



Санкт-Петербургский Государственный университет,
факультет социологии

Социологический институт Российской Академии Наук

Научно-исследовательский комитет «Социология труда»
Российского общества социологов



Санкт-Петербургская Ассоциация социологов

Сборник научных статей

'СОВРЕМЕННОЕ ОБЩЕСТВО И ТРУД'



Санкт-Петербург 2014

Санкт-Петербургский государственный университет,
факультет социологии
Социологический институт Российской академии наук
Научно-исследовательский комитет «Социология труда»
Российского общества социологов
Санкт-Петербургская Ассоциация социологов

СОВРЕМЕННОЕ ОБЩЕСТВО И ТРУД

Сборник научных статей

Санкт-Петербург
Издательский центр экономического факультета
2014

УДК С5
ББК С57.4.41
С-56

Отв. редактор: канд. экон. наук, доц. Карапетян Р.В.

Редакционная коллегия:

Русалинова А.А., ст. науч. сотр. НИИКСИ СПбГУ

Таранова О.А., асс. кафедры экономической социологии СПбГУ.

С56 Современное общество и труд: сборник научных статей / ред. кол. Р.В.Карапетян (отв. ред.), А.А.Русалинова, О.А.Таранова. – СПб.: Издат. центр экономич. ф-та СПбГУ, 2014. – 909 с.

ISBN 978-5-4210-0061-7

Настоящий сборник составлен по итогам работы Всероссийской научно-практической конференции «Современное общество и труд», проходившей 28–29 ноября 2013 года на факультете социологии Санкт-Петербургского государственного университета.

Представленный сборник научных статей обобщает результаты работы ведущих социологов труда Российской Федерации и ряда стран ближнего зарубежья по основным теоретико-методологическим и практическим проблемам труда в современном обществе.

Материалы сборника адресованы преподавателям социологических факультетов высших учебных заведений, научным работникам, государственным служащим и общественным организациям, занимающимся проблемами труда, а также бакалаврам, магистрантам и аспирантам, изучающим трудовую сферу.

ISBN 978-5-4210-0061-7

© Коллектив авторов, 2014

© С.-Петербург. гос. ун-т, 2014

© Оформление: *Morilka Studio*, 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ	4
ВСТУПЛЕНИЕ	
Ядов В.А. (Москва). Проблемы теоретического «оснащения» исследований в социологии труда.	10
РАЗДЕЛ 1.	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДА И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Дегтерева Е.С., Пруель Н.А. (Санкт-Петербург). Труд «в тисках» между рациональностью и иррациональностью (по материалам западной социологии).	12
Злотникова Л.М. (Гомель, Беларусь). Социально-экономические противоречия в структуре занятости как объект социологических исследований.	21
Карапетян Р.В. (Санкт-Петербург). Социологическая модель труда.	29
Легостаева Н.И. (Петрозаводск). Общество труда или общество трутней?	38
Митрофанова Д.О. (Санкт-Петербург) Общество труда или общество без труда.	45
Нехода Е.В. (Томск). Будущее социологии и экономики труда и направления междисциплинарных исследований.	50
Олимпиева И.Б., Слободской А.Л. (Санкт-Петербург). Социально-экономическая и социотехническая парадигматика отношения к труду.	59
Русалинова А.А. (Санкт-Петербург). Труд и социология труда в современном российском обществе: новая ситуация.	66
Сельченко А.К. (Москва). Особенности неовеберианского подхода в социологии профессии (на примере анализа специалистов по социальной работе в России).	75
Соколова Г.Н. (Минск, Беларусь). Содержание и характер труда: диалектика взаимосвязи в контексте теории больших циклов конъюнктуры Кондратьева.	83
Титаренко Л.Г. (Минск, Беларусь). Ценности труда в белорусском обществе.	93
Тощенко Ж.Т. (Москва). Генезис основных понятий социологии труда: опыт теоретико-методологического анализа.	102
Тукумцев Б.Г. (Санкт-Петербург) Важнейшее условие модернизации российского промышленного производства.	109
Файзуллин Ф.С., Файзуллин Т.Ф. (Уфа, Башкортостан). Интеллектуальный потенциал как фактор развития общества.	116
Шишкина Е.В., Бояркина С.И. (Санкт-Петербург). Возможности социологии труда в изучении сферы сервиса.	121
РАЗДЕЛ 2.	
ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ	
Алтынцева Е.А. (Пермь). Перспективы развития малого предпринимательства в г. Перми.	131
Арсеенко А.А. (Киев, Украина). Деиндустриализация экономики США как она есть на пороге XXI века.	138
Бояркина С.И. (Санкт-Петербург). Качество жизни и трудовая социализация сотрудников организации сферы сервиса.	144
Бусурина Л.Ю. (Астрахань). Волонтерство как форма проявления гражданской активности населения.	151
Буткалюк В.А. (Киев, Украина). Качество трудовой жизни населения Украины в условиях рыночной экономики.	161
Варшавская Е.Я. (Москва). Труд домашних работников в России и за рубежом: масштабы и особенности.	170

Гатауллина Э.В. (Уфа), Современные практики и зарубежный опыт стимулирования труда на предприятии.	180
Головнева А.В. (Санкт-Петербург). Профессия «писатель»: между трудом и креативной деятельностью.	188
Грахова А.В. (Санкт-Петербург) Трудовые символы в современном обществе.	194
Губарев Р.В. (Уфа). Меры по повышению эффективности труда на предприятиях торговой сети.	198
Денискина А.И. (Минск, Беларусь). Средний класс Республики Беларусь: активность на рынке труда.	203
Донова И.В. (Кемерово). Вторичная неформальная занятость по найму в корпоративном секторе: сравнительный анализ.	211
Капусткина Е.В. (Санкт-Петербург). Женские стратегии преодоления гендерного неравенства в сфере занятости современной России.	221
Колобова А.Е. (Саратов). Трудовые практики пожилых людей в современном обществе.	230
Крылова М.А., Рочева Я.С., Юдина А.А. (Санкт-Петербург). Оценка российскими экспертами механизмов финансирования волонтерской мобильности.	236
Минеева А.С. (Санкт-Петербург). Дауншифтинг как альтернативная стратегия трудового поведения в современном обществе.	245
Михайлова Е.А. (Санкт-Петербург). Трудовые практики в современной России в условиях интенсификации миграционных процессов.	254
Монастырская Г.В. (Киев, Украина). Социально-трудовая сфера Украины: сходство и отличия от других стран.	262
Палховская Е.Б. (Минск, Беларусь). Экономическое поведение как фактор трудовой мобильности работников.	270
Паначев В.Д. (Пермь). Проблемы повышения качества жизни трудящихся.	279
Перминова М.С. (Оренбург). Проблемы взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в современной России.	285
Петрушина Т.О. (Киев, Украина). Причины и последствия деиндустриализации экономики Украины в социальном контексте.	292
Руденко А.А. (Санкт-Петербург). Специфика трудовой адаптации мигрантов в строительной индустрии Санкт-Петербурга.	301
Саралиева З.Х., Митягина Е.В. (Нижний Новгород). Ресурсность рабочих в условиях российской модернизации.	304
Сечко Н.Н. (Минск, Беларусь). Сегментация каналов трудоустройства на белорусском рынке труда.	311
Струченков А.В. (Макеевка, Украина). Динамика неформальной занятости населения Украины.	320
Ступина Д.Д. (Санкт-Петербург). Неформальная занятость как результат существования административных и бюрократических барьеров в деятельности малых и средних предприятий России.	330
Тарандо Е.Е. (Санкт-Петербург). Собственность работников, самоуправление, и стимулирование труда.	337
Толстокорова А.В. (Киев, Украина). «Моя прекрасная няня»: Наемный домашний сервис как новая форма репродуктивного труда в Украине.	342
Цветкова Г.А. (Москва). Профессиональное образование и труд: взаимосвязь и взаимовлияние.	351
Чилипенюк Ю.Ю. (Нижний Новгород). Три поколения российских работников: особенности включения в трудовую деятельность.	357
Чистякова Л.А. (Санкт-Петербург). Комплексное исследование трудовых ценностей представителей профессиональной группы промоутеров.	365

Шурыгина А.А. (Саратов). Особенности повседневного труда и статуса линейных руководителей банковской системы (по материалам кейс-стади подразделения Сбербанка РФ).	369
Ядрихинская А.Л. (Санкт-Петербург). Специфика работы сотрудника супермаркета (опыт эмпирического исследования).	376

РАЗДЕЛ 3. СОСТОЯНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Апарина Н.Ф., Каган Е.С. (Кемерово). Роль оппортунизма в переговорных практиках работника.	381
Блинова Т.В., Вяльшина А.А. (Саратов). Анализ степени удовлетворенности трудом сельского населения.	389
Блохин В.Н. (Горки, Беларусь). Проблемы низкой мотивации к труду у аграриев Беларуси.	401
Бочаров В.Ю. (Самара). Состояние коллективно-договорной практики и деятельность профсоюзов в учреждениях общего образования.	403
Братющенко С.В. (Новосибирск). Социальные инвестиции бизнес-организаций: масштабы, структура, динамика.	417
Бурова О.А. (Пермь). Проблемы соотношения коллективистских и индивидуалистических тенденций в трудовых отношениях в современном обществе.	425
Васькина Ю.В. (Самара). Социальные последствия изменения в 2012 г. заработной платы учителей.	428
Геташвили М.А. (Пермь). Шкала «Патернализм – партнерство»: к вопросу о типологизации субъектов социально-трудовых отношений.	435
Игнатова С.Н. (Санкт-Петербург). Некоторые особенности трудовых отношений на селе.	444
Калабина Е.Г., Арсланова Л.Ш., Александрова Е.А. (Санкт-Петербург). Влияние степени юнионизации работников на формирование политики вознаграждения.	451
Касабуцкая М.С. (Санкт-Петербург). Благотворительность как перспективная форма трудовых отношений в современных условиях.	460
Коленникова О.А. (Москва). Трудности рыночной переориентации руководителей российских промышленных предприятий.	466
Кораблева Г.Б. (Екатеринбург). Профессиональные объединения преподавателей и академические свободы.	473
Лазаревич К.А. (Санкт-Петербург). Возможности применения акторно-сетевой теории к исследованию внутрифирменных трудовых отношений.	481
Лобок Д.В. (Санкт-Петербург). Проблемы формирования современного имиджа профсоюзов.	486
Любимова Е.А. (Тюмень). Функционирование системы социального партнерства в Тюменской области.	491
Максимов Б.И. (Санкт-Петербург). Российские рабочие 1990-х – начала 2000-х годов, их профсоюзные объединения.	497
Меньшикова Г.А. (Санкт-Петербург). Регламенты как современная технология регулирования трудовых отношений.	511
Моисеева Т.П. (Уфа). Неформальные трудовые отношения в контексте экономической реальности современного российского общества.	520
Нагорный Б.Г. (Луганск, Украина). Факторы, влияющие на формирование современных трудовых отношений.	523

Панюкина Е.А. (Санкт-Петербург). Нестандартная занятость с точки зрения реализации основных трудовых гарантий.	529
Позднякова Т.В. (Бийск). Анализ систем распределения стимулирующего фонда оплаты труда преподавательского состава высших учебных заведений как инструмента формирования лояльности сотрудников.	535
Разинский Г.В. (Пермь). Трудовые отношения и патерналистский синдром.	543
Сауляк Е.В. (Санкт-Петербург). Социально-экономическое неравенство в северо-западном регионе: гендерный анализ.	548
Темницкий А.Л. (Москва). Социокультурные предпосылки и препоны на пути внедрения эффективного контракта в трудовых отношениях (на примере медицинских работников).	557
Тукумцев Б.Г. (Санкт-Петербург). Состояние трудовых отношений на предприятиях российской промышленности.	565

РАЗДЕЛ 4. 579

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Амбражевич А.И. (Минск, Беларусь). Перспективы трудовой миграции из республики Беларусь в Россию.	579
Андреевкова Н.В. (Москва). Взаимосвязь социально-экономической политики государства и сферы труда.	588
Климова С.Г. (Москва). Значение органов государственной власти как правозащитных структур для работников.	607
Кудринская Л.А. (Омск). Добровольческий труд в России: проблемные аспекты правового регулирования.	617
Леонова Е.В. (Москва). К вопросу об эффективности системы социального страхования работающих россиян как механизма сохранения трудового потенциала страны.	621
Мартинкевич А.В. (Минск, Беларусь). Стратегия сопротивления работников нанимателю в ситуации трудового спора: социально-правовой аспект.	629
Пациорковский В.В. (Москва). Политика государства в сфере труда и ее последствия.	636
Петрова Ж.В. (Саратов). Современное трудовое законодательство в ситуации пролонгирования профессиональной трудовой жизни пенсионеров по возрасту.	644
Сизова И.Л. (Н. Новгород). Эффекты государственного регулирования трудовой сферы в Германии.	652
Соловьев А.К. (Москва). Социальное обеспечение в Российской Федерации: от патернализма к устойчивой социальной защите населения.	660
Сошнев А.Н. (Санкт-Петербург). Мигранты в социальном потенциале Российской Федерации.	666
Чилькина К.В. (Саратов). Социальная правовая политика (методологический аспект).	671
Шершнева Е.Л. (Санкт-Петербург). Связь между социальной защитой и квалификацией: к проблеме дефицита квалифицированных рабочих.	679

РАЗДЕЛ 5.
МОЛОДЕЖЬ И ТРУД:
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОСТИ

687

- Атласова М.М.** (Якутск). Формы приобщения детей к труду взрослых. 687
- Ашихмин, Е.Г., Парамонова С.П.** (Пермь). Стратегии поведения пермской молодежи на рынке труда. 692
- Баишева С.М.** (Якутск). Трансформация трудовой занятости молодёжи Южной Якутии: опыт социологического исследования. 702
- Балакирева И.В.** (Пермь). Профессиональное самоопределение молодежи. 710
- Бирюкова А.В.** (Санкт-Петербург). Трудоустройство студентов в сфере сервиса как одна из стратегий формирования социального иммунитета. 720
- Божков О.Б.** (Санкт-Петербург) Опыт подготовки лаборантов-социологов и социальных психологов в начале 90-х гг. XX века. 726
- Василевская А.А.** (Саратов). Адаптация молодежи на региональном рынке труда Саратова, влияние на экономическое развитие. 732
- Васильева Т.И.** (Санкт-Петербург). Современная практика подготовки рабочих кадров. 735
- Вишневская Н.Г.** (Уфа). Молодежь на рынке труда республики Башкортостан. 746
- Грошев И.Л.** (Тюмень). Системная проблематика профессиональной социализации молодёжи. 750
- Грошева Л.И.** (Тюмень). Сопrotивляемость инновациям в среде молодёжного бизнеса. 760
- Дрынкина Т.И.** (Санкт-Петербург). Роль доверительных отношений в системе непрерывного обучения молодежи. 768
- Иванова М.С.** (Санкт-Петербург). Сетевое взаимодействие в сфере высшего профессионального образования как фактор эффективной подготовки высококвалифицированных кадров. 773
- Корж Н.В.** (Пенза). Положение студенческой молодежи на рынке труда в современной России. 779
- Мартюшевский А.В., Мищенко А.С.** (Санкт-Петербург). Социогуманитарные диспозиции и профессиональная культура молодых специалистов: сущность, факторы и критерии формирования. 783
- Михеева Л.Д.; Домбровская Н.В.** (С-Петербург). Профориентационный компонент подготовки специалистов для предприятий и организаций на современном этапе. 789
- Немова О.А., Пакина Т.А., Ретивина В.В.** (Нижний Новгород). Трудоустройство выпускников высших учебных заведений: опыт социологического мониторинга 2008-2012 гг. 794
- Нечитайло И.С.** (Харьков, Украина). Социально-трудовая активность современных студентов: ценностные основания, мотивы, факторы. 796
- Никифорова О.А.** (Санкт-Петербург). Профессиональное самоопределение выпускников вузов на рынке труда Санкт-Петербурга. 804
- Окладникова Е.А.** (Санкт-Петербург). Мотиваторы конкурентоспособного поведения выпускников вузов СПб с экономическим профилем образования на рынке труда. 816
- Орлова В.В., Павленко Ю.А.** (Томск). Мотивация трудоустройства молодежи. 824
- Парамонова С. П.** (Пермь). Молодежь в системе труда. 833
- Петрищенко А.Е.** (Санкт-Петербург). Проблема занятости молодежи в условиях перехода к постиндустриальному обществу. 842
- Самсонова Т.И.** (Санкт-Петербург). Вторичная занятость студентов в сфере сервиса. 849
- Смола Н.В.** (Кингисепп). Российская молодежь в эпоху перемен. 854

Таранова Е.В. (Минск, Беларусь). Социологический анализ занятости молодежи на белорусском рынке труда.	861
Ткачук Н.В. (Ханты-Мансийск). Традиционные отрасли как форма трудоустройства молодежи из числа коренных малочисленных народов Югры: социологический аспект.	867
Толубаева Л.Т. (Пенза). Труд в системе ценностей студенческой молодежи.	873
Фёдоров А.В., Шаров А.Н. (Санкт-Петербург). Актуальные проблемы высшего профессионального образования петербургских инвалидов.	880
Хрячкова М.В. (Санкт-Петербург). Профессиональное ориентирование как насущная проблема конкурентоспособности на современном рынке труда.	889
Чернышева Л.А. (Санкт-Петербург). Переаттестация преподавателей или как справиться с «врагом».	892
Шпилькина А.М. (Санкт-Петербург). Престижность профессий в современной России.	896
Яппарова Р.Р. (<i>Уфа</i>). Состояние и тенденции развития трудового потенциала молодежи региона.	902

ВСТУПЛЕНИЕ

Ядов В.А. (Москва)

Проблема теоретического «оснащения» исследования в социологической науке

Социология труда в международном сообществе социологов и в нашей стране меняла приоритеты своего предмета в качестве особой субдисциплины. Роберт Мертон утверждал, что теории среднего уровня автономны и не связаны с макротеорией. Мы с Галиной Михайловной Андреевой возражали ему в дискуссии на VII социологическом конгрессе в Варне (1970 г.): Частная теория испытывает влияние общесоциологической парадигмы. Мертон в переизданиях своей работы «Социальная теория и социальная структура» ссылался на нашу позицию, придерживаясь своего мнения. Думаю, что он все же заблуждался.

В период полного доминирования структурно-функциональной макротеории социологи труда основное внимание обращали на статусные различия работников. Статус и характер труда рассматривался как база не только приписанных работнику ролей, но и особенностей трудовой мотивации, даже особенностей досуговой деятельности. Нынешний сдвиг в общей социологической теории – акцент на деятельном субъекте, но не на структурах; а в социологии труда – на личности работника, т.е. на анализе его потребностей как они реализуются или не реализуются в сфере труда и досуга. Отсюда и практические рекомендации работодателю, профсоюзу, законодательным органам. В этно-социологической парадигме социологи описывают целостность жизнедеятельности работников разных профессий (у нас – это Елена Ярская-Смирнова и Павел Романов). Такие описания, между прочим, полезны при выборе профессии; радио «Эхо Москвы» специальную программу посвятило описанию реалий деятельности людей разных профессий.

Наша конференция охватывает чрезвычайно широкий диапазон проблематики труда, включая и экономическую, и демографическую, и гражданственно-правовую проблематику. Рассуждая с позиций теоретического подхода, это соответствует общемировому процессу размывания междисциплинарных границ близких социологии наук. И все же остается сугубо практический вопрос, который каждый из нас решает, приступая к исследовательскому проекту. В любом исследовании мы исходим из некоторой теории: коль скоро фактические данные входят в систему знания не как таковые, «голенькие», но названные теми или иными терминами, терминология – своего рода облачение сырых данных. К примеру, говоря о текучести кадров, мы выражаемся терминами: «администрации предприятия»; называя тот

же процесс переходом на работу, удовлетворяющую интересы человека, мы встаем на позицию субъекта, личности работника.

В научно-поисковом исследовании я бы рекомендовал интерпретировать данные с разных взаимодополняющих теоретических позиций. В зависимости от поставленной задачи та или иная теоретическая предпосылка лидирует, другая дополняет интерпретацию. Например, мы фиксируем напряженность взаимоотношений на рабочем месте между работниками бригады, подразделения. Данные интервью указывают в качестве одной из причин на нечеткость инструкций работнику. Но в личностном ракурсе те же данные свидетельствуют о том, что часть работников нормально справляется со своими обязанностями. Другие скандалят, упрекают товарища в недоделке операции, задания. При всем этом более сообразительных детальная инструкция раздражает, они могут получить нужный результат своим индивидуальным способом, индивидуальным стилем. Практический совет менеджерам при таком двустороннем анализе данных, т.е. объектно и с позиции самого работника будет заключаться в рекомендации продумать еще раз расстановку персонала не только по критерию разрядности в профессии, но по персональным способностям и умениям.

Идеальная методология исследования – совмещение количественного и качественного подходов. Хотя бы два-три интервью на каждом рабочем месте дадут нужную информацию. Пользуясь случаем, хочу обратить ваше внимание на готовящееся к изданию коллективное пособие по социологии труда «Ситуационный анализ трудовых отношений и условий труда на предприятии: методология, методы и инструменты» (авторы: В.Ю.Бочаров, С.Г. Климова, Б.Г. Тукумцев, В.А. Ядов и др.). На нашем сайте будет помещено сообщение о выходе книги и текст будет вывешен.

Раздел 1.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДА И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Дегтярева Е.С., Пруель Н.А. (Санкт-Петербург)

Труд: в “тисках” между рациональностью и иррациональностью (по материалам западной социологии)

Актуальность проблемы рациональности вообще и рациональности труда в частности вызвана нарастающим интересом к судьбе мировой цивилизации. Научно-техническая революция, внедрение инноваций в производство, интенсификация темпов экономического развития, казалось бы, демонстрируют развертывание рационализации. Но рост разумных технологий и эффективность производства могут являться, а могут и не являться показателями рациональности.

Современный тип рациональности, связанный с выбором значимых внешних целей и контролем со стороны в их достижении, в настоящее время подвергается все большей критике, ибо, как полагают, подход к рационализации как к эффективности процесса, с одной стороны, и контролю, с другой стороны, сегодня нуждается в пересмотре.

В современной социологической литературе мы можем обнаружить работы, посвященные критике рациональности. Об этом в основном об этом пишут немецкие авторы: Андре Горц, Норберт Николь, Вероника Тэйк, Ларс Блума, Карстен Уль, Андреа Маурер, Ульрике Бергер, Уве Вормбуш, Вольфганг Литтек, Анита Энгельс, Уве Шиманк и другие. Эти авторы, каждый в своем ракурсе анализируя проблему, указывают, что парадигма рациональности сместилась, и движущие силы рациональности сегодня из рациональных преобразовываются в иррациональные; что то, что мы сегодня понимаем под рациональностью, является пародией на рациональность.

Андре Горц в своей работе «Критика экономической причинности: вопросы смысла в конце рабочего общества» утверждает, что в современном обществе происходит демистификация работы как сферы деятельности, что приводит к развенчиванию модернизационных мифов. Индустриализм больше не может выполнять свою роль носителя мировоззрения. Горц указывает, что рационализация в современном обществе достигла своего экзистенциального предела и превращается в свою противоположность [1].

С одной стороны, мы наблюдаем распространение научно-технического прогресса (телемагазин, программируемый с помощью компьютера, автоматическая кухня, бытовая электроника). С другой стороны, сохраненное рабочее время используется для дополнительного производства богатства. «Экономия времени расширяет область экономики» [2]. Технологические изменения в обществе, замена человеческого труда роботами приводят к массовому сокращению рабочих мест, к безработице как «разрушению занятости» [3].

Фаст-фуд, бытовые роботы, экспресс-химчистки – везде здесь меновая стоимость зависит от высокой почасовой производительности.

При этом досуг – это нечто противоположное по сравнению с экономической деятельностью. Его целью является не произвести дополнительное время, а потратить его. Это бесцельная деятельность, утверждает А. Горц, не имеющая никаких других целей кроме себя самой. Поэтому, указывает он: «...пусть категории инструментального разума (эффективность, преимущества, производительность) не влияют на время, – иначе это просто их извращает...» [4].

В итоге существует «экономический дуализм», «абсурд». Так, с одной стороны, мы экономим время, а с другой – сэкономленное время либо празднично прожигается, либо тратится на дополнительное производство богатства, принадлежащего капиталистической элите [5].

Указанное противоречие со временем станет еще серьезнее, ибо освобождение, которое принесло новое время, не освободило общество от экономического дуализма, точно так же и мероприятия по совершенствованию экономической рациональности затрагивают сегодня лишь интересы профессиональной элиты [6].

Автоматизация позволяет снизить цены, что уменьшает затраты на рабочую силу, сокращает количество сотрудников, но приводит к неравномерному распределению работ в экономической сфере и неравному распределению технологических инноваций в производстве. Рабочие закованы в оковы, Горц называет их «класс рабов» [7], указывая, что «...утопия индустриального общества в течение двух столетий истощена, трещит по швам ...» [8].

Неизбежным финалом является демотивация людей в отношении труда, их бегство в «неформальное общество» (в том числе, на «черный» рынок) [9].

«Иррациональная вера исчерпала себя». Правящим кругам осталось делать упор лишь на принуждение и мотивирование людей к «компенсаторному потребительству» [10]. Ведь чтобы больше потреблять, людям придется больше работать. Но подобное регулирование дает лишь нестабильную функциональную интеграцию, ведущую к всеобщей

монетаризации, усиливающей дезинтеграцию. Результатом социальной дезинтеграции становится то, что неформальное и некоммерческое взаимодействие с людьми сводится «на нет». Последствием данной «асоциальной социальности» [11], согласно Горцу, является усиление полномочий государства.

Норберт Николь, в свою очередь, критикуя современную экономическую рациональность, пишет о необходимости изменений в социальной рыночной экономике: общество созрело для экономических и социальных реформ. Автор отмечает, что сегодня либеральные идеи становятся все более популярными.

В одной из своих работ Николь описывает деятельность социальной организации INSM [12] (Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft – «Инициатива по новой социальной рыночной экономике»). Эта организация была создана в Германии для укрепления связей с общественностью, а также с лицами, которые влияют на принятие решений в социальных, экономических, политических, культурных областях с целью адаптации к современным вызовам глобализации, демографическим изменениям и др.

Организация состоит из людей, поддерживающих неолиберальные идеи: работодателей, предпринимателей, исследователей, членов социал-демократических и либеральных политических партий, а также простых добровольцев.

Гласность в INSM характеризуется стратегией интегрированных коммуникаций. Распределение контента осуществляется посредством рекламы, брошюр, журналов, книг и лекций [13]. Это дает INSM возможность активного контакта с общественностью. Ее эксперты выступают на телевидении, предоставляют готовые сообщения для печатных и вещательных редакций. Например, INSM профинансировала семинар для школы журналистики в Кельне. Члены INSM свою пропаганду неолиберальных идей распространяют даже на школы, они предоставляют материалы по экономике для школьных уроков [14].

Доказывая необходимость распространения неолиберальных идей, Николь указывает, что социальная рыночная экономика зарекомендовала себя на протяжении десятилетий, но и успешные концепции должны постоянно пересматриваться и обновляться на будущее. Он подчеркивает, что в современном мире существует острая необходимость в реформах рынка труда, экономической политики, экологической и энергетической политики, социальной политики и политики в сфере образования.

По мнению руководства ассоциации, готовность населения к либеральным реформам увеличилась, общественность наделяет положительными значениями идеи свободной конкуренции и свободного предпринимательства [15].

Н. Николь в работе «Есть ли будущее у экономики: конец роста и грядущий кризис», подчеркивает, что экономическая система должна постоянно расти, чтобы поддерживать собственную устойчивость. Но постоянный рост невозможен, это связано с ограниченностью ресурсов в мире. Изменение климата, исчезновение видов и исчерпание основных видов сырья (особенно нефти), должным образом «подсыплет песка в механизм капитализма» [16], и его рост потерпит неудачу. Социальная практика не несет принципиальных решений этого вопроса, указывает Николь. «Так держать, после нас хоть потоп» – эта фраза является лозунгом на богатом Западе. Так, пятая часть населения мира потребляет около 80 процентов мировых ресурсов. Чрезмерная эксплуатация природных ресурсов и вымирание видов – это насущные проблемы настоящего» [17]. К тому же основного ресурса мировой экономики – нефти – в будущем будет становиться все меньше. Таким образом, основа финансовой ориентации капитализма столкнется с еще большими проблемами – ограниченностью ресурсов и ограниченным запасом энергии.

В своей работе «Attac Deutschland: Kritik, Stand und Perspektiven» [18] Николь описывает уже международную организацию Attac, участвующую в альтерглобализационном движении за гарантии основных прав для всех, за регулирование финансовых рынков, закрытие налоговых гаваней, введение глобального налога для финансирования глобальных общественных благ, отмену задолженностей развивающихся стран, справедливую торговлю, и реализацию лимитов для свободной торговли и потоков капитала [19].

Активисты Attac убеждены, что доступ к удовлетворению основных потребностей людей и освобождение человека не могут быть вызваны глобальной экономической конкуренцией и свободным рынком, но могут быть только результатом всемирной солидарности и глобального финансирования, гарантирующего эти права. Они отстаивают идеи о том, что сохранение нашей планеты не может быть достигнуто за счет технологического прогресса и коммерциализации природных ресурсов, поэтому требуется радикальный пересмотр экономического развития, уход от продуктивизма и потребительства.

Выход для современного общества активисты Attac видят в том, чтобы наделить общие блага человечества (воду, климат, биоразнообразие и др.) международным статусом, который обеспечивал бы их защиту. Сохранение должно быть основано на финансировании через глобальные налоги.

Необходимо отметить и работы Ларса Блумы и Карстена Уля.

Рассматривая взаимосвязь промышленного труда, тела рабочего и рационализации Уль и Блума предлагают новый взгляд на исторические изменения положения рабочих в

промышленном производстве. Они задаются вопросом: «Не является в научном смысле узкой концепция, лежащая в основе большинства исследований рационализации?» [20].

Подход к рационализации как к эффективности с одной стороны и контролю с другой стороны определяет ее парадигму в рамках социального дисциплинирования. Но ведь это ограничивает понимание рационализации. Концепция рационализации должна, указывают они, выйти за пределы дисциплинирования и других форм власти [21].

Уль и Блума указывают, что на современном производстве внешняя эксплуатация тела рабочего сочетается с внутренней эксплуатацией. Внутренняя, т.е. самоэксплуатация, влияет на модели интерпретации и самовосприятие, на связанные с ними действия и решения. Блума и Уль называют это «отличной программой для загрузки»: человек состоит из ума, интеллекта и эмоций, которые также испытывают влияние рационализации [22].

Например, в горнодобывающей промышленности тело горняка используется «как часть органических растительных сообществ» [23]. Таким образом, тело определяется моментом идентичности и общей неподвижной точкой для формирования и изменения конкретных групп отношений.

В последние годы увеличивается число публикаций по истории профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, встает вопрос о «промышленной патологии», «патологизации тела рабочего» [24], возникновении профессиональных заболеваний на небезопасных производствах.

Эти авторы подчеркивают, что узкого понятия дихотомии дисциплины как репрессии, с одной стороны, и сопротивления, с другой стороны, также можно избежать. Принятие строгого дуализма между промышленным и потребительским обществом (каждый со своими вариантами идентичностей) необходимо дифференцировать и пересмотреть [25].

В чем же выход из ситуации? В ответе на этот вопрос, Уль и Блума ссылаются на Фуко, указывающего, что преобладающие формы осуществления власти должны быть заменены на рабочем месте более мягкими, косвенными режимами руководства, которые основывались бы на понимании субъектов и их самоуправлении [26]. Но для этого необходимо подготовить такой персонал, который бы активизировал самоуправление трудящихся, «необходимо построить механизмы безопасности для оптимизации работы» [27].

Ульрике Бергер, анализируя промышленный сектор услуг и исследования на промышленных предприятиях [28], также сделал вывод о том, что высочайший уровень организации, механизации и формальной рациональности в производственной зоне сочетается там с зачаточным уровнем самой рациональности.

Вольфганг Литтек в своей работе «Новое разделение труда: новые формы организации труда в международной перспективе», анализируя рациональность промышленного

производства, отмечает, что поскольку на производстве с его строгим планированием, отсутствует неопределенность, это приводит, в свою очередь, к тому, что вся энергия рабочего направлена на то, чтобы делать вещи, и вряд ли в этой ситуации будет «включаться» его интеллект [29]. Поэтому вопрос рациональности здесь является спорным.

Кооперативные системы, указывает он, состоят из индивидов, взаимодействующих как целое по отношению к формальной системе координации. Эта структура регулирует взаимные влияния формальных и неформальных аспектов организации. Более того, эта структура сама по себе является совокупностью, адаптивным «организмом», реагируя на влияния внешней среды [30]. С точки зрения организации как формальной системы, люди рассматриваются функционально, в отношении их роли в качестве сегментов кооперативной системы. Но на самом деле, указывает Литтек, люди имеют склонность сопротивляться деперсонализации, переступить границы их сегментарных ролей [31].

Анита Энгельс, рассматривая рациональность экономического действия, также подчеркивает, что вопрос рациональности в течение достаточно долгого времени является спорным в различных экономических и социальных дисциплинах. «Возможно, экономические социологи прошлого причисляли эту категорию к модели «человек экономический», но значительная часть социологов к настоящему моменту покинули этот нереальный план действий» [32].

Уве Шиманк также критически подходит к вопросу о современном понимании рациональности и рациональных решений [33]. Он пишет о традиционной градации проблем на три вида: 1) проблемы, не имеющие высоких требований к рациональности (где невысоки риски и невысока сложность задачи); 2) важные вопросы (по отношению к которым считается, что чем выше возможность влияния на процесс формирования решений, тем более рациональное решение получится); 3) крайние случаи экзистенциально важных решений, в которых человеку приходится выживать [34].

Но такое понимание искажает реальность, считает Шиманк. Логика, согласно которой особенно важными являются проблемы «те, что бросаются в глаза», «и важные, и высоко сложные» подразумевает невыполнение высоких требований рациональности [35]. Ведь важными являются и менее сложные проблемы, которые подлежат рациональной обработке настолько, насколько это возможно. Для такого рода проблем также необходимы алгоритмы решений [36].

При этом он указывает, что важные решения не обязательно являются сложными. Но важность решения может означать, что оно связано с объективно очень далеко идущими последствиями и разворачивается таким образом, что многие социальные субъекты с

разными интересами могут пострадать в результате решения, плюс данное решение не терпит отлагательств [37].

Анализируя традиционную логику рационализации, Шиманк утверждает, что она сопоставляется с размерами сложности проблемы. Считается, что «чем сложнее, тем рациональнее». С одной стороны, каждое рациональное решение, должно быть основано на большом количестве материала и обработке соответствующей информации. Только в этом случае гарантируется, что предстоящее решение проблемы не будет поверхностным или частичным. Лишь знание о проблеме в полном объеме способно лечить проблему в корне, а не только симптомы. В социальном плане совершенное рациональное решение должно исходить из различных точек зрения и результирующей задачи интерпретации всех заинтересованных сторон и, в результате сопоставления различных критериев, иметь свое место в общепринятой иерархии. Только если решение сконструировано таким образом, все соответствующие интересы и точки зрения учтены, отсутствует аспект партикуляристского обособления – только это гарантирует ожидания консенсуса и безопасности среди участвующих. Этот повседневный опыт сейчас подтверждают многочисленные эмпирические исследования процесса принятия решений [38].

С другой стороны, мы можем предъявить обоснованные претензии к соотношению сложности и рациональности. Очень просто (и при этом чрезвычайно трудно) иметь дело с этой информацией, когда речь идет о довольно серьезных проблемах [39]. В абстракции можно представить отношения между сложностью и рациональностью как систему координат, где “решение ситуации на высоком уровне сложности” и “достижимый уровень рациональности” – это две оси. Графически максимальную рациональность при повышении уровня сложности можно изобразить путем перемещения линии вверх, но лишь до тех пор, пока не достигается определенная линия, за которой находится некий мета-вариант решения проблемы, предполагающий снижение уровня сложности решения и рост уровня рациональности [40]. Соответственно, можно предположить, что уровень сложности решения проблемы – вещь не фиксированная и не неизменная.

Согласно этому автору, сегодняшняя рациональность является иррациональной, поскольку социальные акторы, ответственные за принятие решений, на самом деле не вносят ничего нового, а лишь корректируют или пытаются корректировать уже начертанную предыдущими акторами линию рациональности, не ввергаясь в длительный процесс всеобъемлющего анализа всего спектра открывающихся перед ними возможностей и решений. Такая рациональность уже не может называться рациональностью.

Противовесом ей, считает Шиманк, может являться рациональность, основанная на импровизации, а не на стандартизации и планировании [41]. Планирование может служить

лишь первым этапом рационализации. Подобно джазовому оркестру, где музыканты сначала играют запланированную мелодию, а потом, лишь перемигиваясь, прекрасно импровизируют и с ритмом, и с основной темой композиции; на место долгосрочных процессов подробного планирования должны прийти более спонтанные методы [42].

Таким образом, современный тип рациональности представляет собой сложное, многоаспектное и развивающееся явление, внимание к которому не ослабевает и по сей день.

Литература:

1. Gorz, A. Kritik der ökonomischen Vernunft: Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft, 1. Aufl. / Andre Gorz. – Zürich: Rotpunktverag, 2010. S. 26.
2. Ibid. S. 28.
3. Ibid. S. 27.
4. Ibid. S. 31.
5. Ibid.
6. Gorz, A. L'immatériel. Connaissance, valeur et capital / Andre Gorz. – Paris: Galilée, 2003. – 152 p.
7. Gorz, A. Kritik der ökonomischen Vernunft: Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft, 1. Aufl. / Andre Gorz. – Zürich: Rotpunktverag, 2010. S. 36
8. Gorz, A. Reclaiming Work: Beyond the Wage-Based Society / Andre Gorz. Translated by Chris Turner. Cambridge, UK: Polity Press, 1999. – 185 p.
9. Gorz, A. Kritik der ökonomischen Vernunft: Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft, 1. Aufl. / Andre Gorz. – Zürich: Rotpunktverag, 2010. S. 36
10. Ibid. S. 37
11. Ibid. S. 38
12. Nicoll, N. Die ökonomische Rationalität in die Öffentlichkeit tragen: zur Arbeit und Wirkungsweise der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (2000-2006) / Norbert Nicoll. – Marburg: Tectum Verlag, 2008. – 287 s.
13. Ibid. S. 102
14. Ibid. S. 120
15. INSM. Официальный сайт. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.insm.de/> (дата обращения 08.07.13 г)
16. Nicoll, N. Hat die Zukunft eine Wirtschaft?: Das Ende des Wachstums und die kommenden Krisen / Norbert Nicoll. – Münster: Unrast-Verlag, 2011. S. 28
17. Ibid.
18. Nicoll, N. Attac Deutschland: Kritik, Stand und Perspektiven / Norbert Nicoll, Tectum-Verlag

Heinz-Werner Kubitza, 2011. – 156 p.

19. Attac. Официальный сайт. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.attac.org/> (дата обращения 08.07.13 г.)
20. Bluma, L. Kontrollierte Arbeit – disziplinierte Körper? Zur Sozial- und Kulturgeschichte der Industriearbeit im 19. und 20. Jahrhundert (Histoire, Bd. 27) / Lars Bluma, Karsten Uhl (Hrsg.). – Bielefeld: transcript Verlag, 2012. S. 12
21. Ibid.
22. Ibid. S. 36
23. Ibid
24. Ibid. S. 19
25. Ibid.
26. Ibid.
27. Foucault, M. Sicherheit, Territorium, Bevölkerung. Geschichte der Gouvernementalität I. / Michel Foucault. – Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 2006. S. 27
28. Berger, U. Wachstum und Rationalisierung der industriellen Dienstleistungsarbeit: zur lückenhaften Rationalität der Industrieverwaltung / Ulrike Berger. – Frankfurt/Main, New York: Campus-Verlag, 1984. – 243 s.
29. The new division of labour: emerging forms of work organization in international perspective / Wolfgang Littek. – Berlin: de Gruiter, 1995. S. 224.
30. Ibid. S. 30.
31. Ibid.
32. Engels, A. Wirtschaftliche Rationalität. Soziologische Perspektiven / Anita Engels; Lisa Knoll (Hrsg.). – Wiesbaden: Springer VS, 2012. – 265 s.
33. Die Entscheidungsgesellschaft – Komplexität und Rationalität der Moderne / Uwe Schimank. – Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss, 2005. – 492 s.; Schimank, U. Weltgesellschaft und Nationalgesellschaften: Funktionen von Staatsgrenzen / Uwe Schimank; Bettina Heintz, Richard Münch, Hartmann Tyrell (Hrsg.), Weltgesellschaft – Theoretische Zugänge und empirische Problemlagen (Sonderheft der Zeitschrift für Soziologie). – Stuttgart: Lucius & Lucius, 2005. – S. 394-414; Schimank, U. Wichtigkeit, Komplexität und Rationalität von Entscheidungen: eine realistische Reflexion / Uwe Schimank; Johannes Weyer, Ingo Schulz-Schaeffer (Hrsg.) // Management komplexer Systeme – Konzepte für die Bewältigung von Intransparenz, Unsicherheit und Chaos. – München: Oldenbourg, 2009. – S. 55-71
34. Wichtigkeit, Komplexität und Rationalität von Entscheidungen: eine realistische Reflexion / Uwe Schimank; Johannes Weyer, Ingo Schulz-Schaeffer (Hrsg.) // Management komplexer Systeme – Konzepte für die Bewältigung von Intransparenz, Unsicherheit und Chaos. –

München: Oldenbourg, 2009. – S. 55-71

35. Ibid. S. 58.

36. Ibid. S. 58

37. Schimank, U. Die Entscheidungsgesellschaft – Komplexität und Rationalität der Moderne / Uwe Schimank. – Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss, 2005. – 492 s.

38. Ibid. S. 60

39. Ibid.

40. Ibid. S. 61

41. Ibid. S. 63

42. Guttandin, F. Improvisationsgesellschaft. Provinzstadtkultur in Südamerika / Friedhelm Guttandin. – Pfaffenweiler: Centaurus, 1996. – 181 s.

Злотникова Л.М. (Гомель, Беларусь)

**Социально-экономические противоречия формирования
структуры занятости как объект социологических исследований**

Основой жизнедеятельности человека всегда был и останется труд. Способность к труду выделяет человека из всего животного мира. Гуманитарная наука, используя понятие «человеческий потенциал», ограничена в проведении комплексных исследований по проблемам содержания и эффективной организации труда. Объективно человеческий потенциал [1] состоит из двух важнейших систем: физических и умственных способностей. Каждая имеет свои особенности. Объединяющими условиями выступают возможности формирования ограниченные объемные и временные характеристики их использования.

Развитие цивилизации происходит на основе использования человеком трудового потенциала. Он выполняет следующие функции: воспроизводство способности к труду, производство потребительских товаров для обеспечения жизнедеятельности, интеграция с окружающим миром, оптимизация соотношения физической и умственной энергии человека. В течение длительного времени жизнедеятельность человека базируется в первую очередь на использовании физической силы. Умственные способности человек направляет на создание приспособлений, облегчающий физический труд. Сложно оценить использование интеллекта, результат которого носит непредсказуемый характер и оценивается обществом только через величайшие изобретения. Паровая машины Джеймса Уатта в буквальном смысле слова изменила структуру занятости, заложила основы для массового производства.

Впервые в истории цивилизации были созданы широкие возможности для использования женского труда на предприятиях. Изобретения XIX века стимулировали постановку вопроса о сокращении продолжительности рабочего времени.

До настоящего времени процесс возникновения новых идей, создание техники, разработка технологий остается одной из величайших тайн человеческой жизни. Пока очевидно, что все известные ученые и изобретатели много и плодотворно работали всю жизнь, были разносторонне развитыми людьми, предпринимали максимум усилий для проверки своих теоретических гипотез на практике. Использование примера с изобретением паровой машины убедительно доказывает необходимость упорного многочасового труда для реализации целей. Достижения человека в процессе развития раскрывают содержание труда через сложно интегрированные системные отношения физического и умственного потенциала. Институционализация труда закономерна, обусловлена действующими противоречиями между целями отдельных социальных групп, государства, общества и механизмами достижения.

XIX век вошел в историю цивилизации не только великими техническими открытиями, но различными теориями общественного развития. Некоторые, к сожалению, оказались невостребованными, ими интересовались только узкие специалисты. Среди них достойное место занимает социально-экономическая теория маржинализма. Необходимо отметить, что основные методологические принципы названной теории изучаются только в рамках истории экономических учений. Но подавляющее большинство теоретических положений Т. Веблена, Дж. Коммонса, А. Маршалла акцентируют внимание на социальную компоненту человеческой деятельности. Т. Веблен в большей степени почитается, изучается и цитируется социологами, чем экономистами. Новая техника расширила возможности по увеличению производства материальных ценностей. Марксизм теоретически обосновал фундаментальное значение материального богатства в жизни человека. Стремление человека к постоянному наращиванию объемов материального производства стало центральной проблемой социальных наук, прежде всего, экономики, социологии и даже психологии. Товары, вещи, материальные потребности, механизмы их производства, способы владения и распределения завладели умами большого количества людей. Несколько десятков государств попытались реализовать идеологию марксизма на практике. Упрощенное толкование научных гипотез и аксиом закончилось крахом социалистической системы в Советском Союзе. В начале 90х-годов XX века были предприняты попытки реформирования экономики. Главная цель звучала просто и понятно: увеличить объемы производства потребительских товаров, расширив возможности улучшения жизни человека.

Основным механизмом удовлетворения потребностей принято считать постоянное повышение производительности труда. Многие годы значительная часть гуманитарных исследований посвящалась человеку-производителю. Лексика политиков, управленцев и ученых была переполнена вниманием к производительности труда. В реальности производительность труда – это некая мифическая величина. Теоретически сложно раскрыть ее значение, найти адекватную систему измерения. Экономисты-практики предложили примитивный способ расчета. Чем больше человек перерабатывал дорогих материальных ценностей, тем выше – производительность. Человеческое творчество, отражающие подлинные человеческие ценности, оказалось среди механизмов, снижающих производительность труда. Использование в общественной экономике валовых макроэкономических показателей укрепило негативное отношение к использованию творческого потенциала. Нарастание объемных показателей, увеличение темпов экономического роста вступают в серьезное противоречие с закономерным изменением структуры занятости. Познание, направленное на сущность ценности умственного труда, формирование интеллекта, эффективное и плодотворное его использование признаются в основном на вербальном уровне. Финансирование научно-исследовательских работ социально-гуманитарного направления отождествлено с разработкой и внедрением инструмента для рабочих, т.е. исследователи должны обосновать получение реального экономического эффекта.

Сложно предложить анализ существующих теорий экономической ценности товаров, вещей, производительности. Их объединяет использование умственного потенциала. Процесс труда, независимо от наличия способностей, аккумулирует и преобразует физический, умственный, психологический, эмоциональный и коммуникативный потенциал человека. Многие давно считают труд самой значимой ценностью человека. Исторически он делится на престижный и не престижный, физический и умственный, производительный и непроизводительный, высокооплачиваемый, востребованный и не очень и т.д. Экономическая теория со времен А. Смита оценивает стоимость труда через ценность товара или услуги. Собственно временные и энергетические затраты человека признаются в случае их реализации. Проблема социально-экономической стоимости рабочей силы остается открытой для научного исследования. В экономической науке и практике процесс формирования и поддержания трудоспособности рассматривается как естественное явление, не требующее дополнительного научного внимания.

Политика реформирования социалистической системы хозяйствования оставила трудовой потенциал вне теоретического исследования. Для формирования заработной платы практически в полном объеме используется методология А. Смита. Редкость товара и спрос

на него стали основой пореформенной структуры занятости. Работники добывающих отраслей, банковско-финансовой сферы, рынков ценных бумаг, производства рекламы и шоу-бизнеса оказались самыми высокооплачиваемыми. Большинство работников умственного труда пополнили социальный слой «новых бедных». Государство предприняло попытки регулирования доходов. В социальной политике стали использоваться понятия «прожиточный минимум», «минимальная потребительская корзина», «средний доход» и т.д. Количественное выражение устанавливается по принципу «больше–меньше», методологическое обоснование пока отсутствует.

Усиленная коммерциализация перевела производство и потребление общественных благ, нормальное обустроенное жилье, отопление, водоснабжение, развитые коммуникации в разряд редких товаров и услуг. Действующий механизм ценообразования не имеет теоретического обоснования. Доступность жизненно важных услуг для значительной части населения с каждым годом снижается. Используемая рыночная методология породила систему противоречий между стоимостью человеческого потенциала, условиями сохранения здоровой трудоспособности, профессиональной, гражданской ответственностью и целями реформ. Решение вопроса о необходимых затратах, позволяющих человеку поддерживать требуемый профессионально-квалификационный уровень, высокую продолжительность жизни, здоровое воспроизводство самого себя означает признание **жизнеобразующими** (выделено нами) институтами образование, здравоохранение, науку, культуру, т.е. сферы социальной жизни общества, где преобладает умственная деятельность.

Очевидно, что стимулирование удовлетворения материальных потребностей путем безграничного роста объемов производства товаров обостряет проблемы доступности. Во-первых, усиливается дифференциация по доходам. Во-вторых, человек ограничен временными рамками. В-третьих, рост общего материального благосостояния не сопровождается высокой духовностью. Методология марксизма о прямой корреляционной зависимости между материальным богатством и нравственностью не подтверждается практикой. Мировая цивилизация в погоне за накоплением вещного и денежного потенциала оказалась перед проблемой выживания. Высокие доходы в добывающих отраслях, денежно-финансовой сфере культивируют безнравственное отношение к жизни человека, окружающей среде, оппонентам действующей системы ценностей.

На постсоветском пространстве появление новых бедных отражает подлинное отношение в стране к образованию, здоровью, общей и профессиональной культуре, фундаментальной и гуманитарной науке, т.е. ко всем общественным институтам, не производящим утилитарные товары. Противоречивое положение названных институтов и работников, обеспечивающих их функционирование, заключается в невозможности

измерения затрат умственного труда, степени использования человеческого интеллекта существующими методами. Сфера оценки, формирования и использования умственного потенциала до настоящего времени подвержена стереотипному восприятию. Среди суждений по этому поводу преобладают следующие.

Во-первых, умственный труд возможен без замены используемых веществ. Во-вторых, участие умственных усилий в процессе производства товаров носит условный характер. Товар можно получить только благодаря усилиям рабочих. В-третьих, утилитарно мыслящие слои общества (а их, к сожалению, большое количество) воспринимают умственный труд, затрачиваемый на решение фундаментальных научных проблем, как «пустое времяпровождение». В-четвертых, организация рабочего места и времени создано по «образу и подобию» работника простого физического труда. В-пятых, само понятие «труд» применительно к использованию умственного потенциала, предстает противоположностью физического. В действительности оно намного шире и разнообразнее. Представитель физического труда в большинстве случаев несет прямую ответственность и является непосредственным участником производственного процесса. Профессиональная деятельность, основанная преимущественно на умственном труде, сложно формализуется, воспринимается, не ограничивается временными рамками пребывания на рабочем месте предприятия, организации, учебного заведения.

Организация и оборудование рабочего места для представителя умственной деятельности на современном этапе развития представляет особую проблему. Каким должно быть рабочее место – этот вопрос решается в лучшем случае на уровне некоторых санитарно-гигиенических рекомендаций по освещению и высоте стола и стула. Сложно представить, чтобы рабочие себе покупали станки, инструменты, сырье и материалы для обработки, осуществляли ремонт и т.д. Подавляющее большинство представителей рабочих профессий получают спецодежду, обувь, средства защиты и т.д. от работодателя. В то же время затраты на приобретение компьютера, оргтехники, пользование интернетом и локальными сетями многие учителя, преподаватели, ученые оплачивают самостоятельно. Пока нет ответов на следующие вопросы: «каким требованиям должно отвечать рабочее место носителя интеллектуальной деятельности?» и «как описать технологический процесс производства интеллектуального продукта?».

Кроме упреков представителям интеллектуального труда сложно найти результаты полномасштабных исследований. По формальным признакам критики низкой эффективности и «нецитируемости» правы. Но на наш взгляд, признать корректным сравнение полученных результатов ученых западных стран и бывшего СССР проблематично. Отличия коренятся в принципах и методах организации работы, оснащенности рабочего места, практически в

полном отсутствии доверия. Многим может показаться, что проблема «доверия» не имеет особого отношения к социально-экономической эффективности умственного труда. Но огромное количество различных проверок отнимает время, материальные ресурсы, негативно влияет на моральное состояние человека, в буквальном смысле слова «захламляет интеллект».

Тенденции развития предлагают новые принципы организации учебного процесса, общения исследователей, формирования научных групп. И в это же время государство поддерживает процесс создания огромных по численности образовательных и научных комплексов, постоянно проводит организационные реформы. С удивительной настойчивостью в систему образования внедряются принципы крупных промышленно-производственных комплексов, неспособных быстро и эффективно адаптироваться к требованиям времени. Т. Парсонс в «Системе современных обществ», описывая реформу образования в XIX веке в США, назвал ее революцией и охарактеризовал цель: «Революция означала колоссальный сдвиг в сторону равенства возможностей» [1]. В начале XXI века на постсоветском пространстве в результате государственного воздействия на процессы в интеллектуальной сфере, созданы серьезные ограничения в получении желаемого образования. Целенаправленно сокращается прием в высшие учебные заведения, растет трудовая нагрузка на преподавателей и учителей. Все это происходит на фоне контролирующей функции государства.

Питирим Сорокин определил социальную значимость интеллекта через «базовые функции организации и контроля» [2], которые он выполняет. «Это люди, напоминающие машиниста локомотива, от которого зависит судьба всех пассажиров в поезде» [3]. Длительное время данные П. Сорокиным характеристики умственного труда подтверждались статусом работников физического труда. Они, как правило, хуже оплачивались, не имели привилегий, социального авторитета, но проявляли настойчивое стремление к интеллектуальным профессиям. Сложно обозначить время и условия, при которых социально-экономическая ценность интеллектуального труда стала снижаться.

Последние десятилетия существования социалистических производственных отношений ознаменовались усилением интереса к физическому труду. Именно в этот период государство осуществляло противоречивую политику в сфере использования интеллектуального потенциала. С одной стороны, государство запрещало переход инженеров на рабочие места, а с другой – специалисты с высшим образованием постоянно использовались на примитивных работах. Можно только предполагать, что возвышение роли физического труда носило идеологический характер. Процесс и результаты производства легко контролируются. Умственная деятельность человека остается великой тайной, ее

сложно измерить, оказать воздействие на конечный результат. К тому же важнейшей компонентой умственной деятельности является внутренняя мотивация человека.

Государство, выполняя управленческие функции, всегда стремилось к усилению контроля над различными видами деятельности и социально-экономическими институтами. Неуправляемость, непонятность, непредсказуемость умственной деятельности привели к широкому использованию утилитарного отождествления организационных форм физического и умственного труда. Человек-винтик в производственной деятельности, лишенный свободы, ответственности, оказавшийся в условиях приоритета формы над содержанием не может быть творцом. Действующая система организации занятости широко использует принцип уменьшения влияния интеллекта, его контролирующей роли, его ответственности. Понижение социального статуса умственного труда произошло на фоне снижения заработной платы и ограничения воздействия на содержание деятельности. Наглядный пример – введение повсеместного тестирования учеников, студентов, так называемая аттестация учебных заведений, требования экономического эффекта и т.д.

Организация занятости – это отражение комплекса противоречий технико-технологического, социально-экономического и морально-нравственного содержания. Длительное время все перечисленные проблемы решались специалистами без учета их преломления на уровне конкретного рабочего места, принципов, форм и методов организации. Рабочее место представителей умственного и физического труда в реальной жизни не ограничивается его стоимостью и оснащением соответствующим инструментом. Последнее имеет важное значение для интеллектуальной деятельности. Но определяющими можно считать социальные аспекты: «доверие, личная ответственность, самоконтроль и самоорганизация». Социальная природа умственной деятельности несовместима с насилием в любой форме.

Сложно организованная и противоречивая суть умственной деятельности требует широкого социологического изучения. Наличие высокоскоростной электронной техники, свободного использования технических средств связей – необходимое, но не главное условие эффективного использования умственного потенциала. Только социологи смогут установить взаимосвязи между доверием к человеку и результатами его деятельности, между формальными и неформальными моральными принципами и отношением к профессиональным обязанностям, коммуникативным комфортом и уважительным отношением к личной позиции представителя интеллектуальной профессии.

Социально-экономические преобразования тесно связаны с общемировыми тенденциями развития. Их сущностными характеристиками давно признано уменьшение природных ресурсов, ухудшение состояния окружающей среды, усиление

мирохозяйственных связей и зависимостей экономик. Узкая дифференциация и специализация изучения проблем занятости привела к тому, что макроэкономика исследует безработицу, психология – стрессы, получаемые на работе и при ее потере, экономика предприятия – издержки и производительность труда и т.д. В результате получено большое количество информации, не дающей системного восприятия занятости. Сравнительный анализ ее структуры свидетельствует о постоянных изменениях профессионального состава, спроса и предложения на рынке труда. Обилие информации, полученной в ходе различных исследований, сложно использовать для интегрального анализа занятости. Стив Джобс всегда отмечал зависимость успехов фирмы APPLE от участия в творческом процессе представителей разных профессий. Творческая команда состояла не только из программистов; в нее входили социологи, экономисты, психологи, художники, писатели, дизайнеры, журналисты.

Замена «частичного человека» универсальным – объективный процесс развития человеческого общества. В то же время политика нормативного единообразия усиливается принуждением к стандартизации всего и вся. Формирование новой структуры занятости, разработка и реализация принципов образования будущего, создание системы непрерывного образования и удовлетворение потребностей в человека в самосовершенствовании тормозится жесткой иерархией управления. Проблема интегрально-комплексных работ существует на всех уровнях общественного производства от конкретного предприятия до Академии наук. Социологические исследования проблем организации труда способны представить интегральное знание о тенденциях и противоречиях развития производства будущего, об изменениях принципов и форм жизнедеятельности человека. Сложно, но необходимо признать, что современная технико-технологическая система организации производства и занятости в нашей стране противоречит тенденциям развития общества. Идеология преимущества базиса формирует плоское изображение общественных процессов. Социальное восприятие возрождает многомерность и динамику развития человека.

Литература:

1. Парсонс Т. Система современных обществ. – М. 1998. – С. 268.
2. Сорокин П. Человек, цивилизация, общество. – М. 1992. – С. 544.
3. Там же.

Социологическая модель труда

При подготовке данной статьи автор столкнулся с противоречащими друг другу фактами. С одной стороны, проблемное поле социологических исследований труда достаточно широко и полно представлено в зарубежной и отечественной литературе. Можно апеллировать к самым истокам построения социологической теории, где проблемы труда занимали едва ли не центральное место; можно также обратиться к классическим социологическим теориям, где труд был представлен в различных контекстах его общественного проявления. С другой стороны, в подходах к изучению современных процессов и явлений общества обнаруживается нищета и скудность социологических исследований, посвященных такой знаковой общественной институции, какой является труд. Возникает ощущение, что подавляющее большинство современных социологов потеряло к труду, как объекту научных исследований, всяческий интерес. Как высказался о данных социологах ученый, стоявший у истоков создания социологии труда в Европе, Ален Тюрэн, – для них либо все ясно, либо проблема потеряла актуальность.

С нашей точки зрения, ситуация выглядит диаметрально противоположно. Влияние труда и трудовых отношений на систему современного общества все более усиливается. Вся совокупность проблем производства и потребления теснейшим образом переплетена с трудовой сферой. Добавим к этому проблемы политики, образования, здравоохранения, миграции и т.д., которые также имеют непосредственные причинно-следственные связи со сферой труда. Стремление социологических исследователей абстрагироваться от проблем труда невольно наталкивает на мысль об их нежелании видеть истоки проблем современного общества, изучать не причины, а следствия социальных противоречий. Такой поверхностный подход дискредитирует как самих исследователей, так и науку социологию.

Очевидно, что идеология современной общественной системы пытается придать труду потребительский характер, представляя последний всего лишь как средство, инструмент для создания общественных благ ради их потребления. Однако, определение труда в качестве основного условия и средства существования человека и самого общества, а человека труда как главного производителя общественного продукта заставляет задуматься над объяснением того, по каким принципам происходит распределение всего произведенного трудом в современном обществе, какой социальный механизм дает право лишь некоторым отдельным лицам «экспроприировать» результаты труда остальной части населения, каковы сегодняшние принципы «справедливого» вознаграждения за труд.

Вышеназванные (и многие другие) вопросы повседневности еще не приобрели ярко выраженной формы в общественной среде. Кроме того, современный дискурс нарочито и усиленно маскирует их в прочих, более частных проблемах существования общества. В таких условиях научная мысль должна раскрыть противоречие, возникшее между идеологически предопределенным общественным сознанием и завуалированной реальностью современного миропорядка.

Для этого в первую очередь необходима реанимация категории «труд» в социологии. На сегодняшний день мы имеем ситуацию, когда для социологической теории проблема труда потеряла свою актуальность. Причин этому называется достаточно много. Вот лишь наиболее часто встречающиеся:

1. Труд – это достаточно узкий перечень проблем общества, уже хорошо проработанный в социальных теориях. Создание нового знания в этой области не представляется востребованным.

2. Труд (трудовые отношения) теряет свою актуальность в современном мире, поскольку вытесняется из всех сфер общественной жизни и, прежде всего, сферы общественного производства.

3. Социология труда более не представляется самой актуальной отраслью знания, ее вытесняют многочисленные избирательные компании, втягивающие социологов в бесконечные опросы электората с выходом на прогнозы результатов выборов во всех возможных СМИ.

Свои аргументы “критики труда” находят в социологических исследованиях и теориях XVIII-XX вв. Именно там, по их мнению, представлено полное всестороннее освещение социальных проблем труда.

В то же время теоретические изыскания в области социологической науки начинаются с момента ее зарождения. Клод Анри де Сен-Симон, описывая структуру общества будущего, определил критерий, по которому там будут представлены классы. Этот критерий определен причастностью к выполнению «общественно-полезного труда» [1]. Для Сен-Симона труд предстал категорическим императивом будущего общества. То есть, причастность к выполнению труда стала универсальным критерием общественной полезности человека.

Его ученик, Исидор Мари Огюст Конт отмечал, что только во взаимосвязи науки и труда рождается принципиально новый и универсальный способ развития общества, причем такой, который даст неисчерпаемую силу позитивного развития общества будущего. Научно организованная трудовая деятельность становится источником роста богатства населения и

является в определенном смысле компенсацией неравенства положения классов в обществе [2].

Среди наиболее ярких последователей контовской социологии следует назвать Давида Эмиля Дюркгейма. Социологическая теория ученого во многом критиковала наследие его великого предшественника. Но, как и О.Конт, Э.Дюркгейм считал труд фундаментальным явлением общественного развития. Цель своего сочинения «О разделении общественного труда» [3] автор видел в том, чтобы показать, насколько эволюция общества определена эволюцией труда. Для Дюркгейма трудовая деятельность имеет в высшей мере социальный характер, поскольку воспроизводима самим обществом для удовлетворения его же потребностей.

Тот факт, что труд выступает важнейшим источником создания общественных благ, подробно описали в своих теориях представители классической политической экономии. Адам Смит доказал, что единственным источником созидания полезных для общества продуктов является труд человека. Чем больше труда будет в обществе, тем богаче оно окажется. Речь идет о рационально организованной трудовой деятельности, когда совокупный общественный труд постоянно увеличивается, а затраты (доля) труда на производство единицы продукции сокращается [4].

Рассматривая социально-экономическую конструкцию капитализма, Карл Генрих Маркс указал на то, что собственники капитала имеют практически неограниченные возможности в присвоении чужого (не производимого ими самими) труда. Такую возможность они получают в результате принадлежащей им собственности на средства производства. Для Маркса было очевидно, что создаваемые капиталистами производственные условия есть не что иное, как средство подчинения и присвоения труда. И чем более совершенными окажутся эти условия, тем больше прибыли получит предприниматель [5]. В то же время для работника труд не представляет никакой ценности, поскольку ни сам процесс, ни результат ему не принадлежат. В условиях капиталистического общества развивается и достигает своего апогея отчуждение труда, когда потребность в труде как источнике развития личности и служения обществу у человека подменяется пристрастием к потреблению, товарным фетишизмом [6].

Идеи Маркса пронизаны противопоставлением отдельного человека всей системе капиталистического общества. Человека он представлял в качестве субъекта, конструируемого в трудовой среде; но уже далее, за пределами трудовой сферы, этот человек продолжал быть носителем тех производственно-трудовых отношений, которые его сформировали. Вместе с тем в социологической теории существует и обратная точка зрения,

которая отстаивает идею формирования особенностей капиталистического труда из специфики исторического пути западной цивилизации.

В социологии Максимилиана Карла Эмиля Вебера о труде говорится как о важнейшем элементе социальной, экономической, культурной и даже политической жизни социума. Поскольку человеческие идеи выступают базисной конструкцией всего социального пространства, а сознание определяет поступки, и те, консолидируясь, в свою очередь, приобретают способность к изменению общества, трансформация отношения к труду вполне могла привести к возникновению нового типа хозяйства. Эту идею он доказывает в работе «Протестантская этика и дух капитализма» [7], ставшей знаковым исследованием возникновения капитализма в результате трансформации отношения к труду в контексте протестантского учения.

К труду, как и к прочим глобальным общественным явлениям, затрагивающим жизнь каждого человека, формируется особое общественное отношение. В условиях возникновения капитализма произошел переход от традиционного представления трудовой деятельности как условия биологического существования, к современному, рациональному осознанию труда в качестве важнейшего элемента индивидуальной свободы. Для Вебера отношение к труду заключается не только в калькуляции затрат и доходов; гораздо в большей степени это согласование положения социальных групп в обществе, а также структур и институтов капитализма, среди которых Вебер особо выделял институт профессий. Вместе с тем рациональные основания труда привели в современном обществе к эффекту механистичности и обезличенности. Труд перестал отождествляться с жизнедеятельностью в ценностном и творческом плане, представ экономическим условием причастности к общественным благам.

В своей полемике с М. Вебером Вернер Зомбарт, еще один выдающийся социолог XIX-XX вв., доказывал происхождение капитализма не столько трансформацией религиозного сознания европейцев, сколько привнесением культурно-коммерческих ценностей еврейского народа в традиции средневековой Европы. Еще одним важным преобразованием традиционного общества Зомбарт считал нивелирование этики средневекового ремесленного производства. Именно в нем нарушилась гармония сосуществования трудовой деятельности и быта ремесленной семьи, превратив труд в источник наживы и условие распространения культа роскоши [8]. Поэтому в социологии Зомбарта в первую очередь труд рассматривается как элемент культуры общества. В трудовой деятельности Зомбарт находит отражение всех процессов, происходящих в обществе. Изменение в ценностных приоритетах труда, от ручного ремесла к ремеслу торговому и, далее, к мануфактурному (общественному),

означает для Зомбарта все большее обособление, и даже противопоставление труда естественной природе человеческой деятельности.

Перечень классиков социологической науки, посвятивших себя изучению проблем труда, можно было бы продолжить. Однако и этого оказывается достаточно, чтобы понять, насколько разнообразно была представлена в социологии палитра исследований труда и насколько неисчерпаемо разнообразны проявления труда в обществе. Каждое социологическое исследование представляло труд как явление, обусловленное общественным развитием, и его же обуславливающее; другими словами, интерпретировало труд как универсальное общественное явление. Мы можем констатировать факт того, что труд действительно подробно анализировался теориями социологической науки, однако это вовсе не означает, что современное состояние трудовой сферы не нуждается в детальном осмыслении, новые условия не требуют нового подхода к данному явлению, наконец, что сам труд не претерпел за прошедшие годы никаких изменений.

К сожалению, представления о современном труде, его положении в обществе крайне скупы. В них не просматривается того исследовательского масштаба, который был заложен представителями классической школы социологии. Анализ определений, представленных в авторитетных научных источниках, позволил нам обобщить современные представления о труде. Как правило, труд сводится к деятельности человека, которая направлена на удовлетворение его же потребностей [9]. Достаточно ли этого для понимания разнообразия проявлений этой деятельности в современном обществе? И откуда взялась эта ошибка, рассматривать исключительно субъективный аспект труда? Проблема, как нам кажется, кроется в особенных условиях возникновения социологии труда как прикладной науки и специфики формирования ее предмета.

В конце XIX – начале XX века происходит массовое распространение индустриального производства. Это порождает гигантское привлечение рабочей силы, призванной его обслуживать. Специфика индустриальной рабочей силы состоит в том, что она вся является наемной. Условия организации индустриального производства не требуют от большинства работников специфических профессиональных знаний и высокой квалификации. Единственным условием эффективности труда становится соответствие труда каждого ритму работы всей производственной системы. Но так как труд отдельного работника определен его индивидуальными возможностями, возникла необходимость в разработке способов подчинения его труда скорости функционирования производства. Добавим к этому цель производственной организации – постоянный рост объемов производства, зависящий на тот момент времени исключительно от роста производительности труда. Так сформировалась

необходимость персонифицированного подхода к организации труда каждого отдельного работника.

Можно констатировать, что индустриальное производство сформировало микросоциологический уровень исследования труда. Таким образом, объектом исследования в социологии труда стал производительный труд каждого отдельного работника индустриальной сферы. Скорее всего, этот факт сыграл решающую роль в том, что труд начал отождествляться наукой лишь с производительным трудом сферы индустриального (промышленного) производства. В методологическом плане индустриальный труд как основа индустриального общества был выбран не случайно, поскольку в период формирования социологии труда именно он представлял наиболее распространенную и, что важнее, господствующую форму труда. Все другие, такие как сельскохозяйственный труд (он в меньшей мере), труд в сфере науки, искусства, литературы, услуг, торговли рассматривались скорее как менее значимые, и поэтому не нуждающиеся в скрупулезном научном изучении.

Такой научный метод исследования труда отдельного рабочего создал не только новое научное знание, но и позволил индустриальной организации успешно решать свои практические задачи. Особый позитивный результат был достигнут благодаря разработке в рамках социологии труда методов мотивации рабочей силы, исследования которой начались в 20-х годах и стали знаковым явлением для данной науки в последующие 70 лет. Следует заметить, что и сейчас социология труда отождествляется многими в основном с исследованиями в этой области.

Сбрасывать со счетов историю и результаты прикладной социологии труда, конечно же, неверно. Однако неправильно сводить социологические исследования труда лишь к особой форме его проявления, какой явился индустриальный труд отдельного работника или пускай даже трудового коллектива. Именно классическое теоретическое наследие указывает нам на необходимость изучения как микро, так и макроуровня развития труда в обществе. А это значит, что проблемное поле новой социологии труда должно включать изучение труда как макроявления, т.е. как всеобщей общественной деятельности. И такой подход возможен, несмотря на разразившуюся в последние два десятилетия критику в адрес социологии труда. Как представляется, ее «похороны» уже состоялись. В этом видится, конечно же, желание авторов следовать современным тенденциям, указывающим на то, что индустриальный труд теряет свои позиции в плане значимости для общественного производства [10]. Однако это вовсе не означает, что исчезает и сам **труд**, и потребность общества в труде.

Нам представляется также не имеющим под собой никакого теоретического основания тезис о том, что труд теряет связь с обществом (общественными институтами), что труд

перестает быть общественным явлением, что, соответственно, социология труда представляет собой неактуальное научное направление. Нивелирование значения труда заложено в основу пропаганды идеологии потребления, по оценке большинства исследователей, но это весьма опасный путь для общества. Понятно, что в распространении такой идеи есть заинтересованные лица, те, кто хочет обесценить труд.

Дискурс, распространяемый политиками, многими учеными (в том числе социологами) и средствами массовой информации, направлен либо на полное игнорирование проблем труда, либо на придание дискуссии негативного оттенка. В современном обществе пропагандируются совершенно другие, можно сказать, противоположные ценности. Смыслом общественной жизни объявляется потребление, целью – демонстрация внешнего антуража; статус в обществе определяется объемами и качеством потребления общественного продукта. Ценности праздности замещают ценности созидания. Трудовая деятельность в контексте современной идеологии – это лишь средство достижения высшего – элитарного существования. В контексте подобного дискурса труд либо противопоставляется «гламуру», либо полностью ему подчинен. С нашей точки зрения это свидетельство кризиса идеологии современного общества.

История человечества не знает ни одной общественной системы, где бы труд не ассоциировался с основным источником развития общества и, в то же время, не являлся бы продуктом его развития. Возникновение органической солидарности, писал Э. Дюркгейм, формирует условия для обмена и придания труду не только статуса естественного, но и необходимого условия функционирования общества. И чем более развитыми и сложными становятся социальные связи, чем выше уровень развития общества, тем более постоянной, естественной и необходимой становится сама трудовая деятельность. Нежелание элит принимать во внимание этот факт, отказ от труда как основополагающего условия воспроизводства общества – это признание стагнации общества. У них нет сегодня объективных доказательств того, что труда стало меньше и значение его уменьшилось. Напротив, потребность в труде, в том числе наемном, как бы ни пытались это скрыть за дымкой гламурной вуали, постоянно увеличивается. Мы наблюдаем сложнейшие тенденции перераспределения труда в мировой экономике, перетекание из одних стран в другие, по понятным причинам, с более дешевой рабочей силой, но и не только это движение.

За внешним блеском современного общества потребления скрывается труд по производству тех самых товаров и услуг, которые демонстративно возведены дискурсом в разряд высших ценностей. Как вариант, можно предположить, что количество труда в материальной сфере сокращается, однако, нельзя не согласиться, что доля труда в сфере услуг постоянно увеличивается [11]. Очевидно, что современному дискурсу необходимо

отстаивать позиции господствующей системы. Принять за основу идею о том, что не потребление, а труд является основным источником развития благополучия и социального статуса, означает разрушить имидж современного общества, что, по всей вероятности, может привести к серьезным социальным потрясениям. Для всей новейшей истории труд – это антитезис бесконфликтного развития общества, т.е. это критерий степени напряженности в обществе, это провокационный измеритель политического и экономического состояния общества и его перспектив.

Тем значимее оказывается роль науки социологии, которая должна сформировать новый подход к анализу труда в современном мире. Такой подход должен исключить идеологические догмы интерпретации труда как средства, стереть налет ущербности эксплуатируемой деятельности. Нужна парадигма, представляющая труд как развитие, совершенствование и созидание. Нужна новая концепция анализа труда как источника потребления.

Для этого современной социологической науке необходимо отказаться от стереотипов индустриальной эпохи, расширить горизонты рассмотрения труда не только в качестве производительного или оплачиваемого труда. Основой социологической интерпретации труда должно стать положение о том, что труд представляет собой общественно-полезную деятельность, такую, которая выступает универсальным средством самовоспроизводства общества и человека. Именно такой подход представлен в классических социологических исследованиях, и он должен быть использован современной наукой.

Наиболее важной проблемой для современной социологии труда является научное осмысление ценности труда, как в качестве всеобщего явления, так и отдельных его видов. История развития человеческого общества указывает на то, что социальный статус человека зависит либо от вида выполняемого труда, либо от степени доступности к присвоению чужого труда. Каждый вид профессионального труда имеет свою отличительную от других ценность. Причем, эта ценность не является статичной величиной, она постоянно меняется под влиянием множества факторов общественной среды, вслед за изменениями общества. И в современном обществе мы наблюдаем неравноценность видов труда, когда высокой ценности одних противопоставляется низкая ценность других. Различное социальное положение субъектов труда – это следствие дифференцированной оценки видов труда в обществе.

Другая сторона данной проблемы заключена в степени доступности чужого труда, его продуктов, для удовлетворения потребностей. На сегодняшний день высокая статусность человека определяется в большей мере не тем, каков его труд, а насколько высоки его потребительские возможности, насколько ему доступны блага, созданные другими. В

определенном смысле выше статус того, кто, затрачивая минимальные трудовые усилия, имеет максимальный доступ к продуктам совокупного общественного труда.

Данная проблема самым тесным образом переплетается с еще одним важным вопросом, который должен попасть в поле зрения социологии труда: это рассмотрение труда как обменной деятельности. Мы опускаем подходы, когда труд интерпретировался как обмен между человеком и природой, поскольку данное явление представляется достаточно полно изученным. Следует лишь заметить, что такое научное направление, как экология труда, находит новые аспекты данного взаимодействия в современном мире. В нашем случае, с точки зрения социологии труда, речь идет о труде как социальном обмене, когда в процессе труда происходит концентрация общественной информации и знаний, интегрированных сознанием одного человека, и когда происходит возникновение новых знаний, становящихся достоянием общества. Другим срезом данной проблемы является обмен результатами труда. Уникальность продукта труда, в отличие от других результатов человеческой активности, состоит в том, что он сконструирован потребностями общества. Однако в современном мире ситуация становится обратной, когда продукты труда навязываются (в основном посредством рекламы) потребителям, конструируют потребности общества.

Проблема обмена ценностями, созданными трудом, должна приобрести в социологии труда совершенно другой смысл, нежели тот, который она приобрела в политической экономии. Рассмотрение труда в категориях обмена позволит социологии определить степень справедливости распределения в современном обществе.

Подводя итог высказанным соображениям, хочется подчеркнуть, что проблема труда для социологической науки приобрела в сегодняшних условиях особо высокую актуальность. Огромный перечень современных проблем общества лежит в плоскости трудовой сферы. Для того чтобы их изучить, необходимо разработать новую концептуальную модель труда, адекватную современным условиям. Только в данном случае социологическая теория труда, а вслед за ней и социология труда, станут актуальны.

Литература:

1. Сен-Симон А. Избранные сочинения. Т. 1-2 . М., Л., 1948.
2. Конт О. Общий обзор позитивизма. – Изд. 2-е. – М.: 2011.
3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. – М., 1996.
4. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: 2007.
5. Маркс К. Капитал. Макс К., Энгельс Ф. Сочинения. Изд. 2. М., 1960. Т. 23.
6. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года. К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., т. 42, стр. 41-174.

7. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. – М., 2003.
8. Зомбарт В. Буржуа: этюды по истории духовного развития современного экономического человека; Евреи и хозяйственная жизнь. М.: 2004.
9. Российская социологическая энциклопедия/ Под общей редакцией академика РАН Г.В. Осипова, 1998; Современная энциклопедия. М.: 2000; Социология: Энциклопедия / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. 2003; Социологический словарь проекта Socium, 2003; Одегов Ю. Экономика и социология труда, 2002 г. и др.
10. Бэлл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. М.: 1999; Тоффлер, Э. Третья волна. М.: 2004; Фукуяма, Ф. Конец истории и последний человек. М.: 2004; Мануэль Кастельс. Информационная эпоха: Экономика, общество и культура. М.– 2000 и др.
11. Der Kunde in der Dienstleistungsbeziehung : Beiträge zur Soziologie der Dienstleistung / Heike Jacobsen ... (Hrsg.). -1. Aufl. Wiesbaden: 2005; Кляйн, Н. NO LOGO: Люди против брендов. – М.: 2003.

Легостаева Н.И. (Петрозаводск)

Общество труда или общество трутней?

«Труд облагораживает человека», «Терпение и труд все перетрут», «Без труда не вытащишь и рыбку из пруда», «Кто не работает, тот не ест», «Мир! Труд! Май!» – такие пословицы, поговорки и лозунги были характерны для уходящего столетия, они были неоспоримы и не вызывали сомнений. Современный мир настолько динамичен, противоречив и разбалансирован, что даже такая базовая и «прозрачная» ценность, как труд, вызывает сегодня множество споров и дискуссий. Развитие нанотехнологий, ускорение темпов жизни, давление информационных потоков, глобализационные и миграционные процессы рождают новые явления современности, включающие в себя качественные и количественные изменения во всех сферах жизнедеятельности современного общества, в том числе и в содержании фундаментальных ценностей.

С развитием системы общественного устройства изменяется содержание, ценностные ориентиры и критерии оценки эффективности в сфере труда. Эволюция научных концепций общественного развития позволяет проследить трансформацию общественного отношения к труду. В марксистской теории труд рассматривается как целесообразная деятельность по производству благ и услуг, основной сферой жизнедеятельности, в которой рождаются

противоречия и неравенство между рабочим классом и собственниками средств производства, труд был коллективным, в основном, безынициативным и нетворческим.

В цивилизационной концепции (Н. Данилевский, А. Тойнби, О. Шпенглер) рассматриваются культурные и религиозные факторы, влияющие на социально-трудовые отношения. В теории постиндустриального общества Д. Белла труд становится технологичным и профессиональным, развивается концепция непрерывного образования в сфере труда. В концепции «третьей волны» О. Тоффлера говорится об индивидуализации труда. В концепции общества «модерн» труд трактуется как средство самореализации и раскрытия творческого потенциала. В концепции «постэкономического общества» В. Иноземцева труд рассматривается как творчество равноправных партнеров по созданию новой продукции и услуг [4, с. 162].

В настоящее время изменяется содержание не только самого труда, но и результатов труда. В эпоху информационного общества главным ресурсом и одновременно результатом труда выступает информация и знания. В современном обществе возрастает роль науки и образования. Духовные ресурсы общества, включающие в себя науку, образование и технологии, начинают определять уровень материального богатства [7, с. 53]. Препятствование процессу интеграции науки и образования, где наука выступает источником продуцирования знания, а образование – главным инструментом их транслирования, расформирование научных институтов и сокращение численности научных работников, с одной стороны, приводит к обнищанию научного содержания современного образования, а, с другой стороны, теоретизации научного знания. Знания становятся главным источником создания стоимости, общественным продуктом, в то время как в традиционной (индустриальной) системе источником создания стоимости являлся только труд [4, с. 164].

Но один из парадоксов современности состоит в том, что наряду с гуманизацией, индивидуализацией и интеллектуализацией труда, до сих пор остается «в тени престижа» труд ученых, учителей и докторов, не говоря уже об альтруистической взаимопомощи работников социально ориентированных организаций; исключение составляет новая «злокачественная опухоль» современного мира – благотворительность ради статуса и прибыли. Одной из причин асимметрии на рынке профессий может выступать идеологический шлейф советского общества, когда отношение к интеллигенции было уничижительным и выражалось в термине «прослойка», а также закрепление в сознании людей ценности материальной осязаемости результатов труда.

В геометрической прогрессии разрастается сфера услуг, которая влияет на рождение стигмы «общество потребления». Многообразие социальных ролей сводится к формулам «заказчик – исполнитель», «продавец – покупатель». Жизнь в городе закручивает спираль

времени: люди спешат, преодолевают пробки на дорогах; прямо пропорционально ускорению темпа жизни растет желание комфорта; поэтому «жизнь на ходу» сопровождается работой в движении, деловыми встречами, употреблением пищи, знакомствами и отдыхом на ходу. Современный труд соответствует следующим характеристикам: индивидуализированный, краткосрочный (контракты, работа по совместительству), мобильный, творческий, виртуализированный. Рассеивается осмысленность, цельность труда. Труд перестает ассоциироваться с усердием, теряется уважение к труду другого человека, данные процессы подогреваются индивидуализацией современного социума и заикленностью человека на самом себе и своих проблемах. Эмпирическим показателем ухода труда из общества стали изменения в мотивации к труду, зафиксированные германскими социологами в начале 60-х годов прошлого века, когда немцы, которые всегда были воплощением трудолюбия, вдруг обнаружили в сравнении с американцами, шведами, японцами меньшую удовлетворенность трудом, меньшую обязательность, большую фрустрированность, вызванную трудовыми проблемами [4, с. 46].

Развитие технологий предполагает развитие и появление новых профессий, требующих специфических навыков и умений. В СМИ появляются топы самых востребованных, престижных и модных профессий. Модная профессия – это профессия, специалисты которой наиболее востребованы в данный момент времени, работать в этой сфере считается престижно и интересно [1]. Критериями модной профессии выступают престиж (чтобы зарплата была выше среднемосковского уровня в 700 у. е.) и новизна [8]. Некоторые профессии, которые приведены в одном из топов самых модных профессий современности:

1. HR-менеджер – специалист по подбору и работе с персоналом: в его функции входит помощь молодым специалистам, мотивация работников премиями и бонусами, разрешение конфликтов между специалистами и отделами, организация корпоративных праздников и т.д. (2000 – 2500 у. е.).

2. Промоутер – специалист, который занимается целенаправленной рекламой товара, услуг, артистов, досуговых организаций, фирм и т.д. (1500 – 5000 у. е.).

3. Директор благотворительных программ (1000 – 1500 у. е.).

4. Арт-консультант – специалист, оказывающий профессиональное консультирование в области искусства (5000 – 10 000 у. е.).

5. Диетолог (800 – 1500 у. е.).

6. Инструктор по йоге (800 – 1500 у. е.).

7. Сомелье – специалист, ответственный за приобретение, хранение вин и представление их клиенту, ведение частных курсов винной грамотности и составление персональных коллекций вин для клиента (1000 – 3000 у. е.).

8. Бренд-менеджер – специалист, руководящий продажей группы товаров определенной торговой марки (2000 – 4000 у. е.).

9. Агент звезды – человек, который представляет интересы знаменитости (2000 – 5000 у. е.).

10. Бьюти-редактор (900 – 1500 у. е.).

11. Финансовый аналитик (10000 – 5000000 у. е. в год).

12. Креативный директор – специалист по созданию новых образов, нестандартных и оригинальных идей (3000 – 5000 у. е.).

13. Дизайнер витрин (от 2000 у. е.).

14. Nail-стилист (370 – 1965 р. за дизайн одного ногтя).

15. Личный стилист (500 – 1000 у. е.).

16. Кино- и телепродюсер (2000 – 10 000 у. е.).

17. Груммер – специалист, который занимается стрижкой и гигиеной домашних животных (1000 – 1500 у. е. в салонах).

18. Блоггер – автор и создатель интернет-дневника (блога), который может служить инструментом для маркетинга и источником доходов.

19. Guestrelationship – это человек, который занимается приглашением в ресторан или клуб и радушным приемом правильных гостей, а также созданием базы посетителей, знакомством с новыми людьми и правильным предложением услуг (1500 – 2000 у. е.).

20. Консультант по закупке продуктов (800 – 1500 у. е.) [8].

Данный список наглядно демонстрирует приоритетную роль творческой и интеллектуальной составляющих современного труда. Развитие науки и техники не только рождает новые профессии, но и отбрасывает многие профессии в прошлое, например, в список «профессий прошлого» были занесены секретарь-машинист, ткач, ямщик-извозчик, бакенщики-рыбаки, которые зажигали фонари на плетеных плавучих корзинах (бакены), свечники – люди, которые по вечерам ходили и зажигали уличные фонари, балаголы – владельцы упряжных тележек, которые занимались грузовыми перевозками, комашники – люди, которые делали лекало для обуви, гужевники – люди, которые делали веревочные или кожаные петли для того, чтобы скреплять оглоблю с дугой [3].

С возрастанием процессов самообразования, самовоспитания, саморазвития в обществе развивается процесс профессиональной самозанятости, когда специалисты вне зависимости от пола и возраста проявляют максимум самостоятельной инициативы в поисках работы и открывают свой собственный индивидуальный или коллективный бизнес (кафе, бары, закулочные, ночные клубы, дизайнерские лавки и т.д.). Современный рынок профессий позволяет людям часто менять сферу профессиональной деятельности; увеличивается

профессиональная мобильность специалистов, при этом нужно отметить, что мобильность носит не только вертикальный или горизонтальный характер, она становится косинусоидной, поскольку человек, перемещаясь в профессиональном поле, за короткие промежутки времени может переживать «взлеты» и «падения». Хорошим примером вертикальной мобильности выступают «сетевые структуры – структуры фирм, предприятий, их объединений и т.д., в которых одни и те же сотрудники могут выступать одновременно как в роли руководителей, управляющих органов, так и в роли рядовых сотрудников, управляемых подразделений, т.е. вступать в сетевое взаимодействие» [5, с. 12]. Профессиональная иерархия во многих структурах становится гибкой, теряет свою традиционную жесткость, должность рассматривается не как статус, а как уровень профессионализма.

В крупных конгломератах увеличивается плотность населения, что, естественным образом, сказывается на конкуренции за рабочие места и появление новых форм занятости (временная работа, частичная занятость, режим гибкого рабочего времени, основная работа вне основного рабочего места и др.). Наряду с расширением линейки профессий (копирайтер, коучер, промоутер и др.) и с появлением альтернатив традиционному трудоустройству – фрилансерство, дистанционный труд (on-line обучение, консультирование, супервизия), рынок профессий рождает «абсурды современности» – занятость людей пожилого возраста в качестве внештатных сотрудников организаций, которые проводят рабочие часы в очередях с целью подписания документов от организации. Данная форма занятости людей пенсионного возраста свидетельствует, во-первых, о проблемных зонах в сфере реализации права на труд на рынке труда отдельных категорий людей, а, во-вторых, о разрастании бюрократического делопроизводства, которое выступает в роли анестезии живого труда, снижая его КПД, подменяя творчество и инициативу бесплодным бумажным конвейером, где происходит циркуляция людей и бумаг по схеме «люди для бумаг, а бумаги для людей».

Обесценивание труда приводит к тому, что в различных организациях зарождается и развивается процесс создания видимости работы; здесь следует отметить, что этому процессу подвержены как молодые люди, так и люди старшего поколения, такая подмена созидającego труда происходит под эгидой широкомасштабной легализации бюрократии. Видимый труд можно назвать «fakework», он отбрасывает трудовой потенциал в «золотые резервы» служб занятости или на временные подработки, служащие экономическим привалом на пути к поставленным профессиональным целям.

Такое размежевание смыслов настоящего, полезного, истинного труда приводит к тому, что современные молодые люди не могут адекватно определить сферу применения своим профессиональным умениям и способностям, поскольку за формально оформленным

фасадом интересного и перспективного труда скрывается рутинная и стандартная работа, не приносящая удовольствия и не восполняющая профессиональный и творческий потенциал человека. Появляется «скучающее молодое поколение», которое находится в неопределенном и подвешенном состоянии, не знающее и не умеющее самореализовать себя в образовательной, профессиональной и личной сферах жизнедеятельности.

В таком режиме повышенного уровня энтропии в современном мире становятся актуальными выбираемые молодыми людьми стратегии дауншифтинга, а также стратегии ухода в ночной и неофициальный формат жизнедеятельности, где молодые люди отдыхают, работают, устраивают личную жизнь. «Ночная» молодежь – люди, чей удельный вес рабочего и рекреационного времени, затрачиваемого в ночное время суток, превышает это же время, проводимое днем: владельцы клубов, бармены, официанты, музыканты, танцоры, звукорежиссеры, организаторы, фотографы, журналисты и т.д. Среди представителей «ночной» молодежи труд включает в себя понятия «работа», «удовольствие», «хобби». Такую форму профессиональной ночной занятости нельзя назвать стабильной, организации и специалисты часто не связаны рамками трудового договора, люди получают зарплату «в конвертах», не обеспечены государственным пакетом социальных гарантий, но одновременно с этими «зонами риска» данное трудовое поле развивается в экстенсивном режиме.

В 2012 году автором статьи было проведено исследование «Социальный портрет современного студенчества». Выборка составила 200 студентов гуманитарных и технических специальностей СПбГУ в возрасте от 17 до 21 года. Результаты анкетирования показали, что планируют свою жизнь на неделю – месяц 49% респондентов; живут настоящим и не думают о завтрашнем дне 23%; строят планы на 3 и более лет 17%; планируют на год вперед 11%. Время от времени испытывают чувство страха, беспокойства перед будущим 69% респондентов, не испытывают – 20%, постоянно испытывают чувство страха, беспокойства перед будущим 11%. Портрет гедониста выбрали 66% опрошенных: любит побездельничать; работает, чтобы жить; ценит в жизни удовольствие во всех его проявлениях (еда, работа, дети, семья, отдых и т.д.); ценит деньги и свободу выбора, поскольку это позволяет получать от жизни максимум удовольствия; с удовольствием посещает кафе и рестораны; любит комфорт, красивые вещи, приятный отдых; нравится шопинг, придает пристальное значение своей внешности, следит за модой; энергичен, предприимчив, успешен в профессиональной деятельности, если это соответствует его основной мотивации – обеспечение материальной основы удовольствий и комфорта.

Портрет реалиста отметили 34% респондентов: его можно назвать трудоголиком; любит работать и получает от работы удовольствие; не может сидеть без дела; живет, чтобы

работать; для него характерна умеренность, практичность; комфорт он связывает с душевным равновесием; любые денежные затраты для него должны быть обоснованы, ценит вещи за их удобство и качество, а не за «брендовость»; для него особое значение имеют семейные отношения, взаимопонимание с детьми и супругами; не делает из процесса принятия пищи культа, скорее – это элемент здорового образа жизни. Данные исследования говорят о том, что современные молодые люди не заглядывают далеко в будущее, как на индивидуальном, так и на социальном уровнях. Жизненные стратегии краткосрочны, оперативны, отношение к жизни потребительское; наряду с прагматическими ценностями начинает активно формироваться ценность удовольствия. З. Бауман в своей работе «Индивидуализированное общество» отмечает, что «в новых условиях не только масштабные социальные задачи подменяются личными желаниями и стремлениями, но и сами люди все чаще и охотнее отказываются от долгосрочной ментальности в пользу краткосрочной» [2, с. 25]. Индивидуализированное общество он характеризует тремя основными признаками: утрата человеком контроля над значимыми социальными процессами: возрастающая неопределенность и незащищенность личности перед жизненными переменами, и стремление человека отказаться от достижения перспективных целей ради получения немедленных результатов.

Таким образом, современные молодые люди нередко не могут сориентироваться в многообразии ценностных контекстов, при отсутствии ясных целей и ориентиров как на глобальном (государственном), так и на локальном (организационном, семейном) уровнях. В настоящее время все чаще можно услышать такие народные шедевры, как: «Работа не волк, в лес не убежит», «От работы кони дохнут», «Маленькие женщины рождены для любви, большие – для работы». С полной уверенностью можно заключить, что сегодня не каждый труд облагораживает и не каждого работающего человека можно назвать тружеником. Такое многообразие прочтений базовых ценностей может стать потенциальной угрозой личностной, социальной и государственной безопасности.

Литература:

1. Амиров Д. Модные профессии сегодня. [Электронный ресурс]. URL: <http://amt-training.ru/content/articles/7370/>
2. Бауман З. Индивидуализированное общество / Пер. с англ.; Под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Логос, 2002. – 390 с.
3. Исчезнувшие профессии. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.proprof.ru/stati/career/vybor-professii/statistika-i-reytingi/ischeznuvshie-professii>

4. Нехода Е.В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестник Томского госуниверситета. 2007. № 302. С. 160-167.
5. Новиков А.М. труд в обществе знаний // Вестник ФГОУ ВПО МГАУ. №5. 2009. С. 9 - 13.
6. Тоффлер О. Шок будущего: Пер. с англ. М.: АСТ, 2003. – 557 с.
7. Четырова Л.Б. Образование и труд в современном обществе // Право и образование. №5. 2002. С. 46 – 55.
8. 25 самых модных профессий [Электронный ресурс]. URL: <http://www.timeout.ru/journal/feature/836/>

Митрофанова Д.О. (Санкт-Петербург)

Будущее труда или будущее без труда

Изучение труда всегда заслуживало особенного внимания в науке, поскольку он является необходимым для существования человечества. В процессе труда создаются блага, при помощи которых удовлетворяются насущные потребности, а также, за счёт денежного вознаграждения за труд, становится возможным приобретать товары и услуги для поддержания жизни людей. Труд, как деятельность, изучается различными науками: экономикой, статистикой, правом и, в том числе, социологией. Для социологов труд представляет интерес не столько с технологической точки зрения, сколько как процесс, в ходе которого люди вступают во взаимодействие, социальные отношения, которые складываются по поводу самого труда, а также его общественной организации [1].

Стоит отметить, что на протяжении всей истории человечества изменялся труд, отношение к труду, его характер и содержание. Изначально, поскольку труд требовал сильных физических затрат, он воспринимался как «мука» и необходимость, с которой нужно мириться. Во времена античности труд выступал в качестве классового маркера – кто работает, тот не обладает гражданскими правами. В Средние века, когда широко было распространено и господствовало христианство, труд рассматривался как способ удовлетворения биологических потребностей людей, а также «наказание», которое было послано людям за грехи (тогда труд всё ещё был, преимущественно, физическим). С распространением протестантизма труд приобретает религиозную наполненность, нравственность и трудиться становится благом, ценится усердность и трудолюбие. Затем

происходит смена традиционного общества на индустриальное, которое также можно обозначить как «общество труда», где труд становится основным видом человеческой деятельности. Принято считать, что к концу XX века человечество перешло на новый этап своего развития и наступило время постиндустриального общества [2]. Уже по прошествии нескольких десятилетий, учёные начали выдвигать свои предположения о современном состоянии труда и намечать возможные направления изменения отношения людей к труду, и, кроме того, задались вопросом, а возможно ли будущее без труда?

Без сомнений, произошедшая социально-экономическая трансформация, которая связана со становлением постиндустриального общества, привела также к изменениям в области труда и занятости. Научно-технический прогресс позволил значительно повысить производительность труда, что привело к снижению потребности в рабочей силе. Это означает, что некоторая часть людей может позволить себе сократить своё рабочее время или выйти из трудовых отношений. Автоматизация производства, о которой писал ещё сам К. Маркс, настолько прогрессирует, что представить производство, на котором не понадобятся люди вообще, сейчас уже является возможным [3]. Однако, существует и альтернативная точка зрения, и некоторые теоретики настроены оптимистично, говоря о том, что в скором будущем нас ждёт другая тенденция – более квалифицированная и творческая работа, а также о возможности преодоления отчуждения труда.

Одним из первых теоретиков, коснувшимся дискуссии о будущем труда, был Ч. Хэнди, который начал с того, что систематизировано изложил существующие тенденции на рынке занятости. Он отметил, что наблюдается повышение трудовой мобильности, переход от полной занятости к частичной или, так называемой, самозанятости, а также смена бюрократической структуры организаций на сетевую. Кроме того, он выдвинул концепцию «портфеля работ», основная идея которой заключается в том, что современный человек не может удовлетворять свои материальные и статусные потребности, находясь, при этом, только на одной «пожизненной» работе. «Портфель работ» – набор видов деятельности, которые может осуществлять какой-либо индивид. В нём обычно присутствует пять видов труда: работа за оклад (за отработанное время), работа за контракт (за результат труда), домашняя работа (уборка, готовка пищи), бесплатная работа (помощь по уборке снега во дворе, вкрутить лампочку в подъезде), работа по приобретению знаний (повышение квалификации, самообразование). Такая схема позволяет создать более прочный базис материального существования человека в обществе и снизить риски для индивида в один день, из-за кризиса или увольнения, потерять все средства к существованию [4]. Таким образом, Хэнди хотел показать, что для современного человека идея одной работы на всю жизнь является неактуальной, потому что изменчивость мира не позволяет «ставить всё» на

один только вид деятельности, а заставляет искать другие варианты, чтобы быть готовым ко всем обстоятельствам.

Другим автором, на чьих воззрениях следует остановиться, является американский футуролог Дж. Рифкин. В своём труде «Конец работы» (1995) он рисует картину будущего с практически полным исчезновением рабочих мест, что произойдёт в результате научно-технического прогресса. Рифкин отмечает, что корпорации на данный момент могут производить товары и услуги в количестве, превышающем потребности людей, при этом затрачивая всё меньше и меньше человеческой рабочей силы. В таких условиях, казалось бы, индивиды оказываются в «потребительском раю», когда любая потребность или желание могут быть удовлетворены. Однако трагичность ситуации заключается в том, что число работающих начинает сокращаться именно в тот исторический момент, когда население Земли начинает расти небывалыми темпами. Соответственно, будущее автору представляется таковым, что в скором времени некому будет покупать товары или услуги, потому что мало кто сможет обеспечивать себя доходами. При этом Рифкин отмечает, что выход из ситуации имеется и исход этой проблемы он видит в том, что большой поток людей обратится в итоге к заработкам в неформальном секторе, что полностью изменит структуру экономики [5].

Оптимистичную точку зрения на будущее труда предложил У. Бек. В своей работе «Прекрасный новый мир труда» (1999) он не только обозначил существующие экономические тенденции, но и провёл анализ социальных изменений. Он начал свои рассуждения с того, что современное общество характеризовалось как «общество труда», то есть общество, в котором экономическая занятость играет важнейшую роль в жизни людей. Но сейчас это общество разрушается, о чём свидетельствуют рост безработицы и распространение неполной занятости [6]. Однако при этом автор видел светлое будущее в отношении труда. Он критикует учёных, которые считают, что, если из «общества труда» уйдет наемный труд, то наступит кризис. По мнению Бека, на протяжении всей своей истории человечество к этому и стремилось – трудиться как можно меньше и получать при этом как можно больше. Другое дело, что с этой свободой делать. Но и в этом вопросе теоретик не теряет оптимизма и рассуждает о том, что в будущем экономическая занятость будет оценена людьми настолько, насколько это будет необходимо и сформируется «прекрасный новый мир труда» [7].

В отечественной социологии тема будущего труда поднималась такими теоретиками, как Г. Попов, В. Иноземцев, В. Орлов, В. Сагатовский, А. Асмолов, Т. Ойзерман и др. Многие из них поддержали идею К. Маркса об автоматизации труда и говорили о том, что ручной труд совсем исчезает из нашей действительности, но и, более того,

механизированный труд также уменьшается в своих объёмах [8]. Наиболее широко эти тезисы раскрыты в трудах петербургского социолога В.Я. Ельмеева. Он считал, что, прежде чем говорить о будущем общества, нужно принять за основу материалистическую концепцию о закономерности смены одной общественной формы другой (противоположной) и придерживаться принципа историзма, чтобы проследить историю развития такого общественного явления, как труд [9]. Ельмеев также рассуждал о научно-техническом прогрессе и особое внимание уделил социальной проблематике, которая реализуется в экономии труда. Он говорил о становлении новых общественных отношений с иной материально-технической базой, где живой человеческий труд уступает машинам, сокращается рабочее время, наука всё больше применяется в производстве, развитие техники выдвигается на передний план. С точки зрения Ельмеева, труд является основой всего, потому что его главное назначение – решение проблем экономического и социального развития общества. Поэтому, согласно его мнению, будущее – за обществом труда, то есть за таким обществом, в котором люди работают для повышения качества удовлетворения своих потребностей и лучшего своего развития. Однако такое общество само по себе не придёт. Успех борьбы зависит от самих трудящихся, поэтому общество труда – это также и такое общество, в котором власть принадлежит людям труда, а органы власти образуются в трудовых коллективах [1, с. 438-459].

Таким образом, можно сказать, что существует два подхода относительно будущего труда: будущее без труда и будущее труда. Первая точка зрения, пессимистичная, более популярна. Основываясь на наблюдаемых тенденциях и изменениях в экономической жизни общества, теоретики, которые придерживаются идеи «будущего без труда», сделали следующие заключения. Во-первых, сокращается отрезок времени, на протяжении которого люди экономически активны, то есть, во время которого они выступают на рынке в качестве рабочей силы. Это связано, например, с увеличением сроков обучения или сокращением пенсионного возраста. Во-вторых, сокращается количество людей, которые вовлечены в трудовую деятельность, чему способствовало увеличение социальных пособий по безработице и, опять же, возможность получения образования на протяжении всей жизни. Так же широко распространилась неполная занятость и самозанятость. При этом наиболее важным вопросом является не столько сокращение рабочих мест, сколько перспектива того, что в дальнейшем человеческий труд как таковой может не понадобиться вообще. В такой ситуации большое количество людей останется незанятым в общественном производстве, и, более того, неизвестно, на что эта масса населения будет тратить освободившееся время и какие перспективы у способов самореализации индивидов. Также остаётся открытым вопрос, как обеспечить жизнь людей, большая часть из которых не работает.

Однако имеется и другая точка зрения, более оптимистичная, которая имеет место и у западных, и у отечественных исследователей, по поводу того, что будущее все-таки за трудом. Безусловно, на негативные тенденции современности невозможно не обратить внимания. В то же время, недаром говорят, что «труд сделал из обезьяны человека», тем самым подчёркивая, что труд является двигателем прогресса, который подталкивает общество к развитию. Возможно, в грядущем будущем мы не увидим труд в тех формах, которые имеются сейчас, но нельзя забывать, что на протяжении всей истории его характер постоянно изменялся и он наполнялся новым содержанием. Сейчас мы можем наблюдать, что наука и производство неотделимы друг от друга и то, что умственный труд начинает преобладать над физическим. Поэтому возможно появление новых форм труда, которые нас ещё ожидают. Но факт остаётся фактом: без труда невозможно существование общества, потому что он создаёт средства для человеческой жизни, а, следовательно, будущее без труда невозможно.

Литература:

1. Ельмеев, В.Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2007. – 576 с.
2. Шевчук, А.В. О будущем труда и будущем без труда (футурологические дискуссии) // Экономическая социология. – 2005. – Том 6. № 3. – С. 11-24.
3. Маркс К. Капитал. Т. I // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. – Т. 23. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. – 907 с.
4. Хэнди Ч. Время безрассудства. – СПб: Питер. 2001. – 288 с.
5. Rifkin, J. The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era. – NY: G. P. Putnam's Sons, 1995. – 350 pp.
6. Beck U. The Brave New World of Work. – Oxford: Polity Press, 2000. – 202 pp.
7. Бек У. Что такое глобализация? Ошибки глобализма – ответы на глобализацию / Пер. с нем. А. Григорьева, В. Седельника. – М.: Прогресс-Традиция, 2001. – 304 с.
8. Баранов В. Всеобщий труд и личность // Человек и труд. 2008. № 6. – С. 50-52.
9. Козловский, В.В. Интервью с профессором В.Я. Ельмеевым//Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Том I. Выпуск 4. [Электронный ресурс]: Сетевой портал журнала «Журнал социологии и социальной антропологии».
10. URL: <http://www.old.jourssa.ru/1998/4/elmeev.html> (дата обращения: 19.10.13).

**Будущее социологии и экономики труда
и направления междисциплинарных исследований¹**

В последнее время в научных кругах России, среди представителей социогуманитарного направления развернулась дискуссия о фундаментальных причинах кризиса в экономической науке. Кризис в экономической науке, а также мировой кризис 2008-2010 гг. инициируют ученых и практиков к поиску новых методологических подходов, определению общего вектора (контекста) развития науки, обращению к междисциплинарным исследованиям, выдвижению новых гипотез, идей, концепций, технологий.

Экономика и социология труда – активно развиваемые научные направления как экономической, так и социологической наукой. При наличии общей предметной области и объекта исследования, методология этих двух научных дисциплин и используемый инструментарий существенно различаются. Между тем, в настоящее время назрела острая необходимость в расширении методического инструментария именно экономики труда, в активизации междисциплинарных исследований, в усилении взаимосвязи экономики труда с решением социальных проблем общества и каждой конкретной организации.

Связано это, прежде всего, с возрастанием значимости социальных технологий и, одновременно, социальных проблем и рисков в процессе трудовой деятельности, что традиционно рассматривается социологией труда, в то время как экономика труда акцентирует свое исследовательское поле на экономических (в более узком смысле – финансовых) рисках и ограничениях (снижение доходов, неэффективная занятость, увеличение издержек, снижение производительности труда), оперируя, чаще всего, данными внутренней отчетности и официальной статистики.

Однако необходимо четко понимать, что любые товары сегодня – информация, знания, продукция, услуги – есть синтез и результат применения производственных и социальных технологий. Современная трудовая (в частности, научная) деятельность, производство знаний представляются, прежде всего, коллективными процессами, которые невозможны без этической составляющей совместной деятельности, без создания уважительной и доверительной атмосферы в отношениях между людьми, без проявления самых лучших человеческих качеств. Знания по своей сущностной характеристике связаны с личностью человека, т.к. преломляются в его сознании, являются результатом творческой умственной

¹Настоящая статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ (Корпоративная социальная политика: модельное представление, оценка эффективности), проект № 13-32-01004.

деятельности. Выдающийся американский ученый Ф. Махлуп отмечал, что производство знаний не заканчивается, пока они не стали достоянием других людей. Более того, производство новых видов продукции и услуг сегодня требуют не стандартных решений, а, часто, иррациональных. Все это также требует применения и развития социальных технологий, расширения социальных связей и отношений как между самими работниками, так и между работниками и работодателями, партнерами. В этой связи сегодня повышаются и нефинансовые (социальные, прежде всего) риски, которыми компаниям также нужно научиться управлять.

В экономической науке, в частности в экономике труда, до сих пор предметом острых дискуссий является необходимость и целесообразность реализации на уровне компаний социальной политики. В настоящее время лишь 5% российских компаний направляют часть затрат на социальные нужды (при этом речь, как правило, не идет о целенаправленной социальной политике). При этом если прямыми затратами на персонал (фонд оплаты труда, расходы на подбор и обучение сотрудников, аттестацию и т.п.) большинство организаций стараются управлять, то расходы на «социалку» воспринимаются как неизбежные и неуправляемые потери. При этом сама «социалка» понимается и трактуется утрированно. Связано это с тем, что в настоящее время социальная политика в России мыслится стереотипами, и вместо прицельных усилий, направленных на решение задач конкретного предприятия, компании используют высоко затратные проекты, дублирующие функции, выполняемые государством. «На фоне стремления крупных компаний действовать в соответствии с национальными проектами в области социального обеспечения социальные инвестиции грозят превратиться в бездонную «черную дыру» для современного российского бизнеса» [1, с 8]. Большинство российских компаний признают концепцию социально ответственного бизнеса и вместе с ней корпоративную социальную политику внешне навязанной нормой, считая, что большинство социальных проблем должно решать государство и соответствующие социальные институты.

Нужно отметить, что и роль человека в современной трудовой деятельности существенно изменилась, что также актуализирует необходимость проведения междисциплинарных исследований и наличия более тесной связи экономики и социологии труда.

Вместе с тем, следует признать, что современная экономика труда «топчется» на месте, используя сложившуюся десятилетиями методологию, инструментарий, показатели, не позволяющие на более высоком теоретическом и практическом уровне решать социальные проблемы современности, продолжая опираться в своих исследованиях на модель «экономического человека». «Экономический человек» – это, прежде всего, рациональный

индивид, имеющий стабильные универсальные (стандартные) предпочтения, стремящийся к максимизации собственной выгоды, к свободе выбора и количественной оценке альтернатив на основе критерия оптимальности (классическое соотношение «затраты – выгоды»). Индивид, понимаемый как «человек экономический», не только ориентируется на выгоду, но и оптимизирует свое поведение и хозяйственную деятельность по критерию максимизации полезности.

Более того, методология «мейнстрима» (доминирующее течение экономической мысли) и вместе с ней модель «экономического человека» оказались совершенно неспособными в объяснении многообразия форм и систем хозяйствования, наличия исторических альтернатив, влияния социокультурных факторов; она достаточно однобоко трактует многие социальные феномены (например, человеческий капитал) и проблемы, связанные с действием «человеческого фактора». Усиление роли этого фактора в настоящее время связано с тем обстоятельством, что сама социально-экономическая система существенно изменилась, т.е. сам объект исследования, экономика и трудовая деятельность, все больше усложняются и ускоряются. Как совершенно справедливо отмечает А. Сидорович, следствием такого усложнения является многообразие национальных моделей и типов хозяйственных систем, что выразилось в «увеличении числа направлений, школ и подходов к изучению экономики» [2, с. 40].

Конечно, было бы неверным трактовать экономическую теорию как науку, упрощенно изучающую экономическое поведение людей в условиях ограниченного выбора в таких х допущениях. Экономическая теория исходит из эмпирической сложности исследования экономического поведения и базовых экономических категорий (ограниченность ресурсов, издержки, интересы, выбор, предпочтения) и влияния на них множества факторов, но в целях «чистоты» анализа политические, социальные, культурные, правовые факторы исключаются из рассмотрения. И, несмотря на попытки экономической науки ввести в экономическую теорию «человека социального» и заставить его действовать в рамках оптимизационных моделей (А. Маршалл) или использовать психологические подходы (например, склонность людей к сбережениям у Дж. Кейнса), принцип экономического индивидуализма остается базовым, модель экономического поведения человека и характеристика его как человека рационального признаются как универсальные. Для анализа экономического поведения акторов в процессе трудовой деятельности используются четыре основополагающих принципа: 1) принцип личной выгоды; 2) принцип полезности; 3) принцип минимизации издержек; 4) принцип максимизации выгоды.

Представляется небезынтересным в связи с этим обратиться к социальным наукам, в частности к методологии экономической социологии в исследовании экономического

поведения акторов в процессе трудовой деятельности. Экономическая социология – одно из активно развивающихся направлений социологической науки. Основателем социальной парадигмы в социологии считается британский философ и социолог Г. Спенсер (1820-1903), который заложил основу для исследований социальных институтов через изучение потребностей. С середины 1980-х гг. заговорили о возрождении экономической социологии, и целый ряд экономических феноменов оказались в поле зрения социологов [3].

Экономическая социология использует «основные понятия и инструменты социологии для анализа экономических отношений» [4, с. 64]. Она развивалась в процессе критики модели «экономического человека» (*Homo Economicus*), в противостоянии с экономической теорией, прежде всего, неоклассическим направлением и новой институциональной теорией, которая, по мнению М. Грановеттера, базируется на основных положениях неоклассики [5]. Кстати, основная критика категории «человеческий капитал» как раз и связана с тем, что ее основоположники (в более ранний период работы В. Петти, Д. Рикардо, Дж. Милля, Ф. Листа, А. Маршалла; более поздние и получивших наибольшую известность работы Г. Беккера, Д. Шульца, Дж. Минцера, С. Ломбардини) делали акцент на капитализации знаний, умений, навыков, вложении в образование и здоровье с целью максимизации полезности и повышения ценности работника на рынке труда и в процессе трудовой деятельности. «Качество» человека, в данном случае, ограничивается его рыночной ценой (с экономической точки зрения) и ориентируется, прежде всего, на конъюнктуру рынка. Личностное развитие человека (если оно не укладывается в рамки максимизации полезности¹) выпадает, таким образом, из сферы приложения «человеческого капитала».

Однако человеческие способности в отличие от капитала не выступают как некий инертный потенциал, требующий для своего производительного применения внешней по отношению к нему активной части человека. Напротив, способности человека к творческой деятельности, как и живой труд вообще, служат необходимым условием производительного использования капитала. Одного этого уже достаточно, чтобы провести качественную границу между рассматриваемыми категориями» [6, с. 129]. Добавим также, что характеристика человеческих способностей, знаний, умений только как капитала противоречит общей тенденции развития мотивов и стимулов человеческой деятельности. Марк Грановеттер подчеркивает, что на рынке труда присутствуют как экономическая, так и неэкономическая мотивация. В процессе поиска работы люди ищут «общения, одобрения, статусного признания и власти» [7, с. 50].

В. Радаев выделяет принципиальные различия между «экономическим индивидуализмом» и «социологическим индивидуализмом», в котором индивид

¹ Реплика автора статьи.

рассматривается «в совокупности своих социальных связей и включенности в разнородные социальные структуры. Общество в данном случае не просто витает как абстрактная предпосылка, но зримо присутствует в ткани индивидуального действия» [8, с. 24]. В работе приводятся характеристики «социологического человека» (сам В. Радаев использует термин «модель экономико-социологического человека»), к которым относятся: 1) рефлексия – способность к активному и осознанному выбору; 2) гибкость – способность переключаться на различные режимы действий, в частности, от экономического к социально-ориентированному, и наоборот; 3) сила воли, т.е. человек может выступать вопреки, в том числе и очевидной рациональности, и устоявшимся нормам; 4) социальная дифференцированность – способность осуществлять различные действия социально, привязанные к различным социальным структурам и институтам [Там же, с. 29-30].

Модель экономико-социологического человека, построенная с использованием методологии экономической социологии, будет иметь следующие характеристики.

1. Более активная и более деятельная позиция. Экономико-социологический человек не только «информированный, но познающий» (knowledgeable agent); «не просто следующий нормам, но социализирующийся; не исключительно субординированный, но борющийся» [Там же, с. 29]. Осуществляя свою деятельность в рамках различных ограничений, экономико-социологический человек сам выстраивает окружающий его мир и формирует значения происходящего, проявляет способность действовать самостоятельно и рефлексировать относительно совершенных действий.

2. Человеку по силам различными методами осуществлять распределение ограниченных ресурсов. Человек способен менять режимы действия, выбирать из набора своих взаимосвязей, двигаться между смысловыми полями, по-новому ранжируя и устанавливая «порядок обоснования ценности ресурсов (order of worth)» [Там же, с. 29].

3. Помимо активного выбора и переключения режимов действия и оценки «человек способен поступать вопреки (to do otherwise)» [Там же, с. 29], в том числе, вопреки общепринятым нормам или распространенным концепциям рациональности. Он не только преследует выгоду (тем паче краткосрочную) и не выбирает самую простую дорогу. Для экономико-социологического человека характерно проявление волевых усилий и противодействие неблагоприятным обстоятельствам (например, неясности целей, неадекватности существующих правил поведения, дефициту ресурсов и проч.).

4. «Человек способен к дифференцированным действиям» [Там же, с. 29]. И речь идет не о том, что в одних ситуациях он способен вести себя независимо, эгоистично или рационально, а в других – следовать нормам или быть альтруистом. И даже не о том, что границы совершаемых им действий заметно расширяются по сравнению с изучаемыми

экономической теорией. Дело в том, что различия в совершаемых действиях обусловлены социально, сами же «действия укоренены в социальных структурах» [Там же, с. 29], в которые включен конкретный индивид. Укорененность («embeddedness») понимается как «вложенность» экономики в социальную структуру. Экономические отношения между людьми и организациями не существуют в абстрактной идеализированной модели рынка, а преломляются через социальные сети, социальную структуру [9].

Экономическая социология, таким образом, представляет человека социализированным, способным осваивать и выполнять новые социальные роли, что также расширяет «исследовательское поле» в использовании междисциплинарного подхода к исследованию трудовой деятельности, трудовых отношений, рынка труда, введение в оборот понятий «социализация труда» и «социализация трудовых отношений». Под социализацией труда и трудовых отношений будем понимать объективный эволюционный процесс осознания и признания в трудовой деятельности и отношениях, связанных с ней, ценности личности и личностных качеств человека-работника, социальных связей и социальных отношений, что обуславливает необходимость равноправия и взаимной ответственности субъектов этих отношений, основанных на принципах гуманизма, солидарности, сотрудничества, этичности, доверия; предполагает взаимную ответственность субъектов по согласованию интересов и удовлетворению потребностей.

Используя методологию экономической социологии, проанализируем, в качестве иллюстративных небольших примеров, трудовую мобильность, трудовую миграцию и безопасные условия труда для того, чтобы показать направления междисциплинарных исследований в экономике и социологии труда.

Вообще понимание мобильности в экономической науке претерпело множество интерпретаций, трактовок – от положительного явления до резко отрицательного (в 1970-е гг. в связи с развитием концепции внутренних рынков труда). Хотя М. Грановеттер подчеркивает, что в классической экономической традиции трудовая мобильность, начиная с ее изучения Адамом Смитом, трактовалась как положительное явление – перемещение рабочей силы из сфер с низким спросом в сферы с высоким спросом [7]. Обратимся к новым тенденциям в области мобильности в связи с развитием в последние десятилетия многообразия форм занятости и повышения гибкости рынка труда – временная занятость, неполная занятость, контрактная и проектная работа, почасовая работа. В экономической литературе трудовая мобильность работников сегодня трактуется и как имманентное профессиональное требование к работнику, способность перестраиваться на различные виды деятельности, менять место работы, и даже профессию. Специфика новых форм трудовой

мобильности предполагает применение в их анализе комплексного подхода, объединения усилий экономики, экономической социологии и социологии труда.

Внимание к новым формам проявления мобильности усилилось и под воздействием развития информационно-коммуникационных и компьютерных технологий (ИКТ), и в связи с появлением понятий «удаленные сотрудники», «работа на дому», «работа вне офиса», «удаленный офис». По оценкам специалистов в США около 75% фирм к 2013 г. будут иметь сотрудников, работающих удаленно, а по миру этот показатель дойдет до 35%. К 2015 г. количество работающих по системе удаленной занятости достигнет 1,3 млрд. чел. [10].

Авторы, анализирующие гибкость и мобильность работников, следуя методологии экономической теории, акцентируют внимание на основных трендах в этой области и характеризуют их в целом как положительные явления, особенно с точки зрения соотношения «затраты-выгоды». Экономическая традиция, в силу сложившихся подходов, не позволяет рассматривать эти явления в терминах укорененности и «проблематизировать» данное явление. Приведем лишь один довод-пример. Достижение гибкости и новых проявлений мобильности позволяют человеку строить свою трудовую жизнь вне организационных запретов и ограничений, жесткой иерархии, жесткой организации труда и физической привязанности к рабочему месту (что позволяет и минимизировать затраты для самих организаций). Но это ведет и к рискам ослабления связи человека с определенными социальными группами, общностями и социальной средой, что может усилить (и усиливает) чувство личной изоляции и одиночества, и приводит к прямо противоположным результатам.

Интерес российских исследователей к процессам трудовой миграции усилился с начала 1990-х гг., в частности с появлением иностранных трудовых мигрантов. Использование методологии экономической социологии позволяет анализировать отношение общества и отдельных социальных групп к иностранной рабочей силе, исследовать противоречия в социальном пространстве России, разрабатывать программы адаптации самих работников в новой социокультурной и трудовой среде; анализировать влияние социальных сетей на процессы трудовой миграции. Например, опора на социальные связи и отношения с родственниками и друзьями, позволяющие осуществлять доступ к знаниям и ресурсам на новом месте гораздо быстрее и с меньшими затратами. Результаты социологических исследований процессов трудовой миграции, равно как и трудовой и профессиональной мобильности, могут быть прямо противоположными с экономическим анализом, согласно которого человек всегда поступает рационально, осуществляя выбор, руководствуясь основополагающими принципами, изложенными выше.

Экономическая социология позволяет и значительно расширить понимание «безопасных условий труда», ранее трактуемых исключительно как «защищающих физическую интегрированность человека» [11, с. 37]. Целый ряд ИКТ (информационно-коммуникативных технологий) влияют негативно как на психическое, так и на моральное самочувствие человека, ведут к потере социальной идентичности и к ослаблению социальных связей. Д. Маркович предлагает дополнить показатель ИРЧП (индекс развития человеческого потенциала) показателями, отражающими условия и безопасность труда, расширяющими «характеристики интегрированности в рабочей среде» [Там же, с. 38]. Автор также говорит о комбинации ИЧРП и ИЖСЧ (индекс жизненных сил человека). «Индикаторы жизненных сил человека (ИЖСЧ) – категории виталистской социологии, которые отражают его способности к реализации и совершенствованию своей жизни в конкретных социоисторических и социокультурных условиях. В соответствии с традицией применения ИЖСЧ используются три показателя: среднее значение показателя развития физических, психических и социальных способностей; показатели физического, психического и социального здоровья, отражающих общее состояние сил человека в главных сферах общественной жизни – экономике, политике, социальной, духовно-культурной и экологической; интеграция всех этих факторов, влияющих на развитие жизненных сил человека как в целом, так и в отдельных сферах общественной жизни» [Там же, с. 38].

Использование методологии экономической социологии в комплексе с социологией труда позволит также, по-нашему мнению, обогатить дискуссию об устранении конфронтации в сфере труда, солидарной ответственности работников и работодателей; пересмотреть систему взглядов и существующих концепций на социальные функции фирмы, аргументировать объективность взаимодействия и взаимозависимости социального и экономического в деятельности бизнеса (корпораций), нивелировать извечную дилемму – «экономическая эффективность или социальная справедливость»; усилить аргументацию инвестирования и развития тех видов экономической деятельности, от которых зависит развитие человека и его потенциала (наука, образование, здравоохранение, культура), потребности в деятельности, имеющей большое социальное и гуманное значение.

В настоящее время, как никогда, требуется новое гуманистическое понимание человека в экономике, на котором должна строиться методология экономической науки. Даже беглые обзоры публикаций последних десятилетий подтверждают пассивность научных исследований, фокусирующихся на традиционных теориях и концепциях, что только подтверждает разрыв теории и практики. По мнению ряда ученых, наиболее важным сегодня является не столько научный плюрализм и множество разрозненных теорий и концепций (хотя их значения никто не подвергает сомнению), а их синтез на этапе понимания того, куда

движется система, в каком направлении она эволюционирует [12, 13]. Таким образом, исследования указывают на то, что в теориях и концепциях нужно, прежде всего, исследовать и выделять основной вектор развития, изменений, широко использовать научный синтез, больше внимания уделять контексту и учитывать особенности конкретной ситуации.

Однако и в самой экономической социологии становление новых подходов идет с большими трудностями. Так, Р. Сведберг, один из теоретиков экономической социологии, указывает на дефицит новых идей, подходов и концепций [14]. Сегодня нужно пойти дальше, не противопоставлять, экономическую теорию и экономическую социологию в плане наличия собственных предметов и инструментария, а развивать новые методологические подходы. Например, в настоящее время актуальны не столько общефилософские вопросы о месте и положении человека в мире, обществе, сколько проблемы его места в повседневной жизни, в которой трудовая деятельность (работа) занимает отнюдь не последние позиции, и развития на этой основе экономико-социологической концепции баланса жизни и труда [15]. Экономика и социология труд, в частности, должны претерпеть изменения и стать адекватными новым экономическим, социальным, политическим обстоятельствам, и в едином комплексе исследовать формирование человека (поведение человека) для жизни и работы в новой глобальной среде.

Литература:

1. Гонтмахер Е. Российская модернизация: институциональные ловушки и цивилизационные ориентиры//Международная экономика и международные отношения. 2010. № 10. – С. 3-11.
2. Сидорович А. О взаимосвязи экономической теории и стратегии государства // Экономист. 2008. № 11. – С. 38-43.
3. Корниордос С. Проблемы экономической социологии (обзор новых идей) // Социологические исследования. 2011. № 1. – С. 51-55.
4. Радаев В.В. Экономическая социология: учебное пособие для вузов. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2005. – 603 с.
5. Грановеттер М. Экономические институты как социальные конструкты: рамки анализа//Журнал социологии и социальной антропологии. 2004. Том VII. № 1. – С. 76-89.
6. Бuzгалин А., Колганов А. Человек, рынок и капитал в экономике XXI века // Вопросы экономики. 2006. № 3. – С. 125.141.

7. Грановеттер М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд//Экономическая социология. Электронный журнал. 2011. Т. 12. № 2. – С. 49-79.
8. Радаев В.В. Еще раз о предмете экономической социологии//Экономическая социология. Электронный журнал. 2002. Т. 3. № 3. – С. 21-34.
9. Грановеттер М. Экономическое действие и социальная структура: проблема укорененности//Экономическая социология. Электронный журнал. 2002. Т. 3. № 3. – С. 44-58.
10. Ананьева Т.Е. Гибкость, мобильность, удаленность: сотрудники будущего// Управление человеческим потенциалом. 2012. № 02 (30). – С. 110-116.
11. Маркович Д.Ж. Глобальная экономика и человеческий фактор//Социологические исследования. 2009. № 11.– С. 31-39.
12. Фролов Д. Теория кризисов после кризиса: технологии versus институты//Вопросы экономики. 2011. № 7. – С. 17-33.
13. Балацкий Е. Кризис социальных наук в свете развития рынков//Общество и экономика. 2010. № 5. – С. 14-35.
14. Swedberg R. Max Weber's Interpretive Economic Sociology//American Behavioral Scientist. 2007. Vob. 50. No 8. P. 1035-1059.
15. Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и российские перспективы//Журнал исследований социальной политики. 2011. Т. 9. № 4. – С. 439-454.

Олимпиева И.Б., Слободской А.Л. (Санкт-Петербург)

**Социально-экономическая и социотехническая
парадигматика отношения к труду**

Если вернуться к теории социального действия М. Вебера, то ключом к пониманию любого социального действия является его осознанность, осмысленность. Придать смысл – значит, осознать себя в своей соотнесённости с миром. В акте, сообщающем смысл, человек ставит некоторый объект (материальный или идеальный, одушевленный или неодушевленный) в связь со своим микрокосмом.

Труд и отношение к труду не составляют в данном случае исключения. В веберовском понимании ценности как сопоставления смысла действия с «установкой» современной ему

исторической эпохи, свойственным данной эпохе «направлениям интереса», дихотомия «терминальная-инструментальная ценность труда», которой придерживается вся европейская и отечественная социология уже более полувека, имела смысл только в логике протестантского или коммунистического отношения к труду и не имела смысла ни православной, ни в мусульманской, ни в буддистской этике труда. «Капитализм и христианство взаимосвязаны. Мы никогда не узнали бы капитализма в том виде, в котором мы знаем его сегодня, не будь протестантской революции, которая создала новую трудовую этику. ...Эдикт Лютера породил поколения и поколения людей, желающих работать без какого-либо принуждения. Они хотели работать, потому что работа была путем к совершенствованию» [1]. Аналогично, с той лишь разницей, что труд ведет к совершенствованию не через индивидуальное, а через общественное понимание смысла труда, основоположник советской системы трудового воспитания А.С. Макаренко писал: «И об успехе человека, о его ценности, о его моральной высоте, о его трудовом значении мы теперь судим не по его заработку, а судим по его общественному значению. К такому труду, к труду как моральной категории, а не категории узкого расчета, мы должны готовить наших людей» [2].

С переходом к обществу потребления смещение акцентов превращает труд в средство для удовлетворения потребностей, лишая его сакральной или идеологической ценности. С другой стороны, крупные современные организации лишаются мощного потенциала развития за счет творчества и инициативы работников, направленной не на увеличение заработной платы, а на самореализацию в трудовой деятельности. В современном крупном бизнесе делаются постоянные попытки найти оптимальное соотношение между работниками, склонными к самореализации в труде, и работающими ради удовлетворения прочих потребностей. Одна из наиболее известных попыток выразить данное соотношение персонала в организации количественно принадлежит Дж. Уэлчу [3]. Это широко известная формула «20 – 70 – 10», согласно которой 20% персонала должны составлять люди, склонные и способные развиваться за счет самореализации в труде; 70% – люди, честно отработывающие получаемую зарплату (но не более того), и 10% – люди «отбывающие номер на рабочем месте», т.е. те, от которых организация может избавиться в любой момент. Естественно, что на данное соотношение будут оказывать влияние и социально-экономические условия, и характер труда в организации.

В обществе полистилистической культуры, в отсутствие единой концепции трудового воспитания, дихотомия «терминальная – инструментальная» ценность труда приобретает новый смысл в рамках социотехники управления поведением персонала предприятий, где она формализуется в рамках проблематики самореализации в труде. Там ее актуальность

постоянно возрастает по вполне понятным причинам: работодателю намного выгоднее иметь наемного работника, заинтересованного в содержании труда, т.к. в этом случае можно платить только за отработанное время и практически не оплачивать самую дорогую часть трудозатрат – новизну и оригинальность создаваемых разработок. В складывающейся ситуации реальным объектом социологического исследования может стать эмпирическая типология трудового поведения на конкретном предприятии. Такое исследование было проведено авторами в одной из крупных российских транснациональных компаний в 2012 году. Получение эмпирического соотношения персонала по типу самореализации в труде (конфигурации трудовых ценностей) было одной из основных задач исследования, которая решалась с помощью разработки и апробирования на выборочной совокупности оригинальной исследовательской методики. Из полученных эмпирических результатов можно отметить следующие:

1. Определяя субъективную важность труда среди других жизненных ценностей сотрудников компании, следует отметить, что при высокой в целом значимости труда для подавляющего большинства опрошенных (92,1%) лишь 23% оценили его роль в их жизни как решающую. Первоочередная ценность – семья и дети (96,7%). Подтверждается гипотеза о снижении роли труда, что не противоречит глобальной тенденции, определяемой движением от индустриального общества, где труд является центральной жизнеобразующей ценностью, к постмодернистскому, где жизнь ориентирована на внепроизводственную сферу и развитие личности.

2. Поскольку современный человек не выстраивает жизнь вокруг труда, а вписывает труд в более широкий контекст жизненной стратегии, респондентам было предложено выбрать предпочитаемую жизненную стратегию из пяти предложенных вариантов. 35% респондентов выбрали профессиональную самореализацию в качестве предпочитаемой жизненной стратегии, что рассматривается нами как хорошие потенциальные возможности исследуемой организации в плане управления развитием персонала;

3. В противопоставлении содержания труда и уровня его оплаты большинство (74,7%) явно предпочитают оплату труда интересной и содержательной работе. Логика объяснения данного положения, исходя из противопоставления «мотивации дефицита» и «мотивации роста», находит определенное эмпирическое подтверждение в материалах исследования. Так, например, из тех, кто оценивает свое материальное положение, как *«Хватает денег на еду, одежду и мелкую бытовую технику/электронику, но было бы трудно купить телевизор, холодильник или стиральную машину»*, 86% предпочли бы зарплату интересной и содержательной работе. Такое сопоставление вполне объясняет полученный результат – в сегодняшнем мире не иметь возможности купить бытовую технику и думать при этом о

содержании труда достаточно сложно. В то же время 44,4% респондентов продолжили бы работу в компании даже в том случае, если бы им не нужно было работать, чтобы обеспечить существующий уровень жизни.

4. Анализ эмпирических данных, характеризующих значимость для респондентов различных трудовых ценностей, показывает, что две из них существенно опережают ценности других аспектов труда. Это инструментальная *ценность высокого заработка*, которая значима для 68,3% респондентов, и терминальная ценность *«интересной и содержательной работы»*, которую отметили в первом выборе 51,9% опрошенных. Обобщая полученные эмпирические данные о значимости трудовых ценностей, можно сказать, что большинство опрошенных сотрудников ради высокооплачиваемой и интересной работы готовы мириться с неудобствами рабочего времени и места работы и готовы к напряженному труду в случае справедливого обмена между их трудовым вкладом и ожидаемым вознаграждением.

5. На основе анализа полученных эмпирических данных были выделены два модальных типа работников (стремящихся и не стремящихся к самореализации в труде):

а) первый модальный тип – работники, ориентированные на сам труд как таковой независимо от условий труда и иных социально-экономических факторов. Для данного типа работников самореализация в труде является основной и безусловной формой самореализации личности. Численность данной группы в выборочной совокупности составила 2,5%, и именно их следует считать «золотым фондом» компании (в логике менеджмента);

б) второй модальный тип – работники, не заинтересованные в самом труде, но с абсолютным преобладанием установки на получение материальных и нематериальных благ, связанных с трудовой деятельностью. Численность данной группы в выборочной совокупности составила 4,9%. Если вернуться к исходной формуле Дж.Уэлча, то именно эти 4,9% следует считать неспособными к самореализации в труде и, в силу этого, ни в какой степени не способствующими развитию компании.

6. Остальные 93,6% опрошенных сотрудников по своим ценностным ориентациям располагаются между этими крайними позициями и представляют собой группу, условно названную «ориентированные на труд в конкретной организации». Эмпирическое исследование показало, что практически для всей выборочной совокупности ведущей ориентацией в труде является ориентация на получаемую заработную плату, которая в том или ином соотношении сочетается с другими ценностями. Это ни в коем случае не должно восприниматься как негативный факт. Задача менеджмента состоит в том, чтобы определить

основные ценностные профили сотрудников компании для более адресного и дифференцированного стимулирования процессов самореализации сотрудников в труде.

7. На основе кластерного анализа и сравнения к-средних были выделены основные ценностных профили, которые отражают 6 основных типов самореализации в труде, характеризующих не менее 97% сотрудников исследуемой компании:

– «самореализующиеся» (или ориентированные на личностное развитие); тип работников, для которых помимо заработной платы высокую важность имеет возможность личностного развития и содержание труда. Такие сотрудники составили почти половину респондентов – 44,6%, что, даже с учетом смещений выборки, можно рассматривать в качестве серьезного человеческого ресурса компании;

– «карьеристы»; представители данной группы ориентированы в равной степени на высокую зарплату и карьерный рост. Доля респондентов, относящихся к данному профилю, составила 5,1%;

– «без определенных предпочтений» (БОП); подобный тип характеризует сотрудников, не имеющих каких-либо четких доминант и предпочтений в представлениях о ценности труда. Доля респондентов, относящихся к данному профилю, составила 12,8%;

– «активные материалисты», лидирующие ценности – самостоятельность, инициатива, содержание труда и заработная плата. В отличие от других групп заработная плата не занимает лидирующего места, при этом «активные материалисты» выше других оценивают справедливость заработной платы (46,4% из них считают, что заработная плата соответствует трудовым усилиям по сравнению, например, с 25% среди «карьеристов»). Можно предположить, что способность влиять на результат труда в значительной степени нивелирует иждивенческие установки. Доля «активных материалистов» среди респондентов 9,0%.

– «пассивные материалисты»; для представителей данного типа важны, прежде всего, инструментальные ценности труда – заработная плата, гарантированное и надежное место работы, удобное время работы. В структуре персонала исследованной компании пассивные материалисты занимают 23,2% .

– «коллективисты», для которых ведущей является ценность хорошего коллектива и высокого престижа компании на рынке. Доля «коллективистов» составляет 3,5% в выборочной совокупности.

Каждый из выделенных типов имеет свои сильные и слабые стороны, которые при грамотном менеджменте могут принести значительный вклад в развитие компании. Так, к примеру, полученный в исследовании тип самореализации, названный «карьеристы» и ориентированный в первую очередь на высокую зарплату и карьерный рост, в качестве

дополнительной ценности, которую также можно использовать в управлении процессом самореализации, указывает на важность возможности влиять на процесс и результат своего труда. Данный ценностный профиль был характерен для бизнес-культуры «яппи» («уирри»), процветавший в США в середине 80-х годов. Вполне возможно, что данная культура представляет собой наиболее перспективное направление, и отказ от ее использования может означать значительные потери для компании уже в ближайшей перспективе – лишь 31,3% представителей данной группы не имеют желания сменить работу, что является наивысшим показателем потенциальной текучести по сравнению с другими ценностными профилями. В то же время стимулирование самореализации за счет предоставления самостоятельности и возможности карьерного роста для данной группы является решаемой проблемой. Тем более что по данным исследования именно эта группа демонстрирует самую острую потребность в профессиональном росте (93,8% респондентов выразили определенное желание повысить свою компетенцию), наименьшую удовлетворенность возможностью проявить инициативу (средняя оценка 3,19 балла), а также наименьшую удовлетворенность возможностью карьерного роста (четверть респондентов данной группы 25% совершенно не удовлетворены возможностью своего карьерного роста в компании).

Другой ценностный профиль, получивший название *«без определенных предпочтений»* и составляющий 12,8% выборочной совокупности респондентов, характеризует сотрудников, не имеющих каких-либо четких предпочтений, но в равной степени признающих ценность и профессиональной самореализации, и заработной платы, и интересной работы, и самостоятельности, и возможности личного развития. Данная группа отличается от других, с одной стороны, максимальной уверенностью в своей значимости для компании (52,5% считают, что оказывают значительное влияние на деятельность компании) при одновременной минимальной оценке справедливости заработной платы (пятая часть представителей данной группы – 20% – считают, что их заработок значительно ниже затрачиваемых усилий). Важно отметить, что уровень удовлетворенности абсолютным размером заработка в данной группе не отличается в целом от других групп, т.е., проблематичной для «БОП» является именно справедливость оценки трудового вклада. Возможным решением проблемы может быть усиление компенсаторных механизмов поощрения (например, совершенствование системы поощрения за стаж работы или компенсаций при выходе на пенсию, оценка которых среди «БОП» самая низкая). В то же время «БОП» демонстрируют наивысшую степень удовлетворенности возможностью проявлять инициативу – т.е., усиление этого фактора для улучшения самореализации данной группы будет если не бессмысленно, то не столь эффективно.

Требуют особого подхода два других типа самореализации, условно названные «активные и пассивные материалисты». Для «активных материалистов» ведущими ценностями являются самостоятельность, инициатива, возможность влиять на процесс и результат своего труда, которые намного опережают ценность заработной платы. При этом «активные материалисты» выше других оценивают уровень справедливости своей заработной платы (46,4% из них считают, что заработная плата соответствует трудовым усилиям по сравнению, например, с 25% разделяющих это мнение «карьеристов») и выше других оценивают возможность получения хорошего заработка в компании (3,46 балла).

Данная группа отличается самым низким по сравнению с другими группами уровнем потенциальной текучести. При этом имеется более низкая по сравнению с другими удовлетворенность возможностью влиять на результат своего труда, которая является определяющим фактором самореализации для данного ценностного профиля. Это можно рассматривать в качестве серьезного резерва стимулирования самореализации в данной группе.

Для «пассивных материалистов» составляющих 23,2% респондентов, важны, прежде всего, инструментальные ценности труда – заработная плата, надежное место работы, удобное время и расположение работы. Пассивным материалистам важны, прежде всего, гарантии стабильности и минимизация риска потерь в области занятости и оплаты труда. Если для активных материалистов стимулами к самореализации может стать снижение контроля в процессе работы или предоставление работнику возможности самостоятельно определять качество выполненной работы (аналог советского «Знака качества»), то для пассивных материалистов стимулами к самореализации могут стать прямые или косвенные гарантии занятости и поддержание уверенности в сохранении эквивалентного обмена затрачиваемых усилий на предоставляемые организацией блага. Фактор заработной платы особенно актуален для данной группы, тем более что сотрудники, которых отличает данный ценностный профиль, демонстрируют наименьшую удовлетворенность возможностью получить хороший заработок, работая в данной компании (2,9 балла). Видимо поэтому среди них относительно высок процент тех, кто готов уйти в другую компанию с повышением заработной платы (26,4%). Другим резервом является улучшение перспектив карьерного роста (как гаранта стабильности), а также усиление различных компенсаторных механизмов, которыми представители данной группы, как показывает исследование, не сильно удовлетворены.

Особый интерес представляет тип самореализации, получивший название «коллективисты». Это самая маленькая группа (всего 3,5% респондентов) оказалась единственной, для которой значимы такие ценности как хороший коллектив и высокий

престиж компании на рынке. Использование этого потенциала самореализации лежит в таком направлении работы с персоналом как корпоративная культура. При высокой значимости для представителей данной группы отношений с коллегами и руководителем, они демонстрируют не самый высокий уровень удовлетворенности состоянием этих организационных факторов – так, оценка отношений с руководителем самая низкая по сравнению с другими группами – 3,91.

Перечисление возможностей организации в управлении процессами самореализации в труде сотрудников можно было бы продолжить. Однако, полученные результаты позволяют говорить о возможности принципиально иного традиционному подходу к изучению ценностного отношения к труду. В потребительском обществе в условиях плюрализма ценностей и отсутствия единого подхода к трудовому воспитанию, постановка проблемы «терминальная – инструментальная ценность труда» на уровне макросоциологических исследований в значительной степени утрачивает смысл в силу невозможности однозначной интерпретации полученного результата. Полученная в исследовании типология отношения к труду позволяет утверждать, что использование самореализации в труде в качестве источника организационного развития находится в руках менеджмента компании, т.е. переходит исключительно в область применяемой социотехники.

Литература:

1. Нордстрем К. А., Риддестрале Й. Бизнес в стиле фанк. – СПб., 2003. – С. 93.
2. Макаренко А.С. О коммунистическом воспитании. – Избранные педагогические произведения.: М., 1952. т. 4. – С. 521.
3. Джон Фрэнсис «Джек» Уэлч-младший (англ. *John Francis «Jack» Welch, Jr.*, р.1935) — американский бизнесмен. С 1981 по 2001 год занимал должность генерального директора в компании General Electric. В настоящее время является советником небольшой группы CEO, входящих в Fortune 500.

Русалинова А.А. (Санкт-Петербург)

Труд и социология труда в современном российском обществе: новая ситуация

В отечественной социологической науке с 80-х годов прошлого века имело место отчетливое падение интереса к проблемам социологии труда, хотя формально в учебные

планы социологических факультетов включена соответствующая учебная дисциплина и до сих пор появляются новые учебники и учебные пособия [1, 2, 3]. Некоторые ученые рассматривали отсутствие исследовательских работ как кризис самой науки, социологии труда, связанный с кризисом самого труда, который, якобы, характеризовал конец «индустриального» периода развития общества [4, 5]. Новый период даже окрестили «постиндустриальным», хотя на деле его логичнее было бы назвать «гипериндустриальным», поскольку труд из жизни общества никуда не делся, но существенно изменился.

Начало XXI века ознаменовалось грустной для социологии труда ситуацией – существенным сокращением организаций и количества отдельных ученых и социологов-практиков, которые ранее специализировались именно в этой отрасли социологического знания. Тенденция ведет свое начало от ситуации распада Советского Союза и провозглашения новой социальной политики Российской Федерации, в которой все вопросы организации трудовой сферы в стране полностью игнорировались. В соответствии с новой ориентацией на замену планового хозяйствования развитием либерального рыночного хозяйства, т.е. стихии рынка, государство максимально устранилось от ответственности за рассмотрение и решение тех проблем, которые возникают в сфере труда и управления трудом.

Первые сокращения кадров, которые были предприняты государством в сфере труда, коснулись заводских социологов и психологов. Последняя заводская служба, которая многие годы еще держала марку, – служба КАМАЗа, – совсем недавно также была закрыта. Факультеты социологии перестали выпускать специалистов по экономической социологии и социологии труда; аналогичным образом на психологических факультетах закрывается направление «Организационная психология», и из учебных планов исключаются соответствующие учебные дисциплины. Становится ясно, что современную государственную власть в России не интересуют ни сфера труда, ни человек в процессе труда.

Организационному ostrакизму наук, изучающих труд как один из важнейших социальных институтов современного общества и человека в труде, сопутствует и материальное давление на труд, и правовая дискриминация человека как субъекта труда. При этом властные структуры Российской Федерации объявляют нашу страну социальным государством.

Картина состояния социального института труда еще более пессимистична в других странах. В ранее традиционно благополучных европейских странах показатели безработицы достигают уровня угрозы национальной безопасности (Греция – 24,6% работоспособного населения; Испания – 24,9%; Сербия – 25,9%; Африка – 24,4%, Косово в 2011 г. – 45,3% и

т.д.). Проблему снижения уровня безработицы был вынужден рассматривать на международном уровне саммит «Двадцатки», который не так давно состоялся в Санкт-Петербурге.

Безработица обычно категоризируется как проблема экономическая. Однако, за последнее время все яснее становится неточность такой категоризации: все отчетливее проявляется существенная зависимость экономики от той социальной политики в сфере труда, которая проводится государственной властью в определенной стране. Понять истинное соотношение экономики и социальной политики как властным структурам, так и представителям социальных наук мешает та фетишизация экономики, которая берет свое начало еще в 19 веке. Утверждение о том, что базис составляет экономика, а все остальные социальные отношения представляют собой только надстройку, выглядит очень солидно и убедительно, на этот тезис очень удобно сослаться при объяснении разных социальных процессов. Однако никто не доказал, что это утверждение отражает абсолютную истину для всех времен и народов! Достаточно активное и успешное развитие экономики в Китае и Южной Корее убедительно доказывает ведущую роль социальной политики государства в этом процессе. Цели экономике ставит именно социальная политика государства; она же определяет те организационные принципы и механизмы, на которые она опирается и которые позволяют целенаправленно добиваться успешного развития экономики.

Доминирующую роль в стихийном развитии труда как социального института в начале XXI века начинают играть демографические процессы, в которых наблюдается одновременное развитие двух противоположных тенденций. Первую из них представляет резкое увеличение численности населения, в первую очередь, в слаборазвитых странах. Этот рост не сопровождается пропорциональным увеличением количества рабочих мест, возникают критические диспропорции в соотношении потребности у населения в источниках материальных средств к существованию и предлагаемых возможностей удовлетворения этой потребности. Негативные последствия этой диспропорции многочисленны и разнообразны – от интенсивного развития нелегитимных форм зарабатывания средств к существованию (многие из которых представляют собой реальное оказание социально востребованных услуг, не организованных в официальном порядке) до резкого роста всех видов криминального бизнеса и преступности.

Вторую из определяющих современную ситуацию противоположных тенденций составляет не уменьшающийся спад рождаемости в развитых странах, который приводит к росту дефицита рабочей силы, что вынуждает привлекать к труду мигрантов из слабо развитых стран. До середины XX-го века трудовая миграция в основном носила внутригосударственный характер (кроме США); во второй половине века она все активнее

развивается в ряде развитых стран как межгосударственная миграция, что создает громадное количество новых социальных проблем: это и проблемы социального статуса мигрантов, и ущемление трудовых позиций коренного населения, и проблемы этнической совместимости и социокультурной адаптации мигрантов, и проблемы соблюдения прав человека, и формирование особой, миграционной коррупции, и рост так называемой этнической преступности.

В Российской Федерации, которая в силу изменения социально-экономической основы ее существования перешла, как считают многие зарубежные экономисты и политологи, из категории развитых стран в категорию стран развивающихся, трудовая миграция становится одним из важнейших факторов, существенно влияющих на развитие институционализированных («легитимных») форм труда и его итоговую результативность.

В этих условиях резко повышается роль такого социального института общества как общественно организованный труд. Именно труд лежит в основе общественного богатства и процветания общества, поскольку он представляет собой процесс целенаправленного создания членами общества материальных и духовных ценностей и оказание социально востребованных услуг.

Однако в силу различий естественно-природных ресурсов и уровня достигнутого к данному моменту технического прогресса, с одной стороны, и численности населения разных стран, с другой стороны, на современном этапе развития человечества развивается масштабный дисбаланс распределения материальных и человеческих ресурсов, который приводит общество в состояние недостаточной организованности и управляемости как в экономическом, так и в социальном его развитии. Современная социологическая наука назвала такое состояние общества турбулентным [6]. На языке кибернетики и в житейском обиходе то же состояние называется просто хаосом.

Специфика развития сферы управляемого государством организованного труда в нашей стране заключается также в том, что резко усиливается в обществе доля труда, связанного с выполнением контрольных функций, что приводит к нескольким негативным последствиям:

1. Резко возрастает чиновничий аппарат, призванный выполнять контрольные функции. Только за время правления Б.Н. Ельцина количество чиновников всех рангов увеличилось на одну треть. Те же тенденции сохраняются и в последующие годы: по данным статистики численность чиновников выросла с 2000 до 2009 г. от 1 163,3 тыс. чел. до 1 674,8 тыс. чел.; т.е. увеличилась на полмиллиона человек. Правительство продолжает строить «вертикаль власти» по направлению внедрения тотального контроля за деятельностью каждого

отдельного исполнителя, вместо того, чтобы использовать те же финансовые средства и организационные усилия на изучение и совершенствование условий эффективного труда.

2. Ориентация на усиление контрольных функций приводит к существенным изменениям как организационных структур, так и принципов управления трудом на всех этапах этого процесса: активно насаждаются принципы единоначалия в управлении, доминирования и централизации контрольно-управленческих функций, а также фактической ликвидации демократических основ в управлении трудовыми процессами. Особенно ярко эта тенденция проявляется в сфере развития высшего образования и науки. Пересматриваются уставы университетов; официально провозглашаются принципы единоначалия ректора и проректоров; сокращаются функции и роль Ученых советов; даже роль деканов отдельных факультетов сведена к минимуму как функций и обязанностей, так и управленческих прав и полномочий. Планируется и подготавливается к реализации скрытая ликвидация некоторых направлений высшего образования под предлогом их слияния с другими направлениями.

3. Непомерное раздувание контрольных функций управления изменяет саму структуру трудовой деятельности целых сфер и отраслей реального хозяйствования: львиная доля рабочего времени тратится не на углубление знаний по специальности и смежным дисциплинам, а на письменное заполнение бесконечных форм отчетности (некоторые методические пособия по заполнению отчетности занимают более 70 страниц!). Резко увеличивается количество затрачиваемого на отчетность вне рабочего времени (например, преподавателей вузов). Необходимо заметить, что на практике прочитать и оценить эти многие сотни, а иногда и тысячи листов отчетности не может ни одно контролирующее должностное лицо, и обе стороны процесса – проверяющие и проверяемые – прекрасно понимают, что процесс носит чисто формальный характер. При этом вся работа по заполнению форм отчетности не учитывается и не оплачивается. Увеличение реальной рабочей нагрузки приводит к работе «на износ», но никто на эту сторону управления трудом внимания не обращает.

Особый вред процессам реальной трудовой деятельности приносит внедрение принципа тендерной организации материально-технического снабжения, в соответствии с которым приобретение не только дорогостоящего оборудования и программного обеспечения, но и необходимых мелких канцелярских принадлежностей превращается в длительный процесс, состоящий из нескольких этапов. Цель этого нововведения состоит, якобы, в уменьшении коррупционной составляющей, лишение организаций возможности приобретать необходимые материалы и оборудование у самостоятельно выбранных поставщиков. На деле *коррупция просто переводится на более высокие уровни управления, что ярко доказала история внедрения единого государственного экзамена.*

4. Усиливается бюрократизация любых, даже побочных организационных процессов: например, справку студенту СПбГУ о том, что он является студентом, полномочен подписать только проректор университета, управляющий целым блоком вверенных ему факультетов. Деканы факультетов не обладают никакими правами, факультеты лишены своего официального бланка и печати.

6. Самым негативным итогом внедрения подобных «инноваций» оказывается резкое снижение показателей социального самочувствия тех категорий работающего населения, которых, не спрашивая их согласия, в принудительном порядке включают в систему тотального контроля. Изменяется структура мотивации труда – теряется эмоциональный компонент непосредственного интереса к самому процессу труда, вся творческая активность гасится работой над отчетными материалами; главным мотивом трудовой активности становится мотив выживания на данном рабочем месте. Усиливается индивидуализация трудового процесса и постепенно теряется тот самый «командный дух», на формирование которого направлены усилия современной корпоративной культуры. В соответствии со всеми этими изменениями постепенно снижается «вкус к жизни», т.е. общая удовлетворенность жизнью своей и своего государства...

Негативные последствия непродуманного управления сферой труда можно продолжать до бесконечности. Казалось бы, в этих условиях должна резко возрасти роль социологической науки, в частности, социологии труда, которая призвана изучать процессы труда и весь социально-производственный контекст его организации. Однако, в настоящий момент практически по всей стране социологические исследования в сфере труда максимально свернуты по ряду объективных и субъективных причин.

Первое место среди этих причин занимает отсутствие социального запроса со стороны государственных властей на соответствующие исследования. Даже результаты достаточно репрезентативных исследований социального самочувствия населения, которые в масштабе страны регулярно проводит ВЦИОМ, не привлекают внимания представителей властных структур. Другие исследовательские социологические организации стараются избегать столь острой проблематики как состояние трудовой сферы в нашей стране, а если какие-то исследования ранее можно было проводить за счет средств зарубежных грантов, то сейчас от отечественных организаций, которые пытаются развивать социологическую науку за счет зарубежных грантов, государство требует регистрации в качестве «иностранных агентов»!!!

Однако, как мы ни закрываем или ограничиваем социологические исследования в сфере труда, информация о драматическом состоянии этого важнейшего направления жизнедеятельности общества прорывается в выступлениях тех политических лидеров, которые достаточно ответственно анализируют все проекты законодательных актов,

принимаемых Государственной Думой, а также все решения главного исполнительного органа страны – ее правительства. В то же время отсутствие научного социологического анализа принимаемых управленческих решений и акций способствует началу развития не только состояния стагнации в нашем обществе, признаки которого уже проявляются на уровне показателей экономического развития страны, но даже социального регресса.

Сфере труда наносит непоправимый вред новая идеологическая позиция управленческих структур, которая требует ограничить образование молодых поколений только теми прикладными знаниями и навыками, которые могут пригодиться здесь и сейчас, без запаса «избыточной» информации. О какой инновационной трудовой деятельности молодежи может идти речь, если не создавать широкую политехническую и гуманитарную основу среднего и высшего образования!

Таким образом, общая социальная, экономическая и политическая ситуация в настоящее время создает объективную потребность в усилении внимания социологов страны к проблемам развития сферы труда, получения необходимой информации о ее острых проблемах и возможных путях оптимизации управления этой сферой и доведения получаемых результатов до сознания представителей властных структур.

При проведении этой работы особое внимание необходимо обратить на ряд таких сравнительно новых, но первостепенных по важности вопросов, например, вопрос о социальной ответственности государственных органов управления за уровень и качество развития трудовой сферы на вверенной территории. Отчет и анализ ситуации в сфере труда должны стать обязательным элементом в структуре отчетности руководителей регионального и муниципального уровней управления. Именно конкретное знакомство с местной ситуацией и возможностями развития новых направлений труда может помочь выявить нереализованные возможности региона и муниципальных организаций в плане развития разнообразных видов труда. Для реализации этого направления в совершенствовании сферы труда необходимо разработать соответствующую законодательную базу и включить эти функции в задачи региональных и муниципальных органов управления.

Второе направление совершенствования сферы труда, которое связано с решением задач повышения качества трудовой жизни работающего населения, – это регулярное осуществление содержательного анализа конкретных трудовых процессов, составляющих поле трудовой деятельности на конкретной территории, с точки зрения уровня реализации тех функций, которые трудовая сфера может реализовывать по отношению к обществу в целом и к отдельному участнику трудового процесса, в частности.

Общеизвестно, что труд любого человека оказывает существенное влияние на развитие человека и общества своими конкретными характеристиками, и тем самым выполняет целый ряд важных функций. При этом в процессе исторического развития человечества усложняется и развивается не только сам труд, но и те функции, которые он может выполнять в обществе. Если в начале исторического развития человечества не только главной, но и почти единственной функцией труда было жизнеобеспечение отдельного человека и общества в целом (поэтому-то К. Маркс определял труд как процесс обмена веществ между человеком и природой), то в дальнейшем труд развивался в сторону появления и усложнения множества других функций, оказывающих непосредственное воздействие на развитие общества и человека. Изучению функций труда в 60-е – 70-е годы XX века уделяли определенное внимание отечественные социологи: И.И. Чангли [6], О.И. Шкаратан [7] и др. В настоящее время теоретическим анализом тех функций, которые труд реально выполняет в современном обществе, и выявлению его неиспользуемых возможностей, никто из отечественных социологов не занимается.

В 70-80-е годы прошлого века многие промышленные предприятия и объединения составляя планы комплексного экономического и социального развития, предусматривали целый ряд мероприятий по повышению уровня технической вооруженности и квалификации труда по разным профессиям. Сейчас частные владельцы предприятий и организаций заинтересованы в минимальной технической оснащённости исполнительского труда, что помогает сохранять низкий уровень оплаты труда работников. Тем самым снижается качество трудовой жизни населения и в целом, а труд перестает выполнять те функции, которые он может осуществлять при его оптимальной организации.

При самой поверхностной попытке систематизации этих функций, можно обобщить их в виде следующей таблицы.

Таблица 1

**Система основных функций труда по отношению к обществу в целом и к
отдельному человеку**

Функции по отношению к обществу в целом	Функции по отношению к отдельному человеку
Жизнеобеспечение и воспроизводство на уровне общества в целом и на уровне отдельного члена общества	
Обеспечение безопасности жизни общества и человека	
Создание материальных и духовных ценностей, оказание социально востребованных услуг, составляющих сферу потребления и определяющих материальное благосостояние и качество жизни общества и человека	
Обеспечение социального прогресса общества	Развитие познавательной, эмоциональной и деятельностной структур личности

Создание материальной и духовной культуры общества, системы ценностей и нравственных основ его существования	Социализация личности, включение в материальную и духовную жизнь общества в качестве активного субъекта, усвоение социальных норм и паттернов общественного поведения
Формирование ценностного отношения к труду как к основе существования и развития общества	Осознание каждым человеком своей социальной востребованности, формирование чувства собственного достоинства
Интеграция общества для совместной деятельности	Формирование чувства принадлежности к группе
Социальная дифференциация общества	Формирование социального статуса человека в соответствии с трудовой позицией и т.д.

В таблице отражен тот потенциал, которым труд обладает с точки зрения развития общества и личности отдельного человека. Однако уровень реализации каждой из этих функций зависит прежде всего от комплекса реальных характеристик конкретного вида труда, степени его сложности, технической оснащенности, необходимого уровня общего и специального образования для достижения высокого уровня профессионального мастерства, что в конечном итоге, в свою очередь зависит от того, какую социальную политику в сфере организованного труда проводит данное конкретное государство в лице его властных структур.

К сожалению, современное общество не ставит своей целью такую организацию труда, которая была бы направлена на максимальную реализацию его функций, и даже не подвергает анализу те виды трудовой деятельности, которую оно предлагает своим гражданам. Результатом игнорирования сферы труда становятся тенденции усиления различных проявлений социального регресса практически во всем мире: выпадение из сферы созидательного труда значительной доли населения в разных странах приводит к разрушению традиционного образа жизни, распаду семей, развитию процессов неконтролируемой трудовой миграции, росту самоубийств и увеличению преступности.

Именно социология труда, как это отмечает Р.В. Карапетян, призвана изучать взаимоотношения труда, общества и отдельного человека. При этом социологические исследования в сфере труда неизбежно должны носить **комплексный характер**, т.е. включать в себя данные ряда смежных наук: социальной статистики, истории, демографии, этнографии, психологии личности и социальной психологии, макро- и микроэкономики, экономической географии. Беда отечественной социологии труда заключается именно в том, что в силу недооценки ее потенциала и возможной значимости в управлении процессами развития общества, она существенно недооценивается и недоразвивается. Изменить положение социологии труда и начать сознательно управлять организацией процессов труда

на уровне всей страны и ее отдельных структурных общностей можно только в том случае, если властные структуры российского общества будут обладать достаточно широкими и глубокими знаниями в рамках всех тех наук, которые изучают общество с разных сторон, и приобретут в этой сфере профессиональной подготовки к управленческой деятельности достаточную «компетентность», как сейчас модно говорить.

Литература:

1. Соколова Г.Н. Социология труда. Учебник. Минск. 2002.
2. Тощенко Ж.Т. Социология труда. Учебное пособие. М., 2008.
3. Волков Ю.Е. Социология труда. Учебник. М., 2009.
4. Чангли И.И. Труд: Социологические аспекты теории и методологии исследования. – М.: ЦСП. 2002. – 451с.
5. Бляхман Л.С., Шкаратан О.И. НТР, рабочий класс, интеллигенция. – М.: Политиздат. 1973. – 320 с.
6. Russian Sociology in turbulent Times. Abstracts & Papers of Russian sociologists for the 10th ESA Conference Social Relations in turbulent Times in Geneva, Switzerland, September 7-11, 2011.
7. Золотухин В.Е. Парадоксальная сущность труда//Социологические исследования. 2010. № 10. – С. 150-151.
8. Ключ В.Ф. Место и роль труда в системе социально-экономических отношений современного общества. С.: ИВЦ, Маркетинг. 2002.
9. Волков Ю.Е. К выработке современного представления о сущности труда//СОЦИС. 2009. № 3. – С. 27-33.

Сельчёнок А.К. (Москва)

Особенности неовеберовского подхода социологии профессии (на примере анализа специалистов по социальной работе в России)¹

Профессия социальной работы в России имеет недолгую историю, что отражается в недостаточном осмыслении концептуальной системы взаимоотношений в структуре «государство – профессии – клиенты» в отношении представителей данной профессии.

¹ Статья подготовлена в ходе реализации исследовательского проекта «Профессии в социальном государстве», выполненного в рамках Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2012-2013 гг.

Исследование социальной работы отталкивается от анализа профессиональных групп как промежуточного звена между рынком и государством. В статье предпринята попытка концептуализации профессионального положения специалистов по социальной работе в теоретических подходах социологии профессии с акцентом на неовеберрианскую парадигму.

Социальная работа, согласно Т. Пэйну, является циклическим процессом социального творчества, в котором люди, включенные в совместную деятельность и разделяющие схожие взгляды на социальную реальность, влияют друг на друга и на весь процесс в контексте социальных ожиданий. Он подчеркивает, что основными действующими лицами в социальной работе являются служба, клиент и социальный работник [1, с. 10]. В контексте неовеберрианского подхода акцент смещается на государство, рынок и профессионалов.

Становление в России профессии «социальная работа», расширение сети центров социального обслуживания, увеличение количества образовательных учреждений, осуществляющих подготовку по данной специальности, создание профессиональных ассоциаций обусловило необходимость осмысления данной профессии. Социальная работа, импортированная извне как вид занятости, сталкивается в России с трудностями институционального характера – низким статусом работников, гендерными стереотипами, низкой заработной платой и недостаточным уровнем профессиональных компетенций.

Разделение профессионалов социальных служб на социальных работников и специалистов по социальной работе характерно только в ряде постсоветских стран. В России в отличие от социальных работников, имеющих среднее образование и выполняющих функции социально-бытового обслуживания, специалисты по социальной работе представляют собой высококвалифицированных профессионалов. В Европе и США социальная работа представляет собой занятость, требующую высшего образования.

Профессия специалиста по социальной работе в России была внесена в реестр службы занятости только в 1991 году. Целью создания и развития социальной работы является разрешение социальных проблем и содействие социальным изменениям. Международной ассоциацией школ социальной работы и Международной федерацией социальных работников 27 июня 2001 года в Копенгагене было сформулировано определение понятия социальная работа, в фокусе которого находятся социальные изменения, значительную роль в которых играют специалисты по социальной работе как высококвалифицированные профессионалы, обладающие необходимыми знаниями и умениями [2].

В качестве инициаторов социальных изменений может выступить не только государство, но и профессионалы. Однако в настоящее время неизвестно, готово ли современное российское государство прислушиваться к предложениям, исходящим от инициативных специалистов по социальной работе. Таким образом, изучение социальной

работы с точки зрения неовеберинского подхода в социологии профессии позволит ответить на вопрос: могут ли эти профессионалы выступать в качестве агентов социальных перемен в процессе взаимодействия с клиентами и государством.

В рамках социологии профессий выделяют научные подходы, с помощью которых можно изучать профессиональную группу специалистов по социальной работе. Это функционалистский, интеракционистский, атрибутивный, марксистский, неомарксистский, веберинский и неовеберинский подходы. Представители каждого научного подхода определяли социологию профессий в соответствии со спецификой их социологических исследований.

Первоначально социология профессий была локализована в Англии и США в период господства парадигмы структурного функционализма, одним из первых представителей которого является Э. Дюркгейм. В работе «О разделении общественного труда» автор выделил профессиональные группы в качестве важнейших институтов, которые обеспечивают солидарность в обществе, создают и поддерживают положительные образцы поведения и также выступают как посредники между отдельными индивидами и государством [3, с. 27].

Основатели социологии профессий осознавали двойственную природу понятия «профессия», тем самым сосредоточившись на понятийном отделении профессий, представители которых занимали высокий статус в обществе («professions»), и профессий, не предполагающих высокий социальный престиж и доход («occupations»). Т. Парсонс предпринял попытку построения социологической модели в применении к профессиональной структуре общества, предложив ядерно-периферийную модель, согласно которой профессия в чистом виде является академической профессией поиска и передачи знаний (ядро); она окружена кольцом профессий, посвященных приложению знаний к социальным задачам (периферия) [4, с. 131].

Анализируя традиционные профессии, Т. Парсонс выделяет базовые критерии, позволяющие отличить профессии от других видов деятельности: требование формальной «технической подготовки», сопровождающейся контролем в отношении профессиональных компетенций; наличие навыков использования полученных знаний в практической деятельности; уверенность профессионалов в том, что их профессиональная деятельность имеет альтруистическую направленность. Другими словами, согласно функционалистскому подходу, профессиональные группы являются элементами социально-профессиональной структуры общества, выполняющими определенные функции и обладающими специализированными знаниями, используемыми во благо общества.

Вслед за функционалистами социологическому исследованию конкретных профессий и видов занятости посвящали свои труды интеракционисты. В своих исследованиях представители данного подхода делали акцент на изучении «профессий» как социального ярлыка, возникшего в сфере разделения труда. Они утверждали несоответствие этического кодекса реальному поведению профессионалов, используя при этом анализ на микроуровне [5].

Таким образом, в интеракционистском подходе внимание уделяется не только профессиям, но и видам занятости, что послужило предтечей современного более гибкого подхода в социологии профессий. Также исследования интеракционистов позволили усомниться в альтруистических мотивах профессионалов, которые могут действовать не только в интересах общественного блага, но и в своих личных интересах.

В рамках атрибутивного подхода один и тот же вид занятости может быть отнесен разными авторами к профессии, непрофессии и квазипрофессии в зависимости от того, какой список признаков выбирается в качестве стандарта [6, с. 16]. А. Флекснер, будучи инициатором реформ в системе медицинского образования в США, повидимому, первым среди социологов осуществил попытку рационализации критериев отнесения социальной работы к профессии. В качестве отличительных атрибутов он выделил:

- вовлеченность в интеллектуальную деятельность с высокой степенью личной ответственности;
- получение профессионалами теоретических знаний посредством профессионального обучения;
- использование теоретических знаний в практических целях;
- передачу знаний другим профессионалам, стремление к самоорганизации, альтруистическую деятельность [7].

Идея профессионализма как системы ценностей в 1970-1980-е гг. подверглась критике, отичавшейся скептицизмом в отношении профессий. П. Романов и Е. Ярская-Смирнова отмечают, что представители критического подхода в социологии профессий склонны различать в идеологии элитных профессиональных групп контуры незримого «заговора», целью которого является укрепление собственной власти [8, с. 65]. В соответствии с критическим подходом каждая профессия стремится поддержать status quo, захватить или удержать власть и занять наиболее выгодное положение в обществе [9, с. 16].

Одним из представителей критического подхода считают неомарксизм, характерной чертой которого является анализ профессиональных групп в контексте производственных отношений. Неомарксисты характеризовали традиционные профессии как профессии, находящиеся в состоянии «депрофессионализации», подразумевая под данным понятием

процесс потери профессионалами возможности контролировать содержание собственного труда [10]. В современной России в социальной работе происходит стандартизация и рутинизация труда, которая выражается в бюрократизированных отчетах и отписках, отрицающих творчество и индивидуализм. Таким образом, в марксистском и неомарксистском подходах развиваются идеи борьбы интересов профессиональных групп, расширения границ профессиональных полномочий, изучения профессионалов как механизма поддержания социального порядка.

Неовебериянский подход является логическим продолжением и развитием предшествующих подходов в социологии профессий. Согласно данному подходу профессиональные группы стремятся к укреплению профессиональной монополии, достигая при этом более высокого статуса в обществе и повышения заработной платы. Профессионалы проявляют свою идентичность в ходе взаимодействия с государством и рынком (клиентами), при этом необходимо обладание высокой степенью профессиональной автономии в регулировании своей деятельности. В основе неовебериянской модели профессии лежит понимание профессиональных групп как социальных элементов, объединенных общим интересом, занимающих определенное место в социальной иерархии, деятельность которых направлена на борьбу с другими элементами и государством, а также на реализацию своих экономических целей и повышение престижа.

Представители неовебериянского подхода в своих исследованиях делали акцент на аспекте профессионализации как ведущем проекте развития профессионального статуса, получения социальных привилегий, возможности самостоятельного принятия решений, контроля и оценки качества своей работы самими профессионалами. В. Мансуров и О. Юрченко выделяют следующие ключевые этапы профессионализации: выделение уникальной области знания и преобразование ее в социальный престиж; формирование идеологии профессиональной группы, ее публичного образа, в котором акцент делается на профессиональную этику, альтруистическое служение обществу; создание профессиональных организаций, ассоциаций; социальное закрытие; контроль реализации профессионального проекта; профессиональную автономию [11, с. 42].

Профессиональная автономия является одним из ключевых аспектов профессионализации, проявляющейся в праве на решения в профессиональной деятельности, основанной на профессиональных знаниях и ценностях. В неовебериянском подходе акцент делается на самоуправление профессиональных групп, которые стремятся к автономии по отношению к государству, что может быть реализовано за счет создания профессиональных организаций и ассоциаций, а также продвижения инициатив для внесения изменений в законодательную базу.

Большинство социальных работников осуществляют свою деятельность в государственных учреждениях, имеющих ожидания по поводу результатов их профессиональной деятельности. В большинстве стран степень автономии социальной работы варьируется в зависимости от профессиональной сферы. Например, в Великобритании, социальные работники, занятые в НКО, обладают большей степенью профессиональной автономии, нежели их коллеги, занятые в государственных учреждениях. В России же большинство работников социальных служб занято в государственных учреждениях, что сказывается на низкой степени автономии профессионалов.

Понятие «профессиональная монополия» является другим аспектом профессионализации и может определяться как результат достижения властного преимущества профессиональной группы по отношению к государству и рынку (клиентам). Например, в Индии ответственность за усыновление детей в национальных границах и за социальную работу в центрах помощи женщинам и семьям возложена на плечи работников социальных служб. В Мексике социальные работники традиционно являются посредниками между центрами социальной помощи (клиентами) и государством [12, с. 284].

В социальной работе в России профессиональная монополия означает исключительное право на выполнение определенных действий. Если профессионалы не обладают тотальной профессиональной монополией, то хотя бы в некоторых областях они имеют определяющее значение в реализации задач. Таким образом, профессиональная монополия социальных работников означает исключительное право на экспертное знание и выполнение строго определенных функций, за которые профессионалы несут ответственность.

Под термином «профессиональное закрытие» подразумевается контроль над организацией работы и над потребностями клиентов. Концепция социального закрытия описывает процесс, при помощи которого социальные группы действуют в собственных интересах, обеспечивая относительно небольшой группе избранных широкие возможности на рынке труда [13, с. 41].

«Профессиональное закрытие» специалистов по социальной работе может выражаться в усложнении «входа в профессию», установлении барьеров при приеме на работу и необходимости постоянного получения сертификатов и лицензий, подтверждающих необходимый уровень профессиональных компетенций. Однако в условиях институциональных трудностей в социальной работе, таких как низкий уровень образования специалистов по социальной работе, невысокая заработная плата и отсутствие требований к профессиональному опыту, доступ в данную профессию оказывается практически безбарьерным.

Социальная работа, будучи молодой профессией в России, находится на стадии формирования отличительных профессиональных черт. Низкий статус в обществе представителей данной профессиональной группы влияет на усиление социальной эксклюзии и маргинализации социальных работников в современном российском обществе. Согласно Е. Ярской-Смирновой, социальная работа в России претерпевает качественную трансформацию: повышается интерес к профессиональному образованию, растет обмен теории и практики, налаживаются межведомственные и межсекторные связи [14, с. 88].

Несмотря на невысокую степень профессиональной монополии, автономии и закрытия, специалисты по социальной работе являются потенциально наиболее активными акторами, способными повлиять на изменение системы социальной защиты. В силу особенностей профессионализации социальной работы в России наблюдается тенденция роста числа специалистов по социальной работе с высшим образованием и образованием по социальной работе. Специалисты, образующие эту профессиональную группу, не только выполняют рутинные действия, но и изучают группы людей, оказавшихся в трудных жизненных ситуациях, планируют и организуют оказание социальных услуг. Специалисты по социальной работе, осуществляя свою деятельность в строгой бюрократической системе, все же имеют возможность повышения степени профессиональной автономии и монополии своей профессиональной группы. Усиление же бюрократического контроля может привести к ослаблению способности профессиональных групп к усилению профессиональной автономии и монополии.

В завершение обратимся к исследованиям социальной работы как профессии. А. Флекснер, будучи инициатором реформ в системе медицинского образования в США, по-видимому, первым среди социологов осуществил попытку рационализации критериев отнесения социальной работы к профессии. В качестве отличительных характеристик он выделил интеллектуальную деятельность с высокой степенью личной ответственности; получение профессионалами теоретических знаний посредством профессионального обучения; использование теоретических знаний в практических целях; передачу знаний другим профессионалам, стремление к самоорганизации, альтруистическую деятельность [15].

Именно специалисты по социальной работе обладают опытом непосредственного взаимодействия с клиентами и понимания их нужд. В этом заключается противоречие профессии специалистов, которые призваны осуществлять выбор между интересами клиентов и общества, в целом. И. Вейс-Галл утверждала, что для социальных работников как профессиональной группы наиболее характерна ситуация выбора между заботой о клиенте и социальной справедливостью [16, с. 65].

Специалисты по социальной работе являются связующим звеном между индивидами и организациями, между клиентами и обществом. В современной России специалисты по социальной работе, будучи посредниками между государством и клиентами, оказываются наиболее уязвимыми элементами данной системы. Развитие профессиональной автономии, монополии и закрытости как ключевых аспектов неовеберианского подхода позволило бы отстаивать права профессионалов и действовать в своих интересах во благо общества либо сопровождалось бы негативными последствиями.

Неовеберианский подход к социологии профессий обладает исследовательским преимуществом в изучении профессиональной группы специалистов по социальной работе. Согласно данному подходу профессионалы стремятся к укреплению уровня профессиональной монополии, достижения высокого социального статуса и повышения заработной платы. В основе данного подхода профессиональные группы понимаются как социальные элементы, объединенные общим профессиональным интересом и ведущие активную деятельность по повышению уровня профессиональной автономии, монополии и закрытости по отношению к государству и рынку (клиентам). Социальная работа в России, будучи молодой профессией, оказывается в трудных институциональных условиях, таких как низкая заработная плата, гендерные стереотипы и низкий социальный статус. Однако осознание места и роли специалистов по социальной работе в системе «государство – профессионалы – клиенты» сможет содействовать социальным изменениям, исходящим не только от государства, но и от представителей данной профессиональной группы.

Литература:

1. Definition of social work // International of Schools of Social Work URL: <http://www.iassw-aiets.org/international-definition-of-social-work> (дата обращения: 01.02.2013).
2. Пэйн М. Социальная работа. Современная теория. М.: Академия, 2007.
3. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика // Социологические исследования. 2009. №8. С. 36-46.
4. Парсонс Т. Система современных обществ. М., 1997.
5. Сакс М., Олсон Дж. Социология профессий: государство, медицина и рынок в Великобритании. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/668/562/1216/olson-sax-profession.doc> (дата обращения: 01.06.2013).
6. Антропология профессий / Под ред. П.В. Романова и Е.Р. Ярской-Смирновой. Саратов, ЦСПГИ, 2005.
7. Flexner A. Is social work a profession? // National Conference of Charities and Corrections, Proceeding from the National Council of Charities and Corrections. At the 42th session held

- in Baltimore, Maryland, May 12-19 1915. Reprint in *Research in Social Work Practice*. 2001. Vol. 11. №2. P. 152-165.
8. Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Идеологии профессионализма и социальное государство // *Антропология профессий, или Посторонним вход разрешен* / Под ред. П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой. М., ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011.
 9. *Антропология профессий* / Под ред. П.В. Романова и Е.Р. Ярской-Смирновой. Саратов, ЦСПГИ, 2005.
 10. Braverman H. *Labour and Monopoly Capital: the Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press, 1974.
 11. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // *Социологические исследования*. 2009. № 8. С. 36-46.
 12. Weiss-Gall I., Melbourne P. The professionalisation of social work: a cross-national exploration // *International Journal of social welfare*. 2008. № 17. P. 283-291.
 13. Мансуров В., Юрченко О. Социология профессий. История, методология и практика исследований // *Социологические исследования*. 2009. № 8. С. 36-46.
 14. Ярская-Смирнова Е. Р. Профессионализация социальной работы в России // *Социологические исследования*. 2001. №5. С. 86-95.
 15. Flexner A. Is social work a profession? // *National Conference of Charities and Corrections, Proceeding from the National Council of Charities and Corrections. At the 42th session held in Baltimore, Maryland, May 12-19 1915. Reprint in Research in Social Work Practice*. Vol. 11. №2, 2001. 1915. P. 152-165.
 16. Weiss-Gall I. The person-in-Environment Approach: Professional Ideology and Practice of social Workers in Israel// *Social work*. 2008. №1. P. 63-72.

Соколова Г.Н. (Минск, Беларусь)

**Содержание и характер труда: диалектика взаимосвязи в контексте теории
больших циклов конъюнктуры Кондратьева**

Изучение взаимосвязи содержания и характера труда – основных категорий социологии труда – имеет важное методологическое значение. Оно позволяет понять, что развитие труда невозможно без качественных сдвигов в содержании труда в процессе развертывания научно-технического прогресса. К. Маркс различал процесс труда как функционирование производительных сил и как процесс образования стоимости. Аналогично рассматривались

им процессы труда и увеличения стоимости в условиях капиталистического производства. Социально-экономическую сторону труда, в отличие от его технико-технологической стороны, от его содержания, К. Маркс характеризовал как его общественную форму и связывал ее со спецификой производственных отношений. Большинство авторов, занимающихся проблемами социологии труда, рассматривают технико-технологическую сторону труда как его содержание, а социально-экономическую сторону труда как его характер. [1].

По своему содержанию труд – целесообразная, сознательная деятельность, в процессе которой человек при помощи орудий труда осваивает, изменяет и приспособливает к своим целям предметы природы. Труд как обмен веществ между человеком и природой означает, что человек использует механические, физические и химические свойства предметов и явлений природы и заставляет их взаимно влиять друг на друга для достижения намеченной цели. При этом трудовой деятельности присущи опосредствующая, регулирующая и контролирующая функции, изменяющиеся по мере развития науки и техники.

Используя ручную, ремесленную технику и эмпирические познания, человек устанавливал новые взаимосвязи между предметами природы и ее процессами и таким образом осуществлял обмен веществ с природой (опосредствующая функция). Машинная техника и естественнонаучные познания позволили человеку оказывать влияние на взаимодействие между различными природными явлениями и предметами (регулирующая функция). И, наконец, современная научно-техническая революция дает ему возможность осваивать, контролировать внутренний механизм явлений и предметов природы (контролирующая функция). Таким образом, содержание труда выявляется в конкретной определенности трудовых функций, обусловленных техникой, технологией, организацией производства и мастерством работника. *Содержание труда отражает, таким образом, способ соединения производителя со средствами производства, определяемый уровнем развития производительных сил, центральное звено которых – человек* [2].

Будучи естественным условием жизни человеческого общества, труд всегда осуществлялся в рамках исторически определенных общественных отношений, накладывающих отпечаток на его характер. *Характер труда отражает способ соединения производителя со средствами производства, обусловленный господствующими в данном обществе отношениями собственности*[3]. Например, в рабовладельческом обществе раб и средства труда соединялись как собственность рабовладельца и это порождало личную зависимость работника от того, кто присваивал результаты его труда. В обществе, основанном на частной собственности на средства производства, работник может

соединяться с ними, продавая свою рабочую силу, поэтому характер труда в таком обществе отражает условия найма рабочей силы.

В ходе научно-технического прогресса совершенствуются техника и технология производства. Это в свою очередь вызывает изменения в процессе труда: происходит изменение непосредственных производственных функций человека, изменяется соотношение ручного и механизированного, физического и умственного труда, усложняется сам его процесс. Глубокие качественные сдвиги в содержании труда, изменяющие сам тип труда, создают предпосылки для изменения его характера. Переход, например, от ручного труда к механизированному подготовил переход от феодализма к капитализму. Комплексная автоматизация является основной предпосылкой создания материально-технической базы самых развитых форм экономических отношений. Характер труда в свою очередь оказывает определенное влияние на его содержание, тормозя или способствуя развитию последнего.

Создавая в процессе труда материальные и духовные ценности, человек овладевает силами природы и развивает себя как субъекта общественного развития. Но форма участия человека в культурно-историческом процессе, приобщение его к культуре изменяются с изменением уровня развития производственных сил и форм собственности на средства производства. *Закон соответствия производственных отношений уровню развития производительных сил проявляется в сфере труда в виде соответствия его характера и содержания, его социально-экономической формы и его сущности* [4].

Человек как производительная сила – это работник, обладающий исторически достигнутыми устойчивыми трудовыми навыками и определенным кругом научно-технических знаний, которые применяются им в процессе создания материальных и духовных благ при данных исторических условиях производства. Среди средств производства решающими являются средства труда, которыми человек воздействует на предмет труда, придавая ему нужную форму. Средства труда являются мерилем развития самой человеческой силы и показателем развития тех общественных отношений, при которых совершается труд. «Экономические эпохи различаются не тем, *что* производится, а тем, *как* производится, *какими* средствами труда», – отмечал К. Маркс в «Капитале» [5].

Взаимоотношение человека и средств труда, хотя и является важнейшим моментом внутренней диалектики самих производительных сил, но тем не менее еще не исчерпывает диалектики самого труда как активного процесса воздействия на природу. В трудовом процессе средства труда выступают слитно с человеком, как одно целое, направленное на обработку предметов труда. Это – различие внутри единства, которое представлено в производительных силах и которое содержит собственное движущее *противоречие*,

реализующееся в условиях взаимодействия производительных сил и производственных отношений.

Именно на это движущее *противоречие* внутри производительных сил, которое реализуется в их взаимодействии с производственными отношениями, обратил внимание выдающийся русский экономист Н.Д. Кондратьев (1892-1938), создавший свою теорию малых (продолжительностью 3–5 лет), средних (продолжительностью 7–11 лет) и больших (средней продолжительностью около 50 лет) циклов конъюнктуры [6].

На временном отрезке в 140 лет он обосновал наличие трех больших циклов экономической конъюнктуры*, чередующихся примерно через полвека, и показал, что на повышающей волне большого цикла наблюдается оживление в сфере технических изобретений и внедрение этих изобретений, связанное с новой организацией производственных отношений. На понижающей волне кризиса и депрессий создаются предпосылки для перехода к новым технологическим принципам, что в свою очередь требует капиталовложений в обновление действующих производств и формирование новых отраслей. Проблема кризисов и их значения при этом не потеряла своей актуальности, но она рассматривается в контексте проблемы больших циклов конъюнктуры в целом.

Н.Д. Кондратьев выявил в развитии больших циклов четыре эмпирические правильности, которые можно установить при более или менее внимательном изучении конкретного хода развития экономической жизни.

Первая эмпирическая правильность сводится к следующему: *перед началом повышательной волны каждого большого цикла, а иногда в самом начале ее наблюдаются значительные изменения в условиях хозяйственной жизни общества* [7]. Эти изменения обычно выражаются в той или иной комбинации, в технических изобретениях и открытиях, в глубоких изменениях техники производства и обмена, в изменении условий денежного обращения, в усилении роли новых стран в мировой хозяйственной жизни и т.д. Указанные изменения в той или иной степени совершаются непрерывно, и их можно наблюдать на протяжении всей истории мировой экономики. Но, по-видимому, они протекают неравномерно и наиболее интенсивно выражены именно перед началом повышательных волн больших циклов и в их начале.

Обращаясь к *первому циклу* (1770–1830), отметим, что повышательная волна его начинается в разгар промышленной революции и глубоких изменений в производственных отношениях прежде всего Англии, в меньшей степени Франции, Германии и других стран. Промышленная революция охватила почти все основные отрасли промышленности –

* Под экономической конъюнктурой каждого данного момента понимается направление и степень изменения совокупности элементов хозяйственной жизни по сравнению с предшествующим моментом.

прядильную, ткацкую, химическую и металлургическую и др. Она сказалась и на технике путей сообщения. Но промышленной революции предшествует и сопутствует ряд значительных технических изобретений, более многочисленных и важных, чем в обычное время. Так, в Англии изобретение усовершенствованных прядильных машин относится к концу 1760-х – началу 1770-х годов, а приложение их на практике, т.е. подлинно революция прядения, начинается в 1780-е и более поздние годы. Прогресс в технике и промышленности прядения явился побудительным мотивом для усовершенствования техники ткачества.

Началу повышательной волны *второго* большого цикла (1830–1880) также предшествует ряд крупнейших технических изобретений. Среди них можно указать значительное усовершенствование паровоза (1824), изобретение турбины (1824–1827), построение первого автомобиля (1831), открытие явления индукции (Фарадей, 1832), открытие гальванопластики (Якоби, 1833), изобретение телеграфа (Морзе, 1837), постройку первого колесного парохода (1836), изобретение парового насоса (1840), ротационного пресса (1846), изобретение швейной машины (1847) и др. Многие из новых технических изобретений были внедрены в промышленность и привели к формированию новых отраслей промышленности.

Повышательной волне *третьего* большого цикла (1880–1930) равным образом предшествуют крупнейшие изменения в условиях экономической жизни и прежде всего в области техники. Особенно глубокий переворот, своего рода новая промышленная революция наблюдается в области химической и электротехнической промышленности. Применение электричества с 1980-х гг. пошло быстрыми шагами и привело к перевороту в моторной технике, в области техники освещения и связи. И как широкое применение пара в середине XVIII в. совпало с началом общего повышения темпа хозяйственной жизни, так широкое применение электричества и химических знаний в конце XIX в. совпало с началом нового периода повышения темпа хозяйственного развития.

Из рассмотренных данных о начале всех трех циклов можно заключить, что в течение примерно двух-трех с половиной десятилетий перед началом повышательной волны каждого большого цикла наблюдается оживление в сфере технических изобретений. Широкое применение этих изобретений в сфере промышленной практики, связанное, несомненно, с реорганизацией производственных отношений, совпадает с началом повышательной волны больших циклов. Начало больших циклов совпадает с расширением орбиты мировых экономических связей.

Вторая эмпирическая правильность сводится к следующему. *Периоды повышательных волн больших циклов, как правило, значительно богаче крупными социальными потрясениями*

и переворотами в жизни общества (революции, войны), чем периоды понижительных волн [8].

Так, период повышательной волны *первого* большого цикла сопровождался: французской революцией (1789–1804); войной России с Турцией (1806–1812); походом Наполеона на Россию и отступлением (1812–1813); временным возвышением и окончательным поражением Наполеона (1815) и др.

Период повышательной волны *второго* большого цикла сопровождался: Крымской войной (1853–1856); гражданской войной в Соединенных Штатах Северной Америки (1861–1865); Парижской Коммуной и ее подавлением (1870–1871) и др.

Период повышательной волны *третьего* большого цикла сопровождался: русско-японской войной (1904–1905); русской революцией (1905); Первой мировой войной (1914–1918); русской революцией (февраль 1917); Октябрьской революцией в России; переустройством карты Европы по Версальскому миру (1918) и др.

Из приведенного (далеко не полного) перечня следует, что на периоды повышательных волн больших циклов приходится наибольшее количество значительных потрясений и переворотов, как революционных, так и военных.

Третья эмпирическая правильность, которая может быть констатирована в ходе развития больших циклов, заключается в том, что *понижительные волны этих циклов сопровождаются длительной депрессией сельского хозяйства [9].* Так, после кризиса 1920 г., когда по всем данным капиталистический мир вступил в период понижительной волны третьего большого цикла, вновь обнаружился признаки длящейся сельскохозяйственной депрессии. Она имела место во всех европейских странах, но острее всего дала себя знать в Соединенных Штатах Северной Америки.

Четвертая наблюдаемая правильность сводится к следующему. *Большие циклы экономической конъюнктуры выявляются в том же едином процессе динамики экономического развития, в котором выявляются и средние циклы с их фазами подъема, кризиса и депрессии[10].* Средние циклы как бы «нанизываются» на волны больших циклов. Но если это так, то ясно, что характер фазы большого цикла, на которую приходятся данные средние циклы, не может не отражаться на ходе средних циклов. Средние циклы, приходящиеся на понижительный период большого цикла, должны характеризоваться длительностью и глубиной депрессий, краткостью и слабостью подъемов; средние циклы, приходящиеся на повышательный период большого цикла, должны характеризоваться обратными чертами. Очевидно, что в период понижительных волн большого цикла преобладают годы депрессий, а в период повышательных волн большого цикла – годы подъемов.

Если, говоря о правильности, иметь в виду солидарность и одновременность колебаний различных элементов экономической жизни, то нужно признать, что у больших волн она имеется в той же степени, что и у средних волн. Эмпирическими исследованиями средних волн установлено, что волны эти захватывают не все элементы экономической жизни, что глубина колебаний захватываемых ими элементов неодинакова, и что моменты переломов в динамике отдельных элементов при этом не совпадают. То же самое происходит и в движении больших волн.

Методология Кондратьева на современном этапе развития. Следуя методологии Н.Д. Кондратьева, можно проследить, в самом общем виде, окончание *третьего* и *развитие четвертого* (1930–1970) больших циклов развития экономической жизни. Окончание *третьего* цикла было связано, с автомобиле- и тракторостроением, цветной металлургией, а *четвертый* – с развитием атомной энергетики, в основе которой заложено выделение атомной энергии в результате процессов, происходящих в атомных ядрах, и изобретение атомной и водородной бомбы. Одновременно, *четвертый* цикл ассоциируется с таким величайшим социальным потрясением для человечества, как вторая мировая война (1939–1945), развязанная Германией и ее союзниками Италией и Японией против государств Советского Союза и стран Западной и Центральной Европы. Если первая мировая война (1914–1918) возникла в результате первого кризиса системы мирового хозяйства, то в результате второго кризиса возникла вторая мировая война, первой и важнейшей предпосылкой которой явилось возрождение и обновление тяжелой и военной индустрии Германии.

Пятый большой цикл (1970–2010) ознаменован широко развернувшейся информационной революцией, приближающей нас к информационному обществу, в котором информация, знания выступают в качестве основной социальной ценности. Если в индустриальном обществе главное – производство товаров, а ограничивающим фактором выступает капитал, то в информационном – производство и применение информации для эффективного функционирования других форм производства, а ограничивающим фактором становится знание. Если в индустриальном обществе центральными переменными были труд и капитал, то в информационном – в качестве таковых выступают информация и знания, которые замещают труд в качестве источника прибавочной стоимости. Название «информационное общество» появилось в 1980-е годы и было связано с широко развернувшейся микроэлектронной революцией.

Сейчас развитие мирового хозяйства находится в начале *шестого* большого цикла экономической конъюнктуры (начиная с 2010 г.) и связано с внедрением изобретений в области информационной техники, нано- и биотехнологий, а также дальнейшим разделением

мирового сообщества на: а) страны, производящие техническую продукцию по чужим технологиям; б) страны, производящие техническую продукцию и частично технологии; в) страны, производящие собственные технологии; г) страны, производящие научные знания. По оценкам специалистов, наиболее удачная попытка системного анализа проблем информационного общества и его отличия от общества индустриального принадлежит японскому исследователю Е. Масуде (1905-1995) (см. таблицу 1) [11].

Таблица 1

Индустриальное и информационное общества

Ключевой фактор	Индустриальное общество	Информационное общество
<i>Новые технологии</i>		
Составная часть	Паровая машина, электрическая машина	Компьютер
Основные функции	Замена и усиление физического труда	Замена и усиление интеллектуального труда
Характер производительных сил	Материальные производительные силы	Информационные производительные силы
<i>Социально-экономические структуры</i>		
Продукты	Полезные товары и услуги	Информация, знание, новая технология
Основная единица производства	Фабрики и заводы (по производству традиционной техники)	Информационные сети, информационные банки данных, автоматизированные заводы
Ведущие отрасли	Мануфактурное производство (машиностроительная индустрия, химическая индустрия)	Интеллектуальная индустрия (индустрия информатики, индустрия знаний)

Итак, изменения в области техники производства, оказывающие мощное влияние на ход мировой экономики, предполагают два условия: 1) наличие соответствующих научно-технических открытий и изобретений; 2) хозяйственные возможности применения этих открытий и изобретений на практике. Целесообразно предположить, что направление и интенсивность научно-технических открытий и изобретений являются функцией запросов практической действительности и предшествующего уровня развития науки и техники.

Однако чтобы имело место реальное изменение техники производства, наличия научно-технических изобретений еще недостаточно. Научно-технические изобретения могут иметь место, но могут оставаться недейственными, пока не появятся необходимые экономические условия их применения. Пример тому – факт научно-технических изобретений XVII–начала XVIII вв., нашедших широкое применение лишь в эпоху промышленной революции конца XVIII в. *Самое развитие техники включается в закономерный процесс экономической динамики.*

По Кондратьеву, войны и революции равным образом не могут не иметь весьма глубокого влияния на ход хозяйственного развития. Но войны и революции возникают на почве реальных, и прежде всего экономических условий. Если думать, что войны и революции являются привходящими толчками, порождающими большие волны экономической динамики, то в силу каких обстоятельств они располагаются по определенным периодам, и как раз по периодам восходящих волн больших циклов, что было отмечено выше? Представляется рациональным допустить, что самые войны возникают на почве повышения темпа роста производительных сил, обострения экономической борьбы за рынки и сырье. Представляется также целесообразным допустить, что и социальные потрясения возникают легче всего именно в период бурного натиска новых производительных сил, приходящих в конфликт с отставшими экономическими отношениями и социально-правовым укладом общества.

Таким образом, *и войны, и социальные потрясения включаются в процессы развития мировой экономики и оказываются не исходными силами этого развития, а его функцией и формой*, а именно – функцией и формой разрешения постоянно возникающих *противоречий* между уровнем развития производительных сил и состоянием производственных отношений, связанных с борьбой за рынки сбыта и сферы экономического влияния [11].

Австрийский экономист Й.А. Шумпетер (1883-1950), развивая теорию длинных волн, обратил внимание на то, что технические и социально-организационные инновации представляют собой внутренний двигатель развития экономики, которое протекает в виде циклов конъюнктуры: подъем – рецессия – депрессия – восстановление. При этом существенным является *волнообразное* движение конъюнктуры, а не сам кризис, который являет собой лишь поворотную точку экономического развития и, отражая борьбу нового со старым, выступает как «созидательное разрушение».

В «Теории экономического развития» Шумпетер представляет это развитие не просто как количественный рост производства в результате вложения финансовых и материальных ресурсов, а как результат действия неких внутренних механизмов, ведущих к качественным изменениям в экономике. Дальнейшее исследование этих процессов привело Шумпетера к

выходу за рамки чисто экономической тематики на проблемы исторических судеб капиталистической цивилизации в целом, демократической политической системы и социализма [12].

Немецкий исследователь Г. Менш (р. 1937) в книге «Технологический пат: инновации преодолевают депрессию» описывает период переориентации, во время которого складывается патовая ситуация между традиционно-охранительными и обновляющими силами. Согласно Меншу, переход от депрессии к подъему обеспечивается *базисными* инновациями, создающими новые отрасли в экономике. *Улучшающие* инновации появляются в ходе практической реализации новых возможностей и направлены на освоение уже сложившихся рыночных ниш. *Псевдоинновации* (на спаде инновационной активности) ассоциируются скорее с понятием моды, нежели научно-технического прогресса [13].

При описании долгосрочного движения конъюнктуры, Менш отходит от жесткого представления Кондратьева и Шумпетера о единообразном волновом движении и вводит вместо него понятие «модель метаморфоз». Речь идет о наплывающей последовательности S-образного движения в зависимости от уровня развития разных стран, времени и масштабов нововведений, ведущих к смене одного технологического уклада другим [14].

По существу, Н.Д. Кондратьев обосновал циклический характер внутреннего развития производительных сил и взаимосвязь этого развития с *реорганизацией* производственных отношений. Эта реорганизация происходит в рамках одной экономической формации, отражая во многом принципы реорганизации производственно-технических отношений между социальными субъектами, определяемые новыми приоритетами научно-технического прогресса. Характерно, что в каждом цикле освоение и использование инноваций сопровождается значительными *социальными* изменениями. На макроуровне это связано с поисками рынков сырья и сбыта как следствием радикального повышения производительности труда; на мезоуровне – с изменением структуры занятости населения и временным повышением уровня общей и структурной безработицы; на микроуровне – активизацией инновационной деятельности предприятий. Можно утверждать, что Н.Д. Кондратьевым создана идеальная модель (алгоритм) циклического развития производительных сил, ведущих к реорганизации производственных отношений и всей жизни общества в условиях капиталистического способа производства.

Литература:

1. Рабочий класс и технический прогресс. Исследование изменений в социальной структуре рабочего класса. Под ред. Г.В. Осипова и др. М., 1965; Человек и его работа. Под ред. А.Г. Здравомыслова и др. М., 1967

2. Соколова Г.Н. Культура труда в социальном развитии рабочего класса. Минск, 1984. С. 44-45.
3. Соколова Г.Н. Культура труда в социальном развитии рабочего класса. С. 45.
4. Соколова Г.Н. Культура труда в социальном развитии рабочего класса. С. 50-54.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 187.
6. Кондратьев Н.Д. Большие циклы конъюнктуры//Кондратьев Н.Д. Избранные сочинения. М., 1993. С. 24-69.
7. Кондратьев Н.Д. Избранные сочинения. С. 47-50.
8. Кондратьев Н.Д. Избранные сочинения. С. 55-56.
9. Кондратьев Н.Д. Избранные сочинения. С. 56-59.
10. Кондратьев Н.Д. Избранные сочинения. С. 60.
11. Кондратьев Н.Д. Избранные сочинения. С. 63.
12. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. М., 1982. С. 385-431.
13. Mensch G. Stalemate in Technology: Innovations Overcome the Depression. N.Y., 1979.
14. Менш Г. Цунами на рынках капитала // Экономические стратегии. 2006. № 2. С. 18-23.

Титаренко Л.Г. (*Минск, Беларусь*)

Ценности труда в белорусском обществе

Развитие социологии труда происходит сегодня в рамках ряда парадигм, различающихся как общим концептуальным подходом к объяснению либо интерпретации социальных процессов и явлений, так и перспективным видением тех направлений и тенденций, которые будут определять будущее сферы труда. Даже в постсоветской социологии, развивающейся в России, Украине и Беларуси, имеются значительные различия в доминирующих подходах к определению места труда в современном обществе, перспектив его развития в конкретном обществе, не говоря об использовании разных эмпирических показателей для замеров изменений, имеющих место в сфере труда.

Данная статья не претендует на «единственно истинное понимание» изменений в сфере труда в рамках той или иной парадигмы развития. Ее цель – поставить задачу социологического осмысления процессов в сфере труда, одновременно соотнося их и как со страновыми особенностями, так и с концептуальной рамкой, задающей теоретическую модель понимания и объяснения. Выбранный нами подход, на наш взгляд, позволяет рассматривать имеющие место изменения в сфере труда в постсоветском регионе как

постоянно идущий процесс, развивающийся не по единому predetermined сценарию, а имеющий разные варианты своего развертывания, – варианты, конструируемые деятельностью людей как субъектов социального развития.

Необходимо помнить, что сегодня социологи имеют дело не со стабильным обществом как объектом исследования (в отличие от стабильности советского общества или модели современного капитализма, представленной в модернизационной теории Парсонса). Постсоветское общество находится в постоянном движении и изменении, причем создаваемая этими изменениями реальность не гомогенна: каждая страна не только создает свою картину социальной реальности, конструируя ее по собственным калькам, но и дает им определенную интерпретацию – ту, которая выгодна доминирующим элитам или широко поддерживается современными теоретиками. Поэтому сходные изменения могут совершенно по-разному трактоваться в каждой из постсоветских стран – как показатели позитивных сдвигов, как аномия либо как «случайные отклонения». Что будет с этими множественными сконструированными реальностями, какую роль будет играть в них труд – остается открытым вопросом.

С начала 1990-х гг., когда указанные страны включились в ряд важных международных (глобальных) исследований социальных проблем и явлений, были приняты (открыто либо по умолчанию) некоторые общесоциологические теории трансформации социализма, а также собран эмпирический материал в рамках этих подходов, позволяющий: 1) включить эти страны в сравнительные исследования с другими странами (и регионами) мира; 2) наметить общие пути и проблемы постсоветской трансформации стран и тенденции изменения труда как системообразующего процесса индустриального общества (каким прежде всего и было советское общество), и тем самым 3) дать критерий оценки идущим в постсоветских странах на национальном уровне процессам изменениям сферы труда с точки зрения преобладающих в ней ценностей и возможности будущей интеграции той или иной постсоветской страны в Евросоюз как более развитое (постиндустриальное, информационное) общество [1].

Прежде всего, мы имеем в виду известную теорию постматериалистической трансформации ценностей Р. Инглхарта, согласно которой переход общества от индустриальной к постиндустриальной стадии развития сопровождается двумя процессами изменения ценностей: переходом от ценностей материализма к ценностям постматериализма, с одной стороны, и от коллективистских (традиционных) ценностей к рациональным ценностям (индивидуализму) – с другой [2]. По мнению автора, данные сдвиги зримо проявляются в изменении важности базовых жизненных ценностей, рефлексиируемых принятые в нем за основу ориентации общественного развития: роль трудовой сферы уменьшается, а роль и значимость сферы досуга возрастает, ибо она

позволяет личности реализовать себя в ней [3]. Ведущие западные (постиндустриальные) страны, по Инглхарту, уже пережили данную трансформацию: там труд перестал быть жизненной необходимостью и важной сферой самореализации (эти функции перешли к досугу). Постсоветские страны, пережившие крах коллективистских ценностей индустриализма, также «обречены» на подобные изменения, если они ориентированы на вторую, современную ступень модернизации: она связана именно с ростом ценностей индивидуализма [4].

В разных модификациях эта теория укоренилась в социологии всех трех постсоветских стран [5].

Принятие этой (или иных западных) теории означает молчаливое признание того, что постсоветская трансформация положила конец «холодной войне» между двумя мировыми системами, результатом которого является и молчаливое признание капитуляции социализма и его ценностей. На уровне массового сознания этот факт породил желание перенять ценности потребительского общества; в среде теоретиков – массовый отказ от прежней парадигмы и поиск новых ориентиров общественного развития, связанных с моделью, так или иначе являющейся противоположной социализму. Политические элиты незамедлительно стали конкурировать между собой, склоняя общество (в зависимости от своих интересов) к выбору того либо иного пути дальнейшего развития.

В реальности перемены были неоднозначны и разнонаправлены. Социальные изменения никогда не осуществляются линейно, следуя единой доминирующей линии развития – тенденции прослеживаются лишь на большом исследовательском материале и за достаточно длительный период времени.

В 1990-е гг. в постсоветских странах отмечался резкий взлет материальных ценностей, связанных с необходимостью экономического выживания людей в новых условиях. Этот всплеск был зафиксирован в исследованиях, проведенных в 1990-е гг. в рамках Европейского исследования ценностей Инглхартом и его единомышленниками по всему миру¹. По мере дальнейшего исторического развития, в постсоветских странах произошли иные ценностные перемены, которые были зафиксированы в «исследовательской волне» 2008 года. Ниже мы покажем, насколько адекватным может быть теоретическая интерпретация произошедших на постсоветском пространстве перемен в сфере труда в рамках теории Инглхарта и других модернизационных теориях, актуализировавшихся на постсоветском пространстве.

Что касается России, она в настоящее время открыто провозгласила теорию модернизации общества как основную для осмысления и направления собственного развития (ссылки). Таким образом, к ней в особенности применимы критерии теории Инглхарта, а

¹ См. www.europeanvaluesstudy.eu; www.wvsevsdb.com.

также вариации теорий модернизации, предложенные Н.И. Лапиным, Т.И. Заславской и другими авторами [6]. В Беларуси и Украине модернизационные критерии также стали популярны. Вышесказанное позволяет считать, что в теоретическом плане сегодня постсоветское пространство характеризуется значительным влиянием теорий модернизации.

В эмпирическом плане представляет интерес сравнение данных по указанным странам, полученным в нескольких «волнах» проектов Европейского исследования ценностей и Европейского исследования ценностей.

Поскольку ни одна постсоветская республика пока не достигла экономического уровня, позволяющего причислить ее к информационному обществу, поскольку уместно будет проследить изменения, начиная с труда как базовой сферы индустриального общества, и сравнить по параметрам его изменения указанные три страны. Наша гипотеза состоит в том, что достигнутый этими тремя странами экономический уровень и современные ценности, преобладающие в трудовой сфере, свидетельствуют о сохранении сходства в постсоветской трансформации ценностей труда данных стран, несмотря на проявление ими некоторых «расходящихся траекторий» [7]. На наш взгляд, эти расхождения больше характерны для политической сферы, но не для сферы экономики и сферы труда.

Прежде всего, рассмотрим, какое место занимает труд в жизни человека, насколько он все еще признается важным. В трех странах на первом месте в сфере труда оказалась материальная (инструментальная по функциональному критерию) ценность зарплаты, денег. Для середины 1990-х, когда проводилась «вторая волна» Европейского исследования ценностей (EVS), в которой впервые участвовали постсоветские страны, такая ситуация была легко понимаемой и объяснимой: старые социалистические ценности рухнули, стабильная работа канула в лету, зарплата резко упала у большинства работников. Тем не менее работа сохранила в иерархии ценностей второе место. Страновые различия были невелики.

Конкретно, выше всего труд ценился в Беларуси, и здесь же было наименьшее стандартное отклонение показателей от средней позиции. Чуть ниже важность труда оценили в Украине и еще меньше в России. С точки зрения теории Инглхарта, это можно трактовать как преобладание традиционных материалистических ценностей труда, типичных для индустриального общества. При этом везде труд заметно уступал в признании его жизненной значимости доминирующей ценности – семье: на порядок меньше респондентов признавали работу «очень важной» жизненной ценностью, тогда как семью признавали таковой более трех четвертей опрошенных. Ни о каком новом модернизационном сдвиге в постсоветских обществах не было и речи; скорее, можно было констатировать упадок ценности труда, коллективизма при росте сугубо материальных ориентаций в труде и жизни в целом.

Следующая сравнительная «волна» исследования проводилась в 2008 г. За это время Россия и Беларусь существенно стабилизировались в социально-политическом отношении, в обеих странах президенты пользовались высокой степенью доверия населения, тогда как Украина сохранила ценностный разрыв как между массами и элитами, так и внутри политических элит. Рассмотрим, в каком направлении шло изменение ценностей труда в каждой стране, и как эти изменения можно трактовать по теории Инглхарта (таблица 1).

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос: Насколько важна работа в Вашей жизни?

(в% к числу опрошенных)

	Очень важна	Достаточно важна	Не очень важна	Совсем не важна
Беларусь	53	36	6	6
Россия	52	30	11	7
Украина	58	24	8	10

(Источник: European Values Study 2008 (взвешенная выборка))

Как видно из таблицы 1, важность труда стала несколько выше оцениваться в Украине, чем в Беларуси и России, хотя по-прежнему материальные ценности, преобладавшие в индустриальном советском обществе, доминировали во всех трех странах (так как более половины респондентов продолжало считать труд очень важным для себя). Вместе с тем конкретные цифры не следует абсолютизировать, т.к. они фиксируют моментный срез ценностей. Так, в Мировом исследовании ценностей (WVS, 2006) те же страны показали несколько иные результаты: ценность труда в Украине оказалась ниже, чем в России [8].

Важно отметить, что же именно ценилось в трудовой сфере респондентами в конце первого десятилетия текущего века – инструментальные или витальные аспекты труда. Судя по данным, практически везде главной ценностью труда являлось для респондентов денежное вознаграждение, т.е. экономическая его сторона труда, а не возможности трудовой самореализации¹.

Постматериалистические ценности самовыражения в труде оценивались ниже, хотя интересный труд уже оценивали высоко существенно больше респондентов, чем в середине

¹ Вряд ли ситуация сильно изменилась в этих странах сегодня. Так, например, в Беларуси достигнутый уровень жизни не позволяет большинству населения отказаться от материальных приоритетов в оценке своего труда и жизненных ориентаций. По многолетним данным мониторинга, проводимого Институтом социологии НАНБ, озвученным в феврале 2013 г., рост цен был признан самой важной жизненной проблемой более чем 60% респондентов. Эта проблема сохраняла доминирующие позиции, по данным мониторингов, начиная с 2002 г., менялся лишь процент респондентов, отмечавших эту проблему. Неудовлетворенность населения материальным уровнем его жизни стала одним из важных показателей общественного мнения о социально-экономической сфере современной постсоветской Беларуси, несмотря на то, что страна сохраняет прежнюю социально ориентированную экономическую модель.

«лихих 1990-х». Ниже других характеристик труда оценивались такие, как «возможность проявить инициативу в труде», «ответственный труд».

Важно также отметить, что лишь около четверти опрошенных признавали труд общественным долгом каждого человека, и лишь от 20% до 30% соглашались с тем, что получать деньги, вообще не работая, является унижительным для человеческого достоинства [9]. Эти данные можно трактовать как дальнейший отказ от коллективистских социалистических трудовых ориентаций.

В рамках теории Инглхарта существенным показателем постматериализма служит высокая удовлетворенность трудом, а также степень свободы работника в принятии решений в данной сфере. Если оба показателя высокие, можно констатировать рост витальной ценности труда и рост степени свободы личности, если низкие – инструментализацию труда, что характерно для индустриализма. Заметим, что прежние исследования показали непрямую зависимость удовлетворенности трудом от материальных факторов: мировая тенденция состоит в том, что социальный капитал, связанный с вовлечением в трудовую сферу, оценивается как более значимый фактор, чем материальное вознаграждение.

Если проранжировать результаты «выборов» важности разных сторон трудовой деятельности, сделанные респондентами трех стран в 2008 г., то получится следующая картина (для замеров изменений использовалась шкала из 10 позиций, где 1 – минимум качества, а 10 максимум) (таблица 2).

Таблица 2

Оценки удовлетворенности работой и свободы принимать решения на работе

(в% к числу опрошенных)

Страна	Беларусь		Россия		Украина		Всего	
	Средн.	Ст.откл.	Средн.	Ст.откл.	Средн.	Ст.откл.	Средн.	Ст.откл.
Удовлетворенность	6,5	2,1	7,0	2,4	7,0	2,2	6,9	2,2
Свобода решений	5,8	2,3	6,2	2,8	6,4	2,7	6,1	2,6

(Источник: European Values Study 2008, взвешенная выборка)

Как видно из таблицы 2, удовлетворенность работой в России и Украине находилась практически на одинаковом уровне, хотя в Украине показатели удовлетворенности могут отклоняться от среднего значения чуть меньше чем в России. В Беларуси удовлетворенность трудом была ниже, чем в двух других странах. Вполне вероятно, что низкий показатель связан (среди прочих факторов) и с тем, что белорусы меньше, чем украинцы и россияне, отмечали свободу своих решений на рабочем месте: показатель 5,8 при стандартном отклонении 2,3 можно считать средним, тогда как российские и украинские показатели свободы решений выше, но также при более высоком среднестатистическом отклонении.

Принимая во внимание объективные данные о господстве в Беларуси авторитарных методов управления (включая экономику), можно с уверенностью сказать, что показатели свободы принятия решений там ниже, а это, в свою очередь, снижает общую удовлетворенность трудом. По Инглхарту, это также можно трактовать как более медленный «отход» от традиционных ценностей материализма в стране. В то же время, эти различия между тремя странами не отменяют вывода: общий ход ценностных трансформаций в сфере труда происходит в одном направлении, лишь с некоторыми различиями в степени выраженности изменений.

Поэтому можно согласиться с выводом, сделанным на основе целостного анализа данных двух волн исследования ценностей в ряде постсоветских стран: «страны новой Восточной Европы [т.е. Восточной Европы кроме новых стран-членов Европейского Союза] демонстрируют сходный ценностный паттерн как в 1990-е годы, так и в 2008 г.»: ценности самовыражения и индивидуализма выросли в этих странах незначительно [10].

Таким образом, когда исследователи отмечают рост различий в постсоветских России, Беларуси, Украине, это касается не различий в оценке ценности труда (она везде снизилась); различия характеризуют политические ориентации элит. Так, вывод украинского социолога О.Д. Куценко по поводу общих и особенных характеристик постсоветского развития Украины и России состоит в утверждении своеобразия каждой страны, «в расхождении траекторий их постсоветского развития», поэтому навязывать им общую схему развития неправомерно [11]. В XXI веке Россия и Украина вошли в «продвинутую фазу развития», на которой в России развернулся активный процесс консолидации правящих элит и общества, мобилизация национально-имперского самосознания, а в Украине с середины 2000-х – «взрыв» гражданской идентичности, развитие более либерального политического режима [12].

Что касается Беларуси, то социологи, участвующие в сравнительных международных исследованиях постсоветской трансформации, делают неоднозначные выводы о направленности развития страны, поскольку белорусское общество демонстрирует высокий уровень ситуативности, неопределенности и противоречивости. Так, например, некоторые авторы констатируют: «Противоречивая картина сопряжения различных социальных ценностей и ориентаций, характерная для белорусского населения, относится к большинству основополагающих моментов социокультурных процессов в современной Беларуси» [13]. В частности, эта неоднозначность имеет место в выборе типа экономического развития и доминирующих форм собственности в Беларуси, а также в определении приоритетных целей внешней политики и гармонизация отношений с соседними странами. На основе полученных данных белорусские социологи обосновали два возможных сценария будущего развития

Беларуси: эволюционный и либеральный. Почти два десятилетия страна развивалась по первому сценарию (модель «тактической модернизации» существующей социально-экономической системы с целью не допустить в ней принципиальных дисфункций). Именно по ней страна функционировала почти все первое десятилетие XXI века, вплоть до кризиса 2011 г. Реализация данной модели, по сути, привела Беларусь в тупик и к настоящему времени полностью исчерпала себя. Второй сценарий предполагал ориентацию на ценности и цели рыночно-либеральной модели развития, включая и сферу труда. Именно такая модель ориентировала бы Беларусь на ценности постиндустриализма, как утверждают авторы. Парадокс в том, что оба пути развития называются белорусскими авторами постиндустриальными, что мешает гражданам понять, на какие ценности ориентировано белорусское общество, и какими нормами надо руководствоваться при выборе и реализации жизненных стратегий.

Проблема, однако, в том, что состояние неопределенности и балансирования между полюсами имеет место и в Украине [14]. Такое балансирование всегда неустойчиво и обречено рано или поздно на разрушение, если оно не поддержано внутренними консолидирующими импульсами и не имеет помощи извне. Экономическое развитие России представляется более определенным, благодаря ее огромным материальным ресурсам. В то же время, несмотря на советскую политическую униформность в недавнем историческом прошлом, сегодня эти три страны оцениваются западными учеными и политиками чуть ли не как принадлежащие разным цивилизациям.

На наш взгляд, судя по изменениям в сфере труда, интерпретируемым в рамках теорий модернизации, нельзя сделать столь категорические выводы. Эти страны объединяет общая «постсоветская» ситуация, в которой каждая страна ищет свой путь, дает свои ответы на «вызовы времени», имея некие общие исторические «шансы», обусловленные наличной исторической ситуацией, а также прошлым каждой страны.

Тот факт, что разные авторы по-разному интерпретируют современную трансформацию постсоветского общества, оценивая каждую страну как отличный от других паттерн развития, хотя и имеющий с другими много общего, свидетельствует о многообразии теоретических моделей постсоветского развития. На нынешнем этапе не представляется возможным адекватно оценить каждую из них, поскольку тенденции постсоветских изменений зачастую проявляются недостаточно выражено. Однако это не мешает признать, что постсоветская реальность обуславливает множественность путей дальнейшего социетального развития и требует проработки концептуального аппарата, даже если для его оценки применяются сходные теоретические конструкты.

Литература:

1. Куда идет Россия? Альтернативы общественного развития / Общ. ред. Т.И. Заславской. – М.: Аспект Пресс, 1995; Лапин Н.И. Изменение ценностей и новые социокультурные структуры. Куда идет Россия? – М., 1998; Посткоммунистические трансформации: векторы, измерения, содержание / Под ред. О.Д.Куценко. – Харьков: Изд-во при Харьковском университете, 2004.
2. Inglehart R., *Modernization and Postmodernization. Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies.* – Princeton, Princeton University Press, 1997.
3. Ibid., с. 104.
4. Inglehart R., Welzel C. *Modernization, Cultural Change and Democracy.* – New York: Cambridge University Press, 2005.
5. Куценко О.Д. Украина в трансформационных процессах. Quo Vadis? // Социология. 2007. № 1. – С.18-32; Обзорный доклад о модернизации в мире и Китае (2001 – 2010) / Гл. ред. Хэ Чуаньци. Пер. с англ. под ред. Н. И. Лапина. – М.: "Весь мир", 2011. – С. 104-107; Россияне и китайцы в эпоху перемен: Сравнительное исследование в Санкт-Петербурге и Шанхае начала XXI века / Под общ. ред. Е.Н. Даниловой, В.А. Ядова, Пан Давэя. – М.: Логос, 2012; Титаренко Л.Г. Ценностный мир современного белорусского общества: гендерный аспект. – Минск: Университетское, 2004; Ценностный мир современного человека: Беларусь в проекте «Исследование европейских ценностей» / Д.Г. Ротман [и др.]. – Минск: БГУ, 2009.
6. Заславская Т., Ядов В. Социальные трансформации в России в эпоху глобальных изменений // Социологический журнал. 2008. № 4; Лапин Н.И. Социокультурные факторы российской стагнации и модернизации // Социологические исследования. 2011. № 11; Россияне и китайцы в эпоху перемен: Сравнительное исследование в Санкт-Петербурге и Шанхае начала XXI века / Под общ. ред. Е.Н. Даниловой, В.А. Ядова, Пан Давэя. – М.: Логос, 2012.
7. Куценко О.Д. Расходящиеся общества: особенности системной трансформации в России и Украине // Мир России. 2006. № 3. – С. 43-61.
8. www.wvsevsdb.com.
9. Muradyan O., Shirokanova A., Matosyan T. Value change in New Eastern Europe // European Visions and Divisions [Electronic resource]. – Mode of access: http://evd-reset.org/data/upload/FinalLectures/Value_Changes_in_NEE.pdf. – Date of access: 01.02.2012.
10. Ibid.
11. Куценко О.Д. Расходящиеся общества: особенности системной трансформации в

России и Украине.// Мир России. 2006. № 3. – С. 44.

12. Там же, с. 57.
13. Зеленков А., Ротман Д., Херпфер Х. Качество жизни как приоритет социальной модернизации трансформирующихся обществ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bsu.by/Cache/pdf/376713.pdf>. – Дата доступа 01.07.2013.
14. Шульга Н.А. Дрейф на обочину: двадцать лет общественных изменений в Украине / Н.Шульга. – К.: Друкарня “Бізнесполіграф”, 2011.

Ж.Т. Тощенко, член-корреспондент РАН (*Москва*)

**Генезис основных понятий социологии труда:
опыт теоретико-методологического анализа**

В ходе исторически обусловленного объективного процесса развития материального производства познание социальных резервов труда открывало новые грани и возможности, что позволило достигать все более значимых результатов, возвышающих общество и самого человека в их взаимодействии с природой. Именно такой подход позволяет проследить, как расширялись представления о социальных ресурсах труда и как эти резервы использовались в жизни общества. «...История **промышленности** и сложившееся **предметное** бытие промышленности являются **раскрытой** книгой **человеческих сущностных сил**, чувственно представшей перед нами человеческой **психологией**, которую до сих пор рассматривали не в ее связи с **сущностью** человека, а всегда лишь под углом зрения какого-нибудь внешнего отношения полезности... В **обыкновенной, материальной промышленности**... мы имеем перед собой под видом **чувственных, чужих, полезных предметов**... **опредмеченные сущностные силы** человека» [1] (Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т.42, С.123).

До конца XIX века экономика в целом и ее наиболее продвинутая часть – промышленность – развивались без учета социальных параметров своего развития. Работодатели ориентировались на такую организацию труда, в которой не было места чувствам, мотивам, ориентациям людей. Из работника пытались выкачать максимум возможного — через увеличение рабочего дня до 16, а иногда до 18 часов, а также через эксплуатацию женского и детского труда. Даже великие технические нововведения XIX века мало были ориентированы на то, чтобы «состыковать» человека и машину: в существовавших условиях приспособление к технике было заботой и обязанностью самого работника.

Полное игнорирование человеческого фактора дополнялось стремлением работодателей обеспечить тотальный контроль за рабочими посредством совершенствования приемов и методов надзора, осуществляемого мастерами и другими низовыми руководителями производства. Эта ужасающая жизнь и особенно работа на производстве нашли отражение в работах исследователей и писателей этого века (см., например, работу Энгельса «Положение рабочего класса в Англии» и потрясающую воображение описание жизни рабочих в романах Ч.Диккенса, Э.Золя и др.). Именно такое положение труда и породило *первые трудовые конфликты*, которые в своем большинстве содержали экономические требования и больше характеризовали обострение отношений между работником и работодателем. Но уже во второй половине XIX века экономические требования стали дополняться политическими, когда претензии стали предъявляться не только конкретному капиталисту (работодателю), но и ко всему государственному, политическому устройству общества.

Поэтому большой интерес представляет возможность «полистать» эту книгу жизни: *как, когда и при каких обстоятельствах* раскрывались перед наукой и практикой социальные грани труда, как они развивались, как открывались новые, как происходило обогащение уже познанных, но имеющих серьезные резервы на новом витке функционирования производства, как преодолевались противоречия в ходе реализации целей и задач производства. Посмотрим вместе с читателем эту книгу «сущностных сил» человека труда наряду с анализом тех противоречий, которые встречались на каждом этапе (см. схему 1).

Схема 1

Структура генезиса идей и практики использования социальных резервов труда

Периоды	Этапы	Содержание	Первые исследования	Осн. причины конфликтов
1. Социально-экономические (наблюдаемые) резервы	Экономический человек	Стимулирование труда	1890-1910-е годы	Оплата труда
	Технологический человек	Организация труда	1900-1912-е годы	Длительность рабочего дня (требования 8-час. дня)
	Профессиональный человек	Профессиональная подготовка	1908-1915-е годы	Отсутствие заботы и помощи в приобретении и совершенствовании квалификации

	Социально-биологический человек	Условия труда	1920-1930-е годы	Неудовлетворенность внешними факторами (загазованность, грязь, освещенность, температурный режим и т.д.)
2. Социально-личностные (латентные) резервы	Социально-психологический человек	Социально-психологические отношения	30-е гг. XX в.	Ненормальные отношения внутри организации
	Конфликтующий человек	Разрешение конфликтов	с конца 30-х гг. XX в.	Неудовлетворенность общим состоянием: производственным, социально-экономическим, семейным, социальным
	Социально-бытовой работник	Создание социальной инфраструктуры труда	с 30-х гг. XX в.	Необеспеченность жильем, бытовыми условиями на производстве
3. Творческие и гражданские резервы	Творческий человек	Участие в техническом творчестве	50-е гг. XX в.	Неучастие (отчуждение) от участия в совершенствовании производственного процесса
	Управляющий человек	Соучастие в управлении	60-е гг. XX в.	Отчуждение от всех форм соучастия в управлении
	Социально-политический человек	Работник как гражданин	70-е гг. XX в.	Игнорирование прав работника как гражданина данного общества
4. Системные социальные резервы	Системный работник	Комплексное использование резервов труда	с 70-80-х гг. XX в.	Игнорирование работника как личности

Поясним данную таблицу.

Что касается *первого периода* – социально-экономических резервов, то необходимо отметить, что к *концу XIX – началу XX века объективно вызрела идея – обратиться к тем ресурсам, которые кроются в самом работнике, пробудить его заинтересованность в эффективной и результативной деятельности.* Это был поистине революционный, кардинальный шаг, меняющий всю ситуацию на производстве.

Открытие (научное и практическое) роли трудового сознания и поведения людей позволило понять, усвоить, а затем и использовать личные возможности и способности работника для повышения эффективности производства. Это открытие – важнейший этап в развитии экономики, в познании и использовании социальных резервов труда. Именно этим подходом снижался и потенциал трудовых претензий работников к работодателям. Но такое

решение внутрипроизводственных противоречий было эпизодическим, в лучшем случае означало выход из конфликтных ситуаций в рамках конкретных производств. Но так как потенциал накапливался постепенно, охватывал все новые и новые растущие отрасли, конфликты в рамках этого периода из внутрипроизводственных, внутриорганизационных стали выходить на отраслевой и общенациональный уровень. Конфликты стали нередко приобретать характер классовой борьбы со всеми ее формами, вплоть до революционных действий.

Во втором периоде в значительной степени под влиянием социалистической революции в России эти трудовые конфликты стали решаться *посредством использования социально-личностных резервов*. И это ознаменовалось тем, что во многих индустриально развитых странах трудовые конфликты стали «гаситься» за счет использования косвенных рычагов воздействия на сознание и поведение работников, в результате чего они практически не выходили на общенациональный уровень. Вот почему после 1920-х годов в мировой истории не было крупномасштабных потрясений.

Если на предшествующем этапе доминировала тенденция: «работодатель всегда прав», и применялись меры, чтобы подавить претензии работников, то с конца 1920– начала 1930-х годов, после мирового экономического кризиса 1929-1933 гг., начал применяться принцип решения противоречий с учетом того, что «работники в чем-то могут быть правы», и поэтому усилия сосредоточились на устранении и согласовании позиций, которые касались *социальных позиций работника и даже его семьи*. В этих ситуациях осуществлялись действия по их решению в основном в рамках предприятий, фирм, организаций, но эти действия нередко согласовывались и на общенациональном уровне. И такая реакция на трудовые противоречия принесла плоды и постепенно открыла новый период в развитии и решении социальных проблем труда.

Этот *третий период – использование творческих и гражданских резервов труда* – включал в себя поиск новых способов воздействия на работника, главным из которых было стимулирование участия работника в управлении, в решении проблем производства в тесной увязке с социально-политическими устремлениями работников. Иначе говоря, работник предстал в этой книге сущностных сил человека *как гражданин*, интересы которого не замыкаются только проблемами производства – его все в большей мере волнуют и проблемы общества.

На современном – четвертом – этапе развития производства – периоде системного использования резервов труда – *системные социальные резервы* труда нацелены на то, чтобы обеспечить *развитие работника как личности*.

Долгое время социальные резервы, возможности человека принимались в расчет по-разному: чаще стихийно, чем сознательно. На их реализацию отпечаток накладывали господствующие социально-экономические условия, предопределяющие, в чьих интересах используются эти резервы, заложенные в творческой природе человека. Но современные реалии свидетельствуют, что социальные потенции работника связаны не только с технико-технологическими и социально-экономическими резервами, но и с такими важными элементами поведения человека на производстве, как *рабочая совесть, профессиональная мораль*. Все большую роль в поведении работника играет *внутренняя мотивация*, гарантирующая усердие и хорошее качество работы.

На этом этапе стали актуальными и новые формы разрешения конфликтов, когда в их решение включается и государство, и многочисленные общественные организации. К ним можно отнести социальное партнерство, и прямое вмешательство государства, и способы найти взаимоприемлемые компромиссы. Для решения внутрипроизводственных трудовых противоречий все больше стали применяться меры социальной защиты и социальной помощи, в оказание которых включаются как владельцы производства, так и государственные структуры.

При анализе трудовых конфликтов на современном этапе развития общества нужно обратить внимание на *источники их возникновения и их содержание*. В соответствии с этим, *во-первых*, выделяются мотивационные конфликты, которые возникают тогда, когда, как правило, недооцениваются потребности. Наиболее ярко выражены такие мотивы как безопасность, Позиция человека в этом конфликте не всегда защищена. Все, что ущемляет чувство собственного достоинства, пробуждает энергию, нацеленную на конфликт (В.Зигерт).

Во-вторых, конфликты возникают тогда, когда на предприятии недостаточно развиты контакты работников с администрацией, нет развитого информационного поля. Это, например, непонимание, неверная интерпретация информации и т.п. *В-третьих*, конфликты возникают, когда работнику приходится играть сразу несколько ролей, которые еще и не удастся гармонизировать. Тогда ролевых конфликтов не избежать. Например, если один из работников получил повышение по службе, то ему иногда приходится быть и руководителем для своих сослуживцев и оставаться с ними за «своего». *В-четвертых*, это конфликт власти и безвластия, когда человек ставит перед собой цели, условия их реализации: постоянное стремление к новому и невозможность реализовать свои цели постепенно обостряют ситуацию. Производство страдает, если руководитель предприятия не может добиться признания своей позиции.

И, наконец, это *конфликты-фантомы*, где их источником выступает что-то существенное в воображении людей. Справиться с такими конфликтами бывает намного сложнее, чем с реальными конфликтами. Столкновения на производстве, которые в конечном итоге ни к чему не приводят, отравляют жизнь многим, тем более, что некоторые действия получают неверную интерпретацию.

Конфликты в личной жизни работников также влияют на производство. Они ведут к снижению заинтересованности, работник делает гораздо больше мелких ошибок, появляется невнимательность, его поведение становится неколлегиальным.

Нужно отметить, что монокаузальные конфликты, то есть имеющие в своей основе только одну причину – редки. Поэтому нельзя ограничиваться тем, что лежит на поверхности, а следует анализировать глубже, искать скрытые причины, не упускать сопутствующие мотивы.

Важнейшим средством преодоления сложившихся противоречий на пути использования современных социальных резервов труда является получение работником полной и достоверной информации. Эта информация призвана пробудить творческие потенциальные возможности человека и направить их как на развитие самой личности, так и на дальнейшее коренное улучшение функционирования производства. В этих условиях **объективная потребность в побуждении творческих сил людей все больше смыкается с личным стремлением человека к самовыражению**. И как следствие, деятельность современного работника лишь тогда достигает результата, когда органически включает в себя как накопленные на предшествующем этапе знания о своих физических, биологических, социально-психологических возможностях, так и новую информацию о потенциальных резервах современного этапа развития производства.

Однако реальность как плановых, так и рыночных отношений в России показывает, что трудовые отношения иногда серьезно разрегулированы. Как свидетельствуют данные, утрачена взаимосвязь между мерой труда и мерой вознаграждения. Парадоксально, но происходящие сдвиги в экономике мало изменили оценку, которая была дана населением как в советское время, так и в период рыночных реформ

В заключение следует подчеркнуть тот факт, что смена этих периодов в развитии труда и соответственно в развитии и решении конфликтных ситуаций не отменяет действие факторов и условий на предыдущем этапе развития. Каждый новый этап, опираясь на уже достигнутое, наращивает потенциал средств и методов решения всех социальных ресурсов труда во всем их многообразии и многоаспектности.

Таким образом, социология труда предстает перед нами как крайне увлекательный и противоречивый путь поиска и использования социальных резервов труда, когда научная

мысль и производственная практика взаимодействовали бы между собой более интенсивно, чем в других направлениях социологической мысли, обогащая друг друга и в то же время стимулируя друг друга на раскрытие социальных граней труда, преодолевая разногласия и противоречия, в том числе и путем решения трудовых конфликтов, которые на каждом новом этапе обретают новые грани и новые формы проявления. На наш взгляд, именно такой подход, когда по мере развития производства раскрывались те или иные резервы труда, которые дополнялись новыми аспектами, все в большей мере охватывая многообразие проявлений труда является наиболее продуктивным. Несомненно, что будущее породит новые поиски и новые резервы, которые могут быть познаны и использованы в процессе управления социальным развитием производства. Так, на наш взгляд, таким новыми проблемами становятся вопросы корпоративной культуры, нового осмысления мотивационных факторов труда, обеспечения долгосрочных программ социального развития производственных организаций. К новым поискам можно отнести и попытки определить характеристики трудового поведения с точки зрения национальных особенностей.

Несомненно, что в этом поиске генезиса идей и социальной практики предстоит открыть еще немало граней, которые обогатят наше представление о труде как в целом, так и о его формах в различных отраслях национального хозяйства.

Литература:

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 42. – С.123.
2. Бауман З. Индивидуализированное общество. М., 2002.
3. Вильховченко Э.Д. Критика современной буржуазной теории «человеческих отношений». М., 1971.
4. Васильчук Ю.А. Социальное развитие человека в XX веке. Фактор культуры.//Общественные науки и современность 2003, №1.
5. Гуревич М.А. , Павлова Н.Ф. Социальные аспекты адаптации населения промышленного региона к рыночным отношениям. Екатеринбург, 1998.
6. Займелин Е.П. Социальная организация труда: переход к социальному сотрудничеству и партнерству. Ульяновск, 1996.
7. Зайцев А.К. Социальный конфликт. М., 2001.
8. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. М., 2003.
9. Кацва А.М. Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности. М. – СПб., 2002.
10. Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический опыт. М., 1987;

11. Кравченко А.И. Классики социологии менеджмента: Ф.Тейлор и А.Гастев. СПб., 1998.
12. Маркович Д. Социология труда. М., 1998.
13. Пилипенко Н.Н. Формирование квалифицированных кадров. М., 1982, С.4.
14. Подмарков В.Г. Человек в рудовом коллективе. М., 1981.
15. Радаев В.В. Экономическая социология. М., 2009.
16. Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М., 1996.
17. Социальные проблемы труда и подготовки инженеров /Под ред. С.Я.Кугеля, И.П. Яковлева. Л, 1989.
18. Социология труда. /Под ред. Н.И.Дряхлова, А.И.Кравченко, А.А.Щербины. М., 1993.
19. Тейлор Ф. Научная организация труда // Научная организация труда и производства. М., 1965.
20. Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. М., 2005.
21. Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. М. Юрайт, 2012.
22. Форд Г. Моя жизнь. Мои достижения. Сегодня и завтра. М. 2003.
23. Человек в инновационной экономике XX века. М., 1994.
24. Шершнева Е.А., Фельдкофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: Опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб, 1999.
25. Штайльманн К. Новая философия бизнеса. М., Берлин. 1999.
26. Hirschwicz M/ Industrial Sociology: An Introduction/ L/? 1985;
27. Fox A. Sociology of Work in Industry. L. 1981.
28. Parker S.R., Brown R.K., Child J., Smith M.A. Sociology of Industry. L., 1969.

Тукумцев Б.Г. (*Санкт-Петербург*)

**Важнейшее условие модернизации
российского промышленного производства**

В этой статье мне хотелось бы высказать ряд соображений по поводу социальных отношений, которые сложились за последние двадцать лет на российских предприятиях обрабатывающей промышленности. В какой степени эти отношения способствуют успешной работе отечественных предприятий. И прежде всего ответить на вопрос: в какой степени сложившиеся сегодня на этих предприятиях трудовые отношения, то есть отношения между

работниками наемного труда и работодателями, создают необходимые условия для внедрения на этих предприятиях современных производственных технологий.

Как официальные данные, так и результаты выполняемых в настоящее время исследований свидетельствуют о том, что в подавляющей части российских регионов модернизация промышленного производства в широких масштабах еще не началась. Здесь по-прежнему используется оборудование, которое по своим характеристикам относится к ранне-индустриальному и индустриальному укладу развития производства. То есть укладу, который в мировой индустрии применялся еще в конце 19-го и первой половине 20-го века. На отечественных предприятиях и сегодня можно увидеть оборудование, которое было изготовлено в годы индустриализации СССР.

Разумеется, есть и исключения. Кто-то из промышленных компаний уже сейчас, имея устойчивые заказы, покупает новейшее оборудование, внедряет информационные технологии. Особенно это характерно для предприятий оборонного комплекса. Зарубежные фирмы строят в стране вполне современные производства, обеспечивающие использование современных высоких технологий. Беда лишь в том, что масштабы этих закупок и объемы строительства не позволяют пока еще говорить о каких-то серьезных изменениях в состоянии технической базы промышленности страны.

Острота этой проблемы в Правительственных кругах осознается. Заявлен государственный курс на модернизацию отечественной промышленности. Причем в правительственных документах говорится не только о технико-технологическом переоснащении. Говорится и о социальной модернизации. Подчеркивается необходимость обратить внимание на подготовку специалистов, которые бы могли работать с новой техникой и технологиями. Это логично.

Но что при этом настораживает? Рассматривая подготовку квалифицированного персонала, как социальную часть программы модернизации отечественного производства, авторы этой программы этим и ограничивают круг необходимых социальных изменений. Они не видят в социальной сфере отечественного производства других помех для осуществления технического возрождения России.

Между тем результаты исследований, которые выполнены в последние годы в стране и раскрывающие состояние социального потенциала отечественного производства, дают основание считать, что такой подход выглядит как серьезное недопонимание ситуации, сложившейся сегодня в промышленности. Подготовка кадров, безусловно, важный элемент любой программы промышленного развития. Но нельзя закрывать глаза на те социальные проблемы, которые возникли в отечественной промышленности за те годы, когда она проходила начальный курс рыночной экономики и начинающего капитализма.

Это те социальные проблемы, которые появились в результате становления в производственной сфере России трудовых отношений, до мелочей копирующих эпоху раннего капитализма 19-го начала 20-го веков. Копирование далекого прошлого не в последнюю очередь стало возможным потому, что главным социальным ориентиром руководителей страны того, начального периода истории новой России 90-х был лозунг: «Рынок сам расставит все на свои места». Всякое вмешательство государственных институтов в этот процесс рассматривался как политическое кощунство.

Как результат этого, на отечественных предприятиях за годы их капитализации действовали, да и действуют в настоящее время, отношения между работодателями и работниками наемного труда, которые по своей форме и содержанию безнадежно отстали от той культуры трудовых отношений, которая действует в фирмах развитых стран. И это отставание не просто частный «социальный факт». К глубокому сожалению, это серьезное препятствие на пути технико-технологического развития производства. Создается впечатление, что те, кто сегодня готовит перемены в промышленном производстве, сложившуюся социальную обстановку в этой сфере очень слабо себе представляет. И самое главное – слабо представляет себе проблемы, которые уже сегодня создают труднопреодолимые социальные барьеры в работе предприятий.

В этой статье я хочу обратить внимание только на две таких проблемы. Обе они в последние два года тщательно проанализированы нами, в процессе ряда прикладных исследований.

Первая проблема, рожденная «приватизационной эпохой» становления российского капитализма, это проблема дефицита желающих войти в число квалифицированных рабочих кадров страны. Профессиональные учебные заведения страны в наши дни повсеместно сталкиваются с тем, что молодые люди, которые сегодня учатся в школах, не имеют желания переходить на учебу в профтехучилища и техникумы. И учителя, и школы, где они учатся, а также родители школьников делают все возможное и невозможное, чтобы побудить их учиться и дальше в средней школе. После получения 11-летнего образования, их ориентируют на получение высшего образования, к чему они стремятся и сами. Профтехучилища и техникумы, которые призваны готовить кадры промышленных профессионалов, все последние годы были вынуждены постепенно сокращать прием. Они испытывают постоянный недобор. В училищах появляется все больше безнадежных второгодников, неуспевающих учеников, учеников окончивших лишь 4-5 классов. Сокращаются объемы выпуска специалистов, ухудшается их качество. На рынке труда исчезают квалифицированные рабочие.

Но это только первый акт проблемы подготовки кадров для промышленности. Второй, еще более курьезный акт заключается в том, что выпускники, которые, после трех лет обучения получили дипломы специалистов, отказываются идти работать на предприятия обрабатывающей промышленности. Они стараются устроиться и устраиваются на предприятиях малого бизнеса, в сферу обслуживания и торговли. В этом их поддерживают родители – нередко сами рабочие. Они делают все возможное, чтобы их дети не связали свое будущее с промышленным производством.

Поскольку речь идет о массовом явлении, напрашивается весьма тревожный вывод. Этот вывод заключается в том, что работа на промышленных предприятиях (во всяком случае в тех регионах, где мы проводили свои исследования), в современных условиях теряет в глазах молодежи и их родителей свою привлекательность. Произошел ценностный сдвиг в сознании нового поколения по отношению к работе на производстве.

Эта ситуация длится уже не первый год, и ее последствия начинают сказываться на демографической ситуации в промышленности. В 2013 году доля молодежи на предприятиях, где нам пришлось проводить исследования, составила 18 процентов. Причем, на отдельных предприятиях она опустилась уже до 5-6 процентов. Хорошо известно, что для нормальной смены возрастных когорт, группа молодежи в общей численности работающих должна составлять около одной трети. Тем более, если еще учитывать при этом, что молодежная группа в любом производстве является наиболее нестабильной. Таким образом, в нынешней ситуации предприятия стоят перед угрозой остаться на перспективу не только без квалифицированных кадров, но вообще без персонала.

Что же сегодня отпугивает молодых людей от работы на производстве? Безусловно, сегодня много говорится о том, что это общая тенденция, связанная с повышением уровня образования в обществе, с ажиотажем вокруг высшего образования, с дауншифтингом и т.п. Не исключено, что все это может иметь место и оказывать свое влияние. Но данные наших исследований указывают и на другую, достаточно весомую причину.

Молодые люди, детство и юность которых прошла в новой России, где цивилизованные нормы жизни, пусть медленно, но приобретают зримые черты справедливых отношений, приходя на предприятие, испытывают культурный шок.

Поступающий на работу, молодой специалист, например, вдруг с удивлением узнает, что присвоенный ему в профтехучилище профессиональный разряд – это лишь досадная ошибка в документе. И его оформляют на предприятии учеником. На неизвестно какой срок. С немислимо низкой оплатой, на которую прожить невозможно. И никого на предприятии не заботит ни перспектива его профессионального роста, ни условия его жизни и работы, ни темпы его адаптации на предприятии. Действует формула: «делаешь, что скажем, получишь

– сколько дадим. Не нравится – увольняйся». Ни тарифных соглашений, ни узаконенного минимального уровня зарплаты. И обратиться за помощью не к кому. Профсоюзы уже давно не касаются главного предмета переговорного процесса – заключения тарифных соглашений и перспектив повышения оплаты труда, хотя бы в связи с инфляцией.

Культура трудовых отношений, которая утвердилась на отечественных предприятиях, напоминает сегодня дикий рынок без правил. Выше уже говорилось о том, что это та культура, которую цивилизованный мир давно уже оставил в прошлом. А наши работники предприятий уже два десятилетия живут в этом прошлом и пока нет повода считать, что что-то будет здесь меняться. На предприятиях царит беспрекословный диктат работодателя. Его социальная ответственность за жизнь и благополучие работающих под его началом людей де-факто отсутствует. Ведь наемный рабочий для хозяев производства не является фигурой, с которой надо считаться, с которой надо поступать справедливо. Главное, чтобы он работал.

И молодые люди, выпускники учебных заведений профтехобразования увольняются с промышленных предприятий, устраиваясь в сфере торговли или обслуживания.

Разумеется, было бы ошибочным считать, что в сложившейся ситуации нельзя найти другие, позитивные примеры. Следует признать, что в поле нашего зрения попадают и иные, противоположные ситуации. Но к великому сожалению, это лишь некоторые, далеко не частые исключения из общего правила.

Утрата привлекательности работы на промышленных предприятиях в глазах молодежи, это, разумеется, не только проблема сложившихся на предприятиях трудовых отношений. Это очень сложная проблема в сфере образовательной и молодежной государственной политики. Но состояние трудовых отношений на предприятиях вносит в попытки решения этой проблемы свой недопустимо негативный вклад.

И если модернизацию промышленности задумано проводить всерьез, то во властных структурах должна быть разработана внятная социальная политика в сфере труда. Включая и молодежную политику. Молодые работники в рамках трудового законодательства должны иметь четкие права на получение рабочего места в соответствии с результатом профессиональной подготовки в учебном заведении, право на профессиональное продвижение, на оплату труда в размерах не менее прожиточного минимума. Защита их прав должна находиться под особым контролем Федеральной инспекции труда.

Между тем, описанный атавизм, сложившийся в сфере трудовых отношений, является не только существенным препятствием для омоложения и профессионального роста персонала предприятий. Еще большим препятствием он становится на пути внедрения тех самых современных промышленных технологий, которые мы называем

постиндустриальными и информационными и которые являются основой предстоящего технического перевооружения производства, его модернизации.

И эта проблема не менее глобальна, чем первая. Она представляет собой несоответствие культурно-нравственных и моральных качеств персонала значительной части отечественных предприятий, работающих в условиях трудовых отношений раннего капитализма, требованиям постиндустриальных и информационных технологий современного производства. Работник высокотехнологичного производства должен быть не только высококвалифицированным специалистом. Он должен еще обладать рядом качеств, которые формировали бы у него заинтересованное, ответственное отношение к работе предприятия, на котором он работает.

Таких качеств оказывается много, причем в основе их лежит несколько необычное, но четко проверяемое требование: работник должен рассматривает цели и задачи предприятия, на котором он работает, значимыми для себя. Он должен не только их знать, но должен быть готов проявлять инициативу, способствуя успешной реализации этих целей и задач.

Присутствие именно этих качеств европейские исследователи называют идентификацией работника с деятельностью своего предприятия. Появление требований подобного рода не является досужей выдумкой. Это жесткая необходимость. Внедряя сверхумные и сверхпроизводительные технологии и оборудование, работодатель одновременно теряет возможность контроля за действиями непосредственных исполнителей. Этого не было раньше. Но такова специфика современного этапа технического прогресса. Любая ошибка, небрежность или просчет участника производственного процесса до поры до времени остается его личной тайной. Допущенный им брак может быть обнаружен только на финишном этапе производства. А в отдельных случаях – только у потребителя созданного изделия. Таким изделием может быть бытовой холодильник, айфон или велосипед. Но может быть и космический аппарат. И куда он полетит?

Избежать ошибок можно лишь в том случае если каждый исполнитель не только понимает ущерб от последствий допущенного нарушения, но проявляет высочайшую, личную ответственность и инициативу за его недопущение и устранение. И это возможно лишь тогда, если он озабочен общим успехом предприятия.

Совершенно очевидно, что в условиях действующего сегодня на подавляющем числе отечественных предприятий антагонизма между работодателями и работниками наемного труда, в условиях нарастающего отчуждения исполнителей от результатов своего труда и вообще работы предприятия, ожидать появления таких качеств маловероятно.

Некоторые респонденты исследований – работники предприятий, оценивая ситуацию всеобщего отчуждения людей от всего, что делается на предприятии, применяют – меткое

словечко «ПОФИГИЗМ». Этим термином они характеризуют общее настроение, когда для большей части работающих совершенно безразлично, что происходит в сфере производства, какая выпускается продукция, каково ее качество, и что намеревается делать по этому поводу администрация.

Для оценки отношения работника к своему предприятию и перспективам своей работы в Евросоюзе, например, создана специальная комиссия, которая систематически осуществляет опросы работников предприятий стран, входящих в Евросоюз. При этом используется несколько показателей. Здесь, в статье, для иллюстрации ситуации в европейских странах и ее соотношения с положением у нас, мы ограничимся лишь одним показателем – «уровнем идентификации работников наемного труда с деятельностью своего предприятия».

Исследования, выполненные как в Европе, так и у нас, показали, что чем в большей степени человек принимает ценности и нормы предприятия, тем выше его готовность и способность поддерживать его цели. Тем в большей мере можно ожидать от него соблюдения технологической дисциплины, должностного регламента, небезразличного отношения к результатам своей деятельности и деятельности своих коллег.

Доля работников предприятий в странах Евросоюза, которые могут рассматриваться как идентифицированные с деятельностью своего предприятия среди опрошенных в 2011 году составила от 77,0%. до 55,0%. Это разброс от Германии и Франции до Португалии и Латвии. Обращает на себя внимание то, что даже в странах, занимающих нижний рубеж, более половины работающих идентифицированы с деятельностью своего предприятия. Следовательно, более половины работников наемного труда проявляют заинтересованность в успехе предприятия, на котором они работают. Стоит заметить, что к этому успеху развитые страны шли все вторую половину XX столетия, когда создавались и осваивались технологии подобной социальной модернизации.

Мы предприняли попытку проверить, используя показатели Европейской комиссии, какова же ситуация на отечественных предприятиях. В одном из Поволжских регионов мы не только произвели эти замеры, но и разработали свой вариант подобной методики, адаптирующей методику Еврокомиссии к отечественным условиям. Доля идентифицированных с деятельностью своего предприятия выглядела по итогам наших замеров следующим образом (в каждом году выполнялся выборочный опрос работников 7 предприятий):

- 2006 г. 13,9 процентов;
- 2007 г. 10,0 процентов;
- 2012 г. 8,2 процентов;

- 2013 г. 0,3 процентов.

Разумеется, необходимо учитывать, что это данные относятся только к одному региону. Они не могут быть применены для оценки идентификации работников на всей территории страны. Но они достаточностораживают даже в масштабах отдельного региона.

Подводя итог, хотелось бы еще раз подчеркнуть, что технологическая модернизация промышленного производства нереальна, если она не будет сопровождаться модернизацией социально-трудовой сферы предприятий. Если не будут приняты меры для коренного изменения содержания сложившихся здесь трудовых отношений. И это, на мой взгляд, не только социально-экономическая, но и грандиозная политическая проблема. Поэтому было бы логичным продолжать исследования состояния трудовых отношений в нашей промышленности, а также продолжить поиск и разработку принципиально новых социальных технологий управления персоналом, способствующих идентификации работников с деятельностью предприятия, на котором они работают.

Файзуллин Ф.С., Файзуллин Т.Ф.
(Уфа, Башкортостан)

Интеллектуальный потенциал как фактор развития общества¹

Есть все основания утверждать, что человеческий капитал и человеческий потенциал в будущем станут главными определяющими факторами развития всех цивилизованных стран и регионов. Вместе с тем, необходимо также отметить: наши социологические исследования говорят о том, что в настоящее время, по утверждению самого населения трудоспособного возраста Республики Башкортостан, их потенциал используется не более чем на 30-35%. И это явление прослеживается по существу во всех регионах Российской Федерации.

Не вызывает сомнения, что результатом социального прогресса должно быть не просто механическое развитие экономических показателей, а развитие человека, раскрытие и реализация его потенциальных возможностей. Еще в свое время Аристотель утверждал, что богатство, очевидно, не является тем, к чему мы стремимся, потому что оно просто полезно и служит, в конечном счете, обеспечению процветающего образа жизни людей. Продолжая традиции этой концепции, в свое время, А. Смит рассматривал человека не только как источник, но и в качестве цели развития общественного богатства. К. Маркс и В.И. Ленин в своих работах многократно отмечали формирование всесторонне и гармонически развитой

¹ Исследование осуществлено при финансовой поддержке РГНФ, проект № 13-13-02009, «Научно-образовательный потенциал региона и пути повышения эффективности его использования».

личности в качестве определяющей цели социального прогресса на основе создания благоприятных экономических условий для этого. Они особо подчеркивали зависимость экономического и социального прогресса общества от уровня реализации человеческого потенциала.

Сложившаяся в середине XX века экономическая ситуация как за рубежом, так и в нашей стране потребовала переоценки ценностей, нового подхода к решению проблем социального прогресса; возвращение действительного места человека в этом процессе.

Вопросы человеческого фактора в развитии общества достаточно активно изучались в 80-е годы XX века в нашей отечественной литературе. Однако анализ современной литературы и результатов научных исследований и разработок дает основание утверждать, что наше современное понимание человеческого капитала существенно отстает от современных потребностей социально-экономического прогресса.

До сих пор отсутствует единство в понимании исходных категорий, рассматривающих человеческий фактор развития общества.

Как известно, понятие потенциала относится к деятельности человека, и он характеризуется состоянием субъекта с точки зрения его возможностей осуществлять определенного вида и будущего качества деятельность [1]. Эти возможности создаются обществом в ходе его исторического развития, они формируются и определяются комплексом различных факторов в их единстве и взаимосвязи. Человеческая деятельность по существу, есть процесс реализации человеческого потенциала. Человека считают специалистом, профессионалом, как правило, тогда, когда он имеет необходимые знания и навыки, т.е. определенный интеллектуальный потенциал.

Понятие интеллектуальный потенциал отражает интеллектуальную сторону человеческой деятельности – способность субъекта к постановке целей и задач, поиску средств их реализации, без чего предметная деятельность человека невозможна. Вопрос о структуре интеллектуального потенциала не может иметь однозначного ответа, поскольку зависит от того, чей это потенциал – индивида, группы, нации, региона, страны в целом. Но при рассмотрении во всех указанных системах, интеллектуальный потенциал включает в себя уровень образования населения и потенциал основных видов деятельности, связанных с ее жизнеобеспечением и развитием – производственный, научно-технический, социально-политический, духовно-идеологический и т.д. Уровень и качество образования населения и профессионально-квалифицированная подготовленность определяют возможности осуществления необходимых видов человеческой деятельности. Так, в современном цивилизованном обществе без элементарной технической грамотности невозможно

повышение эффективности использования интеллектуального потенциала в сфере производства, социально-политической деятельности и культуры.

Интеллектуальный потенциал активно начинает использоваться там и тогда, где и когда требуется соединение различных видов деятельности. Можно утверждать, что интеллектуальный потенциал выполняет интегративную функцию по отношению к составляющим его компонентам, когда никакой из них сам по себе вне связи с другими уже недостаточен для решения проблем, например, образование вне взаимосвязи с наукой, созданием новых технологий и т.д. В итоге, все проявления интеллектуального потенциала естественно сопрягаются друг с другом. Тем самым, на теоретическом уровне устраняются препятствия для установления органических взаимосвязей между образованием, наукой, технологией, производством. А на практическом уровне их единство обеспечивается адекватными формами организации. Таким образом, основой интегративных процессов, формирующих интеллектуальный потенциал как целостность, является решение практических проблем.

Потребность в использовании понятия интеллектуального потенциала возникает преимущественно при характеристике деятельности, которая носит творческий, инновационный характер, выходит за рамки наработанных алгоритмов и автоматизированных действий. Интеллектуальный потенциал общества — это его возможности генерировать и вносить в исторический процесс нечто новое и тем самым создавать предпосылки для движения вперед. В условиях техногенной цивилизации, где технологический прогресс обеспечивается образовательной, научной (новое знание) и технической деятельностью (изобретения, конструирование), использование человеческого интеллекта в сфере науки и технологии, т.е. деятельность ученых, инженеров, конструкторов, техников, высококвалифицированных рабочих становится решающим фактором развития материального производства. Поддержание соответственного уровня цивилизационного развития находится в прямой зависимости от состояния интеллектуального потенциала не только страны в целом, но и ее регионов.

Как известно, существуют две ветви производства: во-первых, это производство материальных и духовных благ и, во-вторых, воспроизводство самого человека. Воспроизводство человека, как известно, складывается на базе таких структур социума как семья, школа, система обучения и воспитания подрастающего поколения, институты охраны здоровья и жизни людей. Роль интеллектуального труда в этих сферах чрезвычайно высока. В социальном и профессиональном “производстве человека” занято огромное количество людей. Наряду с инженерами, вносят свой существенный вклад учителя, врачи, социальные

работники и т.д.; все они являются представителями самых многочисленных, массовых интеллектуальных профессий.

Поскольку понятие интеллектуального потенциала связано с деятельностью субъекта в определенных условиях места и времени, то все явления, рассматриваемые в его рамках, как бы “привязываются” к этим условиям. Например, предметом анализа может быть не состояние науки как таковой, а лишь науки определенной страны, региона, создающих условия для деятельности конкретного субъекта – носителя научного потенциала. В методологическом плане весьма существенно то, что подход с точки зрения интеллектуального потенциала делает связь науки, как и всех его составляющих, с их социальной основой не искусственной, не навязанной, а вполне естественной и органичной. Как система знания наука интернациональна, ибо для нее в общем неважно, где это знание получено. Но как составляющая интеллектуального потенциала определенной страны наука выступает в ином измерении, где для нее значимо наличие или отсутствие благоприятной среды для получения нового знания. А для страны уровень науки — свидетельство степени развития ее интеллектуального потенциала. Происходящий ныне в отечественной науке процесс реформации под флагом глобализации ничего в этом отношении не меняет, т.к. никакая глобализация не отменяет необходимости создания в национальных и региональных рамках условий для научных исследований.

Не будет преувеличением сказать, что понятие интеллектуального потенциала весьма содержательное и достаточно сложное. Ранее оно большей частью употреблялось как некая метафора, а не как категория социального знания. Сейчас ситуация изменилась. В постиндустриальном мире ведущую роль играют страны с высоким интеллектуальным потенциалом. Последний востребован именно как некая интегративная целостность. В жизни современного общества возрастает роль науки, образования, новых, в том числе информационных, технологий – всего, что имеет отношение к интеллектуальному потенциалу. Переход развитых стран от индустриального к постиндустриальному, информационному обществу, экономика которого основана на знаниях (интеллектуальная экономика), также выдвигает на первый план интеллектуальную составляющую человеческой деятельности.

Уровень образования и состояние науки в стране связаны напрямую. Но наука менее инертна, чем система образования и за годы реформ она претерпела весьма существенные изменения. Численность научного персонала за последние десятилетия сократилась на 55%, произошло старение научных кадров, ибо ослаб приток молодежи, в результате чего по многим направлениям остро встала проблема преемственности научных поколений. Перестало обновляться научное оборудование, что негативно влияет на исследовательскую

активность. А, как известно, наука, в особенности фундаментальная – основа основ и современного образования и технологии, т.е. интеллектуального потенциала в целом. За последние двадцать лет значительно снизился престиж науки и научного труда, который в советские времена был достаточно высок. Так, социологические опросы, проводившиеся с целью выяснения рейтинга различных профессий, выявили падение рейтинга научных работников и возрастание авторитетности людей занятых предпринимательством; за ними идут работники торговли и журналисты. Ученые, военнослужащие и инженерно-технические работники по результатам исследования занимают последние места. Несомненно, все эти негативные явления связаны с многолетним мизерным государственным финансированием науки и, соответственно, с низкой оплатой научного труда в нашей стране.

Подводя итог, следует подчеркнуть, что роль и значение развития человеческих ресурсов, человеческого потенциала и капитала определяется тем, что от их уровня зависят дальнейшие прогрессивные сдвиги в социально-экономической жизни страны, обеспечения конкурентоспособности и безопасности страны и ее регионов. Управление развитием человеческих ресурсов, человеческого капитала и потенциала должно учитывать особенности конкретной страны и регионов, но вместе с тем, в этой сфере есть и свои специфические черты, это: а) рассмотрение населения как ценного ресурса и постоянного повышения его образовательного и профессионально-квалификационного уровня; б) органическое сочетание управления развитием человеческих ресурсов, человеческого потенциала и капитала со стратегией развития страны и регионов; в) создание объективных и субъективных условий для реализации потенциальных возможностей населения и превращения их в человеческий капитал.

Поскольку конкурентоспособность инновационной экономики все больше и больше зависит от достигнутого уровня развития человеческого капитала и человеческого потенциала, то необходимо разрабатывать стратегию их развития и реализации как на государственно-федеральном, так и на региональном уровнях. А это в свою очередь требует создания и разработки социально-экономического кластера и программного целевого управления человеческими ресурсами, человеческим потенциалом и капиталом. Однако эта работа остается до сих пор за пределами научных интересов и исследовательских программ в нашей стране, что определяет необходимость активизации деятельности по изучению человеческого потенциала и форм его реализации.

Литература:

1. Файзуллин Ф.С., Файзуллин Т.Ф., Человеческий потенциал и капитал как факторы развития общества//Вестник ВЭГУ. 2013, № 4. – С.75.

Возможности социологии труда в изучении сферы сервиса¹

В настоящее время в России наблюдаются противоречивые процессы в сфере трудовой деятельности, о чем свидетельствуют результаты исследований, как экономистов, так и социологов, занимающихся изучением труда. Традиционно все изменения трудовой сферы условно объединяют в две группы:

- изменения на рынке труда и в формах занятости населения;
- изменения в организации производства [1].

Отметим лишь некоторые из них. Современные технологии приводят к изменениям во всех сферах жизни человека, в том числе в трудовой деятельности. С развитием и внедрением современных технологий расширяются возможности неформальной занятости, самозанятости, вторичной и частичной занятости. В настоящее время все более распространенным становится «фриланс», который затрагивает новые сферы деятельности². Кроме того, трансформируются и исчезают некоторые виды труда; получают широкое распространение нестандартные формы трудового поведения как работников, так и работодателей. Создаются виртуальные компании, позволяющие формировать гибкую и динамичную организационную систему, наиболее приспособленную к скорейшему выпуску и оперативной поставке новых товаров и услуг на рынок³.

Во многих организациях формируется представление о важности внедрения инноваций в производственный процесс. В связи с этим появляются новые должности (директор по управлению знаниями; вице-президент по управлению интеллектуальным капиталом; менеджер по интеллектуальным активам; директор по обучению; альянс-менеджеры; персонал, работающий с потребителями).

Указанные процессы приводят к неоднозначным социальным последствиям в организации и регулировании производственного процесса. Наблюдаются противоречия в ценностной системе в отношении труда, противоречия в системе оплаты труда; снижение уровня социальных гарантий в организациях. Однако положительным следствием наблюдаемых процессов является возможность вовлекать в трудовую деятельность

¹ Статья подготовлена в рамках реализации проекта № 2.2.2 «Программы стратегического развития ФГБОУ ВПО СПбГУСЭ на 2012-2016 гг.».

² Фрилансер – это человек, не связанный постоянными трудовыми отношениями (регулируемыми ТК) с компанией, а выполняющий для нее конкретную работу, оплачиваемую по факту.

³ Среди виртуальных организаций можно выделить объединения «физически» существующих фирм, которые сотрудничают на основе сети Интернет, и виртуальные компании, которые существуют лишь в виде WEB-страниц, сайтов, доменов, автономных программ и сервисов.

разнообразные социальные группы общества (студенты, матери малолетних детей, инвалиды и т.д.).

В контексте тематики нашей статьи значимыми представляются также такие изменения в сфере труда, как рост доли сферы услуг и по объему производства, и по количеству занятых в ней [2]. Таким образом, на рынке труда наблюдаются структурные изменения, в первую очередь, это касается перемещения рабочей силы из промышленности и сельского хозяйства в сферу услуг. Экономисты интерпретируют данный процесс как переход от изначально деформированной отраслевой структуры к более равномерной системе, отвечающей законам рыночной экономики [2].

Сфера услуг характеризуется распространением гибкой занятости. В ее разных отраслях данные процессы имеют свои особые проявления. В сфере бытовых услуг широко распространены неполная занятость и временная работа, значительна доля малоквалифицированного труда [3]. Высококвалифицированный труд востребован не во всех отраслях сферы услуг.

В целом, перемены, происходящие на российском рынке труда, привлекают внимание социологов к изучению современной ситуации, поскольку от характера труда и его разделения, а также от отношения человека к результатам труда зависят и структура общества, и жизнь людей во всех ее многообразных формах. Назрела необходимость обратить особое внимание социологов на изучение специфики трудовой деятельности в сфере сервиса и сфере услуг, что можно осуществить в рамках социологии труда, которая предоставляет свои возможности (подходы и инструментарий) новому направлению социологического знания – социологии сферы сервиса, поскольку труд по оказанию услуг отличается от труда, например, по добыче полезных ископаемых или труда в промышленном производстве и в сельском хозяйстве.

Труд в сфере услуг направлен на создание условий, при которых клиент (объект действия) будет функционировать на принципах самодостаточности. Отсюда труд как работа носит только созидательный характер. В этом случае люди могут трудиться как индивидуально (творец), так и коллективно (сотворец или сотрудник) на равных. Ценностное содержание труда в этой сфере является важной составляющей. Ценность труда в сфере услуг – это способность производителя услуги качественно удовлетворить потребность покупателя (клиента). Здесь важное значение обретает именно *качество*. Если рассматривать предприятия обслуживания с точки зрения динамики их развития, именно качество будет оказывать наибольшее влияние на их жизнеспособность. Успешная реализация качественного продукта потребителю является главным источником существования предприятия [4].

Представляется очевидным междисциплинарность социального явления «сервис», составляющего предмет научного интереса смежных отраслей социологического знания, одной из которых является социология труда; это неизбежно приводит к необходимости использования возможностей социологии труда в изучении трудового взаимодействия в сфере сервиса.

С представленных позиций детального изучения требуют те новые черты, которые обретает социальное пространство, понимаемое как система социальных полей, возникающих во взаимодействии «индивид – производство услуг – общественная среда». В обозначенной системе общественная среда предстает как фоновая составляющая анализа, тогда как индивид и производство – исходные (базовые) составляющие (см. рис.1).

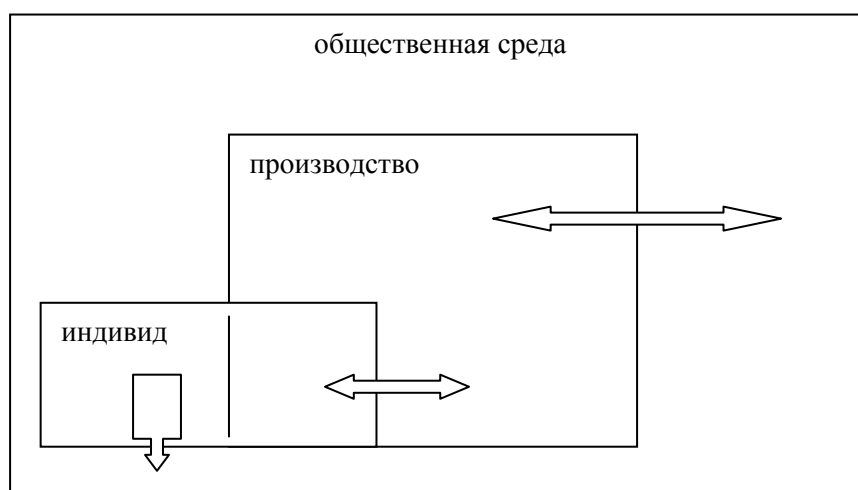


Рис. 1. Модель взаимодействия «индивид-производство-общественная среда»

В представленной нами модели отображены возможные формы взаимодействия индивида с окружающей средой и производством, производства с индивидом и окружающей средой, окружающей среды с индивидом, окружающей средой и производством. Все формы взаимодействия могут осуществляться по инициативе любого обозначенного актора и носить как однонаправленный, так и взаимонаправленный характер.

При этом социальная среда может анализироваться по ряду стандартных аспектов:

- научно-техническому;
- демографическому;
- экономическому;
- социологическому;
- социокультурному;
- политическому;
- международному.

Эти аспекты охватывают тот минимум факторов научно-технического, демографического, экономического, социологического, социокультурного, внутри- и

внешнеполитического характера, которые оказывают наибольшее влияние на тенденции и перспективы развития объекта исследования.

В социологии труда в контексте внешнесредового среза исследований [5] оказываются такие проблемы сферы сервиса как функционирование предприятий [6], их обеспеченность ресурсами (квалифицированными кадрами [7], технико-технологическими возможностями); вопросы формирования специфической социокультурной среды, функционирование отдельных социальных групп на рынке труда и их занятость в сфере сервиса [8].

Измерение внутрисредовых особенностей функционирования системы «индивид – производство – общественная среда» в сфере сервиса связано с такими проблемами социологии труда как специфика индивидуального и группового трудового функционирования, качество трудовой жизни [9], социализация [10] и мотивация персонала на предприятиях [11], уровень удовлетворенности отдельными аспектами труда (в частности, заработной платой) [12], социологическое измерение предпринимательства [13] и многие другие.

Таким образом, очевидно, что социология труда находится в тесной взаимосвязи с социологией сферы сервиса. Это новое направление возникает как результат поиска собственно социологического подхода к процессам, сопутствующим построению коммуникативного пространства и специфического взаимодействия между поставщиком (производителем) и потребителем. До последнего времени сервис рассматривался в контексте экономического и социально-экономического знания, как сфера экономической (социально-экономической) деятельности, в которую вовлечены два основных социальных субъекта – потребитель и производитель услуги, связанные деятельностью по удовлетворению потребностей потребителя. Однако подобный взгляд сводит понятие сервиса к услуге.

Сфера услуг довольно давно является предметом социально-экономического анализа. Причем в литературе встречаются следующие варианты представления о содержании понятия «сфера услуг» [14]:

- отождествление сферы сервиса и сферы услуг. Это происходит вследствие сужения понятия «сервис» до понятия «услуга»;
- отождествление сферы сервиса и сферы обслуживания;
- отождествление сферы услуг и сервисной деятельности;
- дифференциация данных сфер с осознанием их тесной взаимосвязи.

Что касается изучения сервиса, то здесь главным образом преобладают работы экономического характера. При этом в контексте экономического и социально-экономического знания сфера сервиса рассматривалась как сфера экономической

(социально-экономической) деятельности, в которую вовлечены два основных социальных субъекта – потребитель и производитель услуги, связанные деятельностью по удовлетворению потребностей индивида или группы (потребителя). Однако подобный подход сводит понятие сервиса к услуге, что, несомненно, сужает пространство социологического анализа сферы сервиса.

Рост системного интереса к сфере сервиса наблюдается на рубеже 2000-х годов и в настоящее время. На IV Всероссийском социологическом конгрессе в рамках работы круглого стола «Социология производства и потребления услуг» широко обсуждались вопросы соотношения понятий «услуга» и «сервис», а также возможности формирования новой отрасли социологического знания – социологии сферы сервиса [15]. В частности, отмечалось, что существуют характеристики, отличающие сервис от услуги. Услуги могут как принимать сервисный характер, так и быть не сервисными. В повседневном взаимодействии субъекты могут оказывать взаимные услуги, не извлекая из этого финансовой выгоды и не рассматривая ее как сервис. Клиент может получить услугу, но при этом остаться недовольным уровнем сервиса. Другими словами понятие сервис выражает *уровень качества организованной деятельности по предоставлению услуг* [16].

Мы согласны с коллегами в том, что существенное различие услуги и сервиса, выражается в рассмотрении первой как процесса, нацеленного на конечный результат деятельности или взаимодействия, а второго – как показателя качества этого процесса, требующего определенных профессиональных знаний, навыков и компетенций, а также организационного контекста. В таком аспекте сервис может быть рассмотрен как качественная характеристика организованной деятельности по представлению тех или иных профессиональных услуг, направленных на удовлетворение запросов потребителей. Таким образом, продуктом сферы сервиса и его центральным элементом является услуга, что сближает эти два понятия и делает возможным их употребление как синонимов. Однако, понятие «сфера сервиса» делает акцент на процессах, происходящих между поставщиком и потребителем услуг, а понятие «сфера услуг» подчеркивает значение конкретной услуги или результата этого взаимодействия. Кроме того, термин «сфера услуг» может объединять различные виды деятельности по предоставлению этих услуг с определенным уровнем сервисного обслуживания [17].

В связи с этим наиболее адекватным представляется рассмотрение сферы сервиса в качестве социального института, а собственно сервиса – как повседневной социальной практики, определяющей уровень и качество жизни общества.

На сегодняшний день остаются недостаточно изученными социальные аспекты функционирования сферы сервиса. Однако именно они позволяют выявить не только

конкретные социально-экономические законы потребления услуг, но и институциональную основу сервиса, его социальные функции; определить место и роль индивидов, групп, организаций, общества в новом социальном институте.

Выявить взаимосвязи между акторами сервисного взаимодействия позволяет разработка теоретико-методологических аспектов социологии сферы сервиса. Данное взаимодействие можно рассматривать в рамках различных социологических теорий [18]:

– теория обмена (разрабатывающая принципы социального обмена, справедливости, вознаграждения) позволяет объяснить причины удовлетворенности/неудовлетворенности индивида, группы (акцент смещается в сторону ценности услуги, и сервис здесь выступает как сопутствующее взаимодействие, коммуникация);

– теория символического интеракционизма помогает конкретизировать психологические особенности потребительской активности представителей разных групп потребителей, поскольку рассматривает социальное взаимодействие как межличностные отношения (акцент при этом смещается на коммуникации);

– теория структурного функционализма рассматривает потребителя и его ценностные установки, формирующиеся под воздействием его статуса, личной позиции, образования, а также взглядов представителей его поколения (акцент на свойствах системы самосохранения и устойчивости);

– теория функционального анализа представляет возможность исследовать дисфункции системы, которые рассматриваются как рассогласование между культурой и структурой, если некоторые люди не способны действовать согласно нормативным ценностям;

– теория конфликта необходима в вопросах изучения конфликтов, основными причинами которых в сервисе является недостаток информации, искажение или отсутствие которой приводит к дисбалансу сервиса;

– социологические теории, описывающие индивидуальное поведение (бихевиоризм, ролевая теория, теория стратификации и др.). Включают анализ двух составляющих – индивида (группы) и сформированных социальных норм, ценностей, образцов поведения.

Из *макросоциологических* теорий можно отметить:

– институциональный подход: сервис рассматривается как социальный институт, который характеризуется нормами и санкциями, правами и обязанностями, особым типом регламентации, предназначенными для регулирования социальных и социально-экономических взаимоотношений потребителей и исполнителей услуг [19];

– культурологический подход: сервис раскрывается как социокультурный механизм, способный выполнить задачу упорядочивания связей между людьми. Он формирует социальное поле сервисного взаимодействия. Стабильность их связей проявляется в

ритуальности сервисного поведения. Их постоянство сообщает о том, что общество нуждается в сервисных отношениях, стремится их воспроизводить, в то же время он, развивая потребности, искусно провоцирует человека менять свои социальные «метки» или «знаки», что свидетельствует о вариативности сервисных отношений [20];

– системный подход, который позволяет рассматривать значимость сервисных взаимодействий в контексте системных свойств, а сам сервис как динамическую систему (в частности свойство эмерджентности, обладая которым, сумма частей сферы сервиса создает эффект «приращения энергии», что создает предпосылку к дальнейшему развитию сервисного взаимодействия) [21].

В прикладном аспекте социология сферы сервиса может опираться на концепции «качества» («качества жизни», «качества взаимодействия», «качества индивида», в том числе в смысле его производительных способностей и потребительских возможностей).

В целом, в настоящее время происходит теоретико-методологическое переосмысление содержания понятия «сервис», смысловое наполнение и разработка подходов к исследованию его социальных аспектов. Поэтому построение междисциплинарных связей между социологией сферы сервиса и социологией труда, а также другими смежными направлениями, интеграция и дифференциация теоретико-методологического и инструментального содержания является перспективным направлением социологического поиска.

Литература:

1. Токарская Н.М., Карпикова И.С. Социология труда. Уч. пособие. – М.: Логос, 2006. – С.63.
2. Акавова Г.К. Формирование и развитие механизма управления занятостью в сфере услуг: Авт.дис....к.экон.н. по спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (сфера услуг). –Махачкала, 2006.
3. Токарская Н.М., Карпикова И.С. Социология труда. Уч.пособие. – М.: Логос, 2006. – С.95;.
4. Рофе А.И. Теоретические представления о труде//Труд и социальные отношения. 2008. № 1,2. 24.
5. Молчанов А. Концепция достойного труда и проблемы ее реализации. К 90-летию международной организации труда//Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. № 7.

6. Осадчук В.Л. Особенности лидерства и руководства в организации Интернет-торговли
Актуальные проблемы социологии. Сборник научных трудов преподавателей,
аспирантов и студентов кафедры «Социология»//Под ред. Костина Р.А., Бояркиной
С.И. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2012.– С. 184-191.
7. Чистякова Л.А. Актуальные требования работодателей на современном рынке труда/
Актуальные проблемы социологии. Сборник научных трудов преподавателей,
аспирантов и студентов кафедры «Социология»//Под ред. Костина Р.А., Бояркиной
С.И. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2012. – С. 206-213.
8. Юдина А.А. Женское малое предпринимательство: социологический анализ
мотивационных групп / Актуальные проблемы социологии. Сборник научных трудов
преподавателей, аспирантов и студентов кафедры «Социология»//Под ред. Костина
Р.А., Бояркиной С.И. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2012. – С. 219-225.
9. Бояркина С.И., Ользятнева Г.Ю. Качество трудовой жизни коллектива ОАО «Магнит»
г. Элиста/Современные проблемы социологии. Сборник научных трудов
преподавателей и аспирантов кафедры «Социология»//Под ред. Костина Р.А.,
Бояркиной С.И. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2011. – С. 48-57.
10. Бояркина С.И., Санина Е.С. Трудовая социализация личности в коллективе в «ООО
McDonald`s» Кировский//Современные проблемы социологии. Сборник научных
трудов преподавателей и аспирантов кафедры «Социология». / Под ред. Костина Р.А.,
Бояркиной С.И. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2011. – С. 57-64; Бояркина С.И., Данилова
Н.А. Трудовая социализация в коллективе автосалона-дилера «Ниссан» / Актуальные
проблемы социологии. Сборник научных трудов преподавателей, аспирантов и
студентов кафедры «Социология» / Под ред. Р.А. Костина, С.И. Бояркиной. – СПб.:
Изд-во СПбГУСЭ, 2013. – С. 72-79; Бояркина С.И., Толкачева В.Н. Трудовая
социализация сотрудников административно-управленческого аппарата ФГБОУ ВПО
СПбГУСЭ/Актуальные проблемы социологии. Сборник научных трудов
преподавателей, аспирантов и студентов кафедры «Социология»//Под ред. Костина
Р.А., Крыловой М.А., Бояркиной С.И. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2012. – С. 29-34.
11. Зими́на Е.В. Трудовая мотивация как условие профессиональной самореализации
специалистов социальной работы. Автореферат диссертации на соискание ученой
степени кандидата социологических наук. Иркутск, 2009; Самсонова Т.И., Вольф Е.В.
Трудовая мотивация социальных работников/Актуальные проблемы социологии.
Сборник научных трудов преподавателей, аспирантов и студентов кафедры
«Социология»//Под ред. Костина Р.А., Бояркиной С.И. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2012.
– С. 60-69.

12. Давыдов С.А. Предельная заработная плата в социальном измерении: монография. – СПб.: Изд-во СПбГАСЭ, 2005. – 159 с.
13. Чулочников В.С., Юдина А.А. Инновации в женском малом предпринимательстве (в сфере услуг Гатчины) / Актуальные проблемы социологии. Сборник научных трудов преподавателей, аспирантов и студентов кафедры «Социология» // Под ред. Костина Р.А., Бояркиной С.И. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2012. – С. 98-108; Чулочников В.С., Мальцева Т.А. Малое предпринимательство автосервисных услуг: социальные показатели/Актуальные проблемы социологии. Сборник научных трудов преподавателей, аспирантов и студентов кафедры «Социология»//Под ред. Костина Р.А., Бояркиной С.И. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2012. – С. 86-98.
14. Шишкина Е.В., Рочева Я.С. Сфера сервиса в социологическом измерении // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие: Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. — М.: РОС, 2012. –С. 8474-8480.
15. Социология производства и потребления услуг//Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие: Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса/РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. – М.: РОС, 2012; Шишкина Е.В. Сфера сервиса в предметном поле социологии//Сфера сервиса в социологическом измерении. Сборник мат.межрегион. науч.-практич. конф. / Под общ.ред. Р.А.Костина. – СПб.: СПбГУСЭ, 2013. – 199 с.
16. Шелудько Г.В. Онтология сервисной реальности: автореф. дис.... д-ра филос. наук. – М., 2008. – С.7; Горбунова М. Ю. Эмоционально-коммуникативный сервис в процессе производства и потребления услуг//Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие: Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса/РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. – М.: РОС, 2012. – С. 8446.
17. Горбунова М. Ю. Эмоционально-коммуникативный сервис в процессе производства и потребления услуг // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие: Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. — М.: РОС, 2012. – С. 8446.
18. Донскова Л.И. Сервис как социальный феномен: концепция и технология управления. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора социологических наук. Новосибирск, 2009.
19. Маковская И.В. Российский сервис как социальный институт. Автореферат на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Москва. 2010.

20. Родионова В.И. Сервис в контексте теории культуры. Автореферат на соискание ученой степени кандидата философских наук. Ростов-на-Дону. 2001.
21. Давыдов А.А. Теория «социальных фрагментов» – общая социологическая теория? // Социологические исследования. 2004. № 8. – С. 131-138.

Раздел 2.

ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Алтынцева Е.А. (Пермь)

Перспективы развития малого предпринимательства в городе Перми

Пермь с самого момента своего возникновения отличалась выгодным географическим расположением, находясь на перепутье важных дорог. Во-первых, это был речной путь с Урала в Центральную Россию: караваны с медью и железом с уральских заводов шли по единственному водному пути реки Чусовой и далее по Каме и Волге. На Егошихинской пристани они останавливались для того, чтобы чусовские лоцманы уступили место камским. В связи с этим Егошиха стала важной этапной пристанью большого водного пути с Урала в центр России. Во-вторых, здесь же проходила сухопутная дорога из Центра в восточную часть, по которой шли товары для всей Сибири. Описанное положение способствовало росту города в XIX-начале XX века в связи с тем, что купеческое предпринимательство и широкие торговые связи развивали экономику всей губернии. Об этом обстоятельстве свидетельствовали растущие обороты на ярмарках, создание сети торговых заведений, открытие представительств иностранных фирм [1].

С приходом советской власти Пермь утрачивает свою истинную сущность: во-первых, «город утратил статус губернской столицы и стал одним из райцентров сначала Уральской, а затем Свердловской области» [2], тем самым потеряв статус центрального города; во-вторых, «на смену коммерции – второй опоре городской жизни, пришла распределительная система» [3].

В 90-ые – начале 2000-х гг. по всей стране начал массово и практически неуправляемо развиваться бизнес, что связано с тем, что на смену плановой экономике пришла рыночная экономика, а государство было в тот момент не в состоянии привести в порядок эту сферу, так как отсутствовали нормативные акты, меры поддержки и контроля.

В Послании Президента РФ Федеральному Собранию в 2007 г. прозвучала мысль о необходимости развивать малое предпринимательство, так как «где развивается мелкий бизнес, там меньше бедных и ниже показатели смертности» [4] и «При дальнейшем развитии малого бизнеса будет расти средний класс...» [5], что было рассмотрено региональными и

муниципальными властями как сигнал того, что необходимо создавать комплекс мероприятий, которые могли бы способствовать развитию мелкого бизнеса.

Отметим, что со стороны научного сообщества также звучало мнение о том, что малый бизнес необходимо развивать, так как он «является не только катализатором экономического роста, но и фактором стабилизации рынка занятости в кризисных ситуациях, поскольку предоставляет активным горожанам возможность реализовать свои способности» [6].

Таким образом, к середине 2000-х гг. для государственных и муниципальных структур решение вопроса о мерах способствования развитию и создание программ поддержки малому и среднему бизнесу стало одной из самых актуальных задач.

Отметим, что на 2008 год доля занятых в малом бизнесе в городе Перми была существенно ниже, чем в Екатеринбурге, Челябинске или Казани (20% против 30-40%). В 2011 г. число субъектов малого и среднего предпринимательства в расчете на 10 тыс. человек населения, составило 783,27 единиц, в 2012 г. – 833,16 [7].

По мнению бывшего губернатора Пермского края Олега Чиркунова «на низкий уровень развития предпринимательства влияет то, что крупные предприятия и государство заблокировали выход малого бизнеса в сферы своей деятельности, поэтому на рынке осталось совсем мало место для развития малого и среднего бизнеса, что сдерживает его развитие и делает экономику, в целом, неэффективной» [8].

Он считает, что государственные структуры должны дать мелкому бизнесу развиваться благодаря передаче на аутсорсинг непрофильных услуг (уборка помещений, общественное питание, бухгалтерия, юридическое сопровождение, IT-услуги). В таких сферах как здравоохранение, образование, социальные и жилищно-коммунальные услуги малый бизнес не может развиваться, так как его конкуренция с государством в любом случае бесперспективна.

В 2008-2011 гг. в ходе реализации Краевой целевой программы «Развитие предпринимательства в Пермском крае в 2008-2011 годах» был совершен ряд мероприятий, направленный на «искоренение» этой проблемы:

- продажа государственных и муниципальных предприятий в сфере строительства, содержания дорог и общественного транспорта в частные руки;
- конкурсное размещение на рынке услуг здравоохранения, образования и социальной сферы;
- передача управления жилищным фондом частным управляющим компаниям;
- выплаты родителям детей, не посещающих муниципальные детские сады;
- спортивный сертификат для учащихся средних школ.

В результате данных мероприятий развивается сектор частных детских садов, частных медицинских лабораторий, а из таких сфер как водоснабжение, энергетика и сетевое хозяйство вообще исчезло государственное присутствие. В то же время отметим, что перечисленный ряд мероприятий дал незначительный рост субъектов малого и среднего бизнеса – только на 6% [9].

С 2010 г. в Перми функционирует региональное представительство Российского Европейского Информационного Корреспондентского Центра, деятельность которого направлена на содействие развитию делового сотрудничества Россия – Европейский Союз и продвижению региональных предприятий, как на европейский рынок, так и на рынок соседнего региона. За 2010-2011 г. за помощью в центр обратилось 237 предприятий, в 2012 г. – 250 [10]. При этом Юлия Боровых – директор информационно-делового центра Пермской Торгово-промышленной палаты, заместитель председателя комитета по развитию бизнеса Пермской торгово-промышленной Палаты, при которой находится данный центр, отмечает, что «предприниматели сами не очень активны. Они и хотят, чтобы им помогли, но ничего для этого не делают» [11].

В 2010 г. был создан специализированный информационный портал для малого и бизнеса «Малый бизнес Пермского края» (www.g2b.perm.ru), целью которого является сделать более доступной информацию о возможностях развития бизнеса и мерах его государственной поддержки.

С сентября 2011 года в Перми заработал первый бизнес-инкубатор, главной задачей которого является помощь начинающим предпринимателям в открытии собственного дела. Он оказывает малым предприятиям такие услуги как секретарские, бухгалтерские, юридические, консалтинговые, образовательные, а также в некоторых случаях помогает в получении кредита на развитие дела и выходу на местный рынок.

В бизнес-инкубаторе регулярно проходят встречи с предпринимателями, бесплатные семинары и тренинги от профессиональных бизнес тренеров. В 2012 году Городским бизнес-инкубатором было проведено 164 мероприятия, призванные способствовать развитию среднего и мелкого предпринимательства, которые посетило 3765 человек [12]. В рамках заключенного соглашения с ОАО «Сбербанк России» состоялась «Ярмарка франшиз». За время работы в городе Перми «Ярмарки франшиз» российские франчайзеры привлекли 12 потенциальных партнеров [13]. Данное обстоятельство свидетельствует о том, что городской бизнес-инкубатор ведет активную деятельность по привлечению населения к предпринимательству. К сожалению, отсутствуют данные о том, какова доля людей, из числа посетивших данные мероприятия, решившихся на открытие собственного бизнеса.

В 2012 году со стороны Администрации города Перми оказана финансовая поддержка 60 субъектам малого и среднего предпринимательства на общую сумму 14,6 млн. рублей, что более чем в 3 раза, чем в прошлом году [14].

Отметим, что данные субсидии предоставляются в случае победы в конкурсном отборе и по следующим направлениям:

1. Предоставление субсидий на организацию групп дневного времяпрепровождения детей дошкольного возраста и иных видов деятельности по уходу и присмотру за детьми;
2. Предоставление грантов начинающим субъектам малого и среднего предпринимательства в целях возмещения части затрат, связанных с началом предпринимательской деятельности;
3. Субсидирование части затрат, связанных с выплатой по передаче прав на франшизу (паушальный взнос).

То есть на получение субсидии могут претендовать начинающие предприниматели, предприниматели, работающие с франшизой, и те, кто осуществляет бизнес в сфере организации занятости дошкольников.

Основной целью долгосрочной целевой программы "Развитие малого и среднего предпринимательства в Пермском крае на 2012-2014 годы" является создание условий для развития малого бизнеса во всех отраслях экономики и увеличение количества занятых в малом бизнесе в Пермском крае. Особое внимание в программе уделяется развитию мотивов организации собственного бизнеса у молодёжи (реализации специальных программ обучения для школьников 9-11 классов, студентов и молодежи в возрасте до 30 лет), а также формированию положительного образа предпринимателя в обществе, повышению «предпринимательской» грамотности, снижению административных барьеров.

На первый взгляд, кажется, что описанные выше меры должны способствовать развитию малого и среднего бизнеса на территории города Перми, и доля мелких и средних предпринимателей должна неуклонно расти с каждым годом в социальной структуре города. В то же время отметим, что недавние изменения в федеральном законодательстве, касающиеся повышения для индивидуальных предпринимателей сумм выплат для сотрудников в Пенсионный Фонд России, вынудили «уйти в тень» или вообще закрыть бизнес некоторую часть мелких собственников [15]. На 1 июня 2013 г. Пермский край по количеству закрывшихся ИП в период с 1 декабря 2012 года занимает 3 место по России, после Татарстана и Нижегородской области [16].

В таблице № 1 размещены основные показатели деятельности малых предприятий в Пермском крае за период с 2008 по 2012 год. Обратим внимание на то, что данная таблица демонстрирует негативную динамику, так как все отобранные показатели развития малого

бизнеса так и не вышли на докризисный период и, если сравнивать показатели 2011 и 2012 годов и учитывать данные о сокращении ИП за 2013 г., то малый бизнес находится в процессе серьёзного упадка.

Таблица 1

**Основные показатели деятельности малых предприятий
(без микропредприятий) в Пермском крае [17]**

Год	Инвестиции в основной капитал малых предприятий тыс. руб.	Оборот малых предприятий, тыс. руб.	Среднесписочная численность работников (без внешних совместителей) малых предприятий, человек	Средняя численность работников малых предприятий (без микропредприятий), человек	Количество малых предприятий (без микропредприятий), шт.
2012	1 791 255.180	144 227 867.050	113 720	121 907	4 187
2011	2 363 385.830	210 727 024.880	119 476	129 739	4 225
2010	1 385 033.370	149 048 123.940	104 236	115 710	4 195
2009	3 776 413.440	138 710 601.820	116 708	127 933	4 411
2008	данные отсутствуют	217 425 399.690	137 075	148 922	4 352

Итоги исследования журнала Forbes «Самых привлекательных городов для ведения бизнеса в России» за 2012 и 2013 г. также свидетельствуют о том, что в сфере развития предпринимательства в Перми имеются определенные проблемы, так как город уже два года подряд не попадает в этот список.

Отметим, что журнал описывает критерии отбора привлекательных для бизнеса городов следующим образом: «мы искали города с доступной квалифицированной рабочей силой, лояльными к предпринимателям налоговиками и наименьшим административным давлением» [18]. Таким образом, возможные причины, по которым в Перми на сегодняшний день медленно развивается малый и средний бизнес – административные барьеры со стороны местных властей и отсутствие кадров необходимой квалификации.

В стратегии социально-экономического развития города Перми говорится о том, что городские власти намерены «устранить инфраструктурные, логистические, транспортные и кадровые ограничения, минимизировать административные барьеры, создать условия для сотрудничества и партнерства бизнеса и городского сообщества» [19].

Так, например, к 2030 году планируется более чем в 5 раз сократить среднюю продолжительность периода с даты принятия решения о предоставлении земельного участка для строительства или подписания протокола о результатах торгов (конкурсов, аукционов)

по предоставлению земельных участков до даты получения разрешения на строительство по сравнению с показателем 2009 года [20].

Исследование, которое было подготовлено к XIII Всероссийской конференции представителей малых и средних предприятий «Инструменты поддержки и защиты малого и среднего бизнеса в условиях глобальных рынков», проходившей в Москве в мае 2013 года, даёт данные о том, что Пермский край оказался лишь на 16 месте в России по концентрации малого бизнеса с показателем 1,7% субъектов малого и среднего предпринимательства к общему количеству российского предпринимательства [21].

Наталья Коробейникова, исполнительный директор Пермского отделения «Опоры России», выявляет 5 проблем, которые мешают развитию бизнеса в Пермском крае: «Прежде всего, проблема с крупными естественными монополиями. Тарифообразование и энергообеспечение. Далее – персонал, предприниматели часто жалуются на нехватку квалифицированного персонала в своей отрасли. Затем – финансы, несмотря на то, что пермский гарантийный фонд активно работает. Борьба с коррупцией на 5 месте, она не сильно препятствует ведению бизнеса, но все отмечают, что есть лишь имитация бурной деятельности» [22]. Отмечая при этом, что по индексу «Опоры», программой поддержки предпринимательства в Пермском крае воспользовались лишь около 8% бизнесменов (то есть: знают о мерах поддержки порядка 50% представителей малого и среднего бизнеса, а воспользовались – только 8%).

Таким образом, Администрация города Перми и Правительство Пермского края совместно с федеральными органами власти осуществляет целый ряд мер, которые должны в ближайшее время способствовать развитию малого предпринимательства на территории г. Перми и Пермского края.

Структуры, нацеленные на развитие малого бизнеса в Перми и Пермском крае, Пермское отделение «Опоры России», Пермское отделение Российского Европейского Информационного Корреспондентского Центра, Пермский бизнес-инкубатор призывают пермских предпринимателей к активности, утверждая, что в крае имеется всё для успешного развития нужно только воспользоваться предлагаемыми ресурсами.

Литература:

1. Баяндина Н. П. Пермь купеческая. Пермь, 1997. С. 6.
2. Кабацков А. Н. Новая жизнь советского города / А. Н. Кабацков, А. И. Казанков // Мир России. 2010. Т. 19. № 2. С. 134.
3. Там же.
4. Путин В. В. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию

Российской Федерации. 2007 г.

1. URL: http://archive.kremlin.ru/appears/2007/04/26/1156_type63372type63374type_82634_125339.shtml (дата посещения – 20.09.2012).
5. Там же.
6. Визгалов Д. В. Пермь // Городской альманах 2003. М., 2004. С. 97.
7. Ежегодный отчет главы администрации города Перми за 2012 год. Пермь, 2013. С. 82.
8. Чиркунов О. Инновационное развитие промышленного региона // Экономическая политика. 2010. № 3. С. 47.
9. Ежегодный отчет главы администрации города Перми за 2012 год. С. 82.
10. Директор Евро Инфо Консультационного центра: "Предприниматели хотят, чтобы им помогли, но ничего для этого не делают". [Электронный документ] – URL: <http://echoperm.ru/efir/271/33474/> (дата посещения – 10.07.2013).
11. Там же.
12. Ежегодный отчет главы администрации города Перми за 2012 год. С. 33.
13. Там же.
14. Там же.
15. Пермь испугались увеличения страховых взносов. Массово ликвидируют ИП. [Электронный документ] – Режим доступа: <http://properm.ru/news/business/52866/> (дата посещения – 21.02.2013).
16. Сокращение малого бизнеса в Прикамье. Программа "Территория бизнеса – территория жизни". [Электронный документ] – Режим доступа: <http://echoperm.ru/efir/271/33451/> (дата посещения – 10.07.2013).
17. Основные показатели деятельности малых предприятий (без микропредприятий) // Федеральный портал малого и среднего предпринимательства. [Электронный документ] URL: http://smb.gov.ru/stat/stat/fsgs2/?year=2012&fo=%D0%9F%D0%A4%D0%9E&c_sort=&c_direction=ASC (дата посещения – 30.07.2013 г.)
18. 30 лучших городов для бизнеса — 2013: рейтинг Forbes. [Электронный документ] – Режим доступа: URL: <http://www.forbes.ru/reitingi-photogallery/239495-30-luchshih-gorodov-dlya-biznesa-2013-reiting-forbes/> (дата посещения – 01.06.2013).
19. Стратегия социально-экономического развития муниципального образования город Пермь до 2030 года. Пермь, 2010. С. 42.
20. Там же. С. 44.
21. Статистика малого и среднего предпринимательства в России: ключевые показатели, динамика сектора МСП (2008-2011 гг.) [Электронный документ] – Режим доступа:

http://www.rcsme.ru/libArt.asp?id=8477&r_id=&l_id=1 (дата посещения – 19.06.2013).

22. Сокращение малого бизнеса в Прикамье. Программа "Территория бизнеса – территория жизни".

Арсенко А.А. (Киев, Украина)

Деиндустриализация экономики США

как она есть на пороге XXI века

XX век вошел в историю США как век индустриализации. Последняя приняла характер промышленного бума после Второй мировой войны в рамках конверсии и фордизма. Вследствие этого 1945-1975 годы в США называют «славным послевоенным тридцатилетием» или «золотым веком капитализма». Действительно, фордистская модель производства сыграла важную роль в промышленной экспансии американского капитала. Выпуск стандартизированных товаров способствовал резкому подъему экономики и снижению стоимости предметов потребления. Это расширило масштабы консюмеризма и производства. Определенная связь роста заработной платы с производительностью труда содействовала как улучшению жизни рабочих, так и росту прибылей корпораций.

В XX веке *фордизм* стал одной из главных социальных структур накопления. Фордизм отдавал приоритет национальным рынкам, крупным, масштабным капиталоемким предприятиям, негибким производственным и бюрократическим структурам. Однако к исходу XX века фордизм вместе с практикой «социального партнерства» исчерпал свои возможности (см. табл. 1). На смену фордизму пришел *неофордизм*, сделавший ставку на мультинационализацию рынков материальных, финансовых, человеческих и др. ресурсов, компьютеризированные и роботизированные производства, гибкое изготовление специализированных изделий, микропроцессорные технологии [1].

Таблица 1

Сравнительная модель фордизма и неофордизма (режим накопления)

	Фордизм	Неофордизм
Режимная логика	Стандартизованная продукция Массовое потребление (количество)	Продукция на заказ Потребление по заказу (качество)
Трудовой процесс	Непрерывный поток (тейлоризм)	Прерываемый поток (гибкая специализация)
Межфирменные отношения	Вертикальная интеграция	Сетевая система

(Источник: Gottfried H. Compromising positions: emergent neo-Fordisms and embedded gender contracts / Heidi Gottfried // British Journal of Sociology. – June 2000. – P. 238.)

На исходе XX века посредством внедрения в экономическую практику информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в мире был учрежден «глобальный сборочный конвейер». Он дал «зеленый свет» мобильности капитала и режиму «гибкого накопления». Это привело к повышению роли транснациональных корпораций, действующих ныне во всем мире. ТНК извлекают колоссальные выгоды из международного разделения труда. Однако это не привело к созданию новых социальных структур накопления, адекватных фордизму.

Будучи социальной структурой накопления, фордизм более-менее успешно действовал в США до насаждения неолиберализма. Но он ушел в прошлое в США с утверждением «экономики казино» в годы рейганизма. В этот период деньги начали делать деньги, минуя реальное производство. На смену формуле Д→Т→Д' пришла формула Д→Д'. Это послужило одной из причин передислокации американской обрабатывающей промышленности в страны «второго» и «третьего» мира и деиндустриализации в США.

В погоне за прибылью ТНК легко приходят на зарубежные рынки и так же легко оставляют их. На исходе XX века они приобрели репутацию «убегаящих корпораций» в связи с экспортом рабочих мест за рубеж. Жертвами этого процесса стали как страны базирования штаб-квартир ТНК, так и принимающие их страны. Первые потому, что западные трудящиеся лишаются рабочих мест. Вторые потому, что они вынуждены выполнять работу западных ТНК за крайне низкую плату.

В итоге в Соединенных Штатах в XX веке произошло сокращение в экономике доли промышленного производства и рост доли сферы услуг. Удельный вес занятости в обрабатывающей промышленности снизился с 26,4% занятой гражданской рабочей силы в 1970 г. до 14,7% в 2000 г. [2]. Названный тренд продолжился и в XXI веке. По данным Минтруда США, занятость в обрабатывающей промышленности страны сократилась с 17,262 млн чел. в 2000 г. до 11,524 млн чел. в 2010 г. (до 8,1%) [3]

Передислокация американских рабочих мест за рубеж получила название «деиндустриализации». Это новое явление означает сокращение промышленного производства и возврат к доиндустриальной форме хозяйствования. В основе передислокации лежит много причин. Главная из них заключается в стремлении ТНК к сокращению издержек и повышению прибылей. Притягательным магнитом для ТНК в странах «второго» и «третьего» мира служит наличие в них дешевой рабочей силы.

Свертывание промышленности в США частично компенсируется расширением занятости в сфере услуг. Но эта отрасль не создает такие высокооплачиваемые рабочие

места, какими обладал промышленный пролетариат. В итоге многие домохозяйства попадают в тиски бедности, а безработные люди становятся заложниками «убегающих» корпораций. В последние годы деиндустриализация в США приобрела крайне негативный характер. Она ведет к структурному нарушению равновесия в экономике и ассоциируется с ростом безработицы и стагнацией реальных доходов.

Как известно, в обрабатывающей индустрии США сосредоточена наиболее образованная, квалифицированная, юнионизированная и высокооплачиваемая наемная рабочая сила. Уровень зарплаты рабочих в этой промышленности значительно выше, чем в иных секторах экономики. Это обеспечивало ранее рабочему классу стандарты жизни, свойственные «среднему классу». В настоящее время в США происходит «вымывание» высокооплачиваемых рабочих мест, что влечет за собой падение потребительского спроса, препятствует выходу из нынешнего кризиса и способствует втягиванию экономики в новый кризис перепроизводства.

В обрабатывающей промышленности компаниями выполняется 2/3 всех внутренних научно-исследовательских работ. В 2010 г. в ней было занято 35% всех инженеров по сравнению с 8,9% всех рабочих в США. Со «сжатием» обрабатывающей промышленности происходит «сжатие» и инженерного корпуса в США, уменьшение доли работников с дипломами университетов и колледжей. По словам топ-менеджера корпорации «Доу Кемикл» Э. Ливериса, «Куда движется обрабатывающая промышленность, туда следуют и инновации». В связи с этим вопрос о реиндустриализации экономики с каждым днем занимает все более приоритетное место в американской повестке дня [4].

Это диктуется как необходимостью сохранения инновационного пути развития, так и необходимостью сокращения торгового дефицита. Решение этой важной задачи невозможно без обрабатывающей промышленности. Ибо на ее долю даже сегодня приходится около $\frac{3}{4}$ экспорта США. Кроме того, обрабатывающая промышленность – это главный источник роста занятости в США. Создание одного рабочего места в ней ведет к созданию 2,9 рабочих мест в связанных с ней отраслях по сравнению с 1,6 рабочих мест в организациях по оказанию услуг в сфере бизнеса и на транспорте [5].

Деиндустриализация аннулирует высокооплачиваемые рабочие места членов профсоюзов и демонтирует профдвижение. Тяжелый удар наносит она по средним и крупным предприятиям. С 1999 г. в США было закрыто более 40000 предприятий, на средние и крупные из них пришлось 90% всех ликвидированных рабочих мест. В связи с этим журнал «New Labor Forum» писал: «Догма свободного рынка обеспечивает прикрытия правительственной политике, сформированной Уолл Стрит, а также многонациональным корпорациям, которые разрушают американский рабочий средний класс» [6]. Та же самая

догма уничтожает промышленные города в США, например, ставший нынче банкротом Детройт, который до недавнего времени был столицей автомобилестроительной индустрии.

В погоне за прибылью «капитаны индустрии» пренебрегают судьбами миллионов людей труда в США – и «синих», и «белых» воротничков. Недавнее исследование Калифорнийского университета говорит о том, что 14 млн «беловоротничковых» рабочих мест в США являются уязвимыми с точки зрения зарубежного аутсорсинга. Речь идет о тех рабочих местах, которые ранее обеспечивали восходящую социальную мобильность. Ныне более чем один из трех увольняемых рабочих останется без работы и будет исключен из рынка [7].

Таким образом, среди социальных издержек деиндустриализации первое место принадлежит безработице. Проблемы резервной армии труда в США особенно обострились в условиях глобального финансово-экономического кризиса. Несмотря на утверждения власть имущих о выходе американской экономики из Великой рецессии, положение в сфере занятости в США остается напряженным. По признанию печати, «для подавляющего большинства населения жизнь через пять лет после краха Уолл-Стрит в 2008 году всецело заполнена ежедневной борьбой за выживание, за то, чтобы свести концы с концами» [8].

Безработица возросла в США в результате деиндустриализации, достигла апогея после втягивания экономики в очередной кризис в 2008 г. и легла тяжелым бременем на плечи трудящихся. На протяжении 21 месяца вплоть до января 2011 г. безработица в США превышала 9% и незначительно снизилась только потому, что к этому времени тысячи американцев потеряли надежду найти работу и прекратили ее активные поиски. И тем не менее в марте 2011 г. безработные и частично безработные в США составили 28,4 млн чел., в т.ч. официально признанные безработными – 13,5 млн, находящиеся за пределами рабочей силы, но желающие работать – 6,5 млн; работающие неполный рабочий день, но стремящиеся обрести полную занятость – 8,4 млн [9].

Для оздоровления рынка труда Америке требуется 8,7 млн новых рабочих мест, а средний прирост рабочих мест в 2013 г. составил 196 тыс. в месяц. Исходя из этого, США понадобится более пяти лет для возвращения к докризисному уровню безработицы. При наличии в США более 7% «лишних» людей неполная занятость рабочей силы, т.е. доля занятых неполный рабочий день, составляет 13,9%. Положение осложняется тем, что 37,4% лиц, искавших работу в начале 2013 г., были безработными более полугода. В то же время большинство из более чем 4 млн безработных, прекративших поиски работы, относились к самому трудоспособному возрасту (25-54 года) [10].

С 2000 г. средний уровень оплаты труда в США снизился на 9% [11]. Почасовые заработки 40% американцев находятся сейчас ниже почасовой минимальной зарплаты в

США в 1968 г. Если бы минимальная зарплата росла в США такими же темпами, как производительность труда, начиная с 1968 г., то она составляла бы теперь 16,54 долл. в час, а не 7,25 долл. в час. Минимальная зарплата в конце 1960-х гг. равнялась 9,22 долл. в час (в долларах 2012 г.), т.е. была почти на два доллара выше ее нынешнего уровня в 7,25 долл. в час [12]. Отказ капитала от повышения зарплаты в соответствии с ростом производительности труда свидетельствует о крахе фордизма и еще большем усилении эксплуатации рабочего класса.

Взяв курс на внедрение неолиберализма, правящие круги США развернули наступление на жизненный уровень трудящихся с целью нового перераспределения национального богатства в свою пользу. В результате экономическое неравенство в США возвратилось к временам, предшествующим Великой депрессии 1930-х годов, и может достичь еще больших масштабов. Беспрецедентная комбинация массовой безработицы и падающей зарплаты привели к буму корпоративных прибылей, которые находятся на рекордном уровне в течение последних трех лет. В третьем квартале 2012 г. корпоративные прибыли составили 14,2%. Это самый высокий уровень удовлетворения «жажды наживы» в США с 1950 г. В то же время доля национального дохода, который достался рабочим, находилась на самом низком уровне за почти пять десятилетий. Зарплата трудящихся, занятых производительным трудом в частном секторе США, снижается почти полвека и уменьшилась с 30% ВВП в середине 1960-х годов до 20% в 2011 г. [13].

Перераспределение национального дохода в пользу большого бизнеса привело к колоссальному расширению пропасти между имущими и неимущими в США. Сегодня 400 самых богатых американцев владеют большим объемом активов, чем 150 млн самых бедных из них. Самые бедные 15% американцев (примерно 46 млн чел.) живут в семьях с доходом менее 22050 долл. в год, т.е. ниже черты бедности. Нужда в США имеет ярко выраженное «цветное» лицо. На каждые 100 долл., которые имеет белая семья, черная семья имеет 2 долл. На каждые 100 долл., которые имеет в своем кошельке одинокая белая женщина, одинокая черная женщина имеет лишь 25 центов [14].

«Новая экономика» не оправдала надежд и, по признанию многих ученых, является новым вином в старых мехах. В этом контексте британский социолог М. Видал пишет: «Фордистский режим накопления обеспечивал уникальный институциональный контекст, предоставивший возможность создать экстраординарную комбинацию высоких прибылей, растущей реальной зарплаты и устойчивого роста ВВП. В отличие от этого постфордистский режим в своей основе является дисфункциональным, характеризуется очевидной тенденцией к стагнации и агрессивными регрессивными трендами в отношении труда и отношений занятости» [15].

Поэтому рассуждения социологической пропаганды о наличии якобы «равных» возможностей и «свободы от нужды» в Новом Свете не имеют ничего общего с действительностью. В связи с этим бывший помощник заместителя министра финансов в правительстве Рейгана, профессор Пол Робертс пишет: «Образно говоря, **социальные лифты Америки сегодня возят людей совсем не туда, куда они изначально рассчитывали попасть**» [16]. Вполне понятно, что нынешний финансово-экономический и социальный кризис, принявший системный характер и поразивший все сферы жизнедеятельности в США, исключает надежду на то, что политический механизм диктатуры монополий сможет в обозримом будущем успешно провести реиндустриализацию и направить социальные лифты Америки в нужном для людей труда направлении.

Литература:

1. Gottfried H. Compromising positions: emergent neo-Fordisms and embedded gender contracts / Heidi Gottfried // British Journal of Sociology. – June 2000. – P. 235-238.
2. International Encyclopedia of Economic Sociology. Eds. J.Beckert, M.Zafirovski. – L. and N.Y.: Routledge, 2011. – P. 138.
3. United States Department of Labor. Employment by major industry sector [Electronic resource] – Modes of access: http://www.bls.gov/emp/ep_table_201.htm
4. Levinson M. Manufacturing the Future: Why Reindustrialization Is the Road to Recovery / Mark Levinson // New Labor Forum – Fall 2012. – P. 12.
5. Ibid. – P. 12-13.
6. Baugh B. Manufacturing Discontent: Is Deindustrialization Inevitable? / Bob Baugh B., Joel Yudken // New Labor Forum – Summer 2006. – P. 56.
7. Roberts P.C. The Offshore Outsourcing of American Jobs: A Greater Threat Than Terrorism / [Electronic resource] Dr. Paul Craig Roberts – February 17, 2013 – Mode of access: <http://www.globalresearch.ca/the-offshore-outsourcing-of-american-jobs-a-greater-threat-than-terrorism/18725?print=1>
8. Damon A. The Social Crisis in America. The Myth of an Accelerated Economic Recovery [Electronic resource] / Andre Damon – May 04, 2013 – Mode of access: <http://www.globalresearch.ca/the-social-crisis-in-america-the-myth-of-an-accelerated-economic-recovery/5333896>
9. U.S. Dept. of Labor, Bureau Economic Research, “The Employment Situation – March 2011”, Tables A-1 and A-8, seasonally adjusted.

10. Shierholz H. At a time of persistent economic weakness, today's jobs report represents an ongoing disaster [Electronic resource] / [Heidi Shierholz](#) – May 3, 2013 – Mode of access: <http://www.epi.org/publication/time-persistent-economic-weakness-todays/>
11. Hutchinson M. The United States as Haven of Economic Inefficiency / Martin Hutchinson / July 18, 2013 [Electronic resource] – Modes of access: <http://www.theglobalist.com/storyid.aspx?StoryId=10074>
12. 40% Of Americans Now Make Less Than 1968 Minimum Wage: News of the Day [Electronic resource] – Modes of access: <http://democrats.edworkforce.house.gov/blog/40-americans-now-make-less-1968-minimum-wage-news-day>
13. Magdoff A. Worse than the Great Depression: Mass Unemployment, 100 Million Americans Live in Poverty [Electronic resource] / [Fred Magdoff](#) , [John Bellamy Foster](#). – April 03, 2013 – Mode of access: <http://www.globalresearch.ca/worse-than-the-great-depression-mass-unemployment-100-million-americans-live-in-poverty/5329593>
14. *Bucheit P.* 4 Freedoms in America That Don't Exist Anymore [Electronic Resource] / [Paul Bucheit](#) – Mode of access: <http://www.alternet.org/news-amp-politics/4-freedoms-america-dont-exist-anymore>
15. Vidal M. Postfordism as dysfunctional accumulation regime: a comparative analysis of the USA, the UK and Germany / Matt Vidal // *Work, employment and society*. – 2013, vol. 27, No. 3. – P. 451.
16. Робертс П.К. Упадок американского среднего класса. Почему Америка не выходит из экономического кризиса? [Электронный ресурс] / Пол Крейг Робертс – Режим доступа: <http://www.terra-america.ru/upadok-amerikanskogo-srednego-klassa.aspx>

Бояркина С.И. (*Санкт-Петербург*)

**Качество жизни и трудовая социализация
сотрудников организаций сферы сервиса**

Необходимость создания условий для воспроизводства рабочей силы, повышения её количественных и качественных характеристик на основе роста качества трудовой жизни приводит к поиску теоретико-методологических и практических решений в сфере трудовых отношений. Это обусловлено следующими основными обстоятельствами.

Во-первых, за годы реформ в стране произошли значительные институционально-структурные изменения, повлекшие за собой ряд изменений в организационно-правовом

построении экономики, в трудовом законодательстве. Сформировалась многоукладная экономика с соответствующей структурой, изменились отношения между работодателями и наемными работниками.

Во-вторых, происходит активная интеграция России в мировое сообщество, где концепции формирования и развития «качества жизни» и «качества трудовой жизни» прошли достаточно долгий эволюционный путь и показали свою состоятельность в экономически развитых странах.

В-третьих, наша страна имеет ряд особенностей национального, культурного, исторического характера, которые обусловлены множеством факторов. Большое влияние на формирование социально-трудовых отношений оказывало многолетнее применение в экономике преимущественно командно-административных методов управления [5].

Конструирование качества трудовой жизни в организации связано как с деятельностью работодателя, так и работника. Первый выступает как субъективно-объективное начало, активно воздействующее и создающее предпосылки к развитию трудовых отношений с учетом факторов внешней среды. Второй является субъективным началом, потребляющим предлагаемые работодателем блага и вступающим (или не вступающим) в трудовые отношения. Результат этого диалога во многом зависит от того, имеется ли в организации нормативно-ценностная система, создающая определенные внутрисредовые рамки взаимодействия субъектов, а также меры воздействия на работника, которые способствуют его трудовой адаптации и социализации.

Тема трудовой социализации не является в социологии новой. Однако в современных социально-экономических условиях, когда происходит отраслевая реструктуризация, возрастание доли вклада в ВВП со стороны сферы услуг, смена форм собственности с государственных на частные, развитие малого и среднего бизнеса, многие предприятия которого представлены сервисными организациями, возникают новые ракурсы социологического анализа трудовых отношений.

Требования к работнику организации сферы сервиса имеют свою специфику. Первое – это обусловлено характером труда – ориентация на получателя услуги или помощи, а, соответственно, необходимость всех тех личных и профессиональных качеств, которые обеспечивают конструктивное взаимодействие оказателя услуги с получателем. Второе – имеет значение, кому принадлежит предприятие, поскольку на современном российском рынке немало предприятий представлено зарубежными организациями. В них приняты определенные нормативно-ценностные модели трудового поведения сотрудников, которые сопровождают бренд независимо от его территориальной принадлежности. В этом контексте вопросы, связанные с трудовой социализацией сотрудников, обретают новое звучание.

В период с ноября 2010 года по ноябрь 2013 года нами был проведен ряд социологических срезовых исследований по проблемам трудовой социализации в различных компаниях сферы сервиса. Так, с помощью анкетирования (n1выб.) и/или интервьюирования (n2выб.) были обследованы:

- сотрудники (N=195; n1выб.=90 – рядовые работники; n2выб.=5 руководителей) гипермаркета ОАО «Магнит», расположенного по адресу: Республика Калмыкия, г. Элиста, ул. Ленина, 280в (ноябрь 2010г.). Открытое акционерное общество «Магнит» является холдинговой компанией группы обществ, занимающихся розничной торговлей через сеть магазинов «Магнит», с местом нахождения в г. Краснодар. Сеть магазинов «Магнит» является одной из ведущих розничных сетей по торговле продуктами питания в России. По состоянию на ноябрь 2010 г. сеть «Магнит» насчитывала 3827 магазинов в формате «магазин у дома» и 39 гипермаркетов, расположенных в 1160 населенных пунктах Российской Федерации [2];

- сотрудники (N=52; n1выб.=32 – рядовые сотрудники) ресторанов сети быстрого питания «ООО McDonald`s», которая насчитывает более 32 000 ресторанов, расположенных в 118 странах мира, в которых работает более 1,5 миллионов сотрудников (декабрь 2010 года) [3];

- сотрудники (N=236 – принятые в течение года на основное место работы; n1выб.=112 – рядовые работники; n2выб.=6 руководителей административно – управленческого аппарата ФГБОУ ВПО СПбГУСЭ (декабрь 2011г.) [4]. Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики – единственный в Санкт-Петербурге, Ленинградской области и областях Северо-Западного региона России вуз, осуществляющий образовательную, научную и инновационную деятельность в сфере услуг. В настоящее время СПбГУСЭ осуществляет подготовку специалистов сервисного обслуживания населения, в том числе и для отраслей бытового и коммунального обслуживания городского хозяйства по широкому спектру экономических, технических, технологических, сервисных и социально-культурных специальностей;

- сотрудники (N=270, n1выб.=88 – анкетирование) одного из крупнейших автосалон-дилеров «Ниссан» на Северо-Западе России (ноябрь 2012г.) [1].

То есть среди обследованных организаций две основаны в России, две – в экономически развитых странах.

В «ООО McDonald`s» большинство сотрудников – молодежь. В России в компании «Макдоналдс» работает более 25 000 сотрудников, 75% сотрудников компании – студенты, чаще всего, в первый раз устраивающиеся на работу (так как компания предоставляет гибкий график работы, удобный для учащихся и студентов).

В ходе проведения исследования были сопоставлены позиционируемые нормы и ценности компании и полнота их реализации в трудовой деятельности.

Среди подтвержденных респондентами реализуемых ценностей оказались следующие:

«Стабильность и социальная защищенность», «Гибкий график работы».

Большинство респондентов удовлетворены предлагаемыми условиями труда и хотели бы продолжать работать в данной организации.

Неоднозначную оценку получили позиции: *«Мы ценим своих людей».* Примерно половина опрошенных сотрудников не считает, что их ценят и замечают на работе. Им предоставляют возможность проявить свои профессиональные знания и способности, но не личные качества. Поэтому большинство относится к работе как к способу зарабатывания денег.

«Равные возможности для всех», «отличная рабочая атмосфера», «компания новых друзей». В целом атмосферу в коллективе респонденты характеризовали как комфортную, но не бесконфликтную.

«Зарабатывай». Компания заявляет, что их зарплата конкурентоспособна. Но по результатам исследования видно, что ее сотрудники не разделяют этого мнения. Большинство не удовлетворены своим заработком (50% получают менее 10 000, 31% – от 11000 до 15000, 19% – от 16000 до 20000 руб.).

Специфика труда в данной организации определяется принятой системой субординации. Трудовая деятельность осуществляется командой (сменой), в составе которой имеются рядовые официанты, старший по смене, менеджер. Предполагается «наставничество»: старший помогает младшему. Правила поведения и внешнего вида (униформа) строго определены. На предприятии уделяют внимание вопросам, связанным с организацией неформальных встреч, досуга сотрудников, однако, и эти неформальные мероприятия проводятся для каждого статусного круга отдельно. Это разделение создает предпосылки для формирования потенциально конфликтной коммуникативной среды. При этом, насколько позволили судить результаты анкетирования, система «обратной связи» не налажена, мнение сотрудников не учитывается.

Таким образом, работодатель формирует специфическую нормативно-ценностную среду, довольно примитивную с точки зрения ее социальной направленности. Сотрудникам не предоставляют возможности выбора, участия, воздействия на трудовую среду. Возникают проблемы, связанные с отчужденностью труда. В совокупности с особенностями режима труда (высокая интенсивность, ночные смены) и его оплаты (для фронтлайн-персонала довольно низкая) организация сталкивается с проблемой текучести кадров. Однако, поскольку работа не требует специальных знаний и квалификации, работодатель находит

желающих подработать. В каком-то смысле это даже выгодно: не нужно «вкладывать» в сотрудника время и деньги, думать о карьерном росте и перспективах. Достаточно иметь устойчивый состав менеджеров разного уровня и постоянно меняющихся официантов. Поэтому протекание процесса трудовой социализации в «ООО McDonald's» по результатам исследования оценено как благоприятное и менеджерами, и официантами, но, видимо, у первых это связано с адекватной оплатой труда и возможностью участия в управлении трудовой средой, а у вторых с пониманием временности данной работы.

Несколько иная ситуация в автосалоне. Эта организация имеет гораздо более жесткие стандарты работы, основной целью которых – добиться лояльности клиента и поддержать статус бренда «Ниссан». Вся деятельность дилерских центров контролируется представителями головного офиса (Япония). В частности, принят метод «тайного покупателя», когда в качестве клиента может появиться любой представитель управляющего аппарата. В российских дилерских центрах приняты стандарты коммуникации, определяемые головным офисом компании, а именно: стандарт приветствия, деловой стиль речи, в том числе грамотные ударения и речь без слов-паразитов, стандарт предоставления информации клиентам. Стандарты внешнего вида (деловой стиль одежды), стандарты аккуратности и чистоплотности, стандарт дистанции при общении (среднестатистическое распределение зон общения): 0,5 м. – интимная зона, 1,2 м. – деловые отношения. Стандарты поведения в клиентской зоне: соблюдать правила этикета и нормы лексики; содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, а именно не держать на столе сопроводительных документов по проводимым сделкам и личных вещей; не принимать пищу на рабочем месте; не обсуждать вопросы личного характера в клиентской линейке: для этого есть зона отдыха и столовая; никогда не обсуждать своих клиентов, коллег и компанию; не допускать проявления негативных реакций при клиентах. Существуют также стандарты управления ожиданием: если клиенту необходимо подождать, ему всегда надо предложить присесть; показывать клиенту, где находится кафе; найти способ занять клиента; четко проговорить с клиентом предположительное время ожидания, заложив на непредвиденные обстоятельства 40% времени; за 30 минут до оговоренного времени окончания работ оповестить клиента, как идут дела; в случае задержки немедленно предупреждать о ней клиента и информировать о продвижении работ каждые 15 минут. Действуют и стандарты работы с конфликтом: сотруднику надо внимательно выслушать клиента; повторить суть его высказываний, уточнить претензию; принести извинения; признать справедливость чувств клиента; предложить варианты действия; поблагодарить клиента за терпение и выразить радость по поводу решения конфликта.

Выполнение поведенческих стандартов сотрудниками строго контролируется (ведется прослушивание и запись разговоров с клиентами, метод «тайный покупатель»), за их невыполнение (некачественное выполнение) следуют штрафные санкции (денежные). При этом большое внимание уделяется подготовке новых сотрудников. Помимо наставничества проводятся регулярные тренинги, для которых привлекаются не только старшие коллеги, но и узко профилированные специалисты (например, психолог). В целом в этой компании выраженной проблемы текучести кадров нет, однако сотрудники отмечали, что при наличии штрафов практически отсутствуют премии.

Таким образом, работодатель транслирует нормативно-ценностную среду, определяемую центральным управляющим органом. Поскольку дилерские центры расположены в разных странах, у сотрудников остаются некоторые возможности выбора деталей своего вида и поведения. Необходимость поддержания статуса бренда вынуждает работодателей проводить подготовку кадров в соответствии со спецификой их деятельности, обучать и контролировать. Эти затраты работодатель «окупает» отсутствием премий и штрафами, взимаемыми за нарушение стандартов. Со своей стороны сотрудники оказываются включенными в трудовую среду с понятными правилами поведения. Поддержка коллектива, определенных наставников, адекватная заработная плата способствуют эффективной социализации и устойчивому функционированию организации.

В российских компаниях сферы сервиса (торговое предприятие и образовательное учреждение) наблюдалось следующее.

Рядовые сотрудники гипермаркета ОАО «Магнит» отметили, что никаких специальных требований, равно, как и обучения, в организации нет. Все правила внутренней трудовой среды регулируются законодательством РФ. В целом недовольство связано преимущественно с низкой заработной платой, отсутствием обучения, премирования, высокой интенсивностью труда, конфликтностью атмосферы (только треть опрошенных характеризует отношения с коллегами положительно, большинство работников в той или иной степени вступают в конфликты). Показательным является распределение ответов на вопрос: «если бы Вы нигде не работали, пришли бы на это предприятие снова?» – 34,4% ответили, что не уверены, но, скорее всего, нет; возможно, да – ответили 31,1% ; нет, точно не приду – отметили 26,7%. Таким образом, те нормы, которые сотрудник осваивает в процессе социализации, не обусловлены спецификой организации. Однако, можно ли считать эту социализацию трудовой? Мы склоняемся к тому, что скорее это фрагмент общей социализации, результаты которой воспроизводятся в конкретной трудовой среде.

В ФГБОУ ВПО СПбГУСЭ ситуация примерно та же. Существенное отличие заключается в том, что нормативно-ценностная специфика обусловлено статусом

учреждения сферы образования. Строго оговоренных стандартов поведения и внешнего вида нет, однако, это подразумевается. Принимаемым на работу сотрудникам помогают коллеги и руководители подразделений. Специальные тренинги, обучение сотрудников не проводятся, в качестве санкций может применяться выговор. В целом, в организации благоприятный психологический климат, но такие проблемы как низкий размер заработной платы, отсутствие карьерного роста, наличие сотрудников-студентов, которые при окончании университета покидают свои рабочие места в поисках лучших вариантов, а также далеко не лучшие условия труда (всего 17% опрошенных считают их хорошими) приводят к частым увольнениям (из вновь нанятых сотрудников уволилось в течение года 63%).

В целом, нужно отметить, что в компаниях сферы сервиса явно прослеживаются следующие внешнесредовые факторы, влияющие на управление социализацией сотрудников:

1. Наличие вышестоящей контролирующей инстанции.
2. Статус бренда, учреждения – важно не только качество товара или услуги, но и качество персонала, поскольку именно рядовой персонал выстраивает коммуникативное пространство вокруг клиента.

К факторам внутренней среды, влияющим на социализацию, относятся:

1. Материальные: условия труда, его оплата.
2. Нематериальные: социально-психологический климат, обучение сотрудников.

Эти факторы играют важную роль уже на этапе трудовой адаптации, однако, при наличии указанных выше надорганизационных (внешний контроль, статус), формируется система, в которой сотрудник либо принимает заявленные нормы и ценности, либо покидает организацию.

В целом, можно отметить, что проведенные опросы продемонстрировали наличие проблем разного рода во всех обследованных организациях сферы сервиса, но наиболее успешно социализация протекает там, где работодатель обеспечивает высокое качество трудовой жизни, создает предпосылки для личностного роста сотрудника и прозрачные нормативно-ценностные ориентиры.

Литература:

1. Бояркина С.И., Данилова Н.А. Трудовая социализация в коллективе автосалона-дилера «Ниссан»//Актуальные проблемы социологии. Сборник научных трудов преподавателей, аспирантов и студентов кафедры «Социология»/Под ред. Р.А. Костина, С.И. Бояркиной. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ. 2013. – С. 72-79.

2. Бояркина С.И., Ользятнева Г.Ю. Качество трудовой жизни коллектива ОАО «Магнит» г. Элиста//Современные проблемы социологии. Сборник научных трудов преподавателей и аспирантов кафедры «Социология». / Под ред. Р.А. Костина, С.И. Бояркиной. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2011. – С. 48-57.
3. Бояркина С.И., Санина Е.С. Трудовая социализация личности в коллективе «ООО McDonald`s» Кировский//Современные проблемы социологии. Сборник научных трудов преподавателей и аспирантов кафедры «Социология»/ Под ред. Р.А.,Костина, С.И. Бояркиной – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2011. – С. 57-64.
4. Бояркина С.И., Толкачева В.Н. Трудовая социализация сотрудников административно-управленческого аппарата ФГБОУ ВПО СПбГУСЭ//Актуальные проблемы социологии. Сборник научных трудов преподавателей, аспирантов и студентов кафедры «Социология»/Под ред. Р.А. Костина, М.А. Крыловой, С.И. Бояркиной – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2012. – С. 29-34.
5. Молчанов А. Концепция достойного труда и проблемы ее реализации. К 90-летию международной организации труда//Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 7.

Бусурина Л.Ю. (Астрахань)

**Волонтерство как форма проявления
гражданской активности населения**

Добровольная помощь – понятие, актуальное во все времена. На протяжении существования человечества к подобной инициативе общество относилось по-разному, однако нельзя поспорить с тем, что без нее человечеству пришлось бы нелегко. Со времен сотворения мира человек не мог выживать в одиночку, без помощи другого. Мы бы наверняка давно прекратили свое существование, если бы люди не помогали друг другу, не действовали сообща. Да и сегодня, насколько приятнее и гармоничнее стала бы жизнь человечества, будь мы приучены, по возможности, поддерживать других, даже не знакомых нам людей. С практической точки зрения, массовость добровольческих или волонтерских движений – ценный показатель силы государства и здоровья его граждан. Известно, что в развитых, относительно благополучных европейских странах волонтерство – распространенное, обычное, всем понятное, знакомое практически каждому и, самое главное, отнюдь не чуждое явление. Проблема «вживания» в эту традицию для нас,

несомненно, до сих пор актуальна. Именно поэтому необходимо изучать и искать все новые подходы к развитию волонтерства как части национальной идеи России.

Актуальность данной проблемы подкрепляется еще и, к сожалению, не самым лучшим уровнем жизни в нашей стране, который, вероятно, можно повысить лишь благодаря развитию системы взаимопомощи, системы добровольного труда.

Отряды волонтеров Астраханской области, насчитывающие в своих рядах свыше двух тысяч человек, принимают активное участие в различных общественно значимых мероприятиях и акциях. Высокую оценку работе молодых добровольцев дал губернатор Астраханской области Александр Жилкин. 13 июля 2010 года в своем рабочем кабинете он беседовал с председателем Астраханского регионального отделения «Российский союз молодежи» (РСМ) Инессой Григорян и руководителем областного агентства по делам молодежи Максимом Резаковым [1]. Речь шла о настоящем и будущем областного волонтерского движения. «Активисты нашей организации уже не первый год шефствуют над детскими домами, участвуют в мероприятиях по развитию и популяризации донорства среди молодежи, обучают работе на компьютере детей из малоимущих семей, – доложила губернатору Инесса Григорян. – Нередко проводим совместные благотворительные акции с другими общественными организациями». За активное участие в юбилейных мероприятиях 500 волонтеров были награждены памятными медалями «450 лет Астрахани».

Губернатор Астраханской области Александр Жилкин первым узнал новость: получили одобрение практически все проекты (в том числе и волонтерские), представленные делегатами Астраханской области на молодежном форуме «Селигер-2009» [2]. Теперь самое трудное и ответственное – воплотить их в жизнь. В рядах астраханских волонтеров состоят неравнодушные к чужим бедам парни и девушки. Глава Астраханской области, в прошлом и сам молодежный вожак, похвалил ребят: «По сути, вы наверстываете то, что было упущено в начале 90-х годов после распада СССР и комсомола».

В области накоплен большой опыт волонтерской работы. «Главное теперь – через волонтерство привлечь молодежь Астраханской области к управлению территорией», – отметил губернатор. Он поручил своим молодым коллегам подготовить подробный банк данных – с тем расчетом, чтобы лучшие волонтеры вошли в кадровый резерв Астраханской области. «Важно, чтобы волонтерское движение в губернии ширилось из года в год и охватывало различные слои населения, – пожелал он руководителям регионального отделения РСМ. – Надо расширить направления вашей работы и учитывать на будущее такие из них, как оказание помощи нуждающимся, участие в работе добровольных народных дружин, борьба за чистоту населенных пунктов Астраханской области». Это и есть, по мнению главы области, важная часть подготовки молодежи к управленческим делам.

Рассказывая о проблемах, И. Григорян и М. Резаков обратились к опыту европейских стран – таких, например, как Чехия, где статус волонтеров определен на государственном уровне, и их работа входит в общий трудовой стаж. «У нас же до сих пор зачастую относятся к волонтерам пренебрежительно, как к бесплатной рабочей силе», – пожаловались молодежные лидеры губернатору и предложили выйти с инициативой в областную Государственную Думу, чтобы законодательно утвердить статус их организации. Александр Жилкин с этим согласился, но в свою очередь, посоветовал коллегам активнее пропагандировать волонтерское движение в областных СМИ. В конце лета под Астраханью в очередной раз соберутся активисты молодежных движений и организаций со всей России. Было бы полезно, сказал губернатор, открыть секцию волонтеров – чтобы активисты Астраханской области изучили опыт коллег и рассказали о своей работе.

Не секрет, что ни одни Олимпийские и Параолимпийские игры невозможно представить без участия волонтеров. Именно они помогают создать неповторимую атмосферу гостеприимства и радушия. Сочи не станет исключением. Волонтерами XXII Олимпийских и XI Параолимпийских игр станут люди разного возраста, работающие в самых различных областях. Студенты факультета педагогики и социальной работы Астраханского государственного университета смогли продемонстрировать богатый опыт в деле волонтерства в Оргкомитете «Сочи-2014». В копилке добрых дел, организованных волонтерским отрядом «Эмпатия» (он работает на факультете с 2007 года), уже немало общественно значимых акций.

Будущие социальные работники, организаторы работы с молодежью, социальные педагоги прошли систему тренингов, узнали, как работают различные структуры во время игр. К примеру, блок образования, культуры и церемоний отвечает за создание концепции, планирование, организацию, проведение церемоний открытия и закрытия игр, поздравительных церемоний, а также за развитие и внедрение инновационной образовательной программы «Сочи-2014». Стажировка в Оргкомитете «Сочи-2014» позволила волонтерам осознать, что каждый из них будет частью истории не только нашей страны, но и мирового Олимпийского и Параолимпийского движения. Стать олимпийским волонтером – уникальная возможность, которая выпадает очень редко.

Главные требования, которые предъявлялись к кандидатам в волонтеры, – это равнодушие, доброжелательность, трудолюбие, желание помогать и взаимодействовать, учиться и работать. Факультет педагогики и социальной работы Астраханского государственного университета совместно с региональным министерством социального развития и труда также принял участие в организации и проведении Всемирного дня против насилия и жестокого обращения с детьми.

Ответственным лицом в организации данного мероприятия стала выпускница факультета педагогики и социальной работы, магистр социальной работы Е. Шатохина, занимающая должность главного специалиста министерства социального развития и труда Астраханской области.

Волонтеры студенческого отряда «Эмпатия», функционирующего на факультете, устроили настоящий костюмированный праздник для участников Всемирного дня против насилия, распространили агитационные брошюры о гуманном отношении к окружающим, а в особенности к детям. Студенты факультета педагогики и социальной работы АГУ подготовили представление и с помощью языка песен и танцев рассказали о доброте, надежности, заботе и дружбе, которым они учатся каждый день у своих наставников и друг у друга.

Волонтерство представляет собой также одно из направлений деятельности профсоюзного студенческого комитета Астраханского государственного технического университета [3]. 16 марта 2011 года в Межвузовском студенческом клубе состоялось очередное собрание активистов, на котором произошло торжественное вручение членам комитета волонтерских книжечек. Это своего рода «паспорт доброты», где учитывается благотворительная деятельность, накапливается трудовой стаж добровольца. Там же записывается информация о поощрениях и дополнительной подготовке. Теперь студенты АГТУ носят почетное звание волонтеров Российской Федерации.

Свою первую поездку в новом качестве активисты АГТУ совершили уже 18 марта в Школу-интернат имени Степана Здоровцева.

Члены профсоюза готовились к этому дню заранее, собирали материальную помощь: книги, вещи, одежду, игрушки, диски – все, чего так не хватает ребятам из детского дома. Гости привезли с собой и небольшую концертную программу: активисты профсоюза пели, играли, водили хоровод с детишками, вместе с ними участвовали в конкурсах; наши студенты в костюмах ростовых кукол развлекали и веселили малышей шутками и плясками; девушки из института экономики и ансамбля «Джоконда» порадовали зажигательными танцами; студенты АГТУ подарили детям не только подарки, но и улыбки, хорошее настроение! К сожалению, для детей это редкость. Волонтеры АГТУ стараются сделать такие визиты регулярными, ведь в Астрахани немало детишек, которым нужно внимание.

Говоря о волонтерстве в Астрахани, нельзя не сказать об активистах областного отделения «Российского Красного креста» под председательством Людмилы Кинаровой, которые одними из первых в Астраханской области откликнулись на призыв принять участие в сборе гуманитарной помощи пострадавшим от пожаров. В офис общественной организации, организовавшей сбор помощи, с утра до вечера шли с сумками и коробками

жители города Астрахани и сельских районов области, которым была небезразлична судьба тех, кто в одночасье остался без крова и средств к существованию.

Участница Великой Отечественной войны Мария Николаевна Баранова принесла в пункт приема «Красного креста» новое ватное одеяло и полотенца. «Когда смотришь по телевизору, как огонь сметает с лица земли деревни под Москвой и Воронежем, сердце кровью обливается, – говорит активистка «Красного креста». – В войну фашист опустошал нашу землю, а теперь – природная стихия, от которой не застрахован никто.

И, хотя акция по сбору гуманитарного груза была объявлена только утром, уже днем в офисе «Красного креста» все проходы были заставлены коробами с гуманитарным грузом, что в свою очередь свидетельствует о том, что в Астрахани есть не только волонтеры, добровольцы, готовые помочь, но и просто добрые люди. Первыми откликнулись ветераны войны и труда, которые готовы отдать даже то, чем очень дорожат. Активны и предприниматели – владельцы астраханских торговых точек, продавцы продовольственных рынков. Они безвозмездно передали погорельцам десятки пар новой обуви, одежду, столовую посуду, постельные принадлежности и многие другие вещи, в которых нуждались погорельцы. Весь этот груз был отправлен из Астраханской области в Нижний Новгород, а оттуда – в пострадавшие от огня села.

Высоко оценил работу и призывает всех последовать примеру общественной организации «Красный крест» председатель Общественной палаты Астраханской области Виталий Аракелян. «Наша общая задача сегодня – помочь пострадавшим как можно скорее вернуться к нормальной жизни, – заявил он. – Астраханцы никогда не оставались безучастными к подобного рода трагедиям, от чистого сердца помогая нуждающимся» [4]. Так было в 2000 году, когда всем миром собирали средства родственникам погибших моряков с подводной лодки «Курск», и в 2008 году – при оказании помощи жителям и беженцам Республики Южная Осетия.

В Астраханской области существует не так много организаций, деятельность которых связана с волонтерством напрямую. Назовем их организаторами – «донорами» волонтерской помощи. К таким организациям можно отнести:

Красный крест – (Российский Красный Крест);

Российский союз молодежи – (РСМ);

Межвузовский студенческий клуб – (МСК).

Рассмотрим каждую организацию более подробно.

Красный крест – (Российский Красный Крест) – общественная благотворительная организация, которая является участником международного Движения Красного Креста и Красного Полумесяца. Международное Движение КК и КП объединяет свыше 500

миллионов человек в 181 стране мира. Всю свою деятельность Российский Красный Крест направляет на оказание самой разной помощи нуждающимся в ней людям.

Российский союз молодежи (РСМ) – самая массовая негосударственная, неполитическая молодёжная организация России, главная цель которой – помочь молодым людям найти своё место в жизни, самореализоваться, раскрыться каждому как многогранной личности. Около 1 млн. человек ежегодно участвуют в образовательных, развивающих, патриотических, профориентационных, досуговых, культурных и спортивных программах и проектах РСМ.

Межвузовский студенческий клуб (МСК), называемый также студенческим инновационным центром волонтерской работы, является координирующим центром по развитию волонтерской деятельности. Клуб также организует культурные и развлекательные мероприятия на различные темы.

В качестве организаций – «реципиентов» добровольческой помощи можно выделить следующие:

- Коррекция и Развитие. Реабилитационный центр для Детей и Подростков с Ограниченными Возможностями;
- Астраханский дом-интернат для престарелых и инвалидов;
- Автономная некоммерческая организация по предоставлению услуг в сфере защиты детства, семьи «Милосердие»;
- Дом интернат № 1 (Астрахань);
- Астраханское региональное отделение «Всероссийской общественной организации ветеранов (пенсионеров) войны, труда, вооруженных сил и правоохранительных органов»;
- Астраханская областная научная библиотека им. Н.К. Крупской;
- Астраханский кинотеатр «Иллюзион».

Для того чтобы более подробно изучить деятельность и специфику волонтерских организаций, были проведены: во-первых, экспертные интервью (экспертами в данном случае выступали руководители данных организаций), во-вторых, полуформализованные интервью волонтеров – из каждой организации было опрошено по 30 волонтеров¹.

Обобщим результаты экспертного опроса руководителей волонтерских организаций.

Как было отмечено руководителями упомянутых организаций, помощь нуждающимся слоям населения оказывается как социальными структурами так и волонтерами по

¹ Социологическое исследование проведено в рамках выполнения выпускной квалификационной работы Коробковой Л.В. в 2011 г.

собственной инициативе; волонтеров также привлекает государство в лице Отдела по молодежной политике при Администрации города и мэрии г. Астрахани.

Оказываемая добровольческая помощь оценивается как плодотворная и охватывающая многие направления. Волонтерская помощь нужна и востребованна, но в то же время ощущается ее нехватка; в частности, добровольцы стремятся оказать помощь людям из других стран и континентов, иногда даже забывая, что в нашем городе также есть нуждающиеся в помощи.

Волонтеры организаций РСМ, МСК и Красного Креста активно принимают участие в реализации множества проектов, например, таких как «Донорство», «Патриотическое воспитание молодежи», «Помощь детям, оставшимся без попечения родителей», они проводят творческие акции «Фестиваль студенческая весна», «Белая ромашка», «День борьбы со СПИДом», «Подари улыбку детям» и многих других. Также оказывается помощь горожанам в уборке домов, помещений и близлежащих территорий. Руководители волонтерских организаций единогласно отмечают, что без добровольцев вся деятельность данных организаций просто не существовала бы, волонтеры всегда готовы помочь, и всегда делают это ответственно и с большим желанием.

Деятельность волонтеров позволяет решать многие проблемы нашего общества, однако добровольной помощи никогда много не бывает, поэтому всегда есть возможность совершенствоваться в этом направлении. На сегодняшний день волонтерство и добровольчество воспринимаются населением как тяжелый непосильный труд. В связи с тем, что в г. Астрахани существует достаточное количество проблем, которые не в полном объеме охватываются волонтерской деятельностью, руководители РСМ, МСК и Красного Креста считают, что помимо той помощи, что волонтеры оказывают на сегодняшний день, необходимо уделять больше внимания помощи ветеранам ВОВ, одиноким пенсионерам, людям из домов для престарелых, детям-инвалидам и детям-сиротам, детям из детских домов, неблагополучным семьям, помогать в благоустройстве детских садов, библиотек, облагораживать кладбища и захоронения участников ВОВ и так далее.

Если говорить о том, достаточное ли количество волонтеров в организациях г. Астрахани на сегодняшний день, хотелось бы обратить внимание на тот факт, что руководители РСМ, МСК и Красного креста разошлись во мнениях.

Так, в РСМ предполагают, что достаточно лишь дать клич, и молодежь придет, отсутствует нехватка в волонтерах, а порой ощущается даже их переизбыток, а в МСК и Красном кресте полагают, что волонтеров очень не хватает, наше общество привыкло получать какую-либо выгоду за деятельность любого рода, но в таком случае, её уже нельзя

назвать добровольческой и бескорыстной. В связи с этим необходимо принимать определённые меры по привлечению волонтеров.

В настоящее время в современном обществе существует следующая проблема: в учебных заведениях и органах государственной власти не уделяется должное внимание воспитанию добровольчества и доброты с детства. В связи с этим возникает необходимость в привлечении к волонтерству как можно большего количества людей, а особенно молодежи.

Нужно информировать общественность о том, кто такие волонтеры, чем они занимаются, организовывать программы по привлечению людей в ряды волонтеров, заинтересовывая и поощряя их, учитывая и оценивая потребности и возможности людей. Надо чаще освещать деятельность волонтерских организаций в СМИ, привлекать людей собственными примерами, примерами родственников, друзей и т.д.

По вопросу важности возраста при оказании безвозмездной помощи мнения руководителей также разделились: так, в РСМ и МСК считают, что возрастной фактор не имеет никакого значения, всё зависит лишь от воспитания и ценностей человека и волонтерство не имеет возраста, т.к. и дети и взрослые сами решают, готовы ли они оказывать помощь или нет. А руководители других организаций настаивают на том, что люди старших возрастов более ответственно подходят к добровольчеству.

Также руководители волонтерских организаций отметили такой факт, что время от времени поступают предложения о добровольной помощи от рядовых граждан, не являющихся волонтерами, что в свою очередь говорит о том, что населению безразлична судьба людей, нуждающихся в помощи.

Далее рассмотрим результаты экспертного опроса руководителей организаций-реципиентов.

Руководители организаций-реципиентов полагают, что помощь нуждающимся слоям населения оказывают государственные учреждения, обеспечивающие социальную защиту населения, губернатор и мэр города, реже нуждающимся оказывают помощь меценаты и обеспеченные люди, имеющие свой бизнес, и лишь изредка безразличные люди, не являющиеся добровольцами.

По мнению руководителей организаций-реципиентов, волонтеры чаще оказывают помощь, связанную с общественным трудом, и реже гуманитарную и социальную. При этом подчёркивается, что даже и эта помощь порой оказывается для «галочки». В целом организации-реципиенты полагают, что помощь, оказываемая волонтерами, плодотворна, но, несмотря на это, нужно обязательно увеличивать ряды волонтеров, и тогда оказываемая добровольческая помощь будет еще плодотворнее. Объемом помощи, оказываемой волонтерами, удовлетворены не все руководители организаций-реципиентов. Причиной

нехватки волонтеров в нашем регионе, по мнению руководителей организаций-реципиентов, является недостаточная осведомленность граждан о такой деятельности как волонтерство; причина также кроется в неправильном воспитании современной молодежи. В качестве мер, предпринимаемых для увеличения рядов волонтеров, было предложено развивать стремление творить добрые дела с детства; больше пропагандировать волонтерство в СМИ. Однако, некоторые руководители организаций-реципиентов полагают, что предпринимать какие-либо меры бессмысленно, так как всё зависит от возраста добровольца, и чем старше человек, тем более ответственно он подходит к вопросу волонтерства.

Необходимо учесть и тот факт, что практически все организации-реципиенты получают в том или ином виде помощь от рядовых граждан, не являющихся волонтерами, и зачастую это люди, не состоящие в организациях данного типа в силу возрастной категории.

Как же оценивают свою работу волонтеры? В качестве объектов, которым оказывается добровольческая помощь, волонтеры определили следующие категории нуждающихся в волонтерской помощи: дети-инвалиды, дети-сироты; ветераны ВОВ; престарелые люди – пенсионеры; люди-инвалиды; малоимущие семьи; дети из неблагополучных семей; одинокие люди, по определённым причинам оставшиеся без семьи и крова; детские дома, дома-интернаты, дома для престарелых и инвалидов и т.п.; бездомные животные; храмы и церкви г. Астрахани; государственные структуры, министерство здравоохранения населения; больницы.

Сама по себе добровольческая помощь, по мнению опрошенных волонтеров, заключается в оказании помощи вышеуказанным категориям, т.е. детским домам; домам-интернатам; помощи детям-сиротам и детям-инвалидам; оказании помощи домам для престарелых и инвалидов; домам-интернатам для взрослых; проведение и организация различных акций и мероприятий; помощи ветеранам и престарелым людям по уборке в доме и близлежащей территории; помощь храмам и церквям г. Астрахани; в пропаганде акций защиты бездомных животных; благотворительности; донорстве; а также в проведении репетиторских курсов по определённым дисциплинам в детских домах и патриотическом воспитание молодежи. Однако, в таких социально значимых проектах, как, например, борьба с наркоманией, СПИДом, алкоголизмом и прочее, принимают участие далеко не все волонтеры.

Более половины респондентов (66,5%) отметили, что к ним обращались за помощью сами жители города и области, или государственные структуры, то есть оказываемая самостоятельно добровольная помощь не всегда достаточна. Таким образом, опрошенные волонтеры считают, что в нашем регионе ощущается нехватка волонтеров, и в связи с этим необходимо усилить желание населения безвозмездно оказывать какую-либо помощь.

По мнению добровольцев, содействовать этому может лишь хорошая и грамотная PR-агитация волонтерского движения; мотивация денежной компенсацией, льготами, субсидиями, оплатой проезда; пример родственников, друзей, знакомых, родных и близких которые являются волонтерами; воспитание доброты, сочувствия, милосердия и сострадания с раннего детства; поддержание собственного желания и стремления людей к самосовершенствованию; а также заинтересованность в том, чтобы в стране, в которой мы живём, становилось как можно меньше людей, нуждающихся в данной помощи.

При ответе на вопрос о причинах, побудивших волонтеров Астрахани заниматься добровольчеством, 42,5% опрошенных основным мотивом назвали получение определённого опыта в стремлении к самосовершенствованию; стремление помогать людям безвозмездно, которое было заложено ещё с детства, отметили 40% респондентов; каждый пятый опрошенный последовал примеру друзей, родственников или знакомых (20%), а волонтерство как вариант прохождения практики в учебном заведении отметили только 12,5% опрашиваемых.

Большинство опрошенных добровольцев отметили, что при оказании безвозмездной помощи возраст не имеет никакого значения и всё зависит от желания самого человека оказывать добровольную помощь.

Оценивая степень развития волонтерства в г. Астрахани в целом большинство опрошенных волонтеров считают, что добровольчество в Астрахани развито удовлетворительно.

Опрошенные добровольцы указали, что узнать о волонтерских организациях, действующих на территории Астрахани можно из СМИ (телевидение, газеты, статьи, объявления, радио и т.д.); на различных семинарах, встречах, акциях и выступлениях, посвященных волонтерской деятельности; из брошюр и буклетов, которые освещают деятельность волонтеров; из личных контактов с друзьями, знакомыми, коллегами, родственниками; и через Интернет ресурсы (группы, блоги, сайты и т.д.).

Общество, в котором люди спокойно проходят мимо чужой беды и боли, обречено на гибель. Волонтерская деятельность – один из показателей развитого гражданского общества. Может быть, наша страна не по всем параметрам соответствует этому статусу, но желание творить добро заложено в нас с истоков образования древней Руси.

Люди на интуитивном уровне хотят делать добро и помогать другим людям; для некоторых людей это желание сродни потребности в пище, в воздухе, в общении. Что же касается молодежи, то в них изначально заложен «фактор помощи»: его так же, как и талант, нужно развивать и подкреплять общественным одобрением, пропагандой, массовостью.

Сегодня волонтерство – это некая модная тенденция. Нельзя сказать, что это плохо, ведь неважно, каковы мотивы помощи, главным является то, что помощь эта поступает реально и оказывается людям, которые нуждаются в ней, и тем самым, возможно, будут спасены несколько жизней.

Общество может помогать нуждающимся, но оно не всегда готово к оказанию этой помощи по ряду причин, таких как несовершенство института семьи, института образования, института СМИ. В связи с этим необходимо устанавливать контакты с другими странами с целью изучить определенный опыт в становлении волонтерской деятельности, принимать участие в мировых волонтерских движениях, открывать школы и лагеря волонтеров и т.д.

Большую роль здесь могла бы сыграть государственная молодежная политика, объединив молодежь готовую прийти на помощь всем, кто нуждается в ней.

В заключении можно сделать вывод о том, что волонтером может быть любой человек, желающий посвятить свое свободное время добровольному труду, а также обладающий таким качеством как ответственность.

Литература:

1. Волонтеры должны войти в кадровый резерв Астраханской области. 13.07.2009 16:23:37 [Электронный ресурс] // <http://www.astrobl.ru/>
2. Всероссийский форум "Селигер" [Электронный ресурс] // <http://seligerforum.livejournal.com/>
3. Паспорт – для волонтерства, сердце – для доброты. [Электронный ресурс] // <http://astu.org/>
4. Астраханский «Красный Крест» собирает помощь погорельцам. [Электронный ресурс] // <http://www.astrakhan.net/>

Буткалюк В.А. (Киев)

Качество трудовой жизни населения Украины в условиях рыночной экономики

Труду, являющемуся первейшим определяющим признаком человека разумного, благодаря которому созданы огромные материальные и духовные ценности человечества, сегодняшняя научная и политическая общественность уделяет крайне мало внимания. Несмотря на это, именно труд является основной движущей силой развития общества. Во-

первых, благодаря труду происходит накопление капитала, расширение производства и функционирование всей экономики. *Во-вторых*, труд играет первостепенную роль в удовлетворении потребностей индивида, т.к. трудовая деятельность приносит человеку возможность получения материального вознаграждения – заработной платы. *В-третьих*, труд служит важной составляющей нравственного становления и социализации личности. Исходя из этой довольно упрощенной схемы, можно сделать вывод, что уровень и качество трудовой жизни являются важными характеристиками состояния общества. Потому для понимания состояния современного общества, и тем более для поиска и наработки путей его более успешного развития, необходимо в первую очередь иметь объективную характеристику трудовой жизни населения.

Как известно, экономическая система на территории всех бывших республик СССР возникла в результате перехода плановой системы хозяйствования Советского Союза к рыночной системе. Причем, переход этот осуществлялся по неолиберальным рецептам Вашингтонского консенсуса, которые были разработаны специалистами США, МВФ и ВБ. Апробированные на странах «третьего мира» рекомендации Вашингтонского консенсуса в таком же виде были предложены и индустриально развитым «осколкам» СССР, в том числе Украине. «Вашингтонский консенсус», как набор единых для всех стран рецептов, с самого начала вызвал серьезные сомнения в среде специалистов, однако идеологам неолиберализма удалось внедрить их во многих странах. Сегодня, по прошествии более 20 лет, мы уже можем оценивать результаты внедрения данных рекомендаций. И эти результаты дают основания не только критиковать, но и подвергать сомнению адекватность их применения. Сам Джон Уильямсон, которого считают автором «Вашингтонского консенсуса», еще в 2002 г. в работе «Провалился ли Вашингтонский консенсус?» оценил итоги 1990-х гг. в плане их воздействия на экономический рост, снижение уровня бедности и занятость населения как «по меньшей мере неутешительные» [1, с. 4].

Как известно, Украина после провозглашения независимости, по квалификации ООН, считалась одной из наиболее развитых стран мира, являясь третьей ядерной, примерно шестой по научному потенциалу и десятой по промышленному развитию страной в мире [2, с. 308]. Однако после либерализации экономики Украина оказалась в тяжелейшем кризисном положении и стала чемпионом среди постсоциалистических стран по глубине и длительности падения. Как писал в этой связи американский исследователь С. Коэн, это был «не имеющий прецедента процесс демодернизации живущей в XX веке страны, – это транзит в средневековье» [3, с. 569].

Переход к рынку привел к деградации труда и его характеристик, резкому падению уровня и качества жизни населения Украины, свидетельством чему являются как данные

официальной отечественной статистики и социологических исследований, так и исследования зарубежных специалистов. Так, в 2012 г. в мировом Индексе человеческого развития Украина заняла 78-е место среди 187 стран [4, с. 143]. По индексу качества жизни населения, подсчитываемому экспертами журнала «International Living», Украина, согласно данным 2010 года, заняла 68 место среди 194 стран [5], а в 2011 году *опустилась еще ниже и заняла уже 73 место [6], расположившись между Намибией (72-е место) и Ботсваной (74-ое место).*

Уровень ВВП, до сих являющийся одним из главных показателей благосостояния, в Украине за годы рыночных преобразований существенно снизился. Так, за 1991-2000 гг. объем ВВП на душу населения сократился в 1,9 раза. В 2006 г. производство ВВП в стране было на 27% ниже показателей 1991 г. и пребывало по оценкам Статкомитета СНГ на уровне примерно 1983 г. [7, с. 16-17].

Буквально с первых месяцев трансформации экономики жители Украины столкнулись с материальными проблемами. Впоследствии проблема бедности стала носить хронический характер для большинства жителей страны. Сразу после начала процесса рыночных преобразований денежные доходы средней украинской семьи уменьшились почти на 60%, что по мировым стандартам считается чрезвычайным явлением [8, с. 1]. Тревожным является наличие в Украине все большего числа *работающих бедных* – людей, имеющих работу, однако получающих за свой труд меньше прожиточного минимума. По данным обследования домохозяйств в 2005 г., распределение населения по основным социальным группам свидетельствовало о том, что на время проведения исследования в группе людей с наименьшими тратами доля работающих составляла 37,5%, в то время, когда неработающих пенсионеров было 14,0%, детей до 18 лет – 31,9%, студентов – 2,1% [8, с.2].

Одним из главных показателей качества трудовой жизни является уровень занятости. Безработица, исключаяющая из трудовой жизни общества миллионы трудоспособных людей, после начала рыночных преобразований стала постоянным спутником трудящихся Украины. Так, официальный уровень безработицы в первом квартале 2013 года согласно данным Государственной службы статистики составил 8,6% среди людей трудоспособного возраста [9, с.1-2]. Однако можно предположить, что уровень реальной безработицы намного выше официально озвученного, так как многие потерявшие работу люди пытаются решить проблему самостоятельно, не прибегая к услугам государственной службы занятости.

Одной из современных характеристик труда в Украине является высокий уровень трудовой миграции. Выезд трудоспособного и зачастую квалифицированного населения на заработки за границу негативно сказывается на трудовом потенциале страны. Специалисты, изучающие вопросы миграции, отмечают, что основные опасные последствия этого процесса

лежат в плоскости даже не настоящего, а будущего периода. Так, академик НАН Украины Э.М. Либанова отметила, что дети трудовых мигрантов не рассматривают свое будущее в Украине как императив, а скорее планируют выехать за границу. «И это уже большая опасность: мы теряем не только сегодняшнее поколение, которое выезжает, но и следующее, которое пока что не работает, но может работать, может рожать детей» [10, с. 24].

Проблему бедности усугубляет наличие значительного расслоения общества по уровню доходов. Как свидетельствуют многие исследования, вместе с ростом бедности подавляющего большинства населения в Украине резко увеличивается поляризации населения по уровню доходов. По оценкам ВБ, в 2005 г. доходы 10% наиболее обеспеченных граждан Украины превышали доходы 10% наименее обеспеченных более чем в 47 раз. В руках самых богатых украинцев аккумулируется 85% всех сбережений в банковской системе, 57% денежных доходов, 92% доходов от собственности, ими осуществляется 96% валютных операций. До начала кризиса суммарные доходы 100 самых богатых людей Украины (без учета иностранных активов) составляли 70 млрд. долл. США, что равняется 66% ВВП Украины [11, с. 213].

Как справедливо отметил, изучая причины социального неравенства, российский исследователь уровня и качества жизни В.Н.Бобков: «Силы, определяющие экономическое неравенство, мощны и устойчивы... Они проистекают, прежде всего, из частной собственности» [12, с. 81]. Социальная несправедливость, порожденная основой капиталистической экономики – наличием частной собственности на средства производства, порождает эффект отчуждения людей труда, проявляющийся в неудовлетворенности жизнью, ухудшении состояния здоровья, становится причиной социальных конфликтов и других негативных социальных явлений. Как отметили эксперты ВОЗ в своем докладе за 2009 год [13], «социальная несправедливость убивает людей в массовых масштабах». Возможно, эта причина является одной из тех, которые привели к снижению ожидаемой продолжительности жизни граждан Украины в последние почти два десятилетия. Согласно данным Доклада ООН о развитии человека за 2010 г., в 9 странах мира – шести из группы стран Африки к югу от Сахары и трех из бывших республик СССР (Россия, Украина, Белоруссия) – ожидаемая продолжительность жизни упала ниже показателей 1970-х гг. [14].

В то же время по темпам вымирания населения Украина занимает сегодня первое место в мире. Как говорится в докладе «Перспективы мирового народонаселения, 2008», подготовленном Отделом ООН по вопросам народонаселения, население Украины (согласно среднего варианта прогноза) уменьшится к 2050 г. на 10,682 млн. чел. (23,4%) и будет составлять 35,026 млн. чел. [15, р. 42, 53].

Проблема ухудшения состояния здоровья населения страны, порожденная в своем большинстве социальными проблемами, усугубляется снижением качества медицины в целом в результате коммерциализации отрасли. Нельзя не согласиться с мнением экспертов Комиссии ВОЗ по социальным детерминантам здоровья, которые в своем докладе отметили, что «коммерциализация жизненно важных общественных благ, таких как образование и здравоохранение, порождает несправедливость в отношении здоровья» [13, с. 14].

Находясь и так на крайне низком уровне, качество трудовой жизни населения Украины существенно снизилось с началом глобального финансово-экономического кризиса. Однако, как справедливо отмечает канадский исследователь А. Вэйл в вышедшей в 2012 году монографии «Взлет и падение государства всеобщего благосостояния», деструктивный эффект от неолиберальной политики является намного большим того, который оказал начавшийся в 2007 году кризис. Более того, не нужно забывать, что «кризисы – естественная часть системы капитализма, его природы» [16, р. 48]. Кризис оказал крайне негативное влияние на состояние трудовых отношений во всех сферах занятости трудящихся. Так, директор Программы условий труда и занятости Международной организации труда Мануэла Томэй в предисловии к докладу МОТ за 2011 год, отметила, что «глобальный экономический кризис оставил после себя разрушительные последствия на рынках труда» [17, предисловие].

Еще сильнее обострилась проблема безработицы, которая и до начала глобального кризиса представляла собой серьезную проблему, требующую немедленного разрешения. Так, Международная организация труда в Докладе за 2013 год отмечает, что проблемы на рынке труда продолжают носить острый характер и рост безработицы продолжается. Эксперты МОТ в 2012 году зафиксировали уровень глобальной безработицы в 197 миллионов человек и прогнозируют его дальнейший рост. По данным МОТ, число безработных во всем мире вырастет на 5,1 млн. в 2013 году и составит более чем 202 млн., и еще на 3 млн. – в 2014 году [18, р. 9].

В заявлениях некоторых украинских политиков содержатся явные преувеличения «процветания» в странах Запада, а практика построения «обществ благосостояния» в них преподносится в качестве образца для подражания. Однако нынешняя экономическая ситуация в странах Северной Америки и Западной Европы вызывает серьезную тревогу у многих объективно мыслящих аналитиков. Многие исследователи отмечают наличие серьезного кризиса теории и практики государства благосостояния на Западе [16, 19, 20, 21], равняться на который власти призывают украинский народ. Обратить внимание на это следует тем, кто ратует за необходимость скорейшего вступления Украины в Европейский Союз.

Эксперты МОТ уже достаточно давно обращают внимание на обострение социально-экономических проблем во многих странах Европы. По их данным, даже в 2007 году, перед началом экономического кризиса, 79 миллионов граждан ЕС были подвержены «рisku бедности», а 32 миллиона были «фактически лишены средств к существованию». Несмотря на то, что люди, имеющие работу, в меньшей степени подвергаются риску бедности, чем безработные, рабочая беднота составляла не менее 17,5 миллиона человек. В США 37,3 миллиона человек в 2007 году жили на грани нищеты или находились за чертой бедности. Из них 7,5 миллиона имели работу, но числились «работающими бедными» [17, с. 47].

Принимая во внимание вышеизложенное, следует полагать, что Украине следует искать свой выход из кризиса, не копируя бесперспективные, ведущие в тупик пути западных капиталистических стран. Проблемы, связанные с организацией трудовой деятельности человека в современном обществе, выросли в последнее время до таких масштабов и несут такие угрозы, что именно их вынужден рассматривать в первую очередь на многочисленных форумах истеблишмент самых успешных государств. К сожалению, все рекомендации, принятые на данных форумах и которым следуют руководства многих стран, никакого положительного эффекта, как показывает практика, на гармонизацию труда не оказывают. Все приемы, с помощью которых чаще всего пытаются решить проблемы труда в современном обществе, можно свести к нескольким блокам.

Во-первых, совершенствование системы пособий по безработице. Эта временная, очень половинчатая мера, которая проблему не снимает, а только усиливает эксплуатацию занятых, так как именно на их плечи ложится бремя повышения социальных издержек по данному вопросу.

Во-вторых, переквалификация трудоспособного населения. Данный прием не дает ожидаемых результатов, т.к. «лишние люди» появляются не в силу быстро изменяющихся технологий, требующих новых знаний и навыков, а из-за того, что хозяин, с целью получения максимальной прибыли, задает объемы производства, ориентированные не на всю массу потребителей, а только на ее наиболее платежеспособную часть.

В-третьих, правительственные дотации предпринимателям на создание новых рабочих мест. Как показывает практика, данная мера часто приводит к еще большему углублению кризиса перепроизводства, кроме того, эта мера требует значительных бюджетных средств и больших расходов на администрирование, сопровождаемое повышением коррупционной составляющей.

Следующая мера: организация занятости с помощью общественных работ, оплачиваемых из госбюджета или местных бюджетов. Возможности этой политики достаточно ограничены, особенно в условиях преддефолтного состояния, в котором сегодня

оказались многие государства, в том числе и Украина, которая согласно рейтинга международного рейтингового агентства «Standard & Poor's» заняла на 7-е место по вероятности дефолта среди всех стран мира [22].

И последнее средство: политика развязывания войн – наиболее действенное средство для ликвидации «лишних» производственных мощностей (во имя смягчения кризиса перепроизводства), а также для стимулирования производства отдельных видов продукции – оружия, боеприпасов, военной амуниции и т.д. Несмотря на то, что эта политика не может быть одобрена обществом в силу своей неприкрытой антигуманности, все больше экспертов отмечают растущую угрозу развития ситуации именно по этому сценарию. По этому поводу некоторые эксперты отмечают опасность возможного варианта перехода власти к правым авторитарным режимам, способным ввергнуть мир в новую мировую войну. В качестве аргументов приводятся аналогии с периодом Великой депрессии, завершением которого стала самая кровавая в истории человечества Вторая мировая война [23, с. 7]. После начала глобального кризиса учеными зафиксировано существенное усиление во многих странах националистических, расистских и ксенофобских настроений. «Глобальный финансовый и экономический кризис 2008 – 2009 гг. не только существенно сократил экономические показатели развития, но и резко обострил многие этнические, социальные и культурные проблемы практически во всех регионах мира, что в целом способствовало значительному усилению этносоциокультурных конфликтов» [23, с. 11].

На наш взгляд, с целью восстановления экономического потенциала Украины наиболее действенными могут быть следующие рекомендации, направленные на стимулирование роста производства, увеличение занятости, повышения уровня оплаты труда и его производительности. В первую очередь, это налаживание полноценных взаимовыгодных партнерских отношений Украины со странами Таможенного Союза России, Белоруссии и Казахстана с целью сохранения и роста промышленного потенциала украинской экономики.

Кроме того, для укрепления промышленного потенциала страны и соответствующего повышения качества трудовой жизни, полезными были бы следующие мероприятия. Во-первых, существенное снижение банковских процентных ставок за кредит для производственных нужд, посредством национализации коммерческих банков.

Второе: перераспределение доходов в пользу широких слоев трудящихся с целью повышения платежеспособного спроса основной массы населения, что позволит повысить покупательную способность большей массы населения и запустить маховик экономики. Также необходима переориентация производства товаров и услуг на широкие потребности основной массы населения. Далее, удешевление бизнеса за счет отмены выплат дивидендов по акциям посредством национализации средств производства – заводов, транспорта,

электростанций и т.д. Наконец, создание условий для эффективного и широкого контроля против расхищения бюджетных средств государства, оборотных фондов предприятий, готовой продукции и т.д. посредством наделения трудовых коллективов функциями контроля – вплоть до формирования местных и государственных органов власти через трудовые коллективы.

На наш взгляд, реализация этих рекомендаций позволит осуществить переход от экономики разрозненных, конкурирующих между собой предприятий, ведущих на свой страх и риск чрезмерно затратное (с учетом неподъемных банковских кредитов, дорогостоящей рекламы, страховки, выплат дивидендов акционерам, коррупционной составляющей и т.д.) производство, к экономике единого сбалансированного народного хозяйства, работающего как одно целое.

Анализ состояния экономического потенциала страны, труда и его характеристик, качества трудовой жизни населения подтверждает необходимость усиления роли государства в регулировании экономики и трудовых отношений, отказа от обанкротившейся политики нелиберального реформирования, которая уже отбросила нашу когда-то высокоразвитую страну на периферию капиталистического мира.

Литература:

1. Уильямсон Дж. Американоцентричный мир исчезнет в любом случае / Джон Уильямсон. – Русский журнал. – №7(49). – 2011.
2. Арсеенко А.Г. Социальная политика или социальный дарвинизм? / А.Г.Арсеенко, В.Гирич, Н.Тостых // Украинское общество 1992-2002. Социологический мониторинг. – ИС НАНУ. – 2002, С. 302-318.
3. Пахомов Ю.Н. Феномен «экономического чуда» и положение Украины в условиях глобализационных процессов современности. Цивилизационная структура современного мира. Т.3, К. 2 [Под редакцией Ю.Н.Пахомова, Ю.В. Павленко]. – Киев: «Наукова думка», 2008. – С. 638.
4. Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире. Доклад о человеческом развитии 2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2013_RU.pdf.
5. 2010 Quality of Life Index: 194 Countries Ranked and Rated to Reveal the Best Places to Live [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://internationalliving.com/2010/02/quality-of-life-2010>.
6. 2011 Quality of Life Index. International Living [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www1.internationalliving.com/qofl2011/>.

7. Соціологічний вимір соціально-економічних процесів в Україні / [Балакірева О.М., Головенько В.А., Левін Р.Я. та ін.]; за ред. канд. соціол. наук О.М.Балакіревої; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – 320 с.: табл., рис.
8. Україна. Подолання бідності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.undp.org.ua/files/ua_24267mdgp.pdf.
9. Економічна активність населення у I кварталі 2013 року. – Державна служба статистики України. – Експрес-випуск. – 25.06.2013 – №09.2-27/199.
10. Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції для України: Збірник матеріалів наук.-практ. конф. (Київ, 27 вересня 2011 р.) / упоряд. О.А.Малиновська. – К.: НІСД, 2011. – 344 с.
11. Україна в 2005-2009 рр.: Стратегічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку: монографія [За заг. ред. Ю.Рубана]. – К.: НІСД, 2009. – 655 с.
12. Бобков В. Экономическое неравенство: российские тенденции на фоне мировых реалий/ В.Бобков. – Общество и экономика. – №1. – 2003 – С.80-92.
13. Ликвидировать разрыв в течении жизни одного поколения. Заключительный доклад комиссии по социальным детерминантам здоровья. Всемирная организация здравоохранения, 2009 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://whqlibdoc.who.int/publications/2009/9789244563700_rus.pdf.
14. Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/hdr_2010_complete.pdf. – ООН.
15. Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat (2009). World Population Prospects: The 2008 Revision. Highlights. – N.Y.: United Nations, 2009.
16. Wahl A. The Rise and Fall of the Welfare State / Asbjørn Wahl // translated by John Iron. – 2012. [Electronic resource] – Mode of access: <http://ru.scribd.com/doc/126144307/The-Rise-and-Fall-of-the-Welfare-State-pdf>.
17. Зароботна плата в мире в 2010–2011 гг. Политика в области заработной платы в период кризиса [Электронный ресурс]. – Международная организация труда, 2010. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_150366.pdf.
18. Global employment trends 2013: Recovering from a second jobs dip / International Labour Office. Geneva: ILO. [Electronic resource] – Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202326.pdf.

19. Navarro V. Is Globalization Undermining the Welfare State? The Evolution of the Welfare State in Developed Countries during the 1990s / Vicente Navarro, John Schmitt, Javier Astudillo // *Neoliberalism, Globalization? And Inequality: Consequences for Health and Quality of Life*. Ed. by V.Navarro. – Amityville, N.Y.: Baywood Publishing Company, Inc., 2007. – 506 p.
20. Busch Klaus. World Economic Crisis and the Welfare State / Klaus Busch // *Friedrich-Ebert-Stiftung International Policy Analysis*. – Berlin. – FEBRUARY. – 2010.
21. Batić Jelena. Crisis of the Welfare State in the European Union. Megatrend Review / Jelena Batić // *Graduate School of International Economy, Megatrend University, Beograd*. – Vol. 8 (2). – 2011. – P. 141-168.
22. S&P: Украине грозит дефолт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fundmarket.ua/video/sp-ukrainye-grozit-dyefolt-20130722183459/>.
23. Новые факторы глобального и регионального развития: обострение этносоциокультурных противоречий / Под ред. Е.Ш. Гонтмахера, Н.В. Загладина, И.С. Семененко. – М.: ИМЭМО РАН, 2013. – 119 с.

Варшавская Е.Я. (Москва)

**Труд домашних работников в России и за рубежом:
масштабы и особенности**

Труд домашних работников представляет собой динамично развивающуюся сферу обслуживания, которая обеспечивает работой десятки миллионов человек. Домашний работник – это лицо, выполняющее работу по ведению домашнего хозяйства, уходу и воспитанию детей и личному обслуживанию работодателя и (или) членов его домохозяйства за вознаграждение. При этом труд такого работника не должен использоваться работодателем и членами его домохозяйства в целях получения прибыли. К домашнему персоналу относятся горничные, повара, слуги, дворецкие, няни, гувернантки, домашние учителя, сиделки, садовники, экономки, шоферы, сторожа, охранники, секретари и т.п.

Домашние работники в зарубежных странах. В начале января 2013 г. МОТ выпустила доклад «Домашние работники в мире. Международная и региональная статистика и правовая защита». Этот доклад содержит результаты фактически первого международного исследования масштабов и особенностей занятости домашних работников.

По оценкам МОТ, в 2010 г. в мире насчитывалось 52,6 млн домашних работников, что составляет 3,6% занятого населения (табл.1). Эти данные не учитывают домашних работников в возрасте до 15 лет, которых по данным экспертов МОТ в 2008 г. было 7,4 млн. Наиболее высок удельный вес домашних работников в численности занятых в странах Латинской Америки и Карибского бассейна – 11,9% (19,6 млн) и Ближнего Востока – 8,0% (2,1 млн). Меньше всего домашнего персонала выявлено в экономически развитых странах (3,6 млн, или 0,9% занятых) и государствах Восточной Европы и СНГ (0,6 млн, или 0,4%).

По данным Евростата, в 2011 г. в странах ЕС насчитывалось 2,6 млн домашних работников (в эквиваленте полной занятости), или 1,2% занятых. Наиболее высока доля домашнего персонала в странах Южной Европы: Испании (3,8%), Италии и Португалии (по 2,8%).

Таблица 1

Численность домашних работников в регионах и некоторых странах мира

Регионы и страны	Численность домашних работников, тыс. чел.	Доля в общей численности занятых, %	Доля в численности занятых мужчин, %	Доля в численности занятых женщин, %
Всего	52553	3,6	1,0	7,5
Развитые страны	3555	0,9	0,5	1,4
Великобритания (2008)	136	0,5	0,3	0,6
Испания (2010)	747	4,0	0,6	8,4
Италия (2008)	419	1,8	0,4	4,0
США (2010)	667	0,5	0,1	0,9
Франция (2009)	590	2,3	0,7	4,1
Восточная Европа и СНГ	595	0,4	0,2	0,5
Азербайджан (2006)	68	1,7	1,5	2,0
Казахстан (2009)	21	0,3	0,1	0,4
Россия (2008)	43	0,1	<0,1	0,1
Азия	21467	3,5	1,0	7,8
Индия (2006)	4207	1,0	0,5	2,2
Малайзия (2008)	253	2,4	0,4	5,9
Филиппины (2010)	1926	5,3	1,4	11,5
Латинская Америка	19593	11,9	1,6	26,6
Аргентина (2006)	797	7,9	0,3	18,3
Бразилия (2009)	7223	7,8	0,9	17,0
Мексика (2008)	1852	4,2	0,6	10,3
Африка	5236	4,9	1,8	13,6
Намибия (2008)	36	10,9	4,2	19,4
Египет (2008)	66	0,3	0,3	0,3
ЮАР (2010)	1140	8,7	3,5	15,5

Ближний Восток	2107	8,0	3,5	31,8
Ирак (2008)	10	0,1	0,1	0,2
Кувейт (2005)	246	21,9	11,3	53,3
ОАЭ (2008)	237	12,8	6,0	42,4
Саудовская Аравия (2009)	785	9,6	3,9	47,1

(Источник: Составлено автором по данным МОТ)

За полтора десятилетия (1995-2010 гг.) численность домашних работников в мире увеличилась почти на треть. Основными драйверами роста этой категории занятых являются: рост уровня занятости женщин, и, как следствие, увеличение доли семей, в которых работают оба супруга, старение населения, переход от расширенной к нуклеарной семье, увеличение доли неполных семей, рост уровня доходов, сохранение неравенства в участии мужчин и женщин в выполнении домашней работы.

Работа по предоставлению домашних услуг характеризуется рядом особенностей.

Это сфера преимущественно женской занятости. Женщины составляют 83% общей численности домашнего персонала. Их доля колеблется от 63% в странах Ближнего Востока до 92% в латиноамериканских государствах. Занятость в качестве домашнего персонала обеспечивает оплачиваемую работу 7,5% женщинам, в том числе почти трети работающих женщин в ближневосточных странах (31,8%) и четверти в государствах Латинской Америки (26,6%) [1].

Значительная часть занятых в сфере оказания услуг по ведению домашнего хозяйства являются мигрантами, как внешними, так и внутренними. В США в 1998 г. 30% всех зарегистрированных домашних работников были иммигрантами, однако в настоящее время с учетом неформально занятых эта цифра, по мнению экспертов, существенно выше [2]. В Испании 78% официально трудоустроенных домашних работников являлись иностранными гражданами. 61% из них приехали из стран Восточной Европы, 18% – из Азии (главным образом из Филиппин) и 10% – из Южной Африки [3].

В составе домашних работников преобладают женщины-мигранты. По данным Евростата, в качестве домашнего персонала работают 42% мигрантов-женщин в Греции, 36% – в Испании, 28% – в Италии, 21% – во Франции. Для сравнения среди женщин, представляющих местное население, доля занятых в качестве домашних работников не превышает 3-4% [4]. В Коста-Рике, Аргентине и Чили 37-47% женщин-мигрантов заняты в сфере оказания домашних услуг [5].

Ещё одной особенностью домашнего труда является его неформальный (неоформленный) характер. Именно в этой сфере находят себе работу те группы населения, вход которых на формальный рынок труда существенно ограничен. Это в первую очередь нелегальные мигранты, а также местные жители, не имеющие профессионального

образования и необходимой квалификации. По оценкам Министерства экономики и промышленности Франции, в 2011 г. в Италии и Испании 70% занятых в секторе оказания домашних услуг работали без официального оформления; в Великобритании – 50%; в Нидерландах 40%; во Франции и Бельгии по 30% [6]. В США в 2008 г. 23% домашних работников являлись нелегальными мигрантами [7].

Домашние работники являются одной из самых низкооплачиваемых групп на международном рынке труда. Во многих странах (Перу, Таиланд, Венесуэла, Мексика, Эквадор, Парагвай, Колумбия) заработная плата домашнего персонала вдвое меньше средней зарплаты занятого населения в целом; в Бразилии и Франции она находится на уровне 40% средней по стране, в Индии и Аргентине – не превышает 30% [8]. Во многом это объясняется низким уровнем образования домашних работников и характером их труда, который не требует высокой квалификации, а также значительной долей женщин и мигрантов в их составе. Однако, «штраф» в размере заработной платы домашних работников сохраняется и при контроле этих показателей. Так, по расчетам Флюкигера И., домашние работники в Швейцарии получали на 8,8% меньше, чем занятые в других отраслях, имеющие такие же индивидуальные социально-демографические характеристики и квалификацию, и на 10,3% меньше по сравнению с работниками, выполнявшими такую же работу в организациях, а не в домохозяйствах [9].

По мнению ряда исследователей, низкая оплата домашних работников объясняется действием социально-культурного феномена «недооценки» домашнего труда. Суть его состоит в том, что работа домашнего персонала включает в себя такие функции, которые члены семей, в первую очередь женщины, традиционно выполняли и продолжают выполнять бесплатно (уход за детьми и престарелыми, приготовление пищи, уборка жилья, стирка и т.п.), для осуществления которых не нужна специальная профессиональная подготовка. Низкая зарплата в рассматриваемой сфере занятости связана также с представлением о домашнем труде как о «непроизводительном», поскольку он не предполагает получения прибыли домохозяйствами. Кроме того, домашние работники, труд которых в подавляющем большинстве случаев является сугубо индивидуальным, обладают слабой переговорной силой, что также выступает фактором, понижающим уровень их заработной платы.

Труд в сфере оказания домашних услуг отличается также большей продолжительностью рабочего времени. Наиболее длительную рабочую неделю имеют домашние работники в странах Юго-Восточной Азии (например, в Малайзии – 66 час, в Таиланде – 58 час, в Филиппинах и Индонезии – 52 час) и Ближнего Востока (в Саудовской Аравии – 64 час). Вместе с тем, в большинстве развитых стран домашний персонал работает

неполную рабочую неделю: 15 час – в Австрии и Норвегии, 26-27 час – в Испании, Италии и Португалии [10].

Существует значительная дифференциация в продолжительности рабочего времени домашних работников, проживающих в домохозяйствах, которые они обслуживают, и проживающих за их пределами. Домашние работники с проживанием в семье обычно заняты более продолжительное время, часто не имеют выходных. Например, в Чили домашний персонал, проживающий в семье, работает 68 час в неделю, живущий за её пределами – 40 час, в Перу – 62 час и 49 час соответственно [11]. Кроме того, рабочий день домашних работников, проживающих в семье, нередко не имеет определенных границ, т.е. они обязаны предоставлять свои услуги в любое время по требованию членов домохозяйства нанимателя, что серьезно ограничивает свободу и личную жизнь такого рода работников.

Домашние работники в России фактически являются «невидимым» персоналом с точки зрения наличия достоверной информации об их численности, составе и особенностях труда. Так, оценки численности домашнего персонала в России колеблются в чрезвычайно широком диапазоне. В отчете МОТ со ссылкой на данные Обследования населения по проблемам занятости Росстата за 2008 г. число домашних работников оценено в 43 тыс. человек. По информации Министерства здравоохранения и социального развития, в 2010 г. в российских семьях без трудового договора трудилось 20 млн человек [12]. Такой огромный разброс в оценках фактически свидетельствует об отсутствии достоверных данных о численности домашнего персонала. Первая цифра является скорее всего заниженной, поскольку массовыми опросами данная категория работников улавливается плохо. Если же признать справедливость данных Минздравсоцразвития, то это будет означать, что как минимум в каждой третьей российской семье трудится домашний работник¹, а доля их в численности занятого населения превышает 25%. Фантастичность подобного рода оценок представляется нам абсолютно очевидной.

Практически первые представления о занятых на российском рынке труда домашних работников позволяют получить результаты опроса мигрантов², проведенного в ноябре 2011 г. АНО «Центр этнополитических и региональных исследований» по заказу НИУ «Высшая школа экономики»³. Всего было опрошено 8,5 тыс человек. В сфере услуг по ведению домашнего хозяйства был занят 101 респондент (около 1,5% работающих мигрантов).

¹ По данным переписи 2010 г. в РФ насчитывалось 54,6 млн частных домохозяйств.

² По оценкам экспертов, среди домашних работников, занятых в мегаполисах, мигранты составляют, как минимум, 70-75%.

³ Опрос проводился в 8 субъектах РФ: г. Москва, Московская область, г. Санкт-Петербург, Астраханская область, Самарская область, Свердловская область, Пермский край, Приморский край. По данным ФМС, в январе-октябре 2011 г. на выбранные регионы приходилось 54% легально занятых иностранных работников в России. В основу распределения квот выборочной совокупности по регионам была положена доля региона среди всех

Страны поставки мигрантов-домашних работников представлены двумя регионами (рис.1): европейской частью СНГ (Украина и Молдавия) и Центральной Азией (Узбекистан, Киргизия, Таджикистан). На долю каждого региона приходится около половины занятых в этой сфере. Однако, доля домашних работников среди мигрантов из Украины и Молдавии существенно превышает их долю в выборке. Иначе говоря, вероятность выбора данного вида занятости выше среди мигрантов из стран с малой культурной дистанцией и с распространенным русскоязычием.

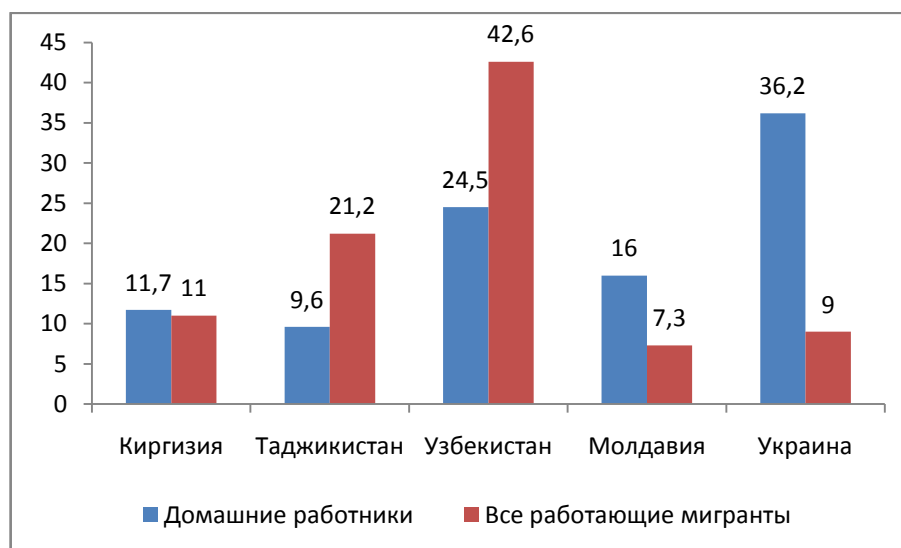


Рис.1. Распределение работающих мигрантов по странам исхода (в процентах)

Способствует выбору этого вида занятости хорошее знание русского языка (независимо от страны исхода). Респондентов, назвавших русский язык родным, среди домашнего персонала, почти в 3 раза больше, чем среди занятых в других сферах (27,0% и 9,9% соответственно). По собственным оценкам опрошенных, три четверти (74,3%) занятых в сфере оказания услуг домохозяйствам свободно владеют русским языком (по сравнению с 41,1% мигрантов в среднем по выборке). Оценки знания русского языка самими респондентами совпали с оценками, которые дали им интервьюеры. Знание русского языка было оценено как «плохое» и «очень плохое» у каждого шестого опрошенного мигранта (17,5%) и только у 3,0% домашних работников. Доли респондентов, получивших оценки знания русского языка «очень хорошо», различаются в 2 раза и составляют 24,1% у всех работающих респондентов и 49,5% у домашнего персонала.

Повышенные требования к знанию русского языка, наличию социальных компетенций и профессионально-образовательных навыков, а также гендерные стереотипы приводят к возникновению ряда отличительных характеристик домашнего персонала (табл.2).

отобранных субъектов по суммарному показателю численности работающих по разрешению на работу и по патентам. Кроме того, учитывалось распределение мигрантов по странам происхождения. Респондентами выступали иностранные граждане независимо от их правового статуса и этнической принадлежности. Поиск респондентов осуществлялся методом «снежного кома».

Социально-демографические характеристики домашних работников-мигрантов (в процентах)

	Домашние работники	Все опрошенные мигранты
Доля женщин	80,2	27,9
<i>Возраст</i>		
До 25 лет	15,0	26,2
25-29 лет	6,0	19,8
30-39 лет	31,0	28,8
40-49 лет	32,0	19,3
50 лет и старше	16,0	5,9
<i>Семейное положение</i>		
Никогда не состоявшие в браке	19,5	34,0
Состоящие в браке	57,0	59,0
Разведенные	20,5	5,3
Вдовы	3,0	1,7
<i>Образование</i>		
Начальное и неполное среднее	1,0	10,7
Среднее общее	38,6	47,1
Среднее специальное и среднее профессиональное	32,7	27,1
Высшее	27,7	15,1

Среди занятых оказанием домашних услуг абсолютно преобладают женщины (80%). По доле работающих женщин это самый женский вид экономической деятельности среди мигрантов.

Возрастная структура домашних работников смещена в сторону лиц средних и старших возрастов, которые, очевидно, обладают определенным социальным опытом и вызывают большее доверие у нанимателей. Пик занятости приходится на 30-49 лет. К этой возрастной группе относится почти две трети домашних работников (63%). Доля молодых работников в возрасте до 30 лет среди них вдвое меньше, чем среди других групп мигрантов (21% и 46% соответственно). В результате средний возраст мигранта, работающего в домохозяйстве, составляет 38,5 лет, что на 6,2 года больше, чем в целом по выборке иностранных работников.

Более половины домашних работников состоят в браке, каждый пятый находится в разводе или никогда не был в браке. По двум последним показателям домашний персонал существенно отличается от мигрантов в целом. С одной стороны, среди них почти в 2 раза меньше доля не состоявших в браке, что, очевидно, объясняется зрелым возрастом этой

категории мигрантов, с другой, вчетверо выше доля разведенных. В состав этой группы входят только женщины, имеющие детей, выполняющие, очевидно, в семьях функции основного кормильца.

Уровень образования занятых в домохозяйствах выше. Каждый второй домашний работник имеет какое-либо профессиональное образование, в том числе более четверти являются обладателями вузовских дипломов (по сравнению с 15% среди всех опрошенных трудовых мигрантов). Среди домашнего персонала практически нет лиц, не закончивших среднюю школу, в то время как среди остальных групп респондентов таких почти 11%.

Среди домашних работников широко распространена неформальная занятость, когда трудовые отношения не оформлены документально. Три четверти домашнего персонала (76,2%) работают на основе устных договоренностей (табл.3). Это максимальный показатель среди опрошенных трудовых мигрантов. Доминирование неоформленной занятости в этой сфере во многом связано с социальной укорененностью неформальных трудовых практик в сфере домашней экономики в целом, с фактической незаинтересованностью обеих сторон трудовых отношений в их юридическом оформлении, с «незаметностью» данной категории работников и их работодателей для контролирующих органов.

Таблица 3

Характеристики занятости домашних работников-мигрантов

	Домашние работники	Все опрошенные мигранты
Доля неформально занятых, %	76,2	53,5
Средняя продолжительность рабочего дня, час	11,2	10,2
Среднее количество рабочих дней в неделе, дней	5,8	6,0
Средняя продолжительность рабочей недели, час	66,6	60,9
Среднемесячная заработная плата, руб.	24239	19939
Месячная заработная плата (медиана), руб.	20000	18000
Не более 10000 руб.	5,3%	11,8%
10001-15000 руб.	23,4%	28,6%
15001-20000 руб.	26,6%	28,7%
20001-30000 руб.	28,9%	23,5%
Более 30000 руб.	14,9%	7,4%
Средняя часовая тарифная ставка, руб.	113,5	90,2

Работа домашнего персонала характеризуется повышенной продолжительностью. Около половины из них (48,5%) работают 10-12 часов в день. У трети (35,6%) рабочая неделя длится 5 дней, у 28,7% – 7 дней, у четверти (25,7%) – 6 дней. В результате средняя продолжительность рабочей недели домашних работников составляет 66,6 час, что почти на 6 час больше, чем у других групп мигрантов. По длительности рабочей недели занятые оказанием услуг по ведению домашнего хозяйства уступают только работникам сельского хозяйства

Средняя «чистая» заработная плата домашних работников составила 24239 руб. При этом у половины зарплата не превышает 20000 руб. Более 30000 руб. получает каждый седьмой занятый в сфере оказания услуг домохозяйствам. Домашние работники представляют одну из самых высокооплачиваемых групп мигрантов (рис.2). Также для сравнения отметим, что согласно данным Росстата среднемесячная номинальная зарплата в 2011 г. в 8 регионах, в которых проводился опрос, составила 28901 руб., соответственно «чистая» заработная плата (за вычетом налогов) – 25144 руб. Иначе говоря, заработок домашних работников находится на среднерегionalном уровне.



Рис.2. Среднемесячная заработная плата мигрантов по видам экономической деятельности, руб.

Итак, российские домашние работники имеют ряд общих черт со своими зарубежными коллегами: среди них подавляющее большинство являются женщинами и мигрантами, они широко вовлечены в сферу неформальной занятости, их работа характеризуется повышенной интенсивностью и продолжительностью. Вместе с тем, мы не получили убедительных

данных, подтверждающих наличие «штрафа» в заработной плате у российских домашних работников по сравнению с теми, кто трудится в других сферах.

Литература:

1. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. – Geneva, ILO, 2013. – С. 20-21.
2. Domestic Workers Worldwide: Summary of available statistical data and estimates. International Domestic Workers' network. – Geneva, 2010. – С. 6.
3. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. – Geneva, ILO, 2013. – С. 36.
4. Gallotti, M. The gender dimension of domestic work in Western Europe. – Geneva, ILO, 2009. – С. 27.
5. Tokman V. Domestic Workers in Latin America: Statistics for New Policies. WEGO Working Paper. 2010. N17. P. 11. URL: www.wiego.org/pdf/Tokman-Domestic-Workers-Latin-America.pdf
6. Farvaque N. Developing personal and household services in the EU.A focus on housework activities. Report for the DG Employment, Social Affairs and Social Inclusion. URL: http://www.orseu.com/re/fichiers/ORSEU_Comparative_report_Final_version.pdf
7. Passal J.S., Cohn D.V.A Portrait of Unauthorized Immigrants in the United States. – Washington: PEW Hispanic Center, 2009. URL: <http://pewhispanic.org/files/reports/107.pdf>
8. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. – Geneva, ILO, 2013. – С. 68.
9. Flückiger Y. Domestic work in Switzerland – Calculation of the prevailing wages in the domestic services sector in Switzerland in consideration of the establishment of a standard contract. – Geneva, ObservatoireUniversitaire de l'Emploi, 2009.
10. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. – Geneva, ILO, 2013. – С. 57.
11. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. – Geneva, ILO, 2013. – С.57.
12. Например, Малыхин М. Проблему пенсий в России решат не ранее чем через 30 лет//Ведомости. 2012. 27 июня; МОТ: за полтора десятилетия число домработников в мире выросло почти втрое – до 52 млн человек// Ведомости. 2013. 11 января.

Современные практики и зарубежный опыт стимулирования труда на предприятиях

На сегодняшний день для рынка труда в России все большую актуальность приобретают вопросы стимулирования труда работников, повышение качества труда и соответственно результативности труда. Достаточно сложно разработать единую, универсальную систему стимулирования работников предприятий, принадлежащих к разным типам собственности; по большому счету, достаточно сложно даже в рамках нескольких типичных по типу собственности предприятий, но функционирующих в разных отраслях экономики, предложить единую систему.

Несомненно, весьма удобно для руководителей обзавестись программным приложением, которое при заполнении исходных данных о предприятии, сможет выдавать готовый, действенный результат в виде решений о системе стимулирования, которую необходимо внедрить для улучшения показателей производительности труда. Правда стоит брать в расчет одно существенное «но»: любое предприятие – это коллектив, то есть люди, у которых есть собственные потребности, при чем весьма динамично меняющиеся; следовательно, и система стимулирования труда должна также успевать динамично опережать желания людей и быть построена таким образом, чтобы при видимом соблюдении всех стимулирующих факторов не произошла стагнация предприятия, когда «всех сотрудников итак все устраивает».

В данной статье предпринята попытка систематизировать, найти «универсальные» методы стимулирования сотрудников для предприятий различных форм собственности, а также проанализировать, насколько данные «универсальные» приемы по-разному действуют на предприятиях в различных сочетаниях. Также предпринята попытка проанализировать наиболее часто встречающиеся практики стимулирования работников в России и зарубежный опыт применения практики стимулирования.

Для начала имеет смысл определить виды стимулирования, затем обратиться к современной практике их применения.

Итак, стимулирование – это воздействие извне посредством разнообразных факторов с целью достижения максимальной эффективности (результативности) работы (также стоит добавить: с наименьшими издержками (оптимальным уровнем издержек) для работодателя). Эффективность труда (производительность, результативность) – основа успешности любого предприятия, следовательно, именно от этого стоит отталкиваться. На наш взгляд, при построении системы стимулирования на предприятии вне зависимости от типа и формы

собственности, необходимо в первую очередь поставить планку, которую необходимо достичь, ту задачу или конкретную цель, выраженную в цифровом или ином выражении, которая будет оптимальной для предприятия. Вслед за результатом можно рассчитать тот максимум и минимум издержек, затрачиваемых на стимулирование работы сотрудников, которое предприятие готово потратить. Для апробации системы стимулирования необходимо начинать с минимума и отслеживать, насколько велико или, наоборот, бесполезно влияние новой системы стимулирования.

Перейдем непосредственно к формам стимулирования, к их обобщенной структуре. Как известно, стимулы делятся на:

- материальные (денежные, не денежные);
- нематериальные (социальные, моральные, творческие);
- стимулирование свободным временем.

Конечно же, самая распространенная (и привычная) из форм стимулирования – это материальное денежное стимулирование. В системе материального стимулирования оплата труда (заработная плата) занимает центральное место. Заработная плата должна быть подчинена системе принципов:

- прямая зависимость от качества и объема выполненной работы;
- заинтересованность в результате работы;
- прозрачность;
- увеличение результативности должно опережать темпы роста заработной платы;
- заработная плата должна индексироваться.

На сегодняшний день заработная плата зачастую состоит из двух частей: оклада (постоянной части) и разнообразных премий, надбавок, бонусов, материальных выплат (переменной части) [1]. Интересным является то, что, по мнению многих ученых, переменная часть должна быть существенной, для того, чтобы являться стимулом; в практике же российских работодателей сложилась несколько иная ситуация: зачастую окладная часть составляет порядка 60%-70% от общего дохода, а премиальная часть – не стимулирующая, а лишь фактически прописанная в трудовом договоре; не варьирующаяся единица, а скорее рычаг воздействия на заработную плату во время кризисных ситуаций. Зачастую в России на размер оплаты труда не влияет степень квалификации работника, и это, естественно, «антистимулирующий» фактор, но на этом остановимся чуть позже.

Если премирование является позитивным стимулирующим фактором, то депремирование, являясь негативным фактором, также оказывает стимулирующее воздействие. В страхе лишиться источника дохода, сотрудники активно выполняют

поставленные перед ними цели. Это открытый способ манипуляции сотрудниками, не всегда используемый работодателями достаточно честно.

Развивая мысль о кризисе системы оплаты труда в России, можно привести следующие факты. Так, все более возрастает внутрифирменная дифференциация в оплате труда работников; приобретая при этом искаженные формы. Это выражается прежде всего в нарастающем увеличении зарплаток управленцев по сравнению с квалифицированными рабочими, в практически не меняющемся соотношении в оплате труда квалифицированных и неквалифицированных работников и в полном пренебрежении в оплате труда специалистов, заработная плата которых лишь незначительно превышает заработную плату квалифицированных рабочих и значительно ниже заработной платы руководителей даже среднего звена. Таким образом, нарушен главный принцип в оплате труда: ее соответствие уровню квалификации и качеству труда работника [2].

Материальное, неденежное стимулирование – более интересное и сложно применяющееся на практике явление. Ведь то, что для одного сотрудника является благом, ценностью, средством удовлетворения определенной потребности, для другого бесполезно. Например, для молодого специалиста, не имеющего детей, совершенно бесполезными будут путевки в санаторий, в детские лагеря и подарки для детей к новому году, в то время как для семейного сотрудника – это будет весьма хорошим стимулом.

К этой форме стимулирования можно отнести различные социальные льготы и услуги (льготы в денежном выражении – компенсация оплаты за занятия спортом, предоставление социального пакета (медицинские услуги), страхование, организация досуговых программ для членов семьи, питание на предприятии, организация служебного транспорта, предоставление льгот на жилье и т.д.). Обращаясь к примеру зарубежных компаний, можно привести пример компании SAS, занимающейся программным обеспечением – это яркий пример применения материального, не денежного стимулирования. Зарплатные платы у сотрудников при этом не столь высоки, но, во-первых, на период кризисных ситуаций в экономике все уверены в сохранении рабочих мест; во-вторых, на предприятии огромная развитая система материального–не денежного стимулирования, что является компенсацией невысокой заработной платы. Компания делает для своих сотрудников буквально все: начиная от детских садов для детей, заканчивая парикмахерами для работников. Естественно, это обеспечивает сохранение квалифицированных кадров на предприятии и увеличение эффективности работы. Ведь уверенность сотрудников – залог успешной работы, когда ничего не отвлекает от непосредственных обязанностей.

В настоящее время сложно говорить о факторе заработной платы: безусловно, это основа для существования работника, но в современных условиях, когда оплата труда по

отраслям практически одинакова, зачастую сотрудник отдает предпочтение именно тем предприятиям, где фактор материального–не денежного стимулирования наиболее высок и оптимален для него. В связи с тем, что невозможно бесконечно повышать заработную плату работнику, а также бесконечно улучшать материальные–не денежные стимулы, перейдем к нематериальным методам стимулирования. К ним можно отнести: планирование карьеры, открытость информации, разнообразное поддержание корпоративного духа, грамоты, похвала, признание заслуг перед коллективом [3].

Моральное стимулирование не стоит недооценивать: это один из самых древних и самых действенных видов стимулирования. При умелом использовании и сочетании с другими видами можно добиться очень хороших результатов. Наиболее широкое применение оно имело в СССР, и стоит заметить, было весьма продуктивно, но в сочетании с сильными идеологическими позициями. Моральное стимулирование может быть: индивидуальным и коллективным; позитивным и негативным.

Еще один очень интересный новым видом стимулирования, и в настоящее время, пожалуй, одним из самых актуальных, является стимулирование свободным временем. Это и дополнительные выходные, и гибкие графики работы, и нормированность рабочего дня не конкретным периодом временем, а выполнением определенной нормы работы, и выбор времени отпуска, и предоставление сверхнормативного отпуска для тяжелых и вредных видов работ [4].

Стоит также отметить, что в реальной практике ни один из видов стимулирования не используется в чистом виде, зачастую они применяются «в наборе» и разных сочетаниях. Прежде чем проанализировать современную российскую практику применения стимулирования на предприятиях различных типов собственности, обратимся к зарубежному опыту, обобщенно представленному в таблице 1.

Таблица 1

Зарубежный опыт стимулирования труда на предприятиях

Вид стимулирования	Япония	США	Европейские страны
Материально-денежное	- увязка заработной платы с возрастом - постепенный переход зависимости заработной платы от квалификации; всего 40% заработной платы определяется стажем работы в компании - дифференциация	- заработная плата зависит от результата работы: - дифференциация окладов с учетом качественных различий в труде; - дифференциация индивидуальной оплаты в пределах разряда или	Модели стимулирования: - беспремияльная (заработная плата); - премияльная, включающая выплаты, величина которых связана с размером дохода или прибыли предприятия;

	заработной платы по отраслям; - изменение оплаты труда от фактического трудового вклада; - оплата труда менеджеров увязывается с результатами работы предприятия	должности в зависимости от личных трудовых достижений - компенсационные и стимулирующие выплаты	- премиальная, предусматривающая выплаты, размеры которых устанавливаются с учетом индивидуальных результатов труда.
Материально – денежное		- льготы, бесплатные услуги из фондов социального потребления - право на доход в форме акций	- соответствие квалификации своей должности - с увеличением стажа увеличивается заработная плата, повышается должность
Нематериальное	- пожизненный найм - руководитель – универсальный специалист во всех областях - перемещение работников по горизонтали и вертикали каждые два, три года	- должностной рост либо сохранение прежней должности с увеличением оплаты труда до оплаты руководителя - фиксированность минимальной оплаты труда и разнообразные надбавки	
Стимулирование свободным временем		- гибкий рабочий график	- гибкий график работы в зависимости от достижения высоких результатов
Иное	- в кризисных ситуациях снижаются оклады руководителей	- повышение квалификации – путь к увеличению оплаты труда, с помощью системы оценок	

Очевидно, что японская модель стимулирования отличается в корне от американо - европейской, но с течением времени начинает приближаться к ней, сохраняя собственные традиции. Нельзя недооценивать опыт зарубежных стран в разрезе материально–денежного стимулирования работников. Еще одним интересным примером стимулирования работников, причем, исходящим из вида предприятия, являются так называемые компании, управляемые демократически, то есть самими работниками (owned by

employees). Безусловно, работать результативно в подобного рода компаниях – выгодно, здесь даже объяснения излишне.

Перейдем к российской практике применения тех или иных видов стимулирования. На наш взгляд, резонно будет разделить все компании на несколько типов:

- частные (индивидуальные предприятия);
- малые предприятия (численность сотрудников до 100 человек);
- корпорации (крупные и очень крупные предприятия);
- государственные (в том числе ГУПы, МУПы);
- совместные (с долей иностранного капитала).

Для наибольшей наглядности представим систематику видов стимулирования в современной отечественной практике в Таблице 2.

Таблица 2

**Характерные виды стимулирования труда
для российских предприятий с разным типом собственности**

Тип предприятия	Материально-денежное	Материально-неденежное	Нематериальное	Стимулирование свободным временем
Частное	наиболее применимо - стабильность окладной части; - небольшая плавающая премия	почти неприменимо	поддержание корпоративного духа	гибкий график работы
Малое	наиболее применимо: - окладная часть зачастую равна премиальной	- подарки к праздникам, - некоторые виды компенсаций на затраты (фитнес, путевки для детей); - повышение квалификации за счет предприятия	- поддержание корпоративного духа; -благодарственные письма; грамоты; -разнообразные конференции	нечасто, но встречается: гибкий график работы

Корпорация	сложная, многоуровневая система оплаты труда с разнообразными премиями: за стаж, за качество выполненной работы, за ведение проектов, - выплаты к праздникам и знаменательным датам (свадьба, рождение ребенка) - материальная помощь	-предоставление страховки; - медицинские услуги; - устройство детей в садики; - разнообразные путевки; - компенсация затрат; - питание на работе; - служебный транспорт	- комнаты отдыха на предприятии; - поддержание корпоративного духа; благодарственные письма, грамоты; -разнообразные конференции - организация праздников	не применяется
Государственное	- сравнительно невысокая окладная часть, - жесткая регламентация разрядности и занимаемой должности и привязка к окладам - система выслуги лет - «тринадцатая» заработная плата - ежеквартальное, ежегодное премирование – привязка квалификации, занимаемой должности и стажа к заработной плате	- полный социальный пакет - медицинские услуги - компенсация питания - служебный транспорт - устройство детей в садики	- стабильность - престиж - поощрение наиболее отличившихся сотрудников – «доска почета»	не применяется
Совместное	В зависимости от правил, установленных в головной компании	В зависимости от правил, установленных в головной компании	В зависимости от правил, установленных в головной компании	не применяется

Как видно из таблицы, есть универсальные способы стимулирования сотрудников на разных типах предприятий; правда действуют они зачастую по-разному и зависят от

качества предоставления. Так, например, окладная часть заработной платы должна быть не столь низка, чтобы сотрудник ушел с работы, но и не столь высока, чтобы его перестали стимулировать возможные премии. Также для разных категорий сотрудников применимы разные виды стимулирования: например, специалист среднего уровня готов на сверхурочные оплачиваемые часы работы, в то время, как руководителю это будет неинтересно (его заработная плата обеспечивает его потребности, в то время как гораздо более значимой потребностью из-за сверхинтенсивности работы является свободное время).

Итак, подведя итоги, можно выделить некоторые проблемы, свойственные механизму стимулирования на предприятиях в России:

- недостаточная гибкость механизма формирования оплаты труда, его неспособность реагировать на изменения в эффективности и качестве труда отдельного работника;
- отсутствие вообще какой-либо оценки или необъективная оценка предпринимателем индивидуальных трудовых показателей работников;
- отсутствие справедливой оплаты труда руководителей, специалистов и служащих; наличие необоснованных соотношений в оплате их труда;
- негативное отношение персонала к размеру оплаты их труда и к существующей системе оплаты.

Все эти проблемы, которые стоят перед предприятиями при решении вопросов об оплате труда, преодолимы с использованием российского и зарубежного опыта.

Поэтому целесообразно применять как материальные, так и нематериальные формы стимулирования персонала, которые включают заработную плату, различные системы участия в прибылях, системы коллективного премирования, индивидуализацию заработной платы, моральные стимулы, стимулирование работников, занимающихся творческим трудом, применение свободного графика работы, социальные льготы для сотрудников.

Таким образом, при создании системы стимулирования необходимо учитывать весь комплекс вопросов, включая и государственное регулирование размера оплаты труда.

Отсутствие разработанной системы стимулирования качественного и эффективного труда создает предпосылки снижения конкурентоспособности предприятия вне зависимости от типа собственности, что негативно сказывается на заработной плате и социальной атмосфере в коллективе.

Литература:

1. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом». 2007. – С. 50.

2. Овчинникова Т.И., Кобелева С.В. Современная концепция стимулирования деятельности работников//Кадры предприятия. 2007. № 10. – С. 97-100.
3. Варданын И.С. Предложения по совершенствованию системы нематериального стимулирования//Управление персоналом. 2005. № 4. – С.34.
4. В. И. Кнорринг. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности «Менеджмент». – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА. – 2001. – С. 98.

Головнева А. В. (Санкт-Петербург)

**Профессия «писатель»: между трудом и
креативной деятельностью**

Процесс профессионализация писательского труда в Европе начался еще в 15 веке, когда сфера литературы трансформировалась в отдельный социальный институт, где основополагающая ценность – творец, его индивидуальность и независимость, а произведения перестают служить целям культа и становятся достоянием широких слоев публики. Становлению этого процесса способствовали три важных обстоятельства [1]:

1. Появление слоя потенциальных потребителей, все более обширного и разнообразного. Это стало возможно благодаря распространению начального образования среди более широких масс населения (в России этот процесс начался во второй половине 18 столетия).

2. Возникновение все более обширного и разнообразного корпуса производителей и продавцов литературной продукции, конкурирующих между собой за общественное признание.

3. Становление институтов распространения: издательств, литературных салонов, театров; а также выделение особой профессиональной сферы деятельности по оценке и легитимации литературного произведения, то есть появление критиков.

В России профессионализация литературного труда началась со второй половины 18 века, а, именно, после реформ Екатерины Второй в сфере образования. В это время произошло расширение и дифференциация читательской публики по интересам, возникновение институтов производства и распространения литературных продуктов, превращение самого образа писателя из «слуги дворянства, занимающегося подлым делом» в профессионала [2]. Если ранее литературный труд представлялся процессом творения, то, в

ходе профессионализации он превратился в процесс производства, когда вся сфера литературного творчества перешла из сферы интимного в сферу публичного. Так, литературный труд стал тем, чем мы привыкли видеть его сегодня [3].

Однако, писательский труд никогда не был трудом в своем классическом, индустриальном понимании этого термина. Как пишет об этом А.В. Шевчук [4], «практически во всех европейских языках слово "труд" (*Labor, travail, Arbeit*) изначально подразумевало муку в смысле телесных усилий, причиняющих боль и страдания». Труд был связан, в первую очередь, с необходимостью выживания, с монотонной, повторяющейся деятельностью в четко заданных рамках времени и пространства. С этой точки зрения литературный труд – это, скорее, деятельность вне заданных условий и рамок. С другой стороны, производство литературного продукта остается все тем же производством, и занятия данным видом деятельности (трудом) определяет статус человека, его доход, стиль жизни и другие важнейшие характеристики.

Сегодня мы можем говорить о трансформации понятия «труд», характерного для индустриального общества. Современный труд характеризуется дестандартизацией и флексибилизацией, что приводит нас к феномену «креативности» трудовой деятельности. Так, американский социолог Р. Флорида вводит понятие креативного класса для того, чтобы описать, как данные изменения затрагивают все большие слои населения. По его мнению, писатели представляют собой часть суперкреативного ядра этого класса, их деятельность – это креативная деятельность по производству и воспроизводству идей, «новых значимых форм» [5]. Как представители креативного класса, писатели являются носителями определенного набора характеристик и ценностей, таких, например, как свободная форма организации трудовой деятельности, размывание временных границ между работой и досугом, стремление к объединению со специфическим для своей профессии сообществом и так далее. Несмотря на смещение основных характеристик труда к полюсу дестандартизации и гибкости, такая его характеристика, как эффективность, остается актуальной. Однако в сфере производства литературного продукта «функцию» показателя эффективности труда выполняет статус писателя в литературном сообществе.

Статус писателя определяется положением автора в поле литературы. По мнению П. Бурдьё, поле литературы представляет собой структуру из двух субполей [6]: сферы ограниченного производства, или «высокой литературы», литературы для производителей этого же поля, и сферы массового производства, ориентированной на широкую публику. Ограниченность литературного поля и его структура принуждают писателей конкурировать друг с другом, бороться за те позиции, которые сулят наибольшие символические блага, такие, например, как признание, а борьба за признание становится важной составляющей

этого труда. Однако, проведенный мною первый этап исследования поля литературы в России привел меня к выводу, что данная дистанцированность субполей — это не некая жесткая, с железным занавесом между, конструкция. Поле литературы, скорее, представляет собой континуум, где на одном полюсе авторы, обладающие *культурной легитимностью*, а на другом — авторы, обладающие *коммерческой легитимностью*. Культурная легитимность — это признание профессиональным литературным сообществом, полем ограниченного производства, некоего писателя как «своего». Коммерческая же легитимность выступает как признание рынком определенного писателя как «своего», как экономически эффективного и успешного агента этого рынка. Данные типы легитимности — это идеальные типы, и совокупность всех производителей литературного продукта на российском рынке не концентрируется исключительно по двум вышеназванным полюсам, а рассредоточена по всему континууму, от культурной легитимности до коммерческой. Когда-то, будучи культурно признанным, писатель может выйти на массовый рынок и сдвинуться к полюсу коммерческого признания. Таким образом, статус писателя определяется его положением на данном континууме.

Итак, существуют некие теоретические подходы, иллюстрирующие, что представляет собой труд в индустриальном обществе и креативная деятельность в обществе постиндустриальном. С другой стороны, есть профессия писателя, образ которого связан как с понятием труда, так и с понятием креативности и производства идей. Меня заинтересовало, как современный писатель создает и описывает свою профессиональную деятельность, в каких точках этот «трудовой образ» писателя будет пересекаться с моделями «труда» и «креативности», а в каких — категорически расходиться. Для проведения данного сравнительного анализа был использован метод включенного наблюдения в ситуации публичных встреч автора с читателями (3 писателя, предположительно обладающие разными литературными статусами), а также анализ концепции креативного класса Флориды [4] и труда в индустриальном обществе А.В. Шевчука [5]. Результаты данного сравнительного анализа приведены в следующей таблице:

	«Труд»	Писательская деятельность	«Креативная» деятельность
Профессия	Единственная профессия— источник дохода	Совмещение нескольких, чаще схожих по роду деятельности профессий, причем первоначально доминирующей является НЕ писательская профессия	Смена рода деятельности, иногда вовсе не связанные друг с другом профессии

	Единственная в данный момент времени, редко совмещение с регулярными видами работ	Наличие нескольких мест работы одновременно, так как доходы от писательской деятельности нерегулярны (совмещение фрилансовой и регулярной работы)	Несколько мест работы, чаще совмещение фрилансовых видов работы
Карьера	Стандартизированная, однолинейная, поступательная до выхода на пенсию	Индивидуализированная, невысокая степень динамичности карьерной линии, перемена статуса имеет ограниченный характер	Прерывная, высокая степень индивидуализации, без четкой направленности, часто нет ориентации на выход на пенсию
Договор	Стандартизированный для отраслей и профессий	<i>Не обладаю информацией</i>	Индивидуализированный, самозанятость, неформальный найм
График работы	Полный рабочий день, четкая граница между работой и досугом	График работы устанавливается самим писателем, регулярно корректируется в зависимости от задач, размывание границы между работой и досугом	Неполный рабочий день, гибкий график работы, размывание границы между работой и досугом
Рабочее место	Предоставляется работодателем	Отдаленная работа, работа на дому	Предоставляется работодателем, отдаленная работа, работа на дому, мобильность
Способ дохода	Заработная плата, регулярность	Гонорары, гранты, победы в конкурсах, нерегулярность	Заработная плата + другие виды доходов, множественность источников заработка, нерегулярность
Ценности	доход	Зависит от статуса писателя и позиционируемого образа	Индивидуализм, свобода творчества, гибкий график, мобильность
Мотивация	доход	Получение признания + доход + занятие любимым делом,	доход + занятие интересным делом, развитие личности
«Мерило» эффективности	Производительность труда (количество продукции, произведенной за определенный промежуток времени)	Статус писателя	Качество продукции, услуг, имидж, спрос.

Итак, первым, на что может обратить свое внимание социолог – это категория совмещения/несовмещения профессий в трех рассматриваемых видах деятельности. Основной характеристикой понятия «труд» является полная занятость на работе, которая является единственным источником дохода. «Креативная» деятельность выходит за эти рамки и предполагает возможность регулярной смены работы, совмещение нескольких работ, а профессии могут принадлежать к самым разным сферам деятельности. Причем, чаще всего представители креативного класса совмещают несколько рабочих мест, предполагающих неполную занятость и гибкий график. Исследуемые писатели подчеркивали тот факт, что писателями они стали уже после того, как реализовали себя на другом поприще, или же когда возможности реализовать себя в другой не появилось: «все, что я пишу – это 90% истории. Если бы не было исторических анекдотов, которые я сюда сую, а аналогии, которые сюда суют в книги, книги бы вообще не было, потому что история очень здорово помогает, из нее я дергаю все, что могу»;

– «если бы я был просто филологом, я просто вообще ничего бы не писал» (м., 52)*;

– «если есть возможность проявить себя в чем-то, кроме литературного труда, я бы посоветовала заниматься этим» (ж., 70),

– «я работаю ученым во Франкфурте, а книги — это вторая область» (м., 58). В данной ситуации есть некая доминирующая профессия, знания и навыки в которой послужили ресурсом, источником вдохновения в литературной деятельности.

Траектория карьерного развития «рабочего» предполагала однонаправленность и поступательное развитие вплоть до пенсии. «Креативщик» не боится динамики в своей карьерной биографии, причем как позитивной, так и негативной. Это – прерывистая, с разнообразными колебаниями вниз и вверх линия в разных профессиональных сферах. Карьера писателя не характеризуется такой скоростью и колебаниями динамики, она предполагает достаточно узкий диапазон развития – либо ты признан, либо нет; либо ты коммерчески успешен, либо нет. Развитие может идти как вниз, так и вверх, но он скорее имеет «накопительный» эффект. И, кроме того, смена статуса в литературной сфере скорее всего повлияет на смену статуса в другой, совмещаемой сфере, если это как-то образом связано с публичностью.

Для писателя график работы и рабочее время является предметом постоянной саморефлексии и самодисциплины. Это удаленная работа на дому, в кафе, в путешествии и в других местах, где есть возможность использовать любимые писательские принадлежности, со временем превращающиеся в некоторый профессиональный культ: «у меня, например, в кабинете, маленький стол, старый, любимый ноутбук и огромная гора книг, через которые я

* Здесь и далее используется авторская лексика респондентов.

переступаю. Так я могу работать» (ж., 70). Своеобразным писательским реквизитом может быть алкоголь: «50 грамм коньяка – замечательное вдохновение». В категориях графика работы и рабочего места писательская деятельность очень схожа с деятельностью представителя креативного класса, где также размывается граница между работой и досугом, а работать можно в удаленном режиме. «Рабочий» – это противоположный полюс вышеописанной гибкости и дестандартизации, так как для труда в индустриальном обществе характерна четкая граница между трудом и досугом, причем даже мысленное ее пересечение (размышление дома о работе, например) чревато дискомфортом, а иногда негативными санкциями.

Я хотела бы уделить особое внимание мотивации и вопросам эффективности трудовой деятельности. В писательской карьере доход чаще всего (если мы говорим не о коммерчески успешных «монстрах», массовых авторах) не выступает как основной мотиватор труда. В поле литературы конкуренция и борьба осуществляется за возможность получения признания, как во многих публичных профессиях, как во многих «креативных» профессиях. А признание, в свою очередь, является индикатором статуса автора в сообществе. С этой точки зрения писательская деятельность существует по механизмам креативной деятельности, однако здесь есть своя специфика структуры поля литературы, культивируемых ценностей, что оказывает результирующее влияние на обладание статусом. Получение признания сопряжено с огромными трудовыми, именно трудовыми издержками, потому что связано с потерей большого количества энергии, спокойствия, здоровья и так далее: «каждый раз после выход романа говорю себе: «Все, больше никогда. Это слишком тяжело. Но затем снова пишу» (ж., 70). В свою очередь, «труд» держится в первую очередь, на денежном мотиваторе, необходимости выживания. Он не всегда связан с удовольствием и самореализацией, а тем более, с необходимостью получения признания.

Таким образом, мы можем наблюдать, как категории «труд» и «креативность» сочетаются, и, в то же время, не исчерпывают образ современного писателя. Интересным выступает дальнейший анализ того, как, в зависимости от занимаемого статуса, писатель акцентирует внимание публики на том или ином аспекте своего образа. Интересен вопрос о том, кто участвует в профессиональной оценке, легитимации труда писателя, какие для этого используются механизмы. Несмотря на то, что в обыденном сознании писатель скорее творец, в процессе исследования социологу нужно балансировать и учитывать двойственную природу этой сферы, ее пограничное состояние: между элитарностью и массовостью, между приватным и публичным, между материальностью и художественной ценностью и наконец, между трудом и креативной деятельностью.

Литература:

1. Бурдые П. Поле литературы// Новое литературное обозрение. № 45. 2000. – С. 22-87.
2. Бурдые П. Рынок символической продукции/ Вопросы социологии 1993. № 1/2.
3. Лефевр А. Социальное пространство//Неприкосновенный запас. 2010. № 2 (70).
4. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – Классика –XXI, 2007.
5. Шевчук А. О будущем труда и будущем без труда// Общественные науки и современность. № 3. 2007.
6. Шепилов А. Великая литература как большой бизнес// Человек. М.: Наука. № 2, 2001.

Грахова А.В. (*Санкт – Петербург*)

Трудовые символы в современном обществе

Исследование труда и его символики в наше время необходимо для того, что бы понять, какие сферы труда необходимо пропагандировать и символизировать, а какие – нет, ведь возможно они уже являются символами. Я бы хотела затронуть проблему того, заслуживает ли внимания рассмотрение труда и претендует ли труд на символизм?

Для человека труд – это основной ресурс включенности в общество и средство удовлетворения потребностей. Чем в большем количестве представлен и разнообразен труд, тем выше уровень развития общества. Именно поэтому труд интересен для рассмотрения с точки зрения социологии, а также для того, что бы претендовать на символизм.

Для того, чтобы говорить о ценности труда, или о его символизме, необходимо, в первую очередь, определить, что же такое труд и как трактуется данное понятие в различных сферах его применения. Труд позволяет удовлетворять, как, прежде всего, общественные потребности, так и индивидуальные.

Труд по-разному характеризовался на различных этапах развития человечества, также менялись воззрения по поводу труда, трактовки и мнения по поводу его влияния на общество. До XIX в. физический труд не считался значимым объектом для обсуждения, он не был ценен и признаваем. Физический труд рассматривался как удел рабов, а творческий как достойный свободного человека. С капитализмом возникает новое понимание труда в рамках протестантской этики. Протестантизм провозгласил всеобщую необходимость труда. М. Лютер говорил о том, что каждый должен работать, т.к. труд – лучший способ служения Богу и фактор развития общества. Отношение к труду изменилось после Английской и Французской революций с появлением буржуазного общества. В этот этап рационализации

производства была необходима эффективная организация производства. В этот период роль труда осмыслялась в рамках политэкономии и философии. В политэкономии А. Смитом развивалась идея о том, что частный интерес включается в общее благо: «Каждый отдельный человек постоянно старается найти наиболее выгодное приложение капитала, которым он может распоряжаться. Он имеет в виду собственную выгоду, а отнюдь не выгоды общества. Выбирая отрасль, где продукт будет иметь большую стоимость, чем в других отраслях, человек, ведомый эгоистическим интересом, непосредственно помогает обществу» [1]. Проблемы труда получили свое наиболее полное воплощение в исследованиях социал-утопистов. Т. Мор объявил труд честью для всех членов общества. Т. Кампанелла понимал любой труд как полезный, а самый тяжелый труд как самый почетный. Ш. Фурье считал, что труд должен представлять удовольствие для человека. Начались выступления за сокращение времени труда, а также мер по охране труда. К XX веку стали исследоваться возможности поиски эффективности на личностном уровне. Соответственно, стала изучаться роль трудового сознания, началось использование личных возможностей работника.

В процессе истории отношение общества к труду менялось по закономерной траектории. От первых мыслей, что труд – это тяжба, а тяжелый труд – удел рабов, мысль прогрессировала к пониманию ценности и важности труда для развития человека и общества. Появлялись новые теории, развивающие понятие труда в целом. К новой эре общество достигло понимания того, что «заставить» человека трудиться можно не только принуждением, но и другими способами. Человек стал рассматриваться не как объект труда, а как личность в труде. Началась активная пропаганда труда, создание более комфортных условий, появилось законодательство по охране труда.

Понятие ценности раскрыто в работе Г. Зиммеля «Философия труда» [2]. Что бы что-либо обладало экономической ценностью, необходимо, чтобы это было востребовано, и чтобы для получения пришлось бы затратить усилия. Из этого можно сделать вывод, что без труда невозможно получение экономической ценности, соответственно, в этом и кроется сама ценность труда.

Однако, окончательно, ценностное значение предмета раскрывается только в процессе обмена. Обмен дает возможность подтвердить субъективную значимость для обменивающихся. Зиммель говорит о том, что обмен – это форма жизни. Процесс труда является как раз таки процессом обмена – трудящийся обменивает свое время, умения и желания на материальное вознаграждение или конечный продукт.

В последнее время в социологии наблюдается устойчивый интерес к анализу феномена потребления. Раньше человек реализовывал себя через профессиональную деятельность, а теперь – через вещи, которыми обладает. Потребление – это, прежде всего, потребление

знаков, символов. Если бы потребление ограничивалось потреблением благ, то вскоре мы бы перенасытились, однако хотим все больше и больше. Потребление символов формирует в нашем сознании иллюзию о том, что мы удовлетворяем не потребность в пище или удобной кровати, а что мы получаем «заботу, комфорт и легкость».

Всякий символ включает в себя вещь (образ), но не сводится к нему, поскольку подразумевает присутствие некоего смысла, нераздельно слитого с образом, но ему не тождественного. Образ и смысл образуют два элемента символа, невысказанные друг без друга. Поэтому символы существуют как символы (а не как вещи) только внутри интерпретаций. Символы играют на ассоциациях. Самый примитивный пример символа – флаг страны.

Труд также является символическим объектом. Какие ассоциации вызывает это слово? Благополучие, развитие, преумножение, развитие, преобразования – все это неизменно является аспектами труда. Абсолютное большинство членов общества с течением истории понимают, что без труда общество останется в стагнации и вымрет. При отсутствии труда люди перестанут развиваться, общество, в целом, также прекратит свое развитие. Однако это стало известно далеко не сразу.

Безусловно, существовала пропаганда труда. Широко известная фраза «труд сделал из обезьяны человека» (приписываемая Ч. Дарвину, однако принадлежащая Ж.Л. Бюффону, а также подтвержденная Ф. Энгельсом), представляет собой один из таких примеров. Суть его в том, что «если ты не будешь работать, то деградируешь до уровня обезьяны». Многие представители современного общества не знакомы с работами Маркса, Энгельса, Дарвина и другими учеными-мыслителями, однако каждый с детства знает и понимает смысл этой фразы. Дарвиновская теория эволюции, одним из важнейших факторов в которой является труд, представляет собой своего рода символ труда.

Однако «пропаганда» труда на этом не заканчивается. Если открыть Библию, то и там можно встретить послания от пророков относительно труда. Если выражаться на языке маркетологов, то Библия – это пропагандистская книга, направленная на определенную целевую аудиторию – верующих людей. Несмотря на то, что в христианстве труд считался Божьим наказанием, тем не менее, мы читаем: «Ибо трудящийся достоин награды за труды свои» [3] – отражение нынешней действительности, что никто не будет работать бесплатно. «Если кто не хочет трудиться, тот и не ешь» [4] – несколько перефразируется с коммунистическим лозунгом «От каждого по способностям, каждому по потребностям».

Говоря о коммунизме, самым ярким символом труда является флаг СССР. С чем ассоциируется серп? А молот? Серп и молот – общепризнанные интернациональные символы труда. Начиная со средних веков, молот становится символом ремесла. Накануне первой русской революции молот становится символом рабочего класса. Серп – наиболее

массовое орудие труда среди крестьян, символизировал жатву, урожай и, конечно, его сбор. В настоящее время серп и молот активно используются как символ многих правящих рабочих партий по всему миру, а также как символ левых политических партий и движений. Помимо серпа и молота, труд символизируют лопата, факел и мотыга в Великобритании. Пропаганда труда идет рука об руку со всей идеологией Советского Союза, поэтому серп и молот ассоциируются, в настоящее время, не столько с трудом как отдельным феноменом, сколько с коммунистическим режимом, поэтому запрещен в некоторых странах, таких, как Эстония, Польша, Молдова и т.д.

Еще один символ труда коммунистической эпохи, который существует до сих пор – праздник 1 Мая. Каждый год города украшаются красными растяжками с лозунгом «Мир! Труд! Май!», а люди получают еще один официальный выходной, хотя если посмотреть на это с другой стороны, то в праздник труда все работающие люди должны трудиться. Праздник тоже является своеобразной пропагандой, ведь это еще одна возможность привлечь внимание к труду. Создается особая атмосфера и вот уже у каждого на устах «Мир! Труд! Май!» и на работу через день все идет немного веселее.

Второе высшее звание в России после Героя Российской Федерации – Герой Труда. «Звание присваивается гражданам РФ за особые трудовые заслуги перед государством и народом связанные с достижением выдающихся результатов в государственной, общественной и хозяйственной деятельности, направленной на обеспечение благополучия и процветания России» [5]. Звание было восстановлено президентом В.В. Путиным 29.03.13 и первые медали (5шт) были вручены 1 мая 2013. Данный указ является также пропагандой труда, привлечением общества к трудовой деятельности.

Профессии, определенные сферы труда также являются символами. Так, банкир – символ достатка. У каждого складывается образ по поводу той или иной профессии. Учитель – строгая женщина в очках, а фотограф – свободный и открытый. Топ-менеджер – символ большого достатка, а продавец-кассир в гипермаркете – символ явно не той жизни, о которой все мечтают. В том же самом СССР космонавт был символом свободы, продвижения вперед, развития страны и т.д. Какой мальчишка не мечтал стать космонавтом? Определенно, различные сферы труда создают вокруг себя некий образ. Очень часто каналам телевидения демонстрируют фильмы про работу полицейских. У телезрителей складывается определенный образ полицейского. Важно заметить, что образ полицейского в штате Майами США разительно отличается от образа полицейского из России. Долгое время господствовала тенденция идти в ВУЗы для того, чтобы получить специальность юриста и экономиста, так как эти сферы были самыми прибыльными. А может и не были? Может, они

просто создали такой образ вокруг профессии? Кто знает. Но сейчас рынок юристов и экономистов переполнен, по крайней мере, все так думают.

Некоторые сферы труда нуждаются в пропаганде, символизации. К примеру, область инженерии в моих глазах выглядит непопулярной, если можно так выразиться. Вся суть кроется во внутренних установках людей. В наше время – это преумножение благосостояния.

Необходимо развивать символизм труда не только в сферах престижа, но и в менее популярных или менее прибыльных сферах. Выбор определенного вида труда – это своего рода покупка, то есть обмен. Выбирая специальность, человек руководствуется ее образом и степенью готовности отдать свои силы для получения того, что этот образ включает или предполагает.

Литература:

- 1 Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М., 1962. – С.331-332.
- 2 Зиммель, Георг. Избранное. Том 2. Созерцание жизни – М.: Юрист. 1996. – С.466-485.
- 3 Библия. Ветхий и Новый заветы. Синоидальный перевод. Библейская энциклопедия, арх. Никифор, 1891. Евангелие от Луки, глава 10:7.
- 4 Библия. Ветхий и Новый заветы. Синоидальный перевод. Библейская энциклопедия, арх. Никифор, 1891. Новый завет, книга 2-я. Фессалоникийцам, глава 3:10.
- 5 Указ Президента Российской Федерации от 29 марта 2013 года № 294 «Об установлении звания Героя Труда Российской Федерации». Официальный сайт Кремля [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.kremlin.ru/media/events/files/41d4556b997a1b43507b.pdf> Дата обращения: 29.05.2013.

Р.В. Губарев (Уфа)

Меры по повышению эффективности труда на предприятиях торговой сферы

Вхождение российской экономики в рыночные условия создало объективные предпосылки для ориентации отечественных предприятий на интенсивные методы работы и повышение их конкурентоспособности, что в существенной степени зависит от мотивации

персонала к высокоэффективному труду. Это требует создания системы стимулирования, базирующейся на научных принципах и подходах к ее построению, учитывающей современные тенденции в развитии общества и предполагающей взаимосвязь с комплексной системой оценки деятельности работников. Однако в настоящее время большинство предприятий торговли не предусматривают связь систем стимулирования и оценки деятельности персонала, или система оценки деятельности как функция управления отсутствует. Следствием этого является необоснованность вознаграждения, ведущая к снижению мотивации труда работника, потере предприятием конкурентных преимуществ на рынке, что в итоге оказывает негативное воздействие на развитие предприятия.

Исследование проблем мотивации и стимулирования труда проводилось на примере крупной торговой сети «Матрица» (ООО «Универсал-Трейдинг») в Республике Башкортостан. Исходную информацию составили данные анкетного опроса специалистов данного предприятия. Обобщенный «портрет» эксперта характеризуют следующие данные: средний возраст – 40,6 лет; средний общий трудовой стаж – 20,3 лет; средний стаж работы на предприятии – 5,6 лет; образование у всех специалистов высшее. Обработка анкет проводилась с использованием метода «Дельфи».

Исследовались причины низкой эффективности труда, мотивационная структура персонала, формы стимулирования труда.

Наиболее значимыми причинами низкой эффективности труда, по мнению экспертов, являются: слабая связь результатов труда исполнителей и поощрения, несовершенство системы стимулирования труда, низкий уровень исполнительской дисциплины, неудовлетворённость сотрудников работой, высокая текучесть кадров, низкая эффективность воздействия руководителей на подчиненных, несоответствие между поведением исполнителя и ожиданиями от него руководителя. Главные причины низкой эффективности труда действовали в недавнем прошлом и продолжают действовать на снижение эффективности труда в настоящее время. Продолжается негативное воздействие на труд и других достаточно веских причин (отсутствие надежной системы оценки работника руководителем, высокая конфликтность, безынициативность сотрудников, неудовлетворительный морально-психологический климат, неразвитость социальной сферы предприятия, слабая перспектива карьерного роста, отражающаяся на рабочем тоне сотрудников). В значительно меньшей степени сказываются на снижении эффективности труда такие причины, как нежелание сотрудников повышать свою квалификацию, недостаточное техническое оснащение рабочих мест, низкий уровень межличностных коммуникаций и прочие причины.

Оценкой мотивационной структуры персонала было охвачено 3180 человек. Доминирующим типом трудовой мотивации является инструментальный (53,8% всех

оцениваемых работников). Особенность данного типа мотивации заключается в том, что работник работает с большей отдачей, если его труд справедливо и высоко оплачивается. Значительно уступает инструментальному типу мотивации, хотя и характеризует определенную часть всех работников, профессиональный тип. Работников с такой мотивацией оказалось 18,9%. Профессионально мотивированные работники ценят в работе, в отличие от инструментально мотивированных, не заработок, а возможность реализовать свои знания, умения, достичь более высокого положения на предприятии и в обществе. Доля работников с хозяйским типом мотивации составляет 8,4%, но вместе с долей инструментально мотивированных работников достигает 62,2%. Люди с хозяйским типом мотивации выполняют свою работу с максимальной отдачей, не настаивая на ее высокой оплате и особой интересности. Таким образом, по мнению экспертов, компетентных в исследуемой области, на предприятии подавляющая часть работников ориентирована на типы мотивации, более всего соответствующие рыночным условиям.

Очевидно, что особенности мотивации этих людей должны быть учтены при определении вида стимулирования.

Из анализа полученных от экспертов данных становится понятным и объяснимым положение, сложившееся с эффективностью труда на отечественных предприятиях торговли. Заработная плата, утратив связь с конечными результатами труда, все более превращалась, по существу, в вид социальных выплат работникам. Ее важнейшая функция стимулирования не является фактором мотивации труда. Заработная плата для подавляющей части работников на предприятии не способна, в ее нынешнем виде, запустить соответствующую систему мотивов.

Работники с патристическим, люмпенизированным и другими типами мотивации в совокупности составляют 18,9% всех работающих, что не так и мало. Это работники со слабой мотивацией к эффективной работе, согласны на достаточно низкий заработок. В отношении этой группы работников должны подбираться иные стимулы к эффективной работе.

Для оценки эффективности применяемых на предприятии различных форм стимулирования труда работников привлекалась та же самая группа, составленная из 30 экспертов, которые давали оценки по пятибалльной шкале. Различные формы стимулирования приводились в розданных анкетах (отдельно для рабочих, специалистов и менеджеров), но эксперты могли дополнить предложенный список. В результате обработки анкет получены следующие данные.

Наиболее эффективной формой стимулирования *для рабочих* эксперты назвали улучшение оплаты труда (4,24 балла). Далее следуют по нисходящей такие формы

стимулирования, как социальные льготы и доплаты (3,98 балла), улучшение условий труда (3,93 балла), участие в прибылях (3,72 балла), проявление максимальной заботы о нуждах людей (3,52 балла), развитие ответственности подразделений и работников за результаты труда (3,48), повышение требовательности (3,45 балла). Еще ниже оценены такие формы стимулирования, как воспитательная работа (3,21 балла), моральные стимулы (3,16 балла), повышение престижа предприятия (2,92 балла), привлечение работников к управлению (2,55 балла).

Наиболее эффективной формой стимулирования *для специалистов* эксперты назвали улучшение оплаты труда (4,29 балла). Далее по нисходящей следуют такие формы стимулирования, как социальные льготы и доплаты (3,80 балла), участие в прибылях (3,79 балла), улучшение условий труда (3,76 балла), проявление максимальной заботы о нуждах людей (3,72 балла), развитие ответственности подразделений и работников за результаты труда (3,56 балла), повышение престижа предприятия (3,49 балла). Еще ниже оценены такие формы стимулирования, как моральные стимулы (3,26 балла), привлечение работников к управлению (3,10 балла), воспитательная работа (2,93 балла), повышение требовательности (2,92 балла).

Наиболее эффективной формой стимулирования *для менеджеров* эксперты назвали улучшение оплаты труда (3,92 балла), повышение престижа предприятия (3,90 балла), участие в прибылях (3,84 балла), развитие ответственности подразделений и работников за результаты труда (3,78 балла), улучшение условий труда (3,73 балла), привлечение работников к управлению (3,66 балла), повышение требовательности (3,58 балла). Еще ниже оценены социальные льготы и доплаты (3,56 балла), моральные стимулы (3,55 балла), проявление максимальной заботы о нуждах людей (3,40 балла), воспитательная работа (2,86 балла).

Полученные в результате экспертного опроса данные об эффективности различных форм стимулирования труда работников согласуются с данными о распределении работников по типам трудовой мотивации.

Преобладание на предприятии работников, отнесенных к промежуточным социальным типам и типам трудовой мотивации, повышает значимость таких форм стимулирования, как материальное и моральное поощрение, принуждение. В настоящее время главной причиной, негативно влияющей на эффективность труда работников, остается отсутствие связи заработной платы с результатами труда. Поэтому на передний план выдвигается теоретико-методическая разработка вопросов совершенствования материального стимулирования, как денежного, так и не денежного. Положительную роль будет иметь и моральное

стимулирование, связанное с потребностями работников в уважении со стороны коллектива, в признании их как работников, как нравственно одобряемых личностей [1].

Для стимулирования высокоэффективного труда на предприятиях необходимо применять гибкие системы оплаты труда, устанавливающие тесную связь между мерой труда и мерой его оплаты. При многообразии вариантов гибких систем оплаты и стимулирования труда необходим выбор модели, в наибольшей степени отвечающей конкретным условиям производства. Для того чтобы новая система оплаты и стимулирования труда создавала достаточные стимулы, побуждающие работников повышать свое профессиональное мастерство и эффективность их труда, необходимо установить жесткую зависимость заработной платы работников от результатов их труда. Повышению стимулирующей роли заработной платы работников, по нашему мнению, будут способствовать следующие меры.

1. Система тарифных ставок, окладов (базовая оплата) продолжает действовать в существующем виде, обеспечивая оплату за исполнение должностных обязанностей. Гарантируя получение необходимых средств к существованию, она заинтересовывает работников в повышении квалификации.

2. Оплата через систему тарифных ставок и окладов исполнения должностных обязанностей дополняется выплатой работникам премий, учитывающих индивидуальные и коллективные результаты и качество труда и работы. Учет коллективных результатов, отражающих вклад конкретного подразделения в конечные результаты деятельности предприятия, осуществляется по результатам деятельности структурных подразделений на основе оценок уровня качества их работы. Для учета трудового вклада каждого работника в результаты деятельности того или иного подразделения рассчитываются оценки уровня качества их труда (рейтинговые оценки).

3. Премии за высокие коллективные результаты и индивидуальные достижения в труде имеют своим источником, как и базовая оплата, фонды оплаты труда структурных подразделений, формируемые по базовым нормативам. Для этих же целей может создаваться централизованный фонд премирования всех работников на предприятии, имеющий источником отчисления структурных подразделений в централизованный фонд. Размеры премий увязываются с установленными уровнями качества работы подразделений и повышаются (уменьшаются) с ростом (снижением) последних.

4. Раскрытию творческого потенциала работников будет способствовать и корректировка базовой оплаты (тарифных ставок и окладов) работников в зависимости от полученных ими рейтинговых оценок. Рейтинговая оценка влияет на оплату за исполнение должностных обязанностей (повышая или понижая ее) через корректирующий коэффициент.

Осуществление данной меры требует внесения соответствующих изменений в правовую базу оплаты труда.

5. Предложенные меры по формированию гибкой системы материального стимулирования дополняются гибкой системой социальных льгот и выплат, страховых гарантий [2].

Литература:

1. Зимин А.Ф., Тимирьянова В.М., Губарев Р.В. Построение эффективной системы оценки качества и конкурентоспособности: Монография. – Уфа: УИ РГТЭУ, 2011. – 223 с.
2. Губарев Р.В. Формирование и реализация эффективных систем стимулирования труда на предприятиях торговой сети: монография / Р.В. Губарев. – Уфа: БАГСУ, 2013.

Денискина А.И. (Минск)

Средний класс Республики Беларусь:

активность на рынке труда

Существование массового среднего класса в обществе является одним из необходимых условий успешности проведения экономических реформ и одновременно критерием их эффективности. Средний класс экономически развитого общества становится фактором стабильности хозяйственной системы, гарантом неприкосновенности частной собственности. В развитых странах в силу своей значительной величины именно средний класс является основным двигателем экономического развития и проводником вертикальной мобильности, а также составляет основу стабильности и демократии. Средний класс в целом рассматривается в качестве ключевого момента модели социального развития, к которой идет большинство современных обществ. Следует отметить неоднозначность понимания самого термина «средний класс», что в свою очередь породило множество подходов к определению критериев принадлежности к среднему классу.

Анализ среднего класса Республики Беларусь осуществлен в рамках подхода, представляющего собой попытку комплексного применения традиционных критериев выделения среднего класса. Это обусловлено тем, что под средним классом автор понимает единую социальную целостность, внутри которой по разным основаниям выделяются различные социально-экономические группы; соответственно средний класс не может быть выделен на основании какого-либо одного критерия, он может быть описан некоторой

системой показателей, включающей как объективные, так и субъективные признаки. Все идентифицирующие средний класс признаки являются доминантными, и их следует рассматривать как равнозначные и равновесные. Таким образом, придерживаясь данного подхода, средний класс может быть обозначен как *«иерархия социальных групп, сходных по профессии, имущественному положению, объему гражданских прав, занимающих срединное положение в обществе и разделяющих ценности трудовой и рыночной идеологии»* [1]. Т.е. средним классом можно назвать совокупность социальных групп, обладающую набором определенных характеристик: имеющую определенный уровень доходов, высокое профессиональное образование и квалификацию, относительную удовлетворенность статусом, заинтересованность в поддержании социального порядка и устойчивости, субъективную идентификацию себя со средним классом.

Стратификационные сдвиги в белорусском обществе привели к тому, что при использовании многокритериального подхода к выделению среднего класса, основополагающим критерием выступают экономические факторы (уровень денежных доходов и владение движимым и недвижимым имуществом); вместе с тем, принадлежность к среднему классу связана с наличием интеллектуального капитала в виде среднего специального и высшего образования и с постоянным характером занятости, т.е. наличием реального рабочего места и круга обязанностей.

Для Республики Беларусь наиболее эффективным выступает такой критерий социальной дифференциации как соотношение уровня среднедушевых денежных доходов населения с величиной минимального потребительского бюджета (МПБ) и величиной бюджета прожиточного минимума (БПМ), составляющего 60% от МПБ. Показатели МПБ и БПМ представляют собой нормативные показатели, а, следовательно, являются наиболее объективными в конкретную единицу времени. Использование данного критерия позволяет соотносить между собой показатели государственной статистики, результаты выборочных обследований домашних хозяйств и результаты мониторинговых социологических исследований республиканского масштаба, проводимых Институтом социологии Национальной академии наук Беларуси [2].

Основными направлениями изменений, которые характерны для социальной структуры белорусского общества и способствовали перемещению среднего социального слоя из диапазона – от 1 до 2 МПБ в диапазон – от 2 до 3 МПБ – являются:

- подвижность социальной структуры,
- рост многообразия социальных статусов,
- восходящая мобильность крупных социальных групп начиная с 2005 г.

Усиление роли профессионально-квалификационного и культурного фактора в формировании высокостатусных групп формирует особый тип социально-профессиональной структуры, в которой слой работников квалифицированного труда становится доминирующим, как в структурном, так и в функциональном плане [3].

По данным социологических исследований на протяжении последних лет средний класс в Беларуси (по экономическим показателям) включает 1/5 часть населения Нематериальные ресурсные признаки (профессиональный статус и уровень образования), и признаки социального самочувствия (стратегии успешного экономического поведения, самооценки успешности адаптации к новым экономическим условиям, оценки комфортности нынешней жизни и пр.) позволяют раскрыть *внутреннюю структуру* и основные стратегии поведения среднего класса на рынке труда [4].

Внутреннюю структуру белорусского среднего класса можно анализировать с разных точек зрения, поскольку, как и средний класс в любой стране мира, он неоднороден. В зависимости от обладания материальными и нематериальными активами, позволяющими занимать те или иные профессионально-статусные позиции, можно выделить две группы статусов, характерных для представителей среднего класса. Первая группа – руководители высшего и среднего звена, специалисты, имеющие высшее образование и предприниматели; вторая группа включает рядовых служащих и специалистов со средним специальным и высшим образованием, руководителей низшего звена, работающих пенсионеров, некоторые категории рабочих. Согласно данным социологического исследования «Социологический анализ эффективности функционирования рынка труда Республики Беларусь в условиях экономических преобразований»¹, в первую группу входят 25% представителей среднего класса (условно назовем эту группу “*ядро*”); остальные ¾ среднего класса представлены рядовыми специалистами и служащими (условно обозначим эту группу как “*периферия*”).

В целом, для 90% среднего класса занятость является постоянной с полной рабочей неделей; постоянной с неполной рабочей неделей – для 10% (в основном это касается периферии среднего класса). Дифференциация представителей двух обозначенных групп среднего класса в отраслевой структуре выглядит следующим образом (см. таблицу 1).

¹ Социологическое исследование «Социологический анализ эффективности функционирования рынка труда Республики Беларусь в условиях экономических преобразований» проведено Институтом социологии НАН Беларуси осенью 2012 г. Руководитель - доктор социологических наук, Заслуженный работник образования Республики Беларусь, профессор Г.Н. Соколова. Выборочная совокупность составила 2530 чел. Выборка репрезентативна по полу, возрасту, образованию и регионам.

Таблица 1

Ядро и периферия среднего класса в разных сферах занятости

<i>Ядро среднего класса</i>	<i>Периферия среднего класса</i>
Промышленность Торговля и общественное питание – по 20%	1. Образование, наука, культура – 20% Промышленность – 19%
Образование, наука, культура Строительство – по 10%	2. Торговля и общественное питание – 15% Строительство – 12%
Банковское дело, финансы, страхование, операции с недвижимостью – 9%	3. Транспорт, связь Здравоохранение – по 7%
Другие сферы занятости – 31%	4. Другие сферы занятости – 35%

Ядро среднего класса, включающее руководителей высшего звена (директор, председатель и т.д.), среднего звена (начальник отдела, цеха и т.д.), а также предпринимателей и самозанятых, практически на 2/3 представлено работающими по найму; 1/8 часть выступают в качестве работодателей, членов коллективного предприятия; 1/5 заняты индивидуальной трудовой деятельностью. Около 50% его представителей заняты на государственных предприятиях, столько же работают на предприятиях частной формы собственности. Несколько иначе выглядит распределение представителей *периферии* среднего класса: более 2/3 работников сосредоточены в государственном секторе экономики, и лишь 1/3 заняты на частных предприятиях. Это объясняется тем, что большинство рабочих мест профессионалов и специалистов сконцентрированы в отраслях социальной сферы, что характерно именно для госсектора.

Структурные позиции, занимаемые представителями среднего класса в Беларуси, требуют среднего специального и высшего образования. Более детальный анализ показывает, что наличие культурного капитала позволяет среднему классу чувствовать себя уверенно на рынке труда. Так, 72,8% представителей среднего класса уверены в продлении с ними трудового контракта после его истечения; 93,7% не испытывали угрозы потери работы даже в условиях кризиса. Таким образом, обладатели неравных по качественным характеристикам, но обеспечивающих попадание в средний класс активов, ощущают прочность своего положения на рынке труда.

Конкурентоспособность на соответствующем сегменте рынка труда обеспечивает также положительное социальное самочувствие данной группы. Об этом свидетельствуют положительные оценки удовлетворенности работой в целом и отдельными ее составляющими. Так, почти 80% среднего класса удовлетворены своей работой в целом против 14% скорее неудовлетворенных. Среди компонентов работы, приносящих максимальное удовлетворение, отмечены (*в порядке убывания*): содержание работы; уровень своего

образования, профессиональной подготовки; условия труда, режим работы; размер заработной платы; социальный пакет предприятия и т.д. Столь высокие показатели удовлетворенности содержанием работы (80,1%) свидетельствуют о том, что применительно к белорусскому среднему классу можно говорить о наличии в нем сформировавшихся **«новых социально-профессиональных слоев нового среднего класса»**. В данном случае речь идет о представителях среднего класса, которые обладают определенными ресурсами – наличием теоретической и практической подготовки, опытом работы, знанием информационно-коммуникационных технологий. Почти 20% считают, что их квалификация выше необходимой, 65% – уверены в соответствии своей квалификации требованиям работы.

Наличие у среднего класса достаточной квалификационной ресурсной базы, в совокупности с имеющимися установками на постоянное повышение уровня своей квалификации (43%), на реализацию своего профессионального потенциала (53,3%); на решение нестандартных и творческих задач, работу над интересными, инновационными направлениями, новыми проектами (21%), позволяет говорить об ориентации среднего класса на нематериальные стимулы. Стремление зарабатывать хорошие деньги свойственно всему населению, и представители среднего класса не исключение (85%), однако тот факт, что заработная плата является основным источником существования, делает ее не самоцелью, а лишь средством обеспечения и поддержания желаемого качества жизни. У 1/4 среднего класса помимо основной работы имеется работа, приносящая дополнительный доход. Основной целью подработок является повышение уровня своих доходов, в связи с тем, что среди имеющих дополнительную работу у 18% имела место задержка заработной платы, и у 20% – заработная плата была снижена. Отсюда вывод – для данной группы дополнительно занятых работников вынужденные подработки необходимы как средство поддержания ранее имеющегося уровня материального благосостояния. Вместе с тем, интересен факт наличия дополнительного места работы по причине профессионального интереса. Группа профессионально заинтересованных составляет 17%.

При более детальном рассмотрении отношения белорусского среднего класса к своей работе, следует отметить, что все более заметно усиление роли профессионально-квалификационного ресурса, особенно в контексте обеспечения высокой статусной позиции. Независимо от того, что представители среднего класса часто говорят о своей работе как об источнике получения средств к существованию – 39,2%, почти столько же – 36,3% – считают работу одной из важнейших и необходимых составных частей своей жизни. Более того, 20,6% отмечают важность и интересность работы, независимо от оплаты (См. рис. 1).

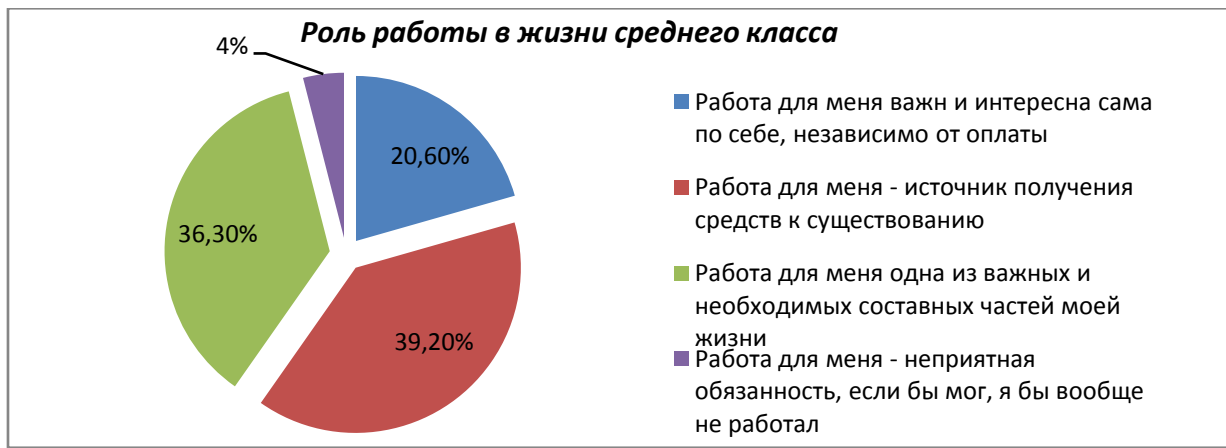


Рис. 1. Роль работы в жизни среднего класса в % представителей среднего класса (2012 г.)

Основным условием для реализации профессионально-квалификационного потенциала служит такая качественная характеристика занятости, как автономность в работе. В анализируемом исследовании рассматривались два аспекта автономности работы представителей среднего класса – это свобода действий в отношении установления режима работы и в отношении определения содержания работы. Определенной долей самостоятельности при установлении режима работы обладает, по мнению опрошенных, 51% представителей среднего класса, в основном это свойственно для руководителей высшего и среднего звена (66,7%). Наибольший интерес представляет автономность в определении содержания работы. Это связано с уже рассматриваемыми ранее и значимыми для профессионального среднего класса, установками на нематериальные стимулы. Итак, самостоятельное принятие решений в определении содержания работы доступно 53,7% среднего класса. Среди представителей ядра среднего класса такой автономией обладают 72,2%, что свидетельствует о высокой степени их активности, способности к постановке и решению нестандартных и творческих задач, свободе профессионального самовыражения. Вместе с тем, рассматривая заработную плату как средство, следует отметить, что в качестве фактора, влияющего на размер зарплаты, представители среднего класса часто выбрали личный трудовой вклад (75,3%). Это указывает на необходимость разработки эффективной стратегии стимулирования имеющейся у среднего класса ориентации на нематериальные стимулы дополнительным материальным вознаграждением, что будет являться результатом и свидетельством осуществления эффективного руководства.

Еще одна особенность белорусского среднего класса – его профессиональная мобильность. Так, при возможности получить хорошую работу, на переезд в пределах Беларуси согласились бы 57% представителей среднего класса. Это касается в большей степени 67,3% представителей ядра среднего класса, молодого возраста, большая часть которых основной причиной называли достойную заработную плату и возможность

получения жилья на новом месте. Более 1/2 из них согласны на переезд в столицу, 1/3 в областной центр, лишь 1/6 – в сельскую местность. Таким образом, профессиональная мобильность среднего класса тесно связана с возможностью получения *больших* материальных и социальных благ в зависимости от имеющейся ресурсной базы.

Если говорить о вертикальной структуре среднего класса, следует иметь в виду, что применительно к западным странам основным фактором, отграничивающим верхние и средние слои среднего класса от нижних слоев, является степень автономности труда, поскольку она четко отражает специфику труда. «Верхний средний класс характеризуется высоким уровнем образования и автономности работы, собственно средний класс обладает значительным человеческим капиталом и выполняет работу под некоторым, но не сильным контролем, а работа нижнего среднего класса характеризуется минимальной автономностью и высокой рутинностью» [5].

Однако данный фактор не может выступать в качестве универсального индикатора принадлежности к среднему классу в республике ввиду того, что не всегда образование является предпосылкой, а профессия – средством получения дохода. Деление на верхний, средний и нижний слои зависит от качественных различий в их уровне жизни, определяемых размером денежного дохода. Несмотря на то, что уровни доходов ядра и периферии среднего класса различаются, сходство их реального уровня жизни не позволяет провести четкую вертикаль в зависимости от структурных позиций, занимаемых представителями этих двух групп в составе среднего класса.

Согласно данным социологического исследования 2012 г., по уровню денежного дохода *внутри* среднего класса можно выделить следующие слои: *средний-нижний слой* (с денежным доходом от 2 до 3 МПБ) – 72,6%; *средний-средний* – (с денежным доходом от 3 до 5 МПБ) – 22,6% и *средний-верхний* (с денежным доходом свыше 5 МПБ) – 4,8%. В данном случае, вертикальная (доходная) структура среднего класса в процентном соотношении внешне примерно совпадает с профессиональной его структурой. Однако, при анализе внутренней профессиональной структуры всех слоев среднего класса становится очевидным, что занимаемая структурная позиция, например, наличие высшего образования, обладание профессионально-квалификационными навыками, наличие высокого должностного статуса, не обеспечивает попадание в верхний слой среднего класса [4].

Таким образом, можно отметить, что попадание в белорусский средний класс обеспечивается, помимо денежного дохода, наличием интеллектуального капитала в виде среднего специального и высшего образования и постоянным характером занятости, т.е. наличием реального рабочего места и круга обязанностей. Средний класс должен быть способен к самовоспроизводству. Уровень благополучия его членов должен обеспечивать

воспроизводство их активов. Полноправным представителем среднего класса может считаться профессионал при условии постоянного инвестирования в свой интеллектуальный и человеческий капитал. Для Республики Беларусь характерна ситуация, при которой в себя инвестируют 10-15% среднего класса, в то время, как почти половина его представителей инвестируют в своих детей, тем самым способствуя пополнению среднего класса в будущем наиболее высоко квалифицированными профессионалами. На рынке труда средний класс в основном сосредоточен в государственном секторе; это обусловлено высокой долей рабочих мест в отраслях социальной сферы, что характерно именно для госсектора.

Обладание специфическим ресурсом – неотчуждаемым капиталом, а именно – специальными знаниями, навыками и умениями, формализованными в квалификационных дипломах позволяют среднему классу чувствовать себя уверенно на рынке труда. Этому способствует ориентация среднего класса на включенность в систему непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности. Установки на решение нестандартных задач, на реализацию своего профессионального потенциала, а так же определённая степень обладания автономностью в работе, все это свидетельствует о наличии в структуре среднего класса слоя высококвалифицированных профессионалов, основных носителей инновационного потенциала, которые могут выступать инициаторами инновационных процессов в экономике и социальной жизни общества.

Вместе с тем, удельный вес среднего класса в общей структуре общества пока недостаточен для полноценного выполнения им функции проводника инновационных форм социально-экономической деятельности, транслирующего их в другие группы населения, несмотря на обширную ресурсную базу, достаточную для воспроизводства социального статуса и передачи накопленного социального и профессионального капитала. Решение задачи формирования среднего класса носит комплексный и долговременный характер. С одной стороны, оно связано с разумной экономической политикой, обеспечивающей возможность достойной оплаты квалифицированного труда. Предполагает успешное проведение рыночных реформ, государственную поддержку среднего и малого бизнеса, долгосрочную налоговую и кредитную политику, ясное и четкое законодательства и наличие механизмов реализации принятых законов. С другой – решение этой задачи зависит от самих представителей среднего класса как агентов технического и социального прогресса, их трудовой активности в условиях рыночных отношений и масштабного инвестирования в интеллектуальный капитал – свой и будущих поколений.

Литература:

1. Соколова Г.Н. Класс(ы) средний(е). Экономико-социологический словарь / Г.Н. Соколова [и др.]; науч. ред. Г.Н. Соколова. – Минск. 2002. – С. 150-152.
3. Соколова Г.Н. Состояние и возможности развития среднего класса в Беларуси // Общество и экономика. – 2010. № 7-8. – С. 199-218.
4. Соколова Г.Н. Концепция анализа базового слоя как возможной альтернативы среднему классу в белорусском обществе // Социология (РБ). 2012. №3. – С. 42-53.
5. Денискина А.И. Экономический и социальный ресурс среднего класса Республики Беларусь // Социологический альманах. 2013. Вып. 4. Минск. – С. 47-56.
6. Тихонова Н.Е., Мареева С.В. Средний класс: теория и реальность. – М.: Альфа-М. 2009.

Донова И.В. (Кемерово)

Вторичная неформальная занятость по найму в корпоративном секторе: сравнительный анализ

Вторичная (дополнительная) занятость населения традиционно рассматривается экономистами и социологами как особый сегмент рынка труда, значимый количественно и качественно. Почти одновременно с началом рыночных реформ в России она изучалась и как способ адаптации населения к экономическим трудностям, и как проявление гибкости рынка труда, и как сфера действия специфических трудовых отношений. При этом в зависимости от целей исследования сама вторичная занятость понималась по-разному.

Максимально широкая трактовка определяла вторичную занятость как любую дополнительно оплачиваемую работу или доходное занятие как занятого, так и незанятого населения (уже имеющих основную работу или обучающихся очно, занятых в домашнем или личном подсобном хозяйстве, а также безработных, независимо от их формального статуса). В более строгих подходах, рассматривавших это явление в «буквальном» смысле слова, иначе говоря как дополнительную (вторую) занятость, объектом анализа становится только занятое население, т.е. те, кто уже имеет первое (основное) занятие. По разным оценкам, отражающим методологические особенности конкретных исследований, вторую работу имеют от 4% до 7-10% российских работников [1]. Вторичную занятость также относят к видам нестандартной занятости, при этом она часто сочетается с другими видами «атипичной» занятости – сверхзанятостью, временной или случайной занятостью, самозанятостью, неформальной занятостью. Тем более важным представляется анализ

отдельных сегментов и характеристик вторичной занятости, отражающих различные трудовые стратегии и практики трудовых отношений.

В фокусе данной статьи – параметры неформальной вторичной занятости по найму в корпоративном секторе. Неформальность на российском рынке труда стала предметом изучения российских ученых и их зарубежных коллег с середины 1990-х годов. За прошедший почти 20-летний период появилось значительное число публикаций, анализирующих масштабы и динамику неформальной занятости в России, её структуру, индивидуальные характеристики неформальных работников, особенности неформальных рабочих мест, уровень и дифференциацию заработных плат неформалов (наиболее полный обзор основных работ о неформальной занятости в России представлен в публикациях О.В. Синявской [2], Р.И. Капелюшникова [3]). Однако неформальная занятость по найму в корпоративном секторе экономики (т.е. на предприятиях, в организациях) незаслуженно обойдена вниманием исследователей. Бесконтрактная занятость работников формального сектора (традиционно к нему относят все производственные единицы, о которых респонденты говорят как о предприятиях, организациях и т.п.) либо вообще исключается из анализа, либо рассматривается как составная часть других групп неформалов. По нашему мнению, бесконтрактная занятость по найму в формальном секторе (в том числе и занятость вторичная) представляет интерес и как самостоятельный объект анализа.

Во-первых, на долю наемных работников, занятых неофициально на предприятиях формального сектора, может приходиться значительная часть совокупной рабочей силы, и оставляя эту часть без внимания, мы скорее всего получим искаженное или неполное представление о ситуации на рынке труда вообще и в его корпоративном секторе в частности. Причем в большей мере это относится именно к вторичной занятости – в ней традиционно отмечается более высокий уровень неформальности, чем для занятости на основном месте работы. Во-вторых, именно в этой группе занятых концентрируются наиболее явные нарушения норм трудового права и социального страхования, а значит – необходимо понять, какое место в трудовых стратегиях занимает согласие работника на «неформальность» второго места работы и какие социально-демографические группы работников занимают эти позиции. Наконец, интерес представляют и характеристики рабочих мест, на которых трудятся неформальные работники предприятий и организаций на своей второй работе.

Таким образом, в данной статье предпринята попытка уточнения представлений о масштабах и характеристиках неформальной занятости по найму в формальном секторе, когда она выступает в качестве дополнительного места работы. К неформально занятым мы относим наемных работников без официально оформленных контрактов, в которых

констатируется факт наличия трудовых отношений между конкретным работником и работодателем. При этом контракт понимается расширительно и может существовать в различных, предусмотренных законом формах – трудовой договор (срочный или бессрочный), гражданско-правовой договор, запись в трудовой книжке, приказ о приеме на работу на основании личного заявления работника. Таким образом, неформальный найм – это занятость, при которой наличие фактических отношений найма не задокументировано работодателем¹.

Эмпирической основой статьи являются данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РЭМЗ-ВШЭ) за 2000-2011 гг. (за исключением 2001 г., когда вопрос о способе оформления найма и на основной, и на дополнительной работе не задавался).[2]² Исходная выборка РЭМЗ составляет около 5 тыс. домохозяйств (примерно 12 тыс. респондентов), расположенных в 35 субъектах РФ. Выборка репрезентативна для населения России.

Для выделения неформальных наемных работников, занятых в корпоративном секторе, использовались 2 вопроса из анкеты РЭМЗ-ВШЭ: вопрос «Скажите, пожалуйста, на этой работе Вы работаете на предприятии, в организации?» и вопрос: «Скажите, пожалуйста, Вы оформлены на этой работе официально, то есть по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту?». Те, кто ответили утвердительно на первый вопрос и выбрали вариант ответа «не оформлены официально», отвечая на второй, считались неформально занятыми по найму в формальном секторе. Подчеркнем, что упомянутые вопросы задавались и по поводу основной, и по поводу дополнительной работы (в случае ее наличия). Таким образом, исследование РЭМЗ-ВШЭ дает возможность провести сравнительный анализ масштабов и характеристик первичной и вторичной бесконтрактной занятости на фоне аналогичных показателей формальной занятости.

На рис.1 представлены данные об уровне неформального найма (НН) на предприятиях и в организациях в 2000-2011 гг. (дополнительная работа в сравнении с основной).

¹ Далее выражения «неформальный наём», «работа по устной договоренности», «незарегистрированная занятость по найму», «бесконтрактный наём», «неоформленная работа» используются как синонимичные.

² Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE) проводится Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.hse.ru/rlms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>).

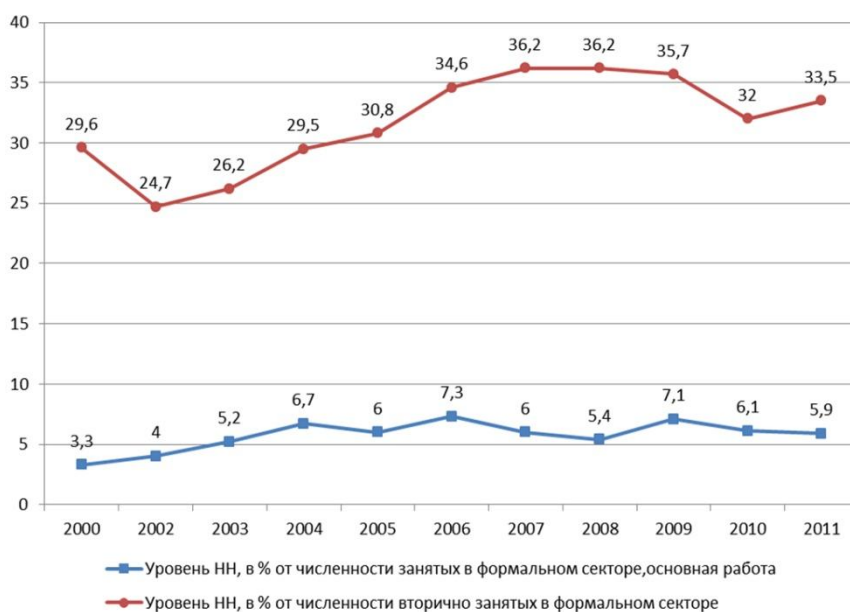


Рис.1. Уровни первичной и вторичной неформальной занятости по найму в формальном секторе (в процентах от численности соответствующих групп занятых)

Как видим, доля бесконтрактно занятых по основному месту работы на протяжении первой половины 2000-х гг. демонстрировала устойчивый рост, увеличившись с 3,3% до 7,3% работников корпоративного сектора. Во второй половине 2000-х гг. рост доли работающих по устной договоренности в корпоративном секторе прекратился, и она стабилизировалась на отметке 5,5-6,0%. Исключение составляет 2009 год, когда было зафиксировано увеличение удельного веса работающих неформально, связанное, по нашему мнению, с кризисными явлениями в российской экономике. Динамика уровня неформальности наемной вторичной занятости носит чуть более выраженный характер: постоянный рост, начиная с 2003 года, со стабилизацией на отметке 35-36% в конце десятилетия, затем снижение в 2010 г до 32% с последующей наметившейся тенденцией к возврату на прежний уровень. По сути, каждая третья подработка никак официально не оформляется, «закрепляясь» лишь устной договоренностью сторон (работодателя и работника). Отметим также, что расчеты доли неформально вторично занятых в общем массиве первично занятых на предприятиях, в организациях за те же периоды (как некоей референтной группы) показывают относительно небольшие, но стабильные уровни (0,9 – 1,5%).

**Социально-демографический портрет неформального работника
на дополнительной работе**

Данные о распределении вторично занятых формальных и неформальных работников предприятий и организаций по основным социально-демографическим группам представлены в табл.1

Таблица 1

**Социально-демографические характеристики
формальных и неформальных наемных работников**

		2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011
<i>Формальные наемные работники</i>									
Доля мужчин, %	Осн. работа	46,9	45,8	44,5	44,3	44,1	43,3	44,3	44,5
	Доп. работа	40,0	35,0	36,4	28,5	32,4	20,3	30,6	27,2
Средний возраст, лет	Осн. работа	40,4	40,4	40,9	41,0	43,1	41,7	40,8	40,9
	Доп. работа	41,0	41,1	40,9	40,6	42,4	41,3	42,0	41,7
До 25 лет	Осн. работа	10,3	11,6	10,7	10,6	7,4	10,7	10,8	9,9
	Доп. работа	12,0	12,9	10,1	7,6	7,9	6,0	4,4	6,3
25-29 лет	Осн. работа	11,1	11,0	10,1	11,3	11,7	11,3	13,1	13,3
	Доп. работа	7,0	7,1	10,1	9,3	5,8	10,5	8,3	8,7
30-39 лет	Осн. работа	23,6	22,3	23,5	23,9	21,9	22,2	24,3	25,4
	Доп. работа	19,0	20,0	23,3	31,4	23,0	27,8	31,6	27,2
40-49 лет	Осн. работа	32,7	31,6	30,2	27,4	23,6	24,8	22,7	22,1
	Доп. работа	40,0	33,6	29,5	31,4	38,1	30,1	28,6	32,0
50-59 лет	Осн. работа	16,0	18,0	20,7	21,1	25,7	23,1	22,4	22,4
	Доп. работа	16,0	22,1	23,3	17,4	20,9	21,1	22,3	24,3
60 лет и старше	Осн. работа	6,4	5,6	4,8	5,7	9,7	7,7	6,7	6,8
	Доп. работа	6,0	4,3	3,9	2,9	4,3	4,5	4,9	1,5
Незаконченное среднее образо- вание и ниже	Осн. работа	9,9	8,4	8,4	10,7	9,9	9,7	9,0	8,4
	Доп. работа	6,0	5,0	3,9	6,4	5,8	3,8	3,4	5,8
Среднее общее	Осн. работа	39,0	38,2	36,9	33,7	31,8	30,4	30,2	31,1
	Доп. работа	24,0	27,9	27,9	26,7	25,9	16,5	18,4	19,9
Среднее специальное	Осн. работа	28,2	28,4	28,9	27,9	29,8	29,6	28,5	27,2
	Доп. работа	32,0	22,9	22,5	22,7	29,5	28,6	29,1	25,2
Высшее	Осн. работа	22,8	25,3	25,9	27,6	28,7	30,3	32,3	32,1
	Доп. работа	38,0	44,3	45,7	44,2	38,8	51,1	49,0	49,0
<i>Неформальные наемные работники</i>									
Доля мужчин,%	Осн. работа	50,9	46,0	56,3	58,7	50,9	52,1	60,1	60,0
	Доп. работа	45,2	34,8	40,7	36,3	35,4	36,5	49,5	37,5
Средний возраст, лет	Осн. работа	32,9	33,3	34,2	35,9	39,3	38,2	37,3	37,7
	Доп. работа	35,4	33,9	40,0	40,1	39,4	39,7	38,2	38,5
До 25 лет	Осн. работа	31,8	35,2	22,2	24,9	22,5	21,8	24,0	20,8
	Доп. работа	23,8	21,7	11,1	12,1	12,7	12,2	11,3	15,4
25-29 лет	Осн. работа	15,5	12,9	21,0	16,8	12,4	10,6	17,1	16,0
	Доп. работа	19,0	13,0	3,7	7,7	11,4	8,1	13,4	11,5
30-39 лет	Осн. работа	25,5	19,4	24,5	21,4	16,8	24,3	19,4	20,7
	Доп. работа	19,0	34,8	35,2	31,9	26,6	31,1	30,9	28,8

40-49 лет	Осн. работа	14,5	20,9	23,6	17,4	20,8	20,4	15,7	18,8
	Доп. работа	26,2	28,3	29,6	27,5	26,6	28,4	25,8	22,1
50-59 лет	Осн. работа	10,0	7,9	4,8	13,4	16,8	14,8	16,1	17,9
	Доп. работа	9,5	2,2	18,5	16,5	22,8	16,2	17,5	20,2
60 лет и старше	Осн. работа	2,7	3,6	3,9	6,2	10,6	8,1	7,8	6,0
	Доп. работа	2,4	0	1,9	4,4	0	4,1	1,0	1,9
Незаконченное среднее образование и ниже	Осн. работа	17,2	12,2	14,3	21,7	21,6	17,6	15,2	17,4
	Доп. работа	9,5	8,7	3,7	7,7	6,3	6,8	6,2	9,6
Среднее общее	Осн. работа	49,1	54,7	45,0	46,9	43,4	40,8	46,1	47,1
	Доп. работа	26,2	39,1	37,0	23,0	24,1	41,9	34,0	32,7
Среднее специальное	Осн. работа	22,7	25,9	26,2	17,4	24,3	29,6	23,0	21,2
	Доп. работа	33,3	21,7	24,1	20,9	27,8	29,7	18,6	26,0
Высшее	Осн. работа	10,9	7,2	14,4	14,0	10,6	12,0	15,7	13,1
	Доп. работа	31,0	30,4	35,2	38,5	41,8	21,6	41,2	31,7

(Источник: Данные РЭМЗ. Расчеты автора.)

Пол. Распределение неформально занятых *на основном месте работы* смещено в сторону мужчин, тогда как формально занятых там же – в пользу женщин. Причем на протяжении рассматриваемого периода гендерная структура первично занятых неформальных работников всё больше сдвигается в сторону «сильного» пола: доля мужчин в составе неформалов возросла с 50,9% в 2000 г. до 60,0% в 2011 г. *Вторичная же неформальная занятость* имеет зеркально противоположную гендерную структуру: по устной договоренности на втором месте работы чаще работают женщины, да и в целом вторичная занятость имеет скорее женское, чем мужское «лицо» – женщинами занято 70-75% официальных «подработочных» мест работы и 55-65 – бесконтрактных.

Возраст. Возрастная структура неформальных наемных работников *на основной работе* смещена в сторону лиц молодых возрастов (15-29 лет), что качественно отличает её от возрастной структуры формальных работников в сфере первичной занятости. 35-40% неформальных работников не достигли 30 лет, среди формально трудоустроенных таковых не более 20-23%. В самой младшей возрастной группе (15-19-летних работников) практически каждый четвертый работает, не оформляя трудовых отношений. Таким образом, бесконтрактный найм в формальном секторе на основной работе носит выраженный «молодежный» характер.

Возрастные характеристики группы неформалов *на дополнительной работе* сдвинуты в сторону средних и даже старших возрастов. Так, более 50% всех вторично занятых по устной договоренности находятся в возрастной группе 30-50 лет, и начиная с 2004 года наблюдается рост удельного веса бесконтрактных «подработчиков» в группе 50-59 лет (15-20% от всей группы неформально вторично занятых). Эта ситуация отражает различное сочетанное влияние характера работы и найма (основная, дополнительная – формальный,

неформальный) на трудовые стратегии людей. Повышенный уровень неформального найма по основному месту работы среди молодежи свидетельствует о том, что именно эта группа, с одной стороны, испытывает серьезные проблемы со входом на формальный рынок труда, с другой стороны – готова жертвовать далекими перспективами приобретения пенсионных прав и других социальных гарантий в рамках формальной занятости в обмен на возможность работать и обеспечивать себе основной доход – что и обеспечивает им неформальная занятость. Вторая же работа в российских условиях служит лишь источником дополнительного дохода для уже занятого населения (т.е. является не «нормальной», а «компенсирующей» занятостью). В этих условиях на первый план выдвигается, с одной стороны, доступность большего числа рабочих мест для уже обладающих опытом и квалификацией работников, с другой – нечувствительность занятого населения к наличию социальных гарантий на работе, не являющейся основной. Это предположение подтверждают и данные об уровне образования формальных и неформальных работников на основной и дополнительной работах.

Образование. Образовательные профили работников, имеющих оформленный и неоформленный наем *на основной работе*, существенно отличаются. Так, около 60% неформалов имеют образование не выше общего среднего и лишь 12-16% – высшее профессиональное, в то время как среди формально нанятых таковых 40% и 30-32% соответственно. Причем если среди формальных работников отчетливо проявляется тенденция роста уровня образования и увеличения запасов человеческого капитала, то образовательная структура неформально нанятых работников оставалась практически неизменной на протяжении 2000-х годов. Рост уровня образования снижает риск неформальности на первой работе, а отсутствие диплома о профессиональном образовании существенно повышает вероятность вовлеченности в неоформленный наём. Неформально же занятые по найму *на дополнительной работе* разделяются по уровню образования на две крупные, но разнополюсные группы : 30-40% вторично занятых неформалов имеют высшее образование, а еще 23-40% имеют лишь общее среднее. Отметим, что в последние годы в образовательной структуре формально трудоустроенных *на дополнительной работе* доля работников с высшим образованием стала заметно выше, чем даже среди формально нанятых на основной работе (49-51% и 30-32% соответственно).

Итак, неформальный наемный работник на дополнительной работе – это скорее всего женщина среднего и старшего возраста, с высоким уровнем образования либо, напротив, имеющая лишь среднее общее образование.

Некоторые характеристики неформальных вторично занятых рабочих мест

Дополнительные штрихи к портрету неформально нанятых на дополнительной работе вносит анализ профессионально – должностной структуры их рабочих мест (табл.2).

Таблица 2

Профессионально-должностная структура формальных и неформальных рабочих мест

		2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011
Профессионально-должностная структура формальных рабочих мест									
(% по столбцу)									
Руководители	Осн. работа	5,6	5,7	4,5	4,9	4,4	4,3	4,4	4,2
	Доп. работа	4,0	5,0	3,9	4,1	3,6	7,5	2,9	2,0
Специалисты высшего уровня квалификации	Осн. работа	18,2	18,4	19,7	19,2	19,3	20,3	21,7	20,4
	Доп. работа	36,0	32,9	37,2	33,7	36,5	47,4	36,9	41,0
Специалисты среднего уровня квалификации	Осн. работа	15,3	16,9	16,8	18,2	18,7	18,8	19,4	20,6
	Доп. работа	14,0	15,7	15,5	23,1	17,5	16,5	23,8	20,5
Служащие, заня- тые подготовкой информации	Осн. работа	6,4	6,8	6,1	6,5	6,4	6,3	5,7	6,5
	Доп. работа	5,0	7,1	2,3	3,6	2,2	1,5	3,4	2,0
Работники торговли, сферы обслуживания	Осн. работа	7,8	7,8	7,7	8,4	9,7	9,6	10,3	9,7
	Доп. работа	6,0	2,1	3,1	4,7	7,3	5,3	2,9	4,4
Квалифициро- ванные рабочие сельск. хоз-ва	Осн. работа	0,7	0,6	0,4	0,6	0,4	0,3	0,3	0,3
	Доп. работа	1,0	0	0,8	0	1,5	0	0	0
Квалифициро- ванные рабочие	Осн. работа	14,0	13,5	13,0	12,7	12,3	11,9	11,3	10,8
	Доп. работа	10,0	6,4	7,8	5,3	2,2	3,8	5,8	4,4
Операторы, аппаратчики, машинисты	Осн. работа	18,7	18,0	18,6	17,0	16,2	15,2	15,2	15,8
	Доп. работа	3,0	6,5	3,9	5,3	5,1	3,0	4,4	4,4
Неквалифициро- ванные рабочие	Осн. работа	12,3	11,7	12,3	11,7	12,1	12,7	11,0	10,9
	Доп. работа	21,0	34,8	25,6	20,1	24,1	15,0	19,9	21,5
Профессионально-должностная структура неформальных рабочих мест									
(% по столбцу)									
Руководители	Осн. работа	2,7	1,4	0,9	0,3	0	1,1	1,4	0,7
	Доп. работа	4,8	0	5,6	3,4	2,6	1,4	2,1	3,9
Специалисты высшего уровня квалификации	Осн. работа	2,7	0,7	3,1	3,8	2,2	2,1	2,8	4,3
	Доп. работа	7,1	13,0	14,8	14,8	18,2	15,1	16,5	12,6
Специалисты среднего уровня квалификации	Осн. работа	12,7	9,4	12,2	10,0	10,3	12,3	10,6	9,3
	Доп. работа	14,3	13,0	14,8	19,3	16,9	13,7	27,8	17,5
Служащие, заня- тые подготовкой информации	Осн. работа	1,8	6,5	1,7	2,8	1,8	2,1	4,1	4,5
	Доп. работа	7,1	2,2	3,7	8,0	1,3	2,7	1,0	2,9

Работники торговли, сферы обслуживания	Осн. работа	26,4	25,9	21,4	20,9	23,7	24,6	19,1	19,5
	Доп. работа	4,8	21,7	3,7	6,8	9,1	12,3	11,3	14,6
Квалифицированные рабочие сельск. хоз-ва	Осн. работа	1,8	0,7	0,9	0,6	0	0	0	0
	Доп. работа	0	0	0	0	0	0	0	0
Квалифицированные рабочие	Осн. работа	22,7	20,1	25,8	21,6	16,5	21,1	22,6	21,7
	Доп. работа	16,7	8,7	7,4	12,5	5,2	15,1	7,2	10,7
Операторы, аппаратчики, машинисты	Осн. работа	8,2	12,2	15,7	16,6	12,9	13,0	14,7	14,8
	Доп. работа	11,9	6,5	7,4	6,8	9,1	4,1	10,3	8,7
Неквалифицированные рабочие	Осн. работа	20,9	23,0	18,3	22,8	32,6	23,6	24,2	25,0
	Доп. работа	33,3	34,8	42,6	28,4	37,7	35,6	23,7	29,1

(Источник: Данные РЭМЗ. Расчеты автора.)

Около четверти работников, которые трудятся без контракта *на основном месте работы*, являются неквалифицированными рабочими, пятая часть – работниками сферы обслуживания и торговли, столько же – квалифицированными рабочими. На позициях руководителей и специалистов высшей квалификации занято менее 4-5% неформалов. Таким образом, труд неоформленно занятых сконцентрирован в сегменте низкоквалифицированных рабочих мест корпоративного сектора. Для сравнения, самыми многочисленными группами первично формально занятых являются специалисты высшей и средней квалификации (по 20% в каждой из этих групп соответственно), около трети являются неквалифицированными и квалифицированными рабочими и занятыми в сфере обслуживания, что вдвое меньше доли этих групп работников в профессионально-должностной структуре неформалов.

Характеризуя *рабочие места вторично занятых*, отметим, что в 60% случаев формального трудоустройства они заняты специалистами высшего и среднего уровня квалификации, а каждый пятый является неквалифицированным рабочим. Та же часть работников, которая трудится на дополнительной работе без оформления трудовых отношений со своим работодателем, уже на треть состоит из неквалифицированных рабочих, примерно каждый пятый является специалистом среднего уровня квалификации, а 11-15% работает в торговле и сфере обслуживания. Доля высококвалифицированных специалистов здесь выше, чем среди неформалов по основному месту работы, но явно не дотягивает до аналогичного уровня в группе формально трудоустроенных.

В литературе, посвященной проблемам вторичной занятости, неоднократно упоминалась еще одна ее особенность: дополнительная работа является более высокооплачиваемой. Действует ли эта закономерность и для неформальных работников? В табл. 3 приведены сведения о средней часовой заработной плате формальных и неформальных работников за 2002-2011 гг. (рассчитанные за последние 30 дней,

предшествующих опросу). Для нейтрализации влияния крайних значений также приведены и медианные показатели.

Таблица 3

**Часовая заработная плата
формальных и неформальных работников (руб.)**

		2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011
Формальные наемные работники								
Часовая ставка (среднее значение)	Осн. работа	27,7	35,1	51,5	85,0	85,0	95,3	103,9
	Доп. работа	63,9	64,6	103,2	136,9	155,3	139,7	324,0
Часовая ставка (медианное значение)	Осн. работа	17,0	25,0	38,6	60,7	62,5	70,8	78,2
	Доп. работа	18,8	29,0	56,3	75,7	80,6	80,0	108,1
Неформальные наемные работники								
Часовая ставка (среднее значение)	Осн. работа	19,9	38,2	48,5	71,1	86,8	94,3	89,4
	Доп. работа	58,6	98,3	141,1	221,4	126,3	206,4	311,9
Часовая ставка (медианное значение)	Осн. работа	16,0	25,0	33,0	55,6	56,3	63,0	65,5
	Доп. работа	19,2	34,3	50,0	117,4	65,2	100,0	100,0

(Источник: Данные РЭМЗ. Расчеты автора.)

Сопоставление значений часовой ставки заработной платы на основной и дополнительной работах в корпоративном секторе внутри групп занятых (формально или неформально) демонстрирует «премированность» дополнительной работы по сравнению с основной. Однако включение в анализ типа контракта (формальный или устный) дает понимание истинной сложности картины. Так, и средние, и медианные значения свидетельствуют о наличии разрыва в заработках в пользу формально нанятых работников (по основному месту работы). Наличие же аналогичного «штрафа» за неформальность для вторично занятых не столь очевидно – для неоформленных подработок были и удачные, и неудачные периоды. В 2008 году медианное значение часовой заработной платы бесконтрактных «подработчиков» было в полтора раза выше аналогичного показателя их формально трудоустроенных собратьев, а в следующем году – уже на 19% ниже. Можно предположить, что неформальная дополнительная занятость в большей мере чувствительна к ситуации на рынке труда – не в последнюю очередь в силу ограниченности числа рабочих мест в этом секторе. Имея в виду также и неоднородность этих рабочих мест, приходится констатировать, что сфера неформальной вторичной занятости играет важную роль в механизмах поддержания гибкости российского рынка труда, а многие правовые и экономические новации в значительной мере затрагивают интересы неформально подрабатывающих работников формального сектора.

Литература:

1. Нестандартная занятость в российской экономике/под ред. В.Е.Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ. 2006.
2. Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика – М.: Поматур. 2005.
3. Капелюшников Р.И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения?: препринт WP3/2012/04. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом «Высшей школы экономики». 2012.

Капусткина Е.В. (Санкт-Петербург)

Женские стратегии преодоления гендерного неравенства в сфере занятости современной России

Когда речь идет о гендерном неравенстве в сфере занятости, обычно рассматриваются те проблемы, с которыми сталкиваются именно женщины. И это не случайно, поскольку данная категория работников появилась на рынках труда большинства стран в начале XX века и стала постепенно отвоевывать себе их долю. Другими словами, происходил передел рынков, который никогда не проходит безболезненно.

В современной России гендерное неравенство охватывает такие аспекты наемного труда, как поиск и получение работы; сокращение; возможность и скорость продвижения по карьерной лестнице; условия для повышения квалификации. Прежде всего, рассмотрим место женщин на российском рынке труда. Рыночные реформы, проведенные в стране в начале 90-х годов, в большинстве случаев отрицательно сказались на положении женщин в сфере оплачиваемой занятости, на которую они всегда были ориентированы. Так, по данным Н.Д. Стрекаловой, в это время женщин среди безработных было в два раза больше, чем мужчин [1].

Хотя ситуация в начале первого десятилетия XXI века несколько улучшилась, мировой финансовый кризис привел к тому, что угроза безработицы вновь стала одной из наиболее значимых проблем. При этом необходимо отметить, что женщины опасаются потерять работу в гораздо большей степени, чем мужчины. Так, для них эта проблема занимает третье-четвертое место в рейтинге наиболее серьезных, в то время как для мужчин – шестое-седьмое.

Что касается особенностей женской занятости, то для их описания воспользуемся такими понятиями, как «двойственный рынок труда», «липкий пол», «стеклянные стены» и «стеклянный потолок». Концепция «двойственного рынка труда» предполагает наличие первичного и вторичного секторов. Занятость в первичном секторе рынка труда характеризуется стабильностью, высокой заработной платой, достойными условиями труда, возможностью продвижения по карьерной лестнице и повышения квалификации. На вторичном секторе рынка предлагается работа с противоположными характеристиками. Здесь концентрируются группы наемных работников, по поводу которых исторически сложилось мнение как о ненадежных. Это, в российской ситуации, мигранты и женщины. Поэтому работодатели предпочитают не инвестировать средства в их человеческий капитал [2].

Если женщинам удастся найти вакансию в первичном секторе рынка труда, при построении карьеры они могут столкнуться с целым рядом проблем. Во-первых, при приеме на работу они сами всегда оценивают свои возможности ниже, чем мужчины с тем же образованием и опытом. Соответственно, женщине предлагают менее высокую, по сравнению, с мужчиной, стартовую заработную плату. Со временем, по мере карьерного роста обоих, разница в оплате их труда только увеличивается.

Второй проблемой для работающих женщин могут стать т.н. «стеклянные стены». Практически в каждой иерархической организации существуют позиции, которые не предполагают никакой вертикальной мобильности. То есть они видят, как другие строят карьеру, а сами такой возможности не имеют. Мужчинам обычно такие вакансии не предлагают. В качестве примера можно привести должность «хозяйка кассы» в супермаркете «Ашан». Заметим, что «хозяйка касс» на работу не приглашаются.

В случае, если у женщины существует возможность продвижения по карьерной лестнице, препятствием может стать «липкий пол». Это понятие означает работу в течение долгого времени в должности с самым низким уровнем дохода и престижем. Наряду с другими специальностями, к этой категории относятся и офисные работники. Кстати, именно включение их в число менеджеров (офис-менеджеры) привело к тому, что статистически количество женщин на управленческих должностях в начале XX века резко возросло. Женщины заняли 49% управленческих и профессионально-специализированных позиций. Но доля женщин в высшем эшелоне корпоративной власти, по-прежнему, была чрезвычайно мала – только 6,2%, т.е. 154 женщины по сравнению с 2488 мужчинами [3]. Основным препятствием на пути в топ-менеджмент является “стеклянный потолок”.

“Стеклянный потолок” – это “барьер настолько тонкий, что кажется прозрачным, но и настолько прочный, что способен противостоять вертикальной мобильности женщин в

управленческой иерархии” [4]. Исследования, посвященные роли “стеклянного потолка” в карьере женщин-руководителей, впервые начали проводиться в США в семидесятые годы прошлого века. Именно в это время сформировались два подхода к изучению женского управления. Представители первого, личностно-ориентированного, направления полагали, что практика социализации женщин находится в противоречии с теми требованиями, которые предъявляются к роли руководителя. Соответственно, став руководителями, женщины ведут себя иначе, чем мужчины [5]. Напротив, те, кто придерживались ситуационно-ориентированного подхода, считали, что рабочая среда, которая включает такие факторы, как групповая динамика по отношению к сотрудницам, которые стремятся чего-либо добиться [6], и мнения подчиненных о женщинах-менеджерах [7], определяет судьбу женщин в корпорации в большей степени, чем их собственные способности и манера поведения.

Постепенно доля женщин, занимающих управленческие должности, выросла. По мнению Пауэл [8], причины, которые привели к росту доли женщин-менеджеров, можно обнаружить как в рамках ситуационно-ориентированной, так и личностно-ориентированной парадигм. К ситуационно-ориентированным объяснениям она относит:

1. Уменьшение числа кандидатов, способных занять управленческие должности, что связано со значительным снижением уровня рождаемости в индустриально развитых странах. Аналогичные процессы происходят и в современной России.
2. Структурные изменения в экономике, которые заключаются в переносе центра тяжести со сферы производства на сферу услуг, или, другими словами, – от “силы мускулов” к “силе ума”.
3. Изменения в законодательной базе, направленные на предоставление женщинам и мужчинам равных прав в сфере занятости, в том числе и при продвижении по службе.

Личностно-ориентированное объяснение роста числа женщин-управляющих Пауэл [9] видит в возросшем уровне их образования в целом и в сфере бизнеса в частности.

По мнению Пауэл [10], основные препятствия на пути продвижения женщин к вершинам корпоративной карьеры относятся к разряду социетальных. На протяжении всей письменной истории патриархальная социальная система, основанная на властном доминировании мужчин над женщинами, являлась преобладающей. Поэтому присутствие женщин в верхних эшелонах власти нарушало и нарушает традиционно более высокий статус мужчин в большей степени, чем увеличение числа женщин в нижнем звене управления.

На пути женщин в высшие эшелоны власти существует ряд барьеров. Один из них – их исключение из неформальных внутрифирменных связей [11]. В большинстве организаций

при принятии решений о продвижении сотрудников в менеджеры, в первую очередь, вспоминают о тех, с кем встречались за ланчем или, если говорить об Америке, на поле для гольфа, куда женщинам, как правило, доступ закрыт.

Другим важным барьером является процесс принятия решения о продвижении кандидатов по карьерной лестнице. Психологические исследования показывают, что люди, в основном, позитивно оценивают и, соответственно, продвигают тех, кто похож на них в наибольшей степени. Причина заключается в том, что таким образом они пытаются снизить неопределенность во взаимоотношениях с теми коллегами, с которыми непосредственно общаются. Кантер называет этот феномен гомосоциальной репродукцией [12]. В связи с этим, необходимо отметить, что женщин охотнее продвигают на те уровни административной иерархии, где уже работает группа женщин [13].

Перечисленные выше факторы представляют собой ситуационно-ориентированные объяснения существования барьеров на пути продвижения женщин в высшие эшелоны корпоративной власти. Если говорить о личностно-ориентированном объяснении этого феномена, то необходимо отметить, что некоторые женщины просто не хотят делать карьеру, во всяком случае, в больших организациях.

Для того, чтобы преодолеть вышеуказанные барьеры, женщины могут использовать следующие стратегии достижения карьерного успеха:

1. Правильно выбрать фирму. При этом нужно обратить внимание на:

- *факты, т.е. ответить для себя на следующие вопросы:* Сколько женщин в директорском корпусе? Как изменилась ситуация за последние годы? Существуют ли в компании “стеклянные стены”, которые отделяют женщин от так называемых “львиных позиций”, предполагающих возможность вертикальной мобильности? Как проводится процесс выдвижения, на формальной или неформальной основе? Имеет ли право мужчина, наравне с женщиной, взять отпуск по уходу за ребенком? Возглавляют ли женщины значимые отделы и курируют ли важные сферы? Возможны ли в выбранной Вами компании альтернативные пути продвижения по карьерной лестнице, как, например, гибкий график рабочего дня или частичная занятость;

- *политику карьерного продвижения, командировок, работы по совместительству;*

- *корпоративную культуру.* Необходимо проверить, есть ли в компании женские сети взаимной поддержки, имеется ли программа формального наставничества, и, наконец, какова репутация компании с точки зрения политики по отношению к сотрудникам-женщинам.

2. Разработать стиль самопрезентации, соответствующий корпоративной культуре выбранной фирмы.

Сейчас, когда конкуренция на внутрифирменном рынке труда значительно возросла, когда каждый сотрудник на одном уровне иерархии обладает практически одними и теми же навыками и умениями, одной из наиболее выигрышных стратегий успеха является создание своего собственного стиля. Что такое индивидуальный стиль? Велингтон определяет его как совокупность внешнего вида человека и манеры его поведения [14], которая включает стиль коммуникации и стиль управления.

3. Преодолевать стереотипы о женщинах на рабочем месте.
4. Сформировать репутацию перспективного сотрудника.
5. Изменить ситуацию в компании в интересах других женщин.

В наиболее концентрированной форме оптимальную стратегию достижения карьерного успеха в сфере наемной занятости выразила член Совета директоров одной из биотехнологических фирм: «Не нужно жаловаться, что стеклянный потолок существует. Нужно взять свою судьбу в свои руки и просто разбить его» [15].

Женщины, приходящие на работу в фирму, всегда обращают внимание на гендерную ситуацию в совете директоров. Если они видят, что в высшем эшелоне корпоративной власти практически нет женщин, часто они покидают фирму, чтобы начать собственное дело. Как показывает практика, делают они это в два раза чаще, чем мужчины [16].

Рассмотрим различия между мужским и женским бизнесом, составляющие предмет гендерных исследований в сфере предпринимательства. В ходе эконом-психологических исследований была выявлена почти полная идентичность в т.н. «push-факторах», т.е. тех свойствах личности и внутренних мотивах, которые побуждают как мужчин, так и женщин к организации собственного бизнеса. Такие мотивы, как стремление к независимости или успеху наряду с экономической необходимостью и стремлением к благосостоянию могут стать определяющими при создании предприятий как мужчинами, так и женщинами.

В России прослеживается та же тенденция: «Отправным пунктом ухода в бизнес для многих предпринимателей (как для мужчин, так и для женщин) выступает неудовлетворенность прежней работой, стремление обрести независимость, стать хозяином самому себе ...» [17]. Гендерные отличия наблюдаются лишь в степени весомости и интерпретации данных факторов. Мужчины, например, стремятся стать предпринимателями для того, чтобы не работать на кого-либо другого, в то время как женщин привлекает, в первую очередь, «гибкость», позволяющая им балансировать между семьей и работой, а также возможность «помочь другим» [18, 19, 20]. Именно сходство «push-факторов» повлияло на формирование широко распространенного мнения о том, что гендерная специфика предпринимательства – всего лишь «фантом», результат спекулятивных измышлений феминистски настроенных исследователей.

Но, очевидно, не только внутренними причинами диктуется выбор предпринимательской карьеры. С точки зрения «pull-стратегии», именно внешние факторы оказываются главенствующими в этом процессе, как бы втягивая индивида в орбиту предпринимательской деятельности. К основным факторам внешней среды предпринимательства можно отнести государственную политику в сфере бизнеса и национальную культуру, формирующую систему ценностных ориентаций и климат общества. Внешняя среда является определяющей для исследования таких характеристик предпринимательской деятельности, как причины организации предприятия; источники финансирования, отрасли, в которых создаются предприятия; группы поддержки бизнесменов; предпринимательские сети и т.д.

Прежде всего, рассмотрим, источники средств для развития бизнеса. Хотя и предприниматели, и предпринимательницы предпочитают основывать компании на свои собственные средства, но, в случае, если таковых не хватает, мужчины привлекают банковские кредиты и средства инвесторов. И только в крайнем случае они обращаются за помощью к родным и близким, в то время для женщин этот источник будет вторым и последним по степени значимости [21]. Такова ситуация в США.

При анализе системы кредитования бизнеса в России с позиций гендерного подхода необходимо учитывать политику кредитных учреждений и специфику заемного поведения. Что касается банковского кредитования, то, по мнению работников банковской сферы, прямой гендерной дискриминации при вынесения решения о предоставлении кредита не существует. Данное мнение обусловлено тем, что гендерная составляющая кредитной политики банков “завуалирована” такими факторами, как размер предприятия, размер запрашиваемого кредита и гендерная принадлежность руководства. Значимость последнего фактора обусловлена тем фактом, что доля предпринимательниц, кому был выделен кредит, высока именно в тех банках, руководителями которых являются женщины.

Гендерная специфика банковского кредитования заключается в том, что многие т.н. «женские» компании нуждаются в микрокредитах, в то время как большинство крупных и средних банков предлагают относительно большие займы, которые достаточно трудно обслуживать малым предприятиям.

Те предприниматели, которые столкнулись с трудностями при получении банковского кредита, для того, чтобы найти средства для развития бизнеса, предпочитают объединяться в региональные организации, основанные на принципе взаимопомощи. Многие подобные организации носят гендерный характер.

Наряду с такими факторами, как тип личности, возраст и образование, заемное поведение предпринимателей имеет гендерную специфику. Женщины, как правило,

отличаются большей ответственностью и осторожностью при подаче заявки на получение кредит, а также позитивным настроением на возврат. Женщины являются более активными заемщиками, если кредитная организация предоставляет им микрокредит.

Многочисленные исследования показывают, что сфера предыдущей деятельности является одной из основных детерминант предпринимательского успеха [22, 23]. Поэтому можно предположить, что женщины с их специфическим человеческим капиталом будут иметь меньше возможностей в таких отраслях, как добывающая и обрабатывающая промышленность, строительство, коммунальные услуги и значительно больше – в сфере услуг, связи, образования, в кадровых службах. В целом, структура профессиональной занятости женщин стихийно воспроизводит стереотип «женского» предназначения. Так называемые «женские» профессии сформировались путем вытеснения на макроуровень традиционных женских занятий в рамках семьи. В современной России к основным сферам предпринимательской деятельности женщин относятся торговля, сервис (салоны мод, красоты), обучение, медицина, строительство, фермерство. Практически, женское предпринимательство заполняет ту экономическую нишу, куда мужчины не стремятся.

Что касается групп поддержки предпринимателей, то, согласно данным американских исследователей, у мужчин и женщин они существенно различаются, в первую очередь, по степени значимости. Так, мужчинам наибольшую поддержку оказывают друзья и деловые знакомые (юристы, экономисты). Далее следуют деловые партнеры. И только на третьем месте – супруга. Женщины, как и мужчины, обращаются, в первую очередь, к близким друзьям. Но, в отличие от мужчин, супруг и семья являются для предпринимательниц почти столь же значимыми. Женщинам поддержку оказывают также женские профессиональные организации и ассоциации [24].

Предпринимательство бывает как добровольным, так и вынужденным. Вынужденное предпринимательство характерно для городов и поселков, которые полностью ориентированы на обслуживание одного предприятия, иными словами, градообразующей организации. В СССР доля таких населенных пунктов составляла 30-40%. Сейчас около 50 таким моногородам государство оказывает поддержку, а остальные относятся к разряду депрессивных. Именно в последнем случае женщины оказываются первыми, кто теряет работу. В этом случае они выбирают разные стратегии – открыть собственное дело; найти возможности частичной или вторичной занятости или перейти, пользуясь терминологией А. Каценелинбойгена, в «белый» сектор неформальной экономики, т.е. стать домохозяйками. Их деятельность характеризуется тем, что они не нарушают законодательство и не нарушают прав других людей.

По статистике, неработающих женщин в современной России 35 миллионов. Часть из них, являясь женами богатых людей, в занятости просто не нуждаются. А другие, потерявшие работу, пытаются, как когда-то в традиционном обществе, сделать семью не только потребляющей, но и производящей единицей.

Представляется, что деятельность в домохозяйстве можно назвать разновидностью занятости, поскольку в семье выполняется две общественно-полезных функции – производство и воспроизводство рабочей силы. Но домохозяйки не только не получают заработную плату, но не имеют оплачиваемых больничных листов, им не начисляется трудовой стаж. Не существует программ их социальной и профессиональной адаптации.

Для того чтобы решить вышеуказанные проблемы, в 2007 году во Владимире был создан первый в стране Профсоюз работников домашнего хозяйства «8 Марта». Основной целью этой организации является принятие Государственной Думой Закона о домохозяйках.

Что же является основными препятствиями на пути успешной женской занятости как в сфере наемного труда, так и в сфере предпринимательства в современной России? Наряду с дискриминацией со стороны работодателей-мужчин, существует и еще одна проблема, которая заключается в том, что женщины в нашей стране настолько вжились в систему мужских ценностей, что научились приспосабливаться к ней, тем самым ее поддерживая. Они просто не замечают случаев дискриминации. А особенности менталитета российских женщин заключается в том, что «власть и влияние в глазах большинства российских женщин имеют скорее негативный оттенок» [25]. Таким образом, успех женщин как при построении карьеры в компаниях, так и в ходе предпринимательской деятельности, не поддерживается в современной России ни мужчинами, ни женщинами.

Литература:

1. Стрекалова Н.Д. Деловая женщина в современном бизнесе. СПб., 1999, – С.27.
2. Теория и методы гендерных исследований. Курс лекций. М., МЦГИ-МВШСЭН-МФФ, 2001. – С. 126-137.
3. Catalyst (2000) *Census of Women Corporate Offices and Top Earnings of the Fortune 500*, New York, Catalyst.
4. Morrison, A.M. and von Glinow, M.A.(1990) “Women and minorities in management”, *American Psychologist*, 45:P. 200.
5. Bartol, K.M. (1978) “The sex structuring of organizations: a search for possible causes”, *Academy of Management Review*, 3: Pp. 803-815.
6. Kanter, R.M. (1977) *Men and Women of the Corporation*, Basic Book, New York.

7. O'Leary, V.E. (1974) "Some additional barriers to occupational aspiration in women", *Psychological Bulletin*, 81: 809-826.
8. Powell, G.N. (1993) *Women and Men in Management*, 2nd ed., Sage, Newbury Park, CA, Pp. 233-242.
9. Там же, P.240.
10. Там же, Pp. 242-245.
11. Wellington S.and Catalyst (2001) *Be your own mentor. Strategies from top women on the secrets of success*, Random Books, New York, Toronto, P.13.
12. Там же, P.17.
13. Cohen, L.E., Broschak, J.P. and Haveman, H.A. (1998) "And then there were more? The effect of organizational sex composition on the hiring and promotion of managers", *American Sociological Review*, 63:Pp. 711-727.
14. Wellington S.and Catalyst (2001) *Be your own mentor. Strategies from top women on the secrets of success*, Random Books, New York, Toronto, P.13.
15. *Women Entrepreneurs: Why Companies Lose Female Talent and What They Can Do About It* (New York: Catalyst, 1998).
16. Powell, G.N. and Butterfield, D.A. (1979) "The "good manager": masculine or androgynous?", *Academy of Management Journal*, 22:395-403.
17. Стрекалова Н.Д. Деловая женщина в современном бизнесе. СПб., 1999.
18. Thompson, J. and J. Hood (1991), «A Comparison of Social Performance in Female-owned and Male-owned Small Businesses», paper presented at the Annual Academy of Management Meetings, Entrepreneurship Division, Miami, Florida.
19. Chaganti, R. (1986), «Management in Women-owned Enterprises», *Journal of Small Business Management*, 24(4), pp. 18-29.
20. Holmquist, C. and E. Sudin (1988), «Women as Entrepreneurs in Sweden: Conclusions from a Survey», in B. Kirchoff, W. Log, W.E. McMullan, K.A. Vesper and W. Wetzel, Jr. (eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*, April, pp. 643-653.
21. Хизрич Р., Питерс М. Предпринимательство или как завести собственное дело и добиться успеха. М., 1992, Выпуск 1.
22. Brush, C.G. (1992), «Research on Women Business Owners: Past Trends, a New Perspective and Future Directions», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4), Pp.5-30.
23. Cooper, A. and Gimeno-Gascon (1992), «Entrepreneurs, Processes of Funding, and New Firm Performance», in D.L. Sexton and J.D. Kasarda (eds.), *State of the Art of Entrepreneurship*, PWS Kent, Boston.

24. Хизрич Р., Питерс М. Предпринимательство или как завести собственное дело и добиться успеха. М., 1992, Выпуск 1.
25. Бабаева Л.В. Женщины в России в условиях социального перелома: работа, политика, повседневная жизнь./ Российский общественный научный фонд. Научные доклады. М., 1996. Вып.34.

Колобова А. Е. (Саратов)

Трудовые практики пожилых людей в современном обществе

Современный социум идентифицируется как «стареющее общество». «Структура населения и демографическая динамика дают возможность сделать вывод о том, что старение населения остается необратимой тенденцией» [1]. Данная тенденция трансформации социума имеет место в нашей стране впервые, и потому нет возможности обратиться к своему прошлому опыту. По нашему мнению, не имеет смысла давать оценку этим изменениям социума, т.е. рассматривать «постарение общества» как положительную или отрицательную тенденцию, но необходимо воспринимать их как данность и подходить конструктивно к возможным проблемам.

В частности, старение населения приводит к увеличению дефицита трудовых ресурсов. Так к 2016 г. старшее поколение в России составит 33,4 млн. человек (24,8%) в возрасте старше трудоспособного [2]. Другими словами, в связи с увеличением доли пожилых людей (пенсионеров) будет происходить уменьшение доли экономически активного населения.

В развитых западных странах данная проблема также имеет место, но достаточно успешно решается с помощью пролонгирования трудовой жизни представителей старшего возраста, для чего используются различные практики: увеличение возраста выхода на пенсию, правовая поддержка, введение льгот и других видов поддержки пожилых работников и т.п.

В Германии функционирует развитая инфраструктура поддержки занятости, включая предпринимательство, представителей старшего возраста. Нами в качестве элементов этой инфраструктуры выделены следующие:

- 1) развитое правовое поле.

Так, в Германии действуют третья книга Кодекса социальных законов, Закон о неполной трудовой занятости пожилых людей и др. В последнем предусмотрены, в частности, дотационные выплаты при наступлении определенных «критических» ситуациях (угроза

сокращения, перехода на менее престижную работу и пр.), связанных с «возрастным фактором» [3] и др.

2) выработана система так называемого плавного перехода от максимальной трудовой активности к пенсионному этапу жизни.

Законодательство Германии предполагает возможность сокращения рабочего дня для старшевозрастных работников при сохранении определенного уровня заработной платы.

3) развитая система профессиональных союзов.

Профсоюзы в Германии являются реальными субъектами трудовой сферы и оказывают разнообразную и мощную поддержку работникам, оказавшимся в трудной ситуации, в том числе работникам «третьего возраста».

4) развитая система общественных работ.

В Германии среди пожилых людей пользуется популярностью вид работ – так называемый «Arbeits-gelegenheit», т.е. «работа по случаю». Такую работу предлагают общественные и коммунальные организации, а также общественно-полезные союзы и объединения и благотворительные общества. «Работа по случаю» не требует, как правило, особой квалификации (работа по благоустройству, уборке улиц и детских площадок, работа с детьми, уход за памятниками и т.п.

5) относительно лояльные (по возрастному фактору) кредитные программы для бизнеса.

б) популяризация активности пожилых людей в обществе и в целом их общественная поддержка.

Х. Шефер, эксперт по рынку труда из Института немецкой экономики (IW), отмечает: «Многие пенсионеры хотят работать, потому что они чувствуют себя нужными. Люди, которые работают в пожилом возрасте, имеют относительно высокую квалификацию. Это говорит о том, что финансовые проблемы не всегда являются основной причиной» [4].

В Финляндии в последние годы успешно был реализован ряд программ и проектов, связанных с поддержкой трудовой активности представителей старшего возраста («Программа по развитию рабочих мест», «Национальная программа действий по увеличению продолжительности трудовой карьеры, благополучия на рабочих местах и реабилитации» и др.) [5]. В частности, в 1997-2002 гг. была реализована «Национальная программа Финляндии для пожилых работников». Она включала десятки направлений деятельности, в том числе:

- борьба с возрастной дискриминацией в трудовой сфере;
- выявление мер, позволяющих улучшить качество социально-медицинского сервиса пожилых работников;
- развитие программ по переподготовке и образованию пожилых работников;

- выявление причин длительной безработицы и раннего выхода на пенсию среди пожилых людей.

Главным результатом указанной программы стало увеличение занятости и уменьшение безработицы среди финнов в возрасте 55-59 лет (данные показатели улучшились по сравнению с аналогичными показателями по Европейскому Союзу в целом).

В результате многие пожилые люди продолжают оставаться экономически занятыми и тем самым не только «смягчается» проблема дефицита трудовых ресурсов, но и нивелируются и решаются многие проблемы самих представителей группы «третьего возраста» (резкого «выключения» из жизни социума в связи с выходом на пенсию, потребности в самореализации и пр.).

Кроме того, следует отметить, что сегодня ряд специалистов указывают на безосновательность представления о пожилых работниках как «ущербных» и «проблемных». Наоборот, эта категория работников имеет определенные «преимущества старшего возраста» [6], которые могут быть выгодно использованы работодателями:

- 1) стремление к самореализации как ключевая компонента в системе мотивации;
- 2) наличие ценного опыта лидерства и взаимодействия в трудовой среде;
- 3) ориентация на долгосрочную перспективу и избегание необдуманных и непредсказуемых поступков.

Эти преимущества пожилых работников в некоторых западных компаниях успешно эксплуатируются во благо бизнеса. Так компания ASDA (Великобритания) принципиально ведет набор сотрудников старше 50 лет, поскольку именно среди них наблюдается высокий уровень трудовой дисциплины, а австралийская финансовая компания Westpac проведя переподготовку по направлению «Работа с клиентами» сотрудников старше 55 лет, имеющих желание попробовать себя в новой сфере деятельности, получила как результат повышение удовлетворенности обслуживания от своих клиентов.

Кроме того, на наш взгляд, следуя тенденции гуманизации социума на проблему занятости старшевозрастной группы необходимо взглянуть с позиций ее представителей. Е. Азарова справедливо подчеркивает, что «при оценке занятости пенсионеров необходимо исходить из социального подхода к их труду – как к средству реализации права на труд» [7]. Отметим, что занятость представителей старшего возраста имеет не только экономическую значимость, но социокультурную:

- в трудовых практиках происходит самореализация, самовыражение пожилого человека;
- благодаря активной трудовой жизни пожилой человек остается частью социума, его полноценным членом и гражданином;

- трудовая активность позволяет пожилому человеку ощущать свою востребованность и полезность окружающим;
- в трудовых практиках пожилой человек реализует свой опыт, свои неистраченные ресурсы и др.

В контексте российской действительности рассмотрение пролонгирования трудовой жизни представителей «третьего возраста» представляется крайне важным, учитывая следующее: около трети россиян пожилого возраста имеют (по их субъективному мнению) желание и силы трудиться, а около 10% из них – хотели бы иметь собственное дело [8]. В реальности являются экономически занятыми не более 1/5 пожилых людей. Сравним с Германией: в этой стране продолжают трудиться около 40% представителей данной возрастной группы [9]. Мы полагаем, что это означает, что в современном российском обществе существуют определенные барьеры для реализации трудовых практик представителей старшевозрастной группы.

Нами проводится социологическое исследование проблемы предпринимательских практик пожилых людей. В качестве основного метода используется качественный метод – глубинное интервью. Также применяется метод вторичного анализа документов.

В рамках исследования к настоящему времени проведено более 20 интервью. Респонденты объединены в следующие группы:

- предприниматели пожилого возраста;
- предприниматели других возрастов;
- пенсионеры, работающие по найму;
- неработающие пенсионеры;
- эксперты (специалисты, работающие в сфере поддержки занятости населения – специалисты городских служб занятости и областного Министерства труда и занятости).

Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы о наличии барьеров для пролонгирования трудовой жизни пожилых людей в современном российском обществе:

1. среди представителей других возрастных групп существуют стойкие стереотипы о представителях старшевозрастной группы как неполноценных, немощных и пассивных, что препятствует популяризации трудовых, в том числе предпринимательских, практик последних. Так среди опрошенных нами предпринимателей молодого и среднего возрастов бытует мнение о пожилых коллегах как явно неполноценных.

«В возрасте это уже не то... когда человек пожилой и бизнесом занимается, то развития нет» (предприниматель, 21 год).

Отметим, что современное, преимущественно негативное, восприятие пожилых людей отражается и в государственной политике. Большинство программ, проектов российского

государства, касающихся поддержки данной группы населения, идентифицирует ее представителей преимущественно как балласт.

Респонденты-представители старшего поколения (как неработающие, так и продолжающие работать) не согласны с такой оценкой и многие из них имеют желание и силы продолжать активную трудовую жизнь.

«...В четырех стенах трудно сидеть, это точно... уже не знаешь, куда себя деть. Тянет на завод» (неработающий пенсионер, 61 год).

«...не могу сидеть дома. Когда я дома, посмотрю телевизор: одни ужасы показывают: про болезни, про преступников, то мысли дурацкие в голову лезут, настроение сразу плохое» (пенсионерка, предпринимательница, 59 лет).

2. отсутствует системная государственная политика поддержки занятости, в том числе самозанятости, пожилых людей.

«И помогать нам надо. А нас никто не жалеет, никто не помогает. Это каторжный труд» (пенсионерка, предпринимательница, 74 года).

В настоящее время в нашей стране реализуются на федеральном и региональном уровне множество программ и проектов по различного рода поддержке представителей старшего возраста. Однако большинство из них идентифицируют пожилых людей преимущественно как объектов помощи (медицинской, социальной и пр.) и лишь фрагментарно или исключительно формально содержат направления работ по помощи в продолжении активной трудовой жизни после выхода на пенсию.

Например, в Саратовской области уже несколько лет реализуется областная программа «Старшее поколение» [10]. В ней практически отсутствует как форма поддержки – помощь в занятости представителям «третьего возраста». По нашему мнению, это демонстрирует нежелание государства воспринимать данную социальную группу как полноценную, активную.

3. отсутствует правовое регулирование и правовая поддержка занятости, в том числе самозанятости, пожилых людей.

В российском законодательстве в настоящее время фактически существует «правовой вакуум» относительно занятости старшевозрастных граждан: отсутствует правовое понятие «пожилой работник», не оговорены особые условия трудоустройства пожилых людей и т.п. Мы согласны с Е. В. Киселевой, что «фактически отсутствуют правовые нормы, дающие хотя бы минимальные дополнительные гарантии работникам старших возрастных групп для реализации своего права на труд» [11].

4. существующая государственная система поддержки занятости населения не учитывает специфику пожилых работников и предпринимателей.

Службы занятости не оказывают помощь в трудоустройстве и организации собственного дела пожилым людям, так как согласно российскому законодательству пенсионеры не могут быть клиентами данных структур, поскольку имеют доход.

«...официально пенсионеры – это люди категории «занятые». Официально у пенсионеров есть доход – это их пенсия. Поэтому они – в категории «занятые». А наша задача – помогать прежде всего тем, кто не имеет официально дохода» (специалист службы занятости г. Саратова).

По нашему мнению, применительно к российской действительности нельзя игнорировать и тот факт, что зачастую препятствием для продолжения трудовой жизни после выхода на пенсию являются не только объективные причины, о которых уже говорилось выше, а банальное отсутствие здоровья и сил. Так значительная часть россиян старше 60 лет оценивают свое здоровье как «очень плохое» (около четверти мужчин и более половины женщин).

Таким образом, в условиях современного российского общества существует проблема занятости пожилых людей, решение которой, в нашем представлении, связано с развитием инфраструктуры поддержки представителей данной социальной группы в аспекте продолжения активной жизнедеятельности. Эта инфраструктура должна включать:

1. Развитую правовую базу (введение понятия пожилого работника в трудовое право, введение правовых норм, закрепляющих гарантии реализации права на труд представителям «третьего возраста» и т.п.).
2. Отделы по работе с пожилыми гражданами (при городских и районных службах занятости).
3. Специальные государственные программы по поддержке занятости, в том числе самозанятости, пожилых людей.
4. Деятельность по пропаганде активности, в том числе экономической, трудовой, пожилых людей.

Литература:

1. Азарова Е. Пенсионный возраст: проблемы повышения // Трудовое право. 2006. № 12. – С. 69-78.
2. Антюшина Н. М. Основные тенденции развития рынка труда Финляндии // Труд за рубежом. 2007. № 3. – С. 23-38.
3. Базаров Т. Возраст имеет значение // Справочник по управлению персоналом. 2006. № 8. – С. 126-129.

4. Доброхлеб В.Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России // Социс. 2008. № 8. – С. 55-61.
5. Киселева, Е. В. Правовое регулирование труда работников старших возрастных групп: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – М., 2011.
6. Макеева И. В Германии становится все больше работающих пожилых людей [Электронный ресурс]/Сайт «Великая эпоха». Режим доступа: <http://www.epochtimes.ru/content/view/65789/83/> (дата обращения 09.05.2013).
7. Пионтовский И. Некоторые аспекты регулирования трудовой активности населения старшего возраста за рубежом // Человек и труд. 2012. № 6.
8. Саралиева З.М. Балабанов С.С. Пожилой человек в центральной России// Социс. 1999. № 12.
9. Телятников Н. Б. О некоторых аспектах качества жизни старшего поколения Саратовской области // Вопросы статистики. 2008. № 9. – С. 75-81.
10. Толстоног В. Организационная и финансовая поддержка пожилых наемных работников на современном рынке труда [Электронный ресурс]/Социально – экономический сайт EXRUS. Режим доступа: <http://www.exrus.eu> (дата обращения 07.05.2013).
11. Киселева, Е. В. Правовое регулирование труда работников старших возрастных групп: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – М., 2011. – С. 3.

Крылова М.А., Рочева Я.С., Юдина А.А.

(Санкт-Петербург)

**Оценка российскими экспертами
механизмов финансирования волонтерской мобильности
(применительно к российским реалиям: проблемы и перспективы)¹**

Сегодня тема волонтерства (добровольчества) приобретает особую актуальность: огромное количество людей нуждаются в помощи и поддержке. Потому возрождение волонтерского движения становится одной из важнейших примет современности. Его

¹ Статья подготовлена по результатам исследования проведенного Волонтерским центром и социологической лабораторией СПбГУСЭ в рамках реализации проекта 2.1.6. «Программы стратегического развития ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики» на 2012-2016 годы.

сущностное предназначение – вовлечь как можно больше россиян в добровольное (бескорыстное) участие в изменении всех сторон жизни к лучшему, сформировать новые отношения в обществе, способствующие избавлению от острейших социальных недугов. В ходе своего возрождения волонтерское движение испытывает множество проблем. Одной из них является вопрос о возможности финансирования волонтерской мобильности.

В России финансирование волонтерской мобильности не считается обязательным пунктом, закладываемым в смету проекта отдельной строкой. В то время как в мировой практике это считается обязательным. Примет ли Россия сложившиеся стандарты, или будет создавать свои собственные? Откуда можно получать средства для финансирования волонтерской мобильности? Эти и другие вопросы, становятся определяющими для эффективной работы и развития организаций, сотрудничающих с волонтерами.

Описанная ситуация указывает на наличие проблемного поля для исследования механизмов финансирования волонтерской мобильности. В связи с этим была выбрана стратегия исследования в русле качественной социологии. В соответствии с базовыми целью и задачами исследования, был проведен экспертный опрос, в котором участвовали руководители волонтерских организаций и организаций, привлекающих волонтерский труд для осуществления своих проектов. Всего было опрошено десять экспертов-респондентов, что соответствует методике экспертного интервью. Отбор происходил по следующим основаниям:

- 1) наличие опыта работы с волонтерами (не менее 1 года);
- 2) наличие разнообразия организационно-правовых форм организаций, привлекающих волонтеров;
- 3) наличие разнообразных сфер деятельности организаций, привлекающих волонтерский труд.

Как было выяснено в результате исследования, в мировом масштабе финансирование некоммерческих организаций, в том числе и работающих с волонтерами, отличается большим разнообразием источников доходов и находится в тесной зависимости от национальных особенностей. Так, в некоммерческой сфере США традиционно доминируют собственные и привлеченные источники финансирования, тогда как в России значительным источником выступают государственные субсидии. В большинстве европейских стран, США, Австралии и Японии в отличие от России существует мощная экономическая поддержка именно волонтерских, а не благотворительных организаций. Кроме того мировой фандрейзинг развит гораздо сильнее, чем в России, и занимаются им почти все возрастные группы: от маленьких детей до пенсионеров старшего возраста; разработаны методики обучения фандрейзингу, которые активно используются разными организациями.

Большинство из этих способов в России не используются вообще [1].

Между тем получение финансирования именно на волонтерскую мобильность во многих случаях сопряжено с рядом ограничений даже в мировой практике, и в первую очередь законодательных, что исключает многие волонтерские организации из списка получателей финансирования на волонтерскую мобильность и вынуждает волонтерские организации искать обходные пути для возмещения своим волонтерам затрат, которые они понесли. Данная ситуация является следствием ряда причин, в частности неполного осознания того, что волонтер должен тратить только свое время и свой труд, но не материальные (финансовые) средства, которые волонтерская организация обязана возместить. Стремление к развитию независимости волонтерского сектора от государственного финансирования и многих других в данном случае становится тормозящим фактором.

Как было выяснено в результате экспертного интервью, применяемые российскими волонтерскими организациями технологии обеспечения финансирования волонтерской деятельности не отличаются от принятых в мире, но их количество значительно меньше. В основном это спонсорская, партнерская поддержка, благотворительность, частные пожертвования, гранты и доходы от коммерческой деятельности, которой занимаются единичные организации, работающие с волонтерами. Для сравнения в мировой практике наиболее распространенными источниками финансирования волонтерской мобильности являются: спонсорство, корпоративные социальные инвестиции, частные пожертвования, членские взносы, мунисы, резервные взносы, партнерская поддержка, долевыe субсидии, государственные гранты, доходы от некоммерческой и коммерческой деятельности, использование каналов благотворительности, нормативная финансовая поддержка, государственные субсидии, общественно-полезные контракты, государственные конкурсные закупки пр.

В России же состав и структура источников финансирования волонтерской мобильности представляются несколько ограниченными, и во многом это связано с незнанием российских волонтерских организаций технологий финансирования, распространенных за рубежом и способных быть примененными в российских реалиях, что делает актуальным распространение знаний о существующих технологиях с целью как повышения волонтерской мобильности, так и укрепления волонтерского сектора. Кроме того, не все используемые источники достаточно эффективны в финансировании волонтерской мобильности.

Оценивая эффективность существующих источников финансирования волонтерской мобильности (государственное, частное и привлечение собственных средств организации), эксперты разделились во мнениях.

Высказываясь относительно достоинств и эффективности государственного финансирования, эксперты обращали внимание на:

- возможность получения достаточной суммы финансирования для реализации проекта (2 выбора);
- формализованность и отчетность (2 выбора);
- стабильность и адресность (2 выбора).

Авторский коллектив обращает внимание на двойственность оценок некоторыми экспертами одного и того же показателя государственного финансирования и как достоинства, и как недостатка. В качестве примера следует обратить внимание на позиции «сложность получения государственного финансирования (гранты, финансирование проектов) и его формализация», «объемы финансирования». Приведем высказывания некоторых экспертов:

Э-3: *«Их не просто получить. Любое финансовое ... его хочет получить ... проект должен быть очень офигенный, который должен понравиться всем. Таких проектов в год может быть 5 штук, от силы. Также у нас гранты бывают ... А в государственном финансировании, когда ты его получаешь, то получаешь в очень малом количестве и в принципе польза от этого есть. Как бы есть к чему стремиться, есть желание получить этот грант, чтобы развивать то, чем занимаешься. Когда эти гранты есть, это хорошо...»*

Э-1: *«Такая некая тяжеловесность и безэмоциональность при этом может быть плюсом».*

В основном, эксперты сходились во мнении: основным недостатком государственного финансирования является его формализация и все, что с ней связано: временные потери, необходимость «вписываться» в бюджет и графики, четкие правила, которые могут расходиться с предлагаемыми обстоятельствами, негибкость заложенного бюджета и прочее.

В оценках **частного финансирования** эксперты были еще более сдержанными. Признавая его безусловную значимость и называя «эффективной технологией финансирования» (3 выбора), эксперты не спешили «раскрывать все карты».

Отмечая достоинства и эффективность этого механизма финансирования волонтерской мобильности, эксперты характеризовали его как:

- гибкое, оперативное, имеющее более «легкую» форму отчетности и получения (3 выбора);

- эмоционально насыщенное, лично и тематически значимое (2 выбора);
- предоставляет независимость в принятии решений (1 выбор).

Как в оценках государственного финансирования, среди экспертов возник заочный спор относительно системы оценок одних и тех же показателей. В данном случае, дискуссии вызвали первая и третья позиции. Так, некоторые эксперты, возражали относительно кажущейся «легкости» формы отчетности и «независимости» в принятии решений относительно трат поступивших средств. Приводим некоторые высказывания экспертов:

Э-8: « .. должны быть документы, подтверждающие те или иные расходы, которые как...почему, на что... во-первых целевые, это деньги целевые. Поэтому расходовать их нужно только на что человек дал, на что считает нужным. Если он дал на проезд, вы можете использовать это только на проезд. Если он дал на продукты, на никакой проезд эти деньги использовать нельзя».

Э-9: «Здесь все зависит от сметы. Если это не предусмотрено сметой или нет выражения доброй воли того, кто переводит свои деньги (пожертвования) на определенные цели. Организации, подобные нашей не имеют права использовать средства (пусть и минимальные) на иные цели, чем указал даритель (жертвователю). На перечисляемые статьи расходов, как правило, деньги не жертвуются. На конкретные цели; если, например, жертвователю указал, что деньги должны быть переведены на нужды детей, больных раком, мы можем их использовать только по этому назначению».

Таким образом, достоинства частного финансирования оказались неоднозначными для оценивающих их экспертов. В оценках же недостатков этого механизма финансирования, они были гораздо единодушной:

- нестабильность, сложность прогнозирования поступлений (2 выбора);
- малые объемы финансирования (1 выбор);
- преследование корыстных целей (1 выбор);
- эмоциональность, личные предпочтения жертвователя (1 выбор).

Использование организацией *собственных средств от коммерческой деятельности* – проблема даже для экспертов. Никто не обозначил данную технологию как наиболее эффективную (один эксперт рассматривает коммерческую деятельность организации как дополнение к иному источнику финансирования), при условии, что многие из опрошенных экспертов не получают государственных дотаций на реализацию своей деятельности. Именно в этой части интервью больше всего неопределенных суждений, уходов от прямых ответов на вопрос или отказов отвечать.

Также ни один эксперт не сумел указать достоинства данного источника финансирования, в то время как для финансирования волонтерской мобильности

использование собственных средств, получаемых организацией от коммерческой деятельности, должно представлять реальную практику.

Гораздо чаще и активнее респонденты отмечали недостатки финансирования волонтерской мобильности за счет собственных средств организаций. Их претензии сводимы к следующему:

- сложность в том, чтобы не преступить закон, остаться в правовом поле (2 выбора);
- есть возможности злоупотребления доступными денежными средствами, их нецелевое использование (2 выбора);
- получение организацией коммерческой выгоды от волонтерской деятельности (1 выбор).

Оценивая возможности различных механизмов финансирования волонтерской мобильности, эксперты определяли их «проблемные зоны», давали прогнозы на будущее и вносили предложения.

Многие из проблем и предложений были непосредственно связаны с разбираемым кругом вопросов.

Так, эксперты высказывали сразу несколько проблем, способных в будущем определять ход развития волонтерского движения в РФ.

Проблема 1. Недостаточное использование механизма государственной поддержки (финансирования) для НКО, отсутствие единой государственной политики, направленной на развитие волонтерского движения и его популяризацию среди населения.

Пути решения и перспективы:

1. Изменение законодательной базы, внесение исправлений и дополнений

Э-5: «Но и в связи с нынешними законами о волонтерстве, вообще в принципе вся эта система под угрозой. Но может быть государственное финансирование это как одна из хороших перспектив, если мы наладим ... взаимодействие вот это, то, скорее всего, это будет очень хорошим подспорьем».

Э-8: «Ну, безусловно, по-хорошему это должна была бы быть строка в бюджете. В том числе и города. Это первое. И естественно, естественно там могут быть специальные грантовые заявки, там может быть конкурсная система. Но подобного нет; если речь идет о городе как таковом, о решении управленцев, то было бы правильно, чтобы из тех налогов, которые платим в том числе и мы, использовали именно на эти цели».

2. Пропаганда волонтерской деятельности посредством СМИ

Э-8: «И надо понимать, что волонтерская деятельность, это, прежде всего, глубокое уважение к человеку, который для себя принял это решение. На всех уровнях, начиная от

того, кто дает ему задание, заканчивая примером там, страны, который должен, на самом деле, регулярно говорить о важности, нужности, необходимости вот этого труда в нашей стране. А этого ничего не происходит. Ничего не происходит в прессе. Вы найдите хоть одну положительную, нормальную, объективную системную статью, которая бы это обсуждала. Нет, этого ничего нет. Мало того, очень часто это...как бы подается как некая социопатия»

Э-7: « ... Если государством не оценивается, то, как оно может оцениваться обществом? Оно и не оценивается обществом. Поэтому нет системы оценки, а поскольку нет, поэтому все это ... если говорить честно, у нас сегодня все волонтерские организации, они какие-то такие по сути своей подпольные ...»

3. Просвещение населения и организаций, работающих с волонтерами; формирование ответственности за вносимые благотворителями средства и контроль над их использованием.

Просвещение активной части населения, желающей помочь тем или иным способом (в первую очередь речь идет о благотворительности), представляется экспертам необходимым. В противном случае помощь будет не столь эффективной, собираемые средства (речь и о них) будут «лежать мертвым грузом» и провоцировать работников волонтерских организаций на выход из правового поля работы с финансами. В этой связи эксперты выделяли сразу несколько проблем.

- 3.1. Жертвователи, дарители не знают (часто не считают необходимым) о необходимости направлять средства для волонтерской мобильности; иногда вообще не указывают предназначения перечисляемых денег.

Э-8: «Дело не в том, что они разворовываются или используются не по назначению. Дело все в том, что там, где есть деньги, должна быть та же самая общественная ответственность. То есть должны быть документы, подтверждающие те или иные расходы, которые как...почему, на что... во-первых целевые, это деньги целевые. Поэтому расходовать их нужно только на что человек дал, на что считает нужным». Э-9: «Организации, подобные нашей не имеют права использовать средства (пусть и минимальные) на иные цели, чем указал даритель (жертвователь)».

- 3.2. Бытует устоявшееся представление-миф как об отсутствии необходимости оплачивать волонтерскую мобильность, так и необходимости иного (кроме морального) поощрения труда волонтера. Отсюда сложность внесения строки «расходы на волонтерскую мобильность» в смету проекта, неготовность организаций, приглашающих волонтеров для оплаты им проезда, питания и проч.

Э-8: «Поэтому частные, как правило...частные инвесторы, которые... Они ведь, знаете, готовы дать, например, денег детям, да? На, условно говоря, продукты. Но оплатить труд волонтера, который будет бегать, искать самые хорошие продукты, самые дешевые, привезет их на своей машине. Они не готовы платить даже за бензин. Они считают, что если я дал денег на продукты, то пусть найдутся те, кто привезет, да за свой счет. Вот, и потратит свое время».

По мнению ряда экспертов, формирование ответственности за вносимые средства и контроль над их использованием будут способствовать «прозрачности» деятельности организаций, работающих с волонтерами. Кроме того, это будет способствовать формированию гражданской позиции и ответственности у каждого конкретного человека.

Э-8: «Вы знаете, что, если эти обязательства формулируются, как очень жесткий контроль над средствами, то я считаю, что это совершенно правильно и совершенно необходимо делать».

Проблема 2. Эффективное использование имеющихся ресурсов с учетом возможностей действующего законодательства

Этот факт отмечается экспертами при описании недостатков финансирования. В большей степени это относится к коммерческой деятельности организаций, работающих с волонтерами. Устранение этой проблемы находится как в области изменения законодательной базы, поисков возможности государственной поддержки ГНКО, НКО, а также альтернативных способов, предлагаемых самими экспертами.

Пути решения и перспективы:

Э-3: «... В чем суть идеи? В том, что все откладывают 10 рублей, а кто-то один получает миллион. То бишь если все будут ... складывать в копилку общую, то например, за месяц будет 20 тысяч. ... Хватит провести мероприятие, ни о чем не думать ... это будет более эффективно ... даже коммерческая деятельность организации должна оставаться некоммерческой ... и что у нас по законодательству ... то есть она не имеет права зарабатывать».

Э-4: «Эффективно использовать привлеченные средства – это значит ... на обустройство «волонтерского пространства» (места «работы»). Покупку техники, облагораживание интерьера».

Э-7: «Необходимо тщательно разрабатывать проекты, чтобы четко знать, что и кто для него нужен, и плюс проект должен быть полезным и интересным, ну и обязательно благодарить волонтеров, хотя бы на словах или выкладывать отчеты об их деятельности в интернет ...»

Проблема 3. Кадровая и управленческая политика в волонтерстве

Этот фактор распределяется на две составляющие.

С одной стороны, управленческая некомпетентность обоснована несоответствием требований комитетов, курирующих проекты, что порождает противоречия требований к волонтерской организации и изменения «правил игры в ее процессе».

С другой стороны, зачастую управленческая некомпетентность фиксируется у менеджеров, руководителей проектов НКО. Это может проявляться как при составлении сметы, так и при определении приоритетов расходных статей.

Формальный бюрократический подход чиновников к работе также является фактором уменьшения эффективности использования финансирования.

Пути решения и перспективы:

Э-8: «Ну, существуют. И это, прежде всего, далеко не эти факторы. Это как раз управление, когда человек вот эти сдерживающие... отсутствие вот этого управленческого персонала...персонала, который, так сказать, должным образом может работать с волонтерами. Один человек пришел, другой там...чего-то не обеспечили, что-то не сделали, он повернулся и ушел, и больше не пришел. На самом деле, вот эти организационные вещи они в большей степени влияют ...»

По мнению экспертов, снятие заявленных проблем-противоречий будет способствовать эффективности работы организаций, привлекающих в своей деятельности волонтеров, поднимет волонтерское движение на качественно новый уровень, сделает добровольчество необходимым критерием успешности личности.

Литература:

1. Кудринская Л.А., Карпунина А.В. Организация благотворительной деятельности и фандрейзинг зарубежом // Омский научный вестник. 2011. №4. С.54
2. Зарубежная и российская практика института волонтерства. Специальный выпуск мониторинга государственной молодежной политики от 23 ноября 2009 года, посвященный проблемам становления волонтерства в России // Официальный Интернет-ресурс Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь). URL: <http://www.fadm.gov.ru/agency/page31.php>

Минеева А.С. (Санкт-Петербург)

**Дауншифтинг как альтернативная стратегия
трудового поведения в современном обществе**

Концепция успешности является одной из ключевых в экономической системе современного общества, которое большинство социологов и футурологов во главе с А. Этциони, Д. Беллом и А. Тоффлером характеризуют как постиндустриальное, определяя тем самым лейтмотив будущего развития и прогнозируя принципиальные изменения в организации хозяйственной деятельности общества и его структуре. Но что же на самом деле представляет собой термин «успешность»? По словам американского социолога Дэниела Белла «успешность» – «довольно расплывчатое понятие» [1], включающее стремление к улучшению социально-экономического положения и отражающееся в рациональном поведении, личностном и трудовом развитии и сохранении стабильного высокого дохода. Наиболее очевидным индикатором успешности служит рост, как правило, подразумевающий продвижение по карьерной лестнице к высоким руководящим постам и повышение заработной платы. Успех также измеряется преимущественно материальным влиянием, которое иногда делает людей ненасытными в своих потребностях и ставит приоритетом достижение большего в условиях стремительно развивающейся конкуренции в рыночной экономике.

Согласно исследованиям, проведенным в Великобритании в 2005 году [2], 60% британцев, среди которых значительную часть составляют семьи с высоким доходом, заявили, что не могут позволить себе купить все необходимое, что обусловлено доминирующей ролью денег и идеологией потребления, вследствие чего наблюдается рост потребительских долгов и банкротства. В качестве решения этих финансовых проблем выступает увеличение трудового времени и нагрузки, что в свою очередь ведет к сокращению свободного времени и, как следствие, к ухудшению состояния здоровья.

Российская действительность на сегодняшний день доказывает, что и в нашей стране концепт успеха становится одним из базовых и определяющих в экономическом поведении людей и выборе трудовой стратегии. В связи с переходом на капиталистические рельсы и рыночный уклад экономики, в России уже к концу девяностых годов оформился и укоренился новый тип экономического поведения, главной задачей которого является накопление материальных благ и повышение своего социального статуса через сферу профессиональной занятости. Кроме того, в это же время в российской экономике наблюдалось быстрое развитие пришедшей с Запада системы крупных корпораций, которая

сформировала собственные кодексы, диктующие определенную модель рационального поведения и особый ритм жизни, всецело подчиненный интересам компании. Несомненно, работа в такой структуре имеет ряд преимуществ в виде высокой стабильной заработной плате, карьерного роста, ведущего к росту не только дохода, но и статуса, социального пакета и ряда других привилегий, но она же и порождает негативные последствия, главным из которых на сегодняшний день для многих является нехватка свободного времени на общение с семьей, на воплощение собственных жизненных стратегий и раскрытие своего потенциала в различных сферах.

Экономический спад и рецессия, наблюдаемые с 2008 года, также оказали свое влияние на трудовое поведение, прежде всего через увеличение занятости вследствие сокращения кадрового состава при сохранении заработной платы на докризисном уровне без повышения в связи с растущей инфляцией. В определенный момент накопление этих отрицательных факторов достигло своего критического состояния, вызвавшего непрогнозируемое кардинальное изменение трудового поведения индивидов, а также поставило под сомнение общепринятую модель успешности и рациональности, пропагандируемую как единственно правильную и возможную в современном обществе. Возникла потребность в поиске альтернативных стратегий трудового поведения и ценностных приоритетов, способных сделать человека успешным и предоставить ему чувство морального удовлетворения и счастья. Один из вариантов удовлетворения этой потребности была найдена в новом феномене 21 века, получившем название дауншифтинга, то есть осознанного понижения статуса в социально-профессиональной сфере. За последнее время это слово все чаще появляется на страницах деловых изданий и становится такой же популярной темой, как и управление временем; о нем говорят владельцы и менеджеры крупных компаний, для которых решение их сотрудников стать дауншифтерами становится настоящей кадровой проблемой.

Понятие «дауншифтинг» (*down-* «вниз», *shifting-* «сдвиг», «перемена») изначально использовалось лишь в автомобильной терминологии и обозначало «включение пониженной передачи», «снижение скорости». Классическое западное определение трактует дауншифтинг как добровольный отказ от перемещения вверх по карьерной лестнице в пользу иных жизненных целей, связанных прежде всего с семьей, собственным духовным развитием, психологическим комфортом и заботой о здоровье. Психологи понимают под дауншифтингом особую жизненную философию: «жизнь ради себя», отказ от чужих целей; они сводят определение дауншифтинга к «добровольному выбору менее требовательного рабочего расписания с целью большего наслаждения жизнью» [3] и «переходу с высокооплачиваемой, но связанной с чрезмерным стрессом, нагрузками и отнимающей все

свободное время работы на более спокойную, не требующую квалификации или постоянного присутствия в офисе» [4]. С точки зрения социологической науки дауншифтинг можно интерпретировать как социальное явление формирования нового социального слоя со специфическими особенностями трудового и потребительского поведения, представители которого ранее принадлежали к верхнему слою среднего класса, но потеряли свой статус в социально-профессиональной иерархии в результате добровольной нисходящей мобильности.

Подводя итог рассмотренных определений понятия дауншифтинга можно получить довольно подробный социологический портрет дауншифтера. Это человек среднего возраста, добившийся относительно высокого социального положения, как правило, через работу и карьерный рост, которые выступают основным каналом социальной мобильности; человек, накопивший солидный финансовый капитал и считающийся по меркам своего окружения успешной личностью, полностью реализовавшей себя, но в определенный момент изменивший стратегию своего поведения, декларируя уход от общепринятой системы лидерства, разрыв с иерархией статусов и стереотипизацией идеала успешности и обеспеченности в современном обществе.

Таким образом, несмотря на то, что масштабность данного явления в разных странах варьируется, можно утверждать о естественном процессе образования нового социально-профессионального слоя дауншифтеров – реальной группы со специфическими особенностями трудового поведения и потребления. И хотя многие сегодня говорят об антибизнес-движении и усматривают в дауншифтерах предпосылки к переосмыслению устоявшейся модели человека экономического, отказываться от нее нельзя, так как дауншифтинг призывает меньше тратить и меньше работать, а не прекратить работу и потребление совсем. Более того, модель экономического человека обладает достаточной объяснительной силой для анализа рациональности дауншифтинга: ведь выбор данной стратегии может быть обусловлен и представлять собой одну из следующих ступеней рационализации человеком самого себя посредством хозяйственного расчета при соблюдении знаменитого принципа "экономии сил", достижении оптимального соотношения между результатами и необходимыми затратами [5].

Ведущие мотивы перехода к дауншифтингу формируются чаще всего на основании ценностно-нормативных установок, проявляющихся во внутренней неудовлетворенности жизненной ситуацией, опосредованной внешними факторами, но прежде всего – социально-экономическими и личностными особенностями. К одной из таких мотивационных предпосылок можно отнести стремление к более сбалансированному и так называемому "медленному" образу жизни из-за постоянного напряжения, неконтролируемого

информационного потока и ускоряющегося темпа современной жизни в "перегретых" городах с "быстрым" социальным временем. Дауншифтинг в данном случае выступает средством достижения психологического и временного комфорта для себя и своих близких.

Вторая характерная предпосылка обусловлена ориентированностью на формирование экологического сознания и желанием вести более здоровый образ жизни. В данном случае дауншифтеры пытаются найти новую естественность в индустриализированном мире посредством смены городского образа жизни на близкий к сельскому, основанному на потреблении экологически чистых продуктов. Стремление выделить время на общественное служение, занятия благотворительностью также рассматривается как одна из возможных причин перехода к дауншифтингу. Следующий мотив – необходимость самореализации и большего контроля над своей жизнью, в частности достижения свободы выбора места и времени осуществления своей трудовой деятельности в соответствии со своими индивидуальными ценностями, а не корпоративными, навязываемыми нормами в лице конкретного работодателя.

Еще одним движущим мотивом на пути к дауншифтингу выступает переход к менее материалистичному образу жизни, в котором просматриваются черты движения антиконсьюмеризма. В современных условиях можно говорить о том, что вещизм и процесс потребления распоряжается людьми на уровне экономической и хозяйственной деятельности. Если во времена Карла Маркса общество подчинялось вещам только на материальном уровне, то сейчас это происходит в глубоко символическом контексте. Как писал Жан Бодрийяр в работе "Система вещей", "...ныне, когда исчезают религиозные и идеологические инстанции, нашим единственным утешением остаются вещи; это бытовая мифология, в которой гасится наш страх времени и смерти" [6]. В итоге, человек оказывается эксплуатируемым не только как рабочий, но и как потребитель. Дауншифтинг в данном контексте выступает как антиконсьюмеристское движение или проявление потребительского ретретизма, что, опираясь на терминологию Роберта Мертона, выражается в уходе от действительности и в отказе от социально одобренной и установленной модели поведения, то есть является своеобразной девиацией и аномией.

Таким образом, дауншифтеры стремятся к более простой жизни в изоляции от ожесточенного потребления, практицизма, приверженности к материализму, всепоглощающей погони за экономическим успехом. В этом случае можно предположить, что на смену "человеку экономическому" уже в ближайшем будущем в лице дауншифтеров придет человек, стремящийся к максимальной независимости и возможности взять жизнь в свои руки, освобождаясь от навязываемого обществом и экономикой материализма и поиска выгоды и прибыли во всем.

В целом, на основе выделенных мотивационных предпосылок можно заключить, что дауншифтинг как индивидуальный процесс может быть как тщательно подготовленным и обдуманым, так и спонтанным, в зависимости от причин, перечисленных выше. Но в любом случае дауншифтинг представляет собой длительное добровольное изменение стиля жизни, сопровождающееся уменьшением дохода и потребления. Различаются лишь модели и механизмы осуществления такой трудовой стратегии.

На основе контент-анализа литературных изданий, электронных источников, контентов виртуальных сообществ, блогов можно классифицировать дауншифтинг на условно названный "легкий" и "глубокий" дауншифтинг. "Легкий дауншифтинг" не требует полного разрыва с привычным укладом жизни и начинается с карьерного дауншифтинга, то есть добровольного понижения в должности с сопутствующим снижением дохода, перехода на удаленную работу на внештатных должностях в качестве фрилансера, на волонтерские позиции или в другую сферу деятельности, предполагающую меньший груз ответственности и большее количество досугового времени, или же возвращение к учебе для самореализации в новой, как правило, творческой профессии.

Идея фрилансерства в этом случае в определенном плане совпадает с идеей дауншифтинга, так как их сближает стремление к большей свободе планирования личного времени, возможность удаленной работы вне офиса с выбором удобного времени и интенсивности рабочей нагрузки. Но вместе с тем работа фрилансером далеко не всегда означает значительное увеличение свободного времени и собственной творческой реализации, так как весь день вместо офиса человек вынужден будет проводить за компьютером дома. Важной чертой "легкого" дауншифтинга является также возможность в случае необходимости восстановить оставленное положение; ведь многим стратегия дауншифтинга представляется лишь своеобразной "игрой на понижение" и избирается неосознанно.

"Глубокий дауншифтинг" предусматривает уже более радикальное изменение стиля жизни, в первую очередь связанное с социально-географической мобильностью, проявляющейся в смене места жительства на менее престижное и урбанизированное и представляет своего рода «побег» и полный отказ от трудовой деятельности.

Исследование, проведенное в 2011 году Социологическим институтом РАН [7], связанное с девиантогенными эффектами трудовой мобильности, также отражает некоторые модели поведения дауншифтеров. Супруг В. перешел на фриланс; С. посвятил себя ведению деревенского хозяйства; Р. несколько раз меняла сферу занятости и, в конце концов, стала инструктором по кайтсерфингу... Жители экопоселения практиковали разнообразную индивидуальную занятость и участвовали в коммерческой деятельности поселения.

Некоторые участники сообществ проявили себя и в практиках предпринимательской деятельности. Но здесь следует сделать акцент на том, что предпринимательство выступает для дауншифтеров лишь в качестве такой индивидуальной трудовой деятельности, которая не предполагает усиленного вложения материальных и временных ресурсов, а также извлечение прибыли и чаще всего осуществляется в рамках самозанятости. Их главной целью является самоактуализация, воплощение своих идей, амбиций и максимизация досугового времени, и именно на это направлена их предпринимательская деятельность – не заработать как можно больше денег, а обрести свободу выбора деятельности, в которой они хотели бы воплотить свой труд и потенциал. В итоге предпринимательство для дауншифтеров выступает одним из способов самореализации.

А. В. Котляров [8] структурирует дауншифтинг, исходя из различных оснований, в связи с чем его классификация представлена в более расширенном виде. По результатам и степени удовлетворенности он выделяет *позитивный* и *негативный* дауншифтинг, делая акцент на важности такого разделения. Негативным автор считает такой дауншифтинг, при котором главной целью становится самоустранение из реальности, которую сам человек превратил в жизненный тупик, что является своего рода эскапизмом. При этом положительные эмоции возникают лишь от отсутствия внешнего давления общества, ухода в себя, перехода к новому стилю жизни и потребления, воспринимаемого как экстремального.

Позитивный дауншифтинг, наоборот, является способом освобождения от общественных и экономических ограничений, создаваемых прежде всего работой и потребительским миром. Позитивный дауншифтер освобождает время и силы не для наслаждения индустрией развлечений и других благ общества потребления, а для получения времени для поиска себя и приобретения возможности самовыражения. Положительные эмоции при этом возникают вследствие творческого труда и самопознания. В итоге, негативный дауншифтинг – это отступление и поражение, а позитивный – изменение жизненной стратегии. Кроме того, Котлеров рассматривает *временный* и *постоянный* дауншифтинг, основное различие которых заключается в представлениях о карьере, потреблении и растущем доходе как о ведущей ценности. Временный дауншифтинг – это сознательный переход на позицию более низкого уровня на определенное время с целью решить личные проблемы домохозяйства (он еще называется скрытым, маскированным, карьерным), а постоянный предполагает отказ от карьеры и потребления "излишнего" вследствие утраты человеком приоритета этих ориентаций в современном обществе, – это полный или окончательный уход.

Следующим основанием выступает степень занятости и уровень трудовой активности, согласно которому можно рассматривать *полный* или *частичный* дауншифтинг. Полный

дауншифтинг – радикальный отказ от прежней деятельности и образа жизни и по сути – постоянный дауншифтинг, так как возвращение назад представляется проблематичным. Частичный дауншифтинг – это любое снижение рабочих нагрузок и движение вниз по карьерной лестнице, например, переход на более творческую, но менее престижную и хуже оплачиваемую работу, смена бизнеса на мелкий, отказ от демонстративного потребления. Интересно также разделение дауншифтинга и по гендерному признаку, так как у мужчин и женщин он имеет разную специфику. *Женский* дауншифтинг чаще связан с возвратом к семье, продиктован, соответственно, семейными причинами (восстановление или построение личных отношений, воспитание детей) и воспринимается как естественное для женщин поведение. *Мужской* же дауншифтинг, как правило, наоборот, представляется как аномия, разрушительное и экстремальное действие, связанное с переходом к экзотическому образу жизни. И в заключение, Котляров делит дауншифтинг на *элитный* и *типовой*, учитывающий размер самой дистанции "забега". Ее длина зависит от уровня компании-работодателя, занимаемой позиции и вознаграждения. Схематично к элитным дауншифтерам можно отнести топ-менеджеров и руководителей, а к типовым – менеджеров среднего звена.

В настоящий момент дауншифтинг правомерно рассматривать как девиантную или нонконформистскую, альтернативную принятой в обществе потребления стратегию трудового поведения, и в этом выражается общность проявления этого феномена на Западе и на территории постсоветского пространства. Что же касается различий, то в России еще рано говорить о формировании сообщества дауншифтеров, так как значимость материальных ценностей, стабильности и достатка, и построения идентичности через сферу занятости очень высока, а дауншифтинг – это следствие определенной пресыщенности вследствие высокого экономического развития, стабильности и социальных гарантий, которые в нашей стране не достигли уровня развитых стран. В нашей стране невозможно говорить о массовости "опрошения" как социального спуска с вершин финансовых возможностей и успешной карьеры, потому что сами случаи достижения подобных вершин не являются массовыми. Сегодня дауншифтинг в России скорее сводится к гоашифтингу – переезду в места с более низким уровнем жизни, что позволяет людям с накопленным достаточным капиталом сохранять достойное социальное положение при малоинтенсивной занятости.

Таким образом, попытка дать объективную характеристику дауншифтингу как альтернативной стратегии трудового поведения осложняется его тенденциозностью и спецификой проявления в разных странах. Вопрос о его конструктивном или деструктивном влиянии на трансформацию современных трудовых отношений также пока остается открытым: на одной чаше весов – маргинальность и исключенность тех, кто практикует такой путь, а на другой – повышение качества жизни и потенциальная возможность

преодоления социально-экономического неравенства и обретение трудовой независимости. Данная "игра на понижение" не может не вносить изменений в социально-экономическую сферу жизни общества, что предоставляет возможность для дальнейшего наблюдения за развитием феномена дауншифтинга.

Литература:

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Образец социального прогнозирования. – Москва 2001 год
2. Бек У. "Собственная жизнь в развязанном мире – индивидуализация, глобализация, политика", [Электронный ресурс] /- URL:/ http://hq.soc.pu.ru/publications/pts/bek_3.shtml
3. Бодрийяр Ж. "Общество потребления". Москва: Республика; Культурная революция, 2006
4. Бутонова Н.В. Дауншифтинг. Новое правило – отказ от всяческих правил. // Новые традиции. Коллективная монография.- С.-Пб.: ИД «Петрополис», 2009 год
5. Гребенщиков Борис. О дауншифтинге [Электронный ресурс] / – URL: / <http://lurkmore.ru>, дата обращения: 29.05.2013
6. Дауншифтинг в России: сообщество дауншифтеров [Электронный ресурс] / – URL: <http://www.downshifting.ru>, дата обращения 03.01.2012
7. Дауншифтинг: социально-коммуникативный аспект [Электронный ресурс] / – URL: <http://msu-research.ru/index.php/sociology/126-sockommsystems/2132-downshifting>, дата обращения: 05.05.2013
8. Дрейк Дж. Дауншифтинг. М.: Добрая книга, 2007 год
9. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. Последовательность человеческого развития, М: Новое издательство, 2011
10. Казаков А. Карьерная аскеза – что толкает персонал на отказ от карьеры //HR-менеджмент. – 6.02.2007
11. Котляров А. В. Дауншифтинг без экстрима: кризис на пике карьеры. – Москва: Вершина, 2008 год
12. Лисова Е.В. Дауншифтинг: стратификационные эффекты // Экономическая социология: электрон. журн. 2008. Т. 9, N 2. С. 56-65
13. Макеева С.В. «Дауншифтинг, или как работать в свое удовольствие, не зависеть от пробок и заниматься тем, чем хочется», – Эксмо, 2011 год
14. Миронова Е. Игра на понижение, журнал "Семейный Бюджет" N 01 2007 год
15. Низко падшие амбиции: манифест дауншифтера. [Электронный ресурс] / – URL: <http://www.webplanet.ru>, дата обращения: 29.05.2013

16. Новая постиндустриальная волна на Западе. антология/ Под редакцией В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999
17. Острогорский А. Правильная статья о дауншифтинге. [Электронный ресурс] / – URL: <http://dreamco.ru>, дата обращения: 29.05.2013
18. Пинк Д. "Нация свободных агентов. Как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Ид "Секрет фирмы", 2005
19. Полетаева Н. Дауншифтинг: вниз по карьерной лестнице [Электронный ресурс] / – URL: <http://www.hr-portal.ru>, дата обращения: 29.05.2013
20. «Почему дауншифтинг в России набирает популярность?» [Электронный ресурс] / – URL: <http://www.newsland.ru/news/detail/id/76238/>, дата обращения: 29.05.2013
21. Прихидько А.И. Дауншифтинг как социально-психологический феномен// Психологические исследования, №1, 2008 год
22. Пять историй про дауншифтинг [Электронный ресурс] / – URL: http://www.gazeta.ru/lifestyle/style/2011/12/a_3937330.shtml, дата обращения: 20.05.2013
23. Радышевский Д. „Добровольная простота" // Московские новости, 1996, №15, с. 13
24. Сафронова Н. Л. Бизнес консультирование, – Речь, 2011 год
25. Соколов А. Дауншифтинг – страшный сон HR-менеджера. Заметки бывалого дауншифтера. [Электронный ресурс] / – URL: <http://dreamco.ru>, дата обращения: 20.05.2013
26. Сообщество дауншифтеров [Электронный ресурс] / – URL: http://community.livejournal.com/ru_downshift, дата обращения: 20.05.2013
27. Гоффлер Э. Третья волна М.: ООО "Фирма "Издательство АСТ", 1999 год
28. Фуколова Ю. «Правила спуска», журнал "Коммерсантъ Секрет Фирмы", №32 (71)
29. Хрыстенко А. Анатомия дауншифтинга. [Электронный ресурс] / – URL: <http://www.bcprofi.ru>, дата обращения: 29.05.2013
30. Breakspear C., Hamilton C. Getting a life: understanding the downshifting phenomenon in Australia. Discussion papers. Canberra, 2004
31. Birkett H. «Downshifting as a Career Transition», [Электронный ресурс] / -URL: http://www.organizzazione.unina.it/cms7/proceedings/proceedings_stream_26/Birkett.pdf, дата обращения: 29.05.2013
32. «Downshifting: Quitting the rat race» [Электронный ресурс] / – URL: http://www.humanresourcesmagazine.com.au/browse_news.asp?CatID=1223, дата обращения: 29.05.2013

33. Elgin D. Voluntary Simplicity: Toward a Way of Life That Is Outwardly Simple, Inwardly Rich (Revised edition), [Электронный ресурс] / – URL: – <http://lj.rossia.org/users/shestero/64612.html>, дата обращения: 29.05.2013
34. Etzioni A. *The Monochrome Society*, Princeton: Princeton University Press, 2001)
35. Hamilton C. *Downshifting in Britain: a sea-change in the pursuit of happiness*. Discussion papers. Cambridge, 2003 год
36. «How to downshift – learn to live more with less [Электронный ресурс] / – URL: <http://www.nomad4ever.com/2006/11/04/how-to-downshift-learn-to-live-more-with-less/>, дата обращения: 29.05.2013
37. Inglehart R. *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton, 1990
38. *Voluntary Simplicity, Downshifting, and the Market Mythology of Simple Living* [Электронный ресурс] / – URL: http://www.acrwebsite.org/volumes/eacr/vol8/eacr_vol8_196.pdf, дата обращения: 29.05.2013
39. «Why downshift?» [Электронный ресурс] / – URL: <http://www.thedownshifter.co.uk/beforedownshifting.html>, дата обращения: 29.05.2013

Михайлова Е.А. (Санкт-Петербург)

**Трудовые практики в современной России
в условиях интенсификации миграционных процессов**

Современные социальные и экономические процессы протекают на фоне интенсификации миграционных потоков. Миграция стала одним из главных факторов социальных изменений во всех регионах мира, развития социальной структуры и отношений в обществе. Повышение этнической мозаичности и формирование новых этнических общин либо диаспор приводит к изменениям в экономическом поведении жителей регионов современной России, что находит отражение в тематике соответствующих исследований, связанных с изучением систем этнической экономики.

В западной социологии сформировалась традиция исследования этнического предпринимательства и этнических анклавов в социально-экономических системах принимающих обществ. Э. Бонавич объясняет формирование и развитие «торговых меньшинств» мигрантов концепцией «чужака» и склонностью определенных групп к соответствующей экономической активности, основанной на солидарности [1].

Р. Уолдингер, в свою очередь, рассматривает этническое предпринимательство не как вытеснение местных предпринимателей на основе групповой мобилизации в условиях жесткой конкуренции, а как занятие мигрантами пустующих рыночных ниш [2]. И. Лайт и С. Карагеоргис рассматривают этническую экономику как самостоятельное решение мигрантами проблемы занятости в принимающем обществе [3].

В российской социологии тема «этнической экономики» начинает исследоваться с середины девяностых, в связи с активизацией миграционных процессов на постсоветском пространстве [4].

В фокус исследовательского внимания попадает концентрация представителей этнических групп в определенных секторах экономики или сферах экономической деятельности, обычно в сфере услуг, в которых создаются путем самозанятости рабочие места, либо предприятия с использованием наемного труда представителей своей этнической группы. Чаще всего формирование этнической экономики связывается с активностью мигрантских сообществ или диаспор, для которых она становится способом адаптации к условиям новой страны пребывания либо нового региона, с этнической структурой, отличной от их региона [5].

Собственно вопрос о реальности этнической экономики является в российской науке дискуссионным.

Например, О. Бредникова и О. Паченков в исследовании социальных сетей торгующих на рынках Санкт-Петербурга экономических мигрантов с Кавказа и из Средней Азии, приходят к выводу, что «этничность» не является фактором, значимым для организации их социальных сетей. При этом авторы оговариваются, что элемент этничности не может совершенно не приниматься во внимание, однако, этничность не является достаточно важным ориентиром в экономическом поведении их информантов. В результате исследования делается вывод, что имеющие экономический характер социальные сети мигрантов с Кавказа в Санкт-Петербурге организованы не по критерию этничности (они не созданы сознательно социальными агентами, субъективно ориентирующимися в своих действиях на этническую принадлежность тех, с кем они взаимодействуют). По сравнению с этнической идентичностью большее значение в этих отношениях имеет позиция экономического мигранта, которая вынуждает мигрантов строить свои социальные сети, ориентируясь на лёгкость, удобство, выгодность, доверие и т.д. [6].

Е.Ю. Фирсов при анализе публикаций по проблематике социального положения российских армян (в том числе их экономического поведения) приходит к противоположному выводу, заключающемуся в том, что этноспецифика хозяйственного

менталитета и соответствующая сетевая структура этнической общности определяют преимущество армян на рынке обуви [7].

Исследователи, изучающие особенности взаимодействия в экономической сфере этнических групп Сибири и Дальнего Востока, полагают, что рынок и конкурентная среда диктуют предпринимателям свои условия, которые заставляют отказываться от привычных традиционалистски ориентированных моделей поведения и склоняют переходить на полностью рационализированные в западном стиле стратегии управления бизнесом. В то же время они считают, что этничность не будет полностью исключена из бизнес-практик в дальнейшем. Родо-земляческая и клановая солидарность рассматриваются как особая форма корпоративности, имеющая традиционный дизайн, но достаточно органично вписывающаяся в отношения модернизирующегося общества. По их мнению, в определенных сегментах рынка этнический фактор будет продолжать сохранять свою актуальность, ввиду своей функциональности. Этничность останется одним из способов экономической рационализации, в одних случаях выступая как вполне самостоятельная стратегия экономического поведения, в других – как тесно вплетенный в мотивационный комплекс принятия экономических решений элемент, либо как культурный контекст, воздействующий на социально-экономические практики хозяйствующих субъектов и участников трудовых отношений [8].

«Этническая экономика» обнаруживает весьма разнообразные примеры выживания. Например, формируются этнически ориентированные рынки товаров и услуг – этническая музыка, магазины, в которых продаются этнические (либо халяльные) продукты питания и такие же рестораны, «исламские» банки, и подобные специфические институты.

В российских условиях исследования этнической экономики определяются особенностями конкретного региона – близостью Китая, Кавказа и т.д., внутренними миграционными потоками, исторически сложившейся этнической структурой, детерминирующей специфику этнического разделения труда.

Астраханская область расположена на пересечении традиционных миграционных потоков, в непосредственной близости с территориями, являющимися зонами острого социального противостояния и экономического бедствия, например, с Дагестаном. Миграционные процессы в регионе определяются демографическими, политическими и экономическими факторами.

В связи с ухудшением социально-политической обстановки на территориях и в регионах, расположенных недалеко от области, с начала 90-годов происходило увеличение числа беженцев и вынужденных переселенцев (до 2000 года число лиц, получивших статус вынужденного переселенца, колебалось от 3 до 7 тыс. человек). К концу 90-х годов

наметилась тенденция к стабилизации миграционных процессов, в результате чего миграционный прирост населения, компенсировавший до 1997 года естественные потери населения, в настоящее время стал отрицательным. Официально регистрируемые миграционные потоки перестали существенно влиять на изменение структуры населения края и в последние годы (с 2007 г.) миграционные процессы специально не выделяются в докладе администрации Астраханской области, размещаемом на официальном сайте.

Ввиду особенностей географического положения (на юго-западе России, в северном Прикаспии) для изменения структуры населения региона большее значение приобрели процессы внутренней межрегиональной миграции. Астраханская область стала зоной активной миграции представителей этносов Дагестана, Чечни и Ингушетии, всего Северного Кавказа и прилегающего Закавказья уже с конца 50-х гг. XX в. Чеченское население области составляло в 1959 г. 59 чел., в 1989 г. превысило 8 тыс. чел. Сейчас чеченцев в области может насчитываться, по оценкам специалистов, не менее 17-18 тыс. чел. Уроженцы Дагестана в 1989 г. составляли не более 10 тыс. чел. В настоящее время их суммарная численность оценивается в 25-30 тыс. чел.

Результаты переписей, отражая этнодемографические и миграционные процессы, позволяют проследить динамику изменения этнической структуры населения Астраханской области, что отражает табл. 1.

Таблица 1

**«Современная динамика этнической структуры населения Астраханской области»
(по результатам Всесоюзных и Всероссийских переписей населения)**

	1959	1970	1979	1989	2002	2010
русские	0,77513	0,754987	0,747542	0,71966	0,69688	0,676
казахи	0,098186	0,111428	0,116832	0,127582	0,14188	0,163
татары	0,081527	0,077306	0,077318	0,072298	0,07022	0,066
украинцы	0,009322	0,016126	0,017301	0,018874	0,01254	0,009
калмыки	0,018073	0,013163	0,009494	0,008261	0,00712	0,007
чеченцы	-	0,001646	0,005053	0,007953	0,00997	0,008
даргинцы	0	0,000371	0,001315	0,002731	0,00353	0,0042
цыгане	0,000466	0,000893	0,002398	0,002483	0,00431	0,006
армяне	0,002413	0,002057	0,001798	0,002831	0,00628	0,006
азерб.	0,000484	0,000904	0,001093	0,004569	0,00817	0,009

Как видно из приведенных выше данных, в последние десятилетия происходит сокращение группы русских, татар (ввиду снижения рождаемости этих урбанизированных этнических групп), увеличение численности казахов (в основном за счет собственной рождаемости) и значительное увеличение доли представителей народов Кавказа, в первую очередь в результате интенсификации миграционных процессов.

Исторические исследования и эмпирические данные фиксируют определенное постоянство в особенностях занятости и трудовых практик различных этнических групп региона.

Статистические данные за 1924-1925 годы свидетельствуют о сохранявшемся разделении труда: русские большей частью заняты в производстве (промышленности, промыслах), земледелии, частично на советской службе; татары заняты в садоводстве, огородничестве, большая часть в торговле, производстве, советской службе; казахи – в огородничестве, скотоводстве, в том числе кочевом. Интересы групп в экономической сфере практически не сталкивались [9].

В ходе поколенных социологических исследований (по трем поколениям), проводившихся Л.С. Рубан в городе Астрахань и Астраханской области в 1989-1992 гг., было зафиксировано изменение социально-профессионального статуса представителей старопоселенческих этнических групп: количество колхозников (крестьян) у казахов осталось то же, у татар уменьшилось в 20 раз; количество рабочих у казахов увеличилось в 3 раза, у татар – в 2 раза, у русских уменьшилось в 1,3 раза; количество служащих увеличилось у казахов в 6 раз, у татар – в 3 раза, у русских – в 2 раза. Производственная специализация сохраняла характер исторически сложившейся, интересы данных этнических групп не сталкивались.

В предреформенный период по данным государственной статистики этнические различия в удельном весе лиц, занятых в основном умственным и физическим трудом, в соответствующих профессиональных группах сохранялись (см. табл. 2).

Таблица 2

**Доля населения Астраханской области,
занятого преимущественно умственным трудом (в%)**

	русские		казахи		татары	
	город	село	город	село	город	село
1979	41	23,7	16,8	15	29,6	1,7
1989	43,0	27,9	24,7	21,3	34,6	0,2

Как видно из таблицы, при определенных изменениях по трем названным этническим группам, самый динамичный профессиональный рост происходил у проживающих в городе казахов, что обуславливает тенденции групповой социальной мобильности.

Удельный вес представителей этнических групп среди социально-профессиональных групп по данным переписи 1989 г. находился под влиянием двух основных факторов – типа расселения и уровня образования. Так, из приведенной ниже таблицы видно, что доля казахов, занятых в определенных группах в сельской местности, качественно выше, чем в городе.

**Доля представителей этнических групп Астраханской области
среди социально-профессиональных групп (в% по данным переписи 1989 г.)**

	русские		казахи		татары	
	город	село	город	село	город	село
Руководители органов госуд. управления	82,5	75,9	3,9	8,7	5,9	6,9
Руководители партийных. и общественных организаций	86,99	64,85	2,07	18,34	5,10	9,83
Руководители предприятий и организаций промышленности	83,18	57,26	1,82	24,00	4,47	8,44
Инженерно-технические. специалисты	84,71	65,36	2,35	16,37	4,72	7,64
Агрономы, зоотехники, ветврачи и лесничие	71,73	44,21	16,52	40,07	6,85	5,02
Медработники	79,38	51,91	6,39	26,46	6,90	11,95
Научные раб., преподаватели	84,64	60,20	3,17	24,54	5,51	8,40

Таким образом, к началу реформ основные этнические группы подошли с сохраняющимися различиями в образовательном уровне и структуре занятости (с выраженными тенденциями социальной мобильности у татар и особенно у казахов).

В постсоветский период, при исследовании социальных последствий экономических преобразований (в частности – конфликтного потенциала межэтнических отношений), Л.С. Рубан пришла к выводу, что сложившееся в общественном мнении представление о более высоком уровне жизни представителей народов Кавказа объясняется их основанной на этнических сетях предпринимательской активностью, прежде всего в сфере торговли [10].

В условиях рынка, кроме социальных сетей этнических групп, может рассматриваться специфика менталитета, включая тип экономических ориентаций, а в качестве личностного ресурса – адаптивность (наличие качеств, позволяющих оптимально и быстро включиться в постоянно изменяющиеся социальные отношения).

В 2005 г. в исследовании по Астраханской области респондентам было предложено ответить на вопрос, с модификациями, неоднократно применявшийся различными исследовательскими коллективами [11]. Тип экономических ориентаций определялся через выбор респондентом одного из четырех вариантов ответа на проективный вопрос о предпочитаемом характере оплаты труда. Предполагалось, что выбор первых двух вариантов ответа свидетельствует об общей ориентации на распределительную модель, а двух последних – на предпочтение «достижительной» модели. Достижительная модель предполагает лучшую адаптированность к рыночным отношениям и соответствующее поведение в сфере труда.

**Тип экономических ориентаций основных этнических групп
Астраханской области (в% к числу опрошенных)**

Предпочитаемый характер оплаты труда	татары	казахи	русские	Представители народов Кавказа
Пусть небольшой, но твердый заработок, и уверенность в завтрашнем дне	55,6	55,7	48,0	46,1
Твердый, пусть и небольшой заработок, но больше свободного времени и более легкую работу	16,9	8,2	16,4	6,3
Много зарабатывать, пусть и без особых гарантий на будущее	13,3	18,7	18,2	20,9
Иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск	14,2	16,9	17,3	26,7

На вербальном уровне достижительная модель в большей мере оказывается характерна для представителей народов Кавказа. Это может быть обусловлено не только спецификой ценностных ориентаций, но и наличием дополнительного ресурса – возможностей создания структур этнической экономики, значительно облегчающей ведение бизнеса в современных российских условиях. Это подтверждается тем, что среди опрошенных татар предприниматели составили 9,4%, казахов – 8,2%, русских – 8%, представителей Народов Кавказа – 30,6% [12].

Кроме того, социальная структура этой группы характеризуется несколько улучшенным типом – большинство представителей этой позднепереселенческой группы являются представителями самой трудоактивной возрастной группы и заняты в отраслях региональной экономики с более высоким уровнем оплаты труда (как сказано выше, треть опрошенных является предпринимателями).

Вероятно, можно говорить о большей или меньшей выраженности достижительной либо распределительной модели экономических ориентаций, вербально выражающейся в предпочтениях характера оплаты труда у разных этнических групп. На вербальном уровне достижительная модель в большей мере характерна для представителей народов Кавказа, что обусловлено не только спецификой ценностных ориентаций, но и наличием дополнительного ресурса – возможностей создания структур этнической экономики.

Литература:

1. Bonacich E. A Theory of Middleman Minorities// *American Sociological Review*, Vol. 38, No. 5. (Oct., 1973), P. 583-594.
2. Waldinger R. Immigrant Enterprise: A Critique and Reformulation// *Theory and Society*, Vol. 15, No. 1/2, Special Double Issue: Structures of Capital. (Jan., 1986), P. 249-285.
3. Light I., Karageorgis S. The Ethnic Economy // N. Smelser, R. Swedberg (eds.). *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press, 1994. P. 646–671.
4. Радаев В. Этническое предпринимательство: мировой опыт и Россия//*Политические исследования*. 1993. № 5. – С. 79-87; Снисаренко А. Этническое предпринимательство в большом городе современной России (на материалах исследования азербайджанской общины С.-Петербурга)// *Неформальная экономика. Россия и мир*. – М.: Логос, 1999. – С. 138-156; Валитов В.Н. Социальные сети российских иммигрантов и коренных жителей//*Социологический журнал*. 2000. № 1/2. – С. 112-120; Рязанцев С.В. Этническое предпринимательство как форма адаптации мигрантов// *Общественные науки и современность*. 2000. № 5. – С. 73-86; Бредникова О., Паченков О. Этничность "этнической экономики" и социальные сети мигрантов//*Экономическая социология*. 2002. Т. 3. № 2. – С. 74-81; Фирсов Е. Социальная стратификация, этничность и этнические экономики (на примере России)//*Экономическая социология*. 2004. Т. 5. № 3.– С. 66-77.
5. Игорь Кузнецов, Владимир Мукомель. Формирование этнических ниш в российской экономике//*Неприкосновенный запас*. 2007 № 1 (51) (<http://magazines.russ.ru/nz/2007/1/>)
6. Бредникова О., Паченков О. Этничность "этнической экономики" и социальные сети мигрантов//*Экономическая социология*. 2002. Т. 3. № 2. – С. 74-81.
7. Фирсов Е. Ю. Российские армяне и их исследователи // *Этнографическое обозрение*, 2006. № 1. – С. 85.
8. Амоголонова Д.Д., Батомункуев С.Д., Варвский П.К., Куклина В.В., Мисюркеева Ю.С., Содномпилова М.М. Буряты: социокультурные практики переходного периода.– Иркутск, 2008.
9. Рубан Л.С. Этнополитическая ситуация в регионах (г.Астрахань) – М.: РИЦ ИСПИ, 1996, с. 22
10. Рубан Л.С. Этнополитическая ситуация в регионах (г.Астрахань) – М.: РИЦ ИСПИ, 1996, с. 22-41.
11. Советский простой человек: Опыт социального портрета на рубеже 90-х / [А.А. Голов, А.И. Гражданкин, Л.Д. Гудков, Б.В. Дубин, Ю.А. Левада и др.; под общ. ред. Ю.А. Левады]. – М.: Мировой океан, 1993. – С. 45; Социальное неравенство этнических

групп: представления и реальность./Авт. проекта и отв. ред. Л.М. Дробижева. – М.: Academia, 2002. – С. 116.

12. Михайлова Е.А. Этнические стереотипы в системе этносоциальной стратификации Астраханской области /Е.А.Михайлова. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2011. – С. 64-75.

Монастырская Г.В. (Киев)

**Социально-трудовая сфера Украины:
сходство и отличия от других стран**

Большинство исследователей, изучающих социально-трудовые отношения, независимо от того, являются они представителями социологии, психологии или экономики труда, работают ли они в России, Украине или в другой постсоветской стране, близки в своих оценках сегодняшней ситуации и тенденций развития социально-трудовой сферы наших стран, которое происходит в условиях тяжелого перехода к новой социально-экономической реальности.

Сегодняшняя непропорциональность развития экономики Украины, непоследовательность структурных и институциональных реформ, изношенность техногенной инфраструктуры, слабая инновационная направленность экономики, а в последние годы – инерционный сценарий развития экономики с падением темпов ее динамики, закономерно влияют на социальное развитие, усложняя задачи социальной политики. Среди многочисленных вызовов для социально-трудовой сферы Украины, основными являются немодернизированная экономика, существенная ее тенезация, стареющее население, сужающийся сектор рабочей силы. В течение последних 20 лет в Украине наблюдаются одни из самых высоких в Европе темпы старения населения и уровни смертности, что ведет к значительному сокращению населения и рабочей силы (в период с 2011 по 2020 год ожидается самый высокий в Европе уровень абсолютной убыли населения, а работоспособное население в возрасте 15-64 лет снизится на 9,5%). В то же время не меньше «отвечают» за нынешнее, неудовлетворительное состояние социально-трудовой сферы неэффективность социальной политики и нерациональное использование трудового потенциала.

Социально-трудовая сфера в Украине, без преувеличения, находится в состоянии затяжного трансформационного кризиса, обусловленного, в первую очередь, кризисом труда в украинской экономике. Налицо все его признаки: падение престижности труда, углубление

отчуждения человека труда от его результатов, падение интереса к участию в трудовом процессе, снижение активности трудового поведения и незаинтересованность в результатах труда вследствие трансформации трудового менталитета украинцев, отсутствие у человека труда достаточных возможностей для обеспечения нормального уровня жизни и повышения ее качества, для свободного развития. Отсюда – многочисленные проблемы в развитии социально-трудовой сферы в Украине, основными из которых являются:

- несправедливое, неравномерное распределение общественного богатства, нарастающее расслоение общества, снижение качества и уровня жизни большинства украинцев: хотя по официальной версии (согласно исследованию ООН) доходы 10% самых богатых украинцев в 2011 году были всего в 5,4 раза больше доходов 10% самых бедных, но по оценкам украинских экспертов, этот разрыв в Украине 35-40 – кратен;

- нарастание деформаций в соотношении спроса и предложения рабочей силы, обусловленных как влиянием финансово-экономического кризиса и последовавшей рецессии, вызвавшей сужение возможностей создания новых рабочих мест, так и профессионально-квалификационным дисбалансом, несоответствием рынка образования потребностям рынка труда;

- неприспособленность рынка труда к условиям экономической нестабильности;
- сокращение численности трудоспособного населения;
- низкая трудовая мобильность при высоком уровне внешней миграции;
- усиление теневых процессов на рынке труда, широкое распространение неформальной занятости;

- наличие многочисленных противоречий: между законодательно установленными принципами организации социально-трудовых отношений и практикой их осуществления; между сторонами социального диалога; между стоимостью и ценой (заниженной) рабочей силы; между декларируемыми намерениями по построению социального государства и реальной социальной политикой и др.;

- низкая эффективность институтов и механизмов, регулирующих социально-трудовые отношения.

В свою очередь, одной из основных причин кризиса труда является кризис трудовой мотивации, который проявляется в девальвации трудовых ценностей, в снижении мотивации к производительному труду. Шоки, которое испытало украинское население в процессе перехода к рыночной экономике: катастрофическое снижение жизненного уровня, невозможность удовлетворения своих потребностей, адаптация к новым реалиям, прежде всего в трудовой деятельности, неопределенность будущего, – существенно повлияли на

украинцев, обусловив новую структуру их ценностно-мотивационной сферы и способствуя их трудовой пассивности.

Для выявления основных тенденций в трудовой мотивации были использованы результаты социологических исследований, опубликованные украинскими социологами: в Украине их проводится множество, и результатами могут воспользоваться все желающие. Итоги большинства опросов сегодня нетрудно предусмотреть – мощнейшим фактором мотивации является материальный, который более всего влияет на формирование трудового поведения украинцев. Результаты опросов 2005-2013 гг. характеризуются тенденциями к преобразованию труда в источник заработка и приоритетом материальных ориентаций в иерархии трудовых ценностей; неудовлетворенностью трудом; тем, как наемный труд оплачивается и стимулируется; низкой значимостью общественных мотивов труда, что свидетельствует о наличии противоречия между содержанием труда и его оплатой. Такое состояние трудовой мотивации отражает кризис труда.

Данные первого пан-европейского исследования ценностей народов Европы показывают среднестатистического украинца как инфантильного, заикленного на материальных ценностях, индивидуума. Повсеместное недоверие институтам власти, с одной стороны, и личная пассивность – с другой, отличают украинцев от жителей большинства стран Европы в том, что касается приоритетных жизненных ценностей: если там на первый план выходят потребности более высокого уровня, наиболее значимой ценностью большинства украинцев является уровень доходов.

Тот факт, что для осознания собственных возможностей украинцам необходимо богатство, подтверждают данные соцопроса украинской экспертно-коммуникационной группы Gorshenin Group, где номером 1 в шкале ценностей 72,4% моих соотечественников является материальная обеспеченность. По результатам опроса портала Work.ua¹, для украинцев главным приоритетом при выборе работы является размер зарплаты (в то время, как европейцы в первую очередь думают о перспективах развития). Именно проблемы с оплатой труда заставляют задуматься о смене работы более половины опрошенных (69%) в ходе исследования кадрового портала hh.ua². При этом приоритетным критерием при устройстве на работу для 87% граждан является уровень заработной платы. Согласно опросу, проведенному Исследовательским центром рекрутингового портала Superjob, каждого пятого работающего украинца ощущения счастья от пребывания на работе лишает низкая оплата труда.

¹ Опрос проводился в социальных сетях с 7 по 14 августа 2013 года. В опросе приняло участие 300 респондентов из Украины.

² Опрос проводился в 2013 году среди зарегистрированных пользователей сайта hh.ua. В опросе принимало участие 1346 респондентов из разных регионов Украины.

В целом опрос показал, что поводов для неудовольствия на рабочем месте у украинцев много: задержки зарплаты, отсутствие карьерного роста, невыполнение обещаний работодателем, плохие условия работы, непонимание, неудобный график работы, строгая дисциплина и т.д. Оказалось, что только 3% опрошенных не видят никаких причин для того, чтобы чувствовать себя на работе несчастливими [1]. А недавний опрос представителей молодого поколения украинцев [3]¹, показал, что и для них хорошая оплата труда является важнейшим аспектом труда: так считают 98,5% опрошенных в возрасте от 15 до 35 лет.

Вторым по значению фактором мотивации, по данным нашего анализа, сегодня является стабильность работы. Наблюдается также рост мотивации к дополнительной занятости, а также фактора справедливости в оплате труда. При этом исследования выявили интересный парадокс: с одной стороны, украинцы в целом недовольны своим материальным положением, с другой – не готовы к напряженной работе.

В то же время все больше специалистов по работе с персоналом говорят о том, что заработная плата уже не стимулирует сотрудников к достижению успеха, как это было еще недавно, и материальные выгоды в списке их приоритетов все чаще уступают первенство другим факторам мотивации; что для усиления мотивации эффективнее увеличить объем нематериальных компенсаций, предоставить сотрудникам возможности для развития и т.п. Опрос, проведенный международным кадровым порталом hh.ua (Head Hunter) показал, что 77% его респондентов готовы работать в любых условиях, но для 58% из них условие счастливой работы – самореализация; для 57% – зарплата; для 52% – рабочий процесс [2]. Похожие данные мы почерпнули и из опроса, проведенного российским порталом Bankir.ru, в ходе которого изучались «представления относительно природы мотивации». Утвердительно на вопрос «Мотивировать можно только деньгами?» ответило только 18,47% респондентов, а большинство (64,86%) выбрали ответ – «лишь частично».

Такое, отличное от общего, отношение к работе, по нашему мнению, можно объяснить характером аудитории и соответствующей выборки респондентов порталов, проводивших опросы, значительную часть которой составляют обеспеченные хорошо оплачиваемой работой специалисты. Для них, адаптированных к рыночным условиям, уже важнее мотивация обогащением труда, обусловленная ее содержательностью, значимостью, интересом к работе и перспективами профессионального роста.

О влиянии сферы приложения труда на ценностные ориентации работников свидетельствует и наше собственное исследование, проведенное в научно-исследовательских

¹ «Формування економічної активності молоді України». Опрос проведен в августе 2013 года в 24-х областях Украины, АР Крым и г. Киеве. Всего опрошено 2509 респондентов методом индивидуального интервью «с глазу на глаз» по месту проживания респондента.

учреждениях НАН Украины¹. Во время анкетирования большинство сотрудников этих учреждений на вопрос: „Собираетесь ли Вы и дальше работать в научном учреждении и почему” избрало утвердительный ответ, объяснив это „возможностью заниматься любимым делом и реализовать себя”. Наибольший процент таких ответов был зафиксирован среди научных сотрудников, и это говорит о том факте, что не только место приложения труда и уровень материальной обеспеченности (научных работников трудно назвать обеспеченными людьми) влияют на мотивацию, а и сам характер работы, тип деятельности, которая отвечает интересам работника.

Особый тип мотивации характерен для украинских предпринимателей: они больше ценят работу, которая предоставляет им возможность не только заработать, а и самореализоваться, они более инициативны и предприимчивы, самостоятельны и уверены в собственных силах².

Таким образом, в украинском обществе уже можно выделить довольно большие группы работников с новым отношением к трудовой деятельности, представляющих новую, рыночную экономику, к которым «примыкают» представители ряда творческих профессий. Такие группы специалистов с терминальной мотивацией к труду, с усиленным стремлением к самореализации пока не являются доминирующими, но их численность постепенно растет. Однако делать выводы об обновлении ценностно-мотивационной сферы совокупного украинского работника с соответствующим рыночной экономике отношением к труду преждевременно.

Еще недавно, говоря об украинцах, прежде всего вспоминали об их трудолюбии, работоспособности, хозяйственности, что проявлялось и в результатах их труда. Сегодня ситуация изменилась, и для этого существуют объективные причины: в сложившихся экономических условиях ответной реакцией человека труда на коррупцию, эксплуатацию, неадекватное распределение доходов становится трудовой абсентеизм. Структура трудового сознания деформирована, прежде всего, под действием объективных экономических факторов, обусловивших низкую платежеспособность украинского населения, вынужденного выбирать модель поведения, при которой можно было бы удовлетворить основные жизненные потребности в условиях ограничения ресурсов. Ситуацию, по нашему мнению, объясняют ответы респондентов на вопрос портала ubg.ua³ «Сколько процентов от заработной платы вы тратите на еду?»: 65,5% опрошенных ответили: «Больше 50%. Плюс

¹ Опрос, проведенный в 2010 году, охватил 170 сотрудников 8 научно-исследовательских учреждений НАН Украины разных отраслей науки.

² Опрос “Инновационный потенциал украинского общества: сентябрь 2006 г.” проводился с 19 по 27 сентября 2006 г. во всех областях Украины, АР Крым и г. Киеве. Всего опрошено 2143 респондента в возрасте от 18 до 70 лет методом индивидуального интервью по месту проживания респондента.

³ Опрос проведен 6-13 апреля 2011 г. Проголосовало всего 11040 человек

коммуналка – денег практически не остается». Это подтверждает и опрос портала podrobnosti.ua¹ „Чего вам больше всего не хватает?“ Возглавили перечень ответов деньги, которых прежде всего не хватает 43,2% респондентов.

С другой стороны, существенно и влияние неэффективной системы управления и неадекватной социально-экономической политики. За 20 лет независимости Украины ситуация в стране ухудшилась по всем основным направлениям жизни, считают участники опроса Research & Branding Group.² В частности, 87% респондентов указывают на ухудшение относительно гарантий трудоустройства; 83% усматривают ухудшение относительно "уверенности в завтрашнем дне"; 79% опрошенных указали на ухудшение материального благополучия.

Статистика свидетельствует, что практически по всем макроэкономическим показателям Украина выглядит хуже своих соседей. Конечно, статистика не полностью отображает глубину социальных проблем, но показывает основные тренды в развитии социально-трудовой сферы и факторы, определяющие их. Например, большинство стран, окружающих нас, превысили уровень ВВП, который был в момент развала СССР, а Украина все еще производит приблизительно его 2/3. **По уровню производительности труда Украина, по данным Международной организации труда, занимает 89-е место.** Исследование агентства "Финмаркет", которое сравнило производительность в семи отраслях экономики более 50 стран мира, свидетельствует об отставании Украины по производительности труда не только от большинства европейских стран, но и от ее партнеров по СНГ. **Именно малый объем ВВП и низкая производительность труда в значительной степени определяют низкий уровень зарплат и доходов украинских граждан.** Так, каждый занятый в Украине в промышленности производит за год добавленного продукта на \$25,7 тыс. Меньше показатель – только в Молдове.

При сравнительном анализе показателей, характеризующих, например, доходы населения Украины и России, очевидно, что хотя расслоение общества и там, и там высокое, украинское общество гораздо беднее и существенно отстает по уровню материальной обеспеченности. По оценкам швейцарского финансового конгломерата Credit Suisse, в Украине проживает в основном бедное население – 97,3% украинцев имеют личные активы менее чем на \$10 тыс. В мире есть только 23 страны, в основном из Африки, в которых доля бедных людей еще больше, а в Европе схожий уровень бедности имеет только Белоруссия, но и она по уровню бедности отстает от Украины.

¹ Опрос проведен 19 марта 2011 года. Всего опрошено 5523 человек.

² Опрос проведен 15-25 июля 2011 г. в 24 областях Украины и в Крыму. Опрошено 2006 человек.

Удельный вес взрослого населения, располагающего соответствующими активами (без учета недвижимости), в процентах

Страна/ регион	Бедные (меньше \$10 тыс.)	Средний класс (\$10 тыс.- \$100 тыс.)	Состоятельные (\$100 тыс. - \$1 млн.)	Богатые (больше \$1 млн.)
Украина	97,3	2,4	0,2	0,0
Белоруссия	97,0	3,0	0,0	0,0
Россия	91,2	8,0	0,8	0,1
Казахстан	90,7	8,6	0,7	0,1
Европа	47,0	28,9	22,6	1,6
Мир	69,3	22,5	7,5	0,6

(Источник: Credit Suisse Global Wealth Databook 2012 – <https://www.credit-suisse.com/global/en/>)

Структура занятости, сформировавшаяся в украинской экономике, далека от оптимальной. Она не соответствует требованиям инновационного развития экономики, так как базируется большей частью на технологически устаревших рабочих местах, характеризуется высокими потерями и низкой загрузкой производственных мощностей, а также большими масштабами теневой занятости. Рабочая сила в Украине – очень дешевый товар. В 2012 году зарплата в структуре доходов населения составила около 42%, а в операционных затратах на реализованную продукцию была на уровне 6%, что в 3-4 раза меньше, чем в европейских странах. Это лишает работодателей стимула к созданию эффективных, инновационных рабочих мест: гораздо выгоднее использовать такую дешевую рабочую силу при имеющемся на рынке труда ее «запасе». Мониторинг данных Интернет-портала службы занятости «Труд» свидетельствует, что ситуация в сфере трудоустройства остается напряженной: количество резюме, размещенных на веб-сайте теми, кто ищет работу, почти в 8 раз превышает количество предоставленных работодателями вакансий. Усложняет ситуацию углубление имеющегося профессионально-квалификационного и межрегионального дисбаланса на рынке труда.

На рынке труда Украина, особенно в периоды кризиса, в целом придерживается той же стратегии, что и Россия: сохранение занятости и недопущение массовой безработицы за счет использования других факторов, прежде всего, снижения уровня заработных плат и «сжатия» рабочего времени, что, на наш взгляд, является далеко не оптимальным решением, ведущим к консервации неэффективной занятости. При этом наличие рабочего места не является гарантией возможности получить достойную зарплату: более 19% работающих украинцев официально являются бедными. Половина населения Украины получает сегодня за свой труд менее \$ 313 при средней зарплате в \$ 423. Зарплаты украинцев – наиболее

уязвимый инструмент рынка труда, которым постоянно манипулируют и работодатели, и государство.

Сравнение различных характеристик социально-трудовой сферы Украины и других стран, прежде всего ее коллег по СНГ, показывает, что кризис труда у нас наблюдается не только с точки зрения количественных показателей (уровней безработицы, зарплат, пенсий), но и в качественном отношении (индекс человеческого развития, уровень жизни и др.), о чем свидетельствуют данные таблицы 2, собранные из различных, преимущественно зарубежных, источников. Международные индексы оценивают различные стороны Украины по сравнению с другими странами. Позиционирование Украины в таких индексах в течение последних лет неоднозначно – наряду с ее падением в одних рейтингах наблюдался рост в других. Важнейшими для нас являются те индексы, которые отражают социальную составляющую развития страны, прежде всего, Индекс человеческого развития, который служит обобщающим показателем социально-экономического развития. Отставание от других стран в развитии человеческого потенциала, в уровне жизни, низкая ожидаемая продолжительность жизни, гендерные разрывы в показателях и т.д. – все эти факты свидетельствуют о кризисном состоянии социально-трудовой сферы Украины.

Подытожим: социальная политика, осуществляемая в Украине, поддерживает относительную социально-политическую стабильность в украинском обществе, но не ведет к качественному развитию социально-трудовой сферы и не обеспечивает нормального уровня жизни для большинства граждан, напротив, предопределяет ухудшение состояния человеческого капитала и дискомфортные условия трудовой деятельности. Можно оценить уровень жизни украинского населения как низкий; его рабочую силу – как слишком дешевый товар; использование его трудового потенциала – как неэффективное, и поставить акцент на необходимости формирования новой модели социально-трудовых отношений, «переформатирования» отношений на рынке труда, прежде всего, между собственниками капитала и обладателями рабочей силы в целях гармонизации интересов работника, работодателя и государства. В дальнейшем стратегия социальной политики в Украине должна быть направлена на повышение ее эффективности, на устранение хронических противоречий в социально-трудовых отношениях, на обеспечение качественных улучшений для человека труда.

Литература:

1. Украинцы не находят счастья в работе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://job.ukr.net/news/ukraincy-ne-nahodjat-schastja-v-rabote/>
2. Опрос: 77% украинцев готовы работать в любых условиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukr.aif.ru/society/news/28465>

Экономическое поведение как фактор трудовой мобильности работников¹

Проблемы изучения экономического поведения приобрели особое значение в связи с формированием и развитием в Республике Беларусь социально-ориентированной рыночной экономики. Экономическое поведение работников рассматривается как личностно обусловленный процесс выбора экономических альтернатив, ориентированный на максимизацию получаемых выгод и минимизацию требуемых затрат, в ходе удовлетворения социальных потребностей [1]. Основные смысловые блоки данного определения базируются на следующих положениях. Во-первых, экономическое поведение работника упорядочено и единонаправлено, характеризует определенную стратегию жизнедеятельности, что подчеркивает его процессуальный характер [2]. Во-вторых, экономическое поведение отражает взаимодействие работников, связанных между собой системой взаимных ожиданий, с целью удовлетворения социальных потребностей [3]. В-третьих, экономическое поведение, как правило, ориентировано на максимизацию выгод и минимизацию затрат [4]. В-четвертых, процессы формирования экономического поведения работника основываются на сочетании объективных условий труда и субъективных характеристик работников [5]. В авторской версии анализа экономическое поведение, выступающее, с одной стороны, как проявление способности работников к перемещениям исходя из их социально-демографических, социально-профессиональных и личностных характеристик, с другой стороны, – как отражение объективных условий труда, способствующих или препятствующих этим перемещениям, – рассматривается как фактор трудовой мобильности.

Трудовая мобильность определяется как перемещение работников между местами приложения труда внутри предприятия и за его пределами, которое может сопровождаться изменением профессии, должности или квалификации работников [6]. Традиционно при рассмотрении трудовой мобильности внимание исследователей акцентируется либо на условиях труда, либо на личностных характеристиках работников, либо на том и другом – вне их взаимосвязи. В авторском подходе трудовая мобильность анализируется как действие, зависимое от экономического поведения работников, функционирующих в определенных условиях труда и ориентирующихся на их изменение или сохранение. Понимание обусловленности трудовой мобильности экономическим поведением позволяет учитывать уровень притязаний, ценностные ориентации и трудовую мотивацию работников, сформированные под влиянием тех или иных объективных условий, а трудовую

¹Статья подготовлена в процессе работы над грантом БРФФИ для молодых ученых на тему «Социальные проблемы регуляции трудовой мобильности в Беларуси» (№ гос. регистрации 20123201 от 16.10.2012).

мобильность рассматривать как результат перебора имеющихся альтернатив, связанный с изменением места работы.

В результате исследования, проведенного авторам на ТЭЦ г. Минска и г. Могилева¹, выявлены следующие типы экономического поведения работников: профессиональный, инструментальный, избегательный. Работники с профессиональным типом экономического поведения (27,5%) воспринимают работу как возможность проявить себя и свои профессиональные способности. Работники с инструментальным типом экономического поведения (59,3%) ориентированы, прежде всего, на восприятие работы как источника получения средств к существованию и максимизацию дохода. Особое значение для работников с таким типом поведения приобретает заработок и другие материальные поощрения, получаемые в качестве вознаграждения за труд. Работники с избегательным типом экономического поведения (13,2%) стремятся к минимизации своих трудовых усилий. Такие работники обладают слабой мотивацией к эффективной работе, однако, вынуждены работать для решения своих материальных проблем. Значительное преобладание инструментального типа экономического поведения у работников отрасли говорит, с одной стороны, о сформированных у них прагматических ориентациях, являющихся необходимым условием рационального экономического мышления. С другой стороны, это может являться следствием существующих в отрасли экономических проблем: уравнивания оплаты труда разной сложности и различной квалификации, отсутствия взаимосвязи между личным трудовым вкладом и заработной платой.

Анализируя ответы респондентов различных социально-профессиональных групп, можно отметить, что 43,6% руководителей проявляют профессиональный тип экономического поведения, еще 47,7% – инструментальный. Для 2/3 специалистов и служащих характерен инструментальный тип экономического поведения, для 1/3 – профессиональный. Рабочие проявляют профессиональный тип экономического поведения в 1,5-2 раза реже, чем работники других социально-профессиональных групп, и чаще – избегательный (до 16,1% у неквалифицированных рабочих).

Что касается половозрастных различий в предпочтении того или иного типа экономического поведения, отметим, что мужчины в большей мере (63,7%), чем женщины проявляют профессиональный тип поведения. По другим типам экономического поведения значимых гендерных отличий не выявлено. Молодежь (от 18 до 29 лет) и средние возрастные

¹ Социологическое исследование с применением метода анкетного опроса проведено в 2011 г. Объем выборочной совокупности составил 510 человек. Метод построения выборочной совокупности – случайный отбор. Предельная ошибка выборки по оценочным показателям, при уровне доверительной вероятности 0,95 составила $\pm 4,3\%$, что позволяет экстраполировать данные выборочного исследования на генеральную совокупность – работников электроэнергетической отрасли.

группы (от 30 до 49 лет) в большей степени, чем старшие возрастные группы, демонстрируют профессиональный тип экономического поведения (молодежь – 36,8%; работники средних возрастных групп – до 42%; работники старших возрастных групп – 21,2%). Избегательный тип экономического поведения, напротив, в большей мере присущ работникам старших возрастных групп (до 44,3%), чем молодежи (30,2%) и лицам среднего возраста (25,5%). Образовательные различия у респондентов, предпочитающих тот или иной тип экономического поведения, также присутствуют. Так, работники с высшим образованием в 2 раза чаще своих коллег без высшего образования проявляют профессиональный тип экономического поведения (41,3%), и в 2,5 раза реже – избегательный (16,6%).

В данном исследовании мы учитывали, что структурная организация предприятия включает два основных параметра дифференциации: а) трехуровневая структура управления (руководители низшего (мастера), среднего (руководители подразделений) и высшего (топ-менеджмент) звеньев); б) разделение персонала на производственный персонал и работников административных и вспомогательных отделов. В объект нашего исследования мы включили только производственный персонал, поскольку возможности трудовой мобильности у работников производственных подразделений шире, чем у работников непроизводственных отделов. Это связано с тем, что трудовая мобильность производственного персонала включает движение не только по должностным позициям, но и по квалификационным разрядам.

В результате комплексного анализа ответов респондентов были выделены следующие проблемы в сфере условий труда, решение которых позволит повысить как удовлетворенность работой в целом, так и ее отдельными аспектами.

Проблема износа оборудования. Одним из наиболее проблемных вопросов развития электроэнергетики Беларуси является физический и моральный износ основного и вспомогательного оборудования, линий электропередачи и тепловых сетей. Согласно статистическим данным, степень износа основных производственных фондов достигла 52,3%, по оценкам опрошенных экспертов она составляет более 60,0%. По итогам проведенного исследования, технико-организационные условия труда не получили высокой оценки ни от руководителей предприятий, ни от работников (26,5% опрошенных выбрали позицию «совсем не удовлетворен», еще 39,6% – «скорее не удовлетворен»).

Проблема соотношения величины заработной платы с личным трудовым вкладом. Социально-экономические условия труда (размер заработной платы, возможности служебного продвижения и повышения квалификации) получили самую низкую оценку работников. Работники всех социально-профессиональных групп в качестве основной

причины неудовлетворенности работой называли отсутствие достойной заработной платы (58,4%). До 1/3 работников обследованных предприятий считают, что получают меньшую заработную плату, чем их коллеги на аналогичных предприятиях отрасли. Большинство руководителей и работников отрасли (43,6%), считают, что личный трудовой вклад незначительно влияет на размер заработной платы; около 1/3 работников отрицают взаимосвязь данных факторов.

Проблема повышения квалификации. Периодическое повышение квалификации направлено на углубление профессиональных знаний и опыта в соответствии с требованиями научно-технического прогресса, экономического и социального развития, а также для удовлетворения индивидуальных потребностей работника в повышении своего профессионального уровня. Большинство работников отрасли (60,9%) проходили обучение, повышение квалификации за последние 5 лет. Однако более 2/3 респондентов (в том числе и прошедших обучение, повышение квалификации за последние 5 лет) испытывают потребность в обучении и повышении квалификации. Это может говорить о нереализованности ожиданий работников относительно профессионального обучения и той программы обучения, которая им предлагается. Более 40,0% респондентов отмечают отсутствие изменений в работе (повышения заработной платы, расширения функциональных обязанностей, повышения должностного статуса) после обучения и повышения квалификации.

Проблема удовлетворенности работой. Рабочие, будучи самой большой социально-профессиональной группой на предприятии (65,7%), демонстрируют относительно высокую (43,3%) неудовлетворенность работой. У специалистов и руководителей неудовлетворенность работой в целом несколько ниже – 30,4% и 20,5% соответственно. Среди основных факторов, вызывающих неудовлетворенность работой, у всех категорий работников на первом месте стоит неудовлетворенность заработной платой (58,4%), отсутствие перспектив служебного роста (24,0%) и отсутствие возможностей для профессионального совершенствования (17,0%). Необходимо отметить, что 1/6 часть специалистов в качестве причины неудовлетворенности работой называет отсутствие взаимопонимания в трудовом коллективе. Не составляя значимой проблемы, отсутствие взаимопонимания в коллективе является, тем не менее, тревожным симптомом и заслуживает специального исследования с применением социально-психологического инструментария, выходящего за рамки данной работы.

Согласно результатам исследования, 1/3 респондентов думают о перемене места работы, а 5,7% ведут активные поиски новой работы. Квалифицированные рабочие и специалисты в 1,5 раза чаще других категорий работников нацелены на перемену места

работы и ведут ее поиски (таблица 1). Молодежь в 2,5 раза чаще респондентов других возрастных групп думает о перемене места работы и активно ищет новую.

Таблица 1

**Ориентации работников различных социально-профессиональных групп
на перемену места работы, %**

Планируете ли Вы сменить место работы, уйти на другое предприятие?	Руководитель	Специалист	Служащий	Квалиф. рабочий	Неквалиф. рабочий	В целом по выборке
да, веду поиски новой работы	0,0	9,7	5,9	8,1	0,0	5,7
думаю об этом	29,0	27,5	29,4	28,8	44,4	29,0
у меня таких планов нет	71,0	62,8	64,7	63,1	55,6	65,3
Итого	100	100	100	100	100	100

Необходимо отметить, что внешняя трудовая мобильность, означающая уход работника с предприятия, является нежелательной для руководства предприятий отрасли, поскольку одной из выявленных социальных проблем развития электроэнергетики является проблема сохранения квалифицированных кадров. Работники с избегательным типом экономического поведения чаще, чем другие категории респондентов, говорят об активном поиске нового места работы (таблица 2).

Таблица 2

**Ориентация работников с различными типами экономического поведения
на перемену места работы, %**

Планируете ли Вы сменить место работы, уйти на другое предприятие?	Профессиональный тип	Инструментальный тип	Избегательный тип	В целом по выборке
веду активные поиски новой работы	4,4	6,0	28,6	5,7
думаю об этом	29,8	27,8	28,6	29,0
у меня таких планов нет	65,8	66,2	42,8	65,3
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

Большинство респондентов, желающих сменить работу, в качестве основной причины называют желание увеличить зарплату (94,3%). Данная причина является доминирующей для всех социально-профессиональных групп. На этапе первичного анализа оценки

респондентов дают нам возможность составить общее представление о воздействии тех или иных причин на желание переменить место работы. Вместе с тем, при осмыслении картины в целом особый интерес представляет выявление основных векторов влияния мотивационных стремлений работников на принятие решения о трудовой мобильности. Для решения такой задачи нами была осуществлена процедура факторного анализа. В ходе работы были выделены четыре основных фактора и в рамках каждого из них определены доминирующие и сопутствующие причины потенциальной перемены места работы (сгруппированные по убыванию значимости факторных нагрузок) (таблица 3).

Таблица 3

**Группировка потенциальных причин перемены
места работы в составе рассчитанных факторов**

Факторы			
1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> ● Не устраивает размер заработной платы ● Задержки с выплатами заработной платы ● Угроза закрытия предприятия 	<ul style="list-style-type: none"> ● Отсутствие перспектив профессионального роста ● Несоответствие работы и квалификации ● Не престижная работа 	<ul style="list-style-type: none"> ● Неудобный график работы ● Тяжелые условия труда ● Удаленность работы от дома 	<ul style="list-style-type: none"> ● Неинтересная работа ● Наличие конфликтов в коллективе, с руководством ● Несоответствие работы и специальности

Факторный анализ проведен при помощи программного пакета обработки статистической информации SPSS 13. Потенциальные причины перемены места работы, будучи сгруппированными в факторы, во-первых, четко определяют основные виды условий труда (социально-экономические, технико-организационные, социально-трудовые, социально- психологические), которые, будучи осмыслены работником, формируют его желание переменить место работы. Во-вторых, позволяют исследователю обоснованно судить о социально-профессиональных целях, которые работники преследуют в своей трудовой деятельности, т.е. раскрывают ключевые характеристики типов экономического поведения работников (профессиональный/инструментальный/избегательный) в трудовой сфере.

С целью выявления наполняемости каждого фактора респондентами проведен кластерный анализ. Для осуществления кластерного анализа созданы переменные с индивидуальными значениями факторов для каждого респондента. На их основе методом кластерного анализа средних величин построены три кластера работников, ориентированных на мобильность, связанную с улучшением материального достатка (30%), мобильность,

связанную с улучшением условий труда (30%) и мобильность, связанную с повышением профессионального статуса (40%).

Таким образом, в результате кластерного анализа мы выявили основные типы трудовой мобильности при принятии работниками решения о перемене места работы. Обосновано, что заработная плата является одним из основных материальных стимулов, побуждающих работников к сохранению/изменению своего места работы. Однако значение нематериальных стимулов трудовой деятельности повышается с ростом образования респондентов и обогащением содержания их труда. Следовательно, помимо повышения заработной платы, которое не всегда возможно по объективным причинам, в качестве механизмов оптимизации экономического поведения работников необходимо использовать меры, направленные на профессиональное развитие работника (профессиональное обучение, повышение квалификации, участие в обучающих семинарах и конференциях, в т.ч. за рубежом) и улучшение социально-экономических и технико-организационных условий труда.

Социологический анализ результатов исследования позволил обосновать определенную зависимость типов трудовой мобильности от типа экономического поведения (таблица 4).

Таблица 4

**Типы трудовой мобильности в зависимости от типа
экономического поведения работников, %**

Типы трудовой мобильности:	Типы экономического поведения работников		
	Профессиональный тип	Инструментальный тип	Избегательный тип
Мобильность, связанная с улучшением материального достатка	33,3	56,5	50,0
Мобильность, связанная с улучшением условий труда	18,6	20,8	50,0
Мобильность, связанная с повышением профессионального статуса	48,1	22,7	0
Всего	100	100	100

Анализируя данные таблицы, отметим, что каждый тип экономического поведения представляет собой сочетание (в определенной пропорции) ориентаций на различные типы трудовой мобильности. Половина работников с профессиональным типом экономического поведения ориентированы на мобильность, связанную с повышением профессионального статуса, 1/3 – на мобильность, связанную с повышением материального достатка, еще 1/5

часть – на мобильность, связанную с улучшением условий труда. Около 2/3 работников с инструментальным типом экономического поведения нацелены на мобильность, связанную с повышением материального достатка, 1/5 часть – на мобильность, связанную с повышением профессионального статуса и столько же на мобильность, связанную с улучшением условий труда.

Половина работников с избегательным типом экономического поведения ориентированы на мобильность, связанную с повышением материального достатка, вторая половина – на мобильность, связанную с улучшением условий труда. Обосновано, что у работников с профессиональным типом экономического поведения преобладающей является трудовая мобильность, связанная с повышением профессионального статуса. По итогам проведенного анализа, работники с профессиональным типом экономического поведения, как правило, постепенно перемещаются на высокие должностные позиции, обладают высокой квалификацией, уверены в своей конкурентоспособности на рынке труда, проявляют свою трудовую активность не вне, а внутри предприятия, что выражается в более интенсивной восходящей должностной мобильности, чем у других категорий работников. Работники с профессиональным типом экономического поведения потенциально ориентированы на трудовую мобильность внутри предприятия, так как их основной целью является реализация своих профессиональных способностей и знаний. Повышение должностного статуса выступает естественным результатом поставленной цели. При отсутствии возможности профессионального развития и должностного продвижения внутри организации, работники с профессиональным типом экономического поведения ориентируются на перемену места работы, чтобы реализовать свои профессиональные потребности на другом предприятии.

Преобладающее большинство работников с инструментальным типом экономического поведения проявляют трудовую мобильность, связанную с повышением материального достатка. Заработная плата в данном случае выступает в качестве своеобразной компенсации за низкие возможности для самореализации. Однако работники с инструментальным типом экономического поведения высоко оценивают свою конкурентоспособность на рынке труда и, не имея возможности повысить свой должностной статус на предприятии, проявляют высокую трудовую активность вне предприятия; например, активно вовлечены во вторичную занятость. Таким образом, усилия работников с инструментальным типом экономического поведения в основном направлены на повышение материального благосостояния. Для реализации этой цели они проявляют большую внешнюю трудовую мобильность (меняют место работы), чем работники с иными типами экономического поведения, а также сочетают основную работу на предприятии с различными подработками.

У работников с избегательным типом экономического поведения выявлено два преобладающих типа трудовой мобильности: мобильность, связанная с улучшением условий труда и повышением материального достатка. Одним из мотивов работника с избегательным типом экономического поведения является высокий заработок и потенциальная ориентация на внешнюю трудовую мобильность (чаще других категорий работников ведут поиск нового места работы). Однако в отличие от работников с инструментальным типом, готовых прикладывать активные усилия ради достижения своей цели и менять место работы/профессию, проходить обучение/повышение квалификации, они не готовы к проявлению активности и стремятся минимизировать усилия и сократить потребности. Поэтому, при более выраженной (чем у работников с другими типами экономического поведения) неудовлетворенности работой и желанием ее переменить, доля работников с избегательным типом экономического поведения, менявших работу за последние 5 лет, является самой низкой (14,3%). Необходимо отметить, что избегательный тип поведения, как и остальные типы, связан с содержанием труда работников. С обогащением содержания труда от рабочих до специалистов и руководителей происходит уменьшение выраженности избегательных мотивов и рост стремления к самореализации в труде.

На основе анализа существующих в отрасли проблем в сфере социально-экономических и технико-организационных условий труда, разработан комплекс практических мероприятий, направленных на смягчение выявленных проблем. Практические рекомендации, связанные с повышением значимости содержательных аспектов трудовой деятельности для работников и снижением ориентаций на перемену места работы у квалифицированных сотрудников вытекают из общей характеристики оценок различных элементов рабочей ситуации. Это не только проведение модернизации производства и повышение заработной платы (что связано с повышением производительности труда в целом), но и улучшение условий труда. Необходимо отметить, что одни и те же мероприятия, предназначенные для всей массы работников, на практике будут, естественно, давать различные последствия. И наоборот, дифференциация социальных мероприятий, с учетом типологических особенностей экономического поведения, оказывается более эффективным средством планомерного регулирования трудовой мобильности.

Выявленная в отрасли проблема сохранения профессионально-квалификационного состава работников требует последовательного проведения руководством предприятий стратегии закрепления квалифицированных сотрудников. Для реализации данной стратегии руководству предприятий рекомендуется дифференцировать социальные мероприятия по закреплению квалифицированных кадров с учетом типологических особенностей экономического поведения работников, а также сочетать материальное и нематериальное

стимулирование с проведением гибкой кадровой политики, учитывающей потребности работников и интересы производства, т.е. включающей такие элементы, как оценку удовлетворенности работника работой в целом и условиями труда, оценку мотивации труда работников и психологического климата в коллективе. Для уменьшения ориентаций работников на внешнюю трудовую мобильность, означающую уход работника с предприятия, рекомендуется применять ротацию кадров, т.е. вертикальное и горизонтальное продвижение по должностным позициям в рамках данного предприятия. Стратегия закрепления тесно связана с должностной мобильностью работников внутри предприятия в контексте формирования универсальной рабочей силы, способной активно участвовать в инновационных производственных процессах.

Литература:

1. Соколова, Г.Н. Экономическая реальность в социальном измерении/Г.Н. Соколова. – Минск: «Беларуская навука». 2010. – 460 с.
2. Хейне, П. Экономический образ мышления/П. Хейне. – М.: Дело. 1991. – 701 с.
3. Радаев, В.В. Что такое экономическое действие/В.В. Радаев//Экономическая социология. – 2002. Т. 3. № 5. – С. 18 – 25.
4. Саймон, Г. Рациональность как процесс и продукт мышления/Г. Саймон // THESIS. – 1993. –Вып.3. – С. 16-38.
5. Смелсер, Н. Социологический подход к анализу хозяйства/Н. Смелсер, Р. Сведберг// Экономическая социология. 2003. Том 4. № 4. – С. 43-61.
6. Сорокин, П.А. Социальная мобильность/П.А. Сорокин; пер. с англ. М.В Соколовой/ Под общ. ред. В.В. Сапова – М.: Academia. 2005. – 588 с.

Паначев В.Д. (Пермь)

Проблемы повышения качества жизни трудящихся

Общие и наиболее ключевые тенденции современности отражаются в ускорении темпов социально-экономических и технологических преобразований, низкой продолжительности жизни мужского и женского населения и изменений климатических и экологических условий проживания человека выдвигают повышенные требования к воспитанию и обучению молодого поколения особенно мужчин – основного звена тружеников и защитников нашего Отечества. Следует отметить, что в современной теории

трудового воспитания метод развития физической и психологической устойчивости является наименее разработанный. В современной России происходит становление нового варианта социального развития, в том числе переход от традиционной к современной модели воспроизводства населения, развитие малой семьи, демократизация внутрисемейных отношений, продолжается урбанизация. Результатом этих процессов является резкое сокращение численности россиян, старение населения и его депопуляция. Даже в оборонных отраслях промышленности вынуждены принимать на работу граждан других государств. Сокращение численности населения – один из серьезных вызовов, с которым Россия сталкивается в начале XXI в. В настоящее время уровень рождаемости в РФ вдвое ниже, чем в самые тяжелые годы Великой Отечественной войны. Кроме того, наблюдается увеличение количества разводов и относительно низкая продолжительность жизни населения, особенно мужского и сельского.

Вышесказанное свидетельствует о необходимости глубоких целенаправленных изменений в культуре труда, образе жизни населения, повышении престижа института семьи, а также необходимости научного осмысления и поиска наиболее эффективных способов регулирования демографической ситуации в России [1-14].

Оценивая демографическую ситуацию, как в Перми, так и в других городах Урала, необходимо, прежде всего, отметить две тенденции – люди умирают, люди уезжают трудиться в другие регионы. Впрочем, обратимся к цифрам. В прошлом году на территории края проживало 2 748,2 тыс. человек, в Перми – 993 тысячи. На 1 января 2013 года численность постоянного населения Пермского края составила 2830,9 тысяч человек. А если оглянуться на недалекое прошлое, то можно увидеть, что десять лет назад население Прикамья практически достигало трех миллионов (еще раньше превышало эту цифру), а краевой центр превысил миллион. Для того чтобы понять причины этого, необходимо обратиться к трем ключевым показателям: рождаемость, смертность и миграция. По оценкам специалистов, в Прикамье происходит снижение численности населения за счет «естественной убыли» и миграционного оттока населения. Сокращение численности населения вследствие превышения числа смертей над рожденьями наблюдается в нашем регионе с 1992 года, а за счет миграционного оттока – с 2000 года.

К факторам снижения рождаемости относят урбанизацию территорий, где особенно остро стоят вопросы рабочей силы. В городских населенных пунктах рожают реже, чем в селе, а так как люди из сел и деревень уезжают, получается общий спад рождаемости. В Пермском крае около 2 тысяч населенных пунктов, где численность жителей не превышает 50 человек (!). Суммарный коэффициент рождаемости (среднее число детей, рожденных женщиной на протяжении всего репродуктивного периода, 15-49 лет) в последние годы

снижается (с 1,99 в 1990 году до 1,34 в 2010 году). Хотя для простого воспроизводства этот показатель должен быть не менее 2,14-2,15. Также сокращается численность трудоспособного населения в районных центрах края. Особенно в городах Гремячинск, Губаха, Кизел с подчиненными территориями: здесь умирают чаще, чем рождаются в 2-4 раза. Самый большой перевес умерших над родившимися зафиксирован в Гремячинске.

Растет численность людей пенсионного возраста. В среднем по краю людей пенсионного возраста на 1,8% больше, чем детей и подростков до 16 лет (на 49,8 тыс. человек). А это вызывает необходимость увеличения расходов на пенсионное обеспечение, увеличение числа медицинских учреждений, коек в них, расширения сферы социального обслуживания этой категории населения. Поэтому уровень доходов трудоспособного населения должен обеспечивать в среднем содержание иждивенцев-детей и престарелых родителей. На начало 2013 года на 1000 человек трудоспособного возраста приходилось 573 человека, в 2009 году – 582 человека, в 2004 году 596 человек (детей и пенсионеров).

По прогнозам демографов, удельный вес населения трудоспособного возраста на территории региона будет быстро уменьшаться после 2012 года (с 63,6% на начало 2012 года до 57,7% в 2020 году). Доля населения пенсионного возраста будет неуклонно расти и в начале 2050 года составит 35,5% (против 19,0% на начало 2004 года).

Также Прикамье отличается не в лучшую сторону по средней продолжительности жизни. Для Пермского края средняя продолжительность жизни составляет менее 53 лет. Мы уступаем опять же Новгородской области, Республике Карелия, Псковской области, где люди не доживают и до 50 лет (по данным Росстата). Иными словами, сравнивать наш регион можно разве что с африканскими странами по продолжительности жизни. Хотя еще полвека назад разрыв с развитыми европейскими странами был сравнительно небольшим. Причем жизнь сократилась и у мужчин, и у женщин. Женщины в Пермском крае, по разным оценкам, стали жить на 1-1,5 года меньше. Специалисты связывают падение численности населения в Пермском крае с общероссийской тенденцией. Страна стремительно теряет свое место в мировой демографической иерархии. В 1913 году на долю Российской империи приходилось примерно 8% мирового населения, а на долю собственно России — 4,4%. Согласно одному из вариантов систематически разрабатываемого демографического прогноза ООН (вариант средней рождаемости) к 2050 г. население России сократится более чем на 40 млн человек и составит примерно 104,3 млн человек. Но при этом наш регион находится в лидерах по сокращению численности.

Цель нашей работы состояла в создании простой и эффективной методики управления сложными координационными движениями в пространстве при формировании профессиональных компетенций методами трудового воспитания на занятиях физической

культурой на промышленных предприятиях. Для решения этой задачи были использованы средства специальной физической подготовки. Общеизвестно, что спортсмены, владеющие школой классического управления движениями в спорте хорошо и быстро осваивают сложную спортивную технику и показывают высокие спортивные результаты. Это наблюдается с начала 20 века, с завоевания первой золотой олимпийской медали выдающегося российского спортсмена Н. Панина-Коломенкина. Фигурное катание на коньках, спортивная акробатика, художественная гимнастика, синхронное плавание и другие современные виды спорта завоевали мировое признание не только за счет спортивного мастерства, но и за счет использования возможностей управления сложнейшими координированными движениями во время соревнований.

Однако в трудовом воспитании столь разнообразные эмоционально насыщенные и очевидно эффективные средства до настоящего времени оказываются невостребованными. Основу экспериментального комплекса составили специальные упражнения на управление физической и эмоциональной устойчивостью – фундамента всего трудового воспитания: упражнения на расслабления, быстроту двигательной реакции, упражнения на согласование движений различными частями тела, на точность воспроизводства движений по параметрам времени, пространства силы и мощности, специальные упражнения с вибрационным тренажером, имитирующим тремор и колебания тела при повышенном сердечном ритме во время работы. С целью развития эффективности физической и психологической устойчивости применялись выполнение движений с открытыми так и с закрытыми глазами. Осанка и телосложение, как морфо-функциональная и психологическая основа координации тонких движений при выполнении специальных физических упражнений, определяет эффективность и качество двигательной деятельности любого рабочего. Однако существующие методики не отвечали нашим запросам, и мы создали простую и мобильную методику управления своим телом, позволяющую вносить коррекцию в поддержании устойчивости тела и правильной идеальной техники выполнения специальных упражнений в любых условиях двигательной трудовой деятельности.

Биомеханическим методом по Д.Д. Донскому нами выявлено 5 наиболее активных точек, влияющих на управление телом человека в пространстве в статике и динамике: I-II точка – правое и левое плечо; III-IV точка – верхняя часть правого и левого бедра; V – активная точка находится в области диафрагмы и ребер грудной клетки спереди. По этим точкам осуществляется управление равновесием при выполнении специальных упражнений (устойчивость в позе Ромберга с закрытыми и открытыми глазами, на специальной платформе) в статике и динамике, при отработке устойчивости в данных позах. По этим коррективам техники идеального выполнения специального упражнения не происходит

потери равновесия, лишнего расхода энергии, нерационального продолжительного процесса обучения и отбора в группы трудового совершенствования. При существующей методике выполнения точного физического действия недостаточно точно скорректирована техника управления физической и психологической устойчивостью. В исследовании, которое проводилось в течение 9 месяцев приняли участие 100 рабочих в возрасте от 17 до 19 лет. В экспериментальной (ЭГ) и контрольной группе (КГ) было по 50 человек. Время занятий групп выдержано адекватно. ЭГ занималась по разработанной нами программе, КГ по общепринятой.

Статистическим анализом основного эксперимента, который проводился в течение 3 месяцев, было установлено, что в ЭГ произошло значительное улучшение управления пространственной координационной способности (ПКС) идеального выполнения специального упражнения, отражающего четкость взаимодействия всех сенсорных (анализаторных) систем и уровня меж- и внутримышечной координации двигательного аппарата. В целом улучшение качества составило 8% ($p < 0,001$). В КГ этот показатель понизился до -0,3% ($p > 0,05$). В ЭГ ПКС с открытыми глазами составил 11% ($p < 0,001$), в КГ 4% ($p < 0,05$). ПКС с закрытыми глазами в ЭГ 15% ($p < 0,001$) и в КГ соответственно 1% ($p > 0,05$). ПКС после стандартной нагрузки (которая составляла 30 полных приседаний за 30 с) с открытыми глазами в ЭГ улучшилась на 12% ($p < 0,001$), в КГ 0,2% ($p > 0,05$). С закрытыми глазами эти показатели имели 18% ($p < 0,001$) и 2% ($p > 0,05$) соответственно. По управлению статической устойчивостью в ЭГ прирост составил 6% ($p < 0,05$), по чувствительности вестибулярного анализатора 8% ($p < 0,001$), рефлексометрии - 5% ($p < 0,001$). Аналогичные показатели функции в контрольной группе, которая занималась по общепринятой методике, существенно не изменились.

Главным итогом проведенного социально-педагогического эксперимента явилась научная новизна, заключающаяся в следующем:

1. Разработана система средств специальных упражнений физической и психологической подготовки рабочих при их отборе в группы формирования специальных профессиональных компетенций. На наш взгляд физическая и психологическая устойчивость при подготовке к профессиональной деятельности определяется как комплексная система, состоящая из двух компонентов (тонкая координация мышечной деятельности и управление рецепторами за счет целенаправленной научно разработанной методики специальной тренировки, а также индивидуального двигательного опыта рабочего).

2. Включение в педагогический процесс специальных управляющих воздействий для выработки физической и психологической устойчивости, активных упражнений и других

средств обеспечивает достоверно большой прирост в показателях физической подготовленности рабочих.

3. Определена структура модели повышения уровня физической и психологической устойчивости и управления движениями при физических нагрузках, позволяющая осуществлять педагогический процесс наиболее эффективно и планомерно целесообразно в личностно-ориентированном содержании воспитания и самообразования. Все выше перечисленное является инновационным фундаментом современной методики трудового воспитания молодежи на производстве.

Повышая у молодых рабочих физическую и психологическую устойчивость мы закладываем и инновационный фундамент в улучшение их физической подготовленности и двигательной активности на будущие периоды всей жизни, тем самым происходит трудовое воспитание через всю жизнь.

Заключение.

Изменение социально-экономического базиса развития страны, урбанизации, расселения привели к возникновению проблем, заключающихся в утрате целостности социально-экономического пространства, стагнации городов и целых территорий, неравномерности развития территорий переходящих в необратимую деградацию, увеличению миграционных потоков из периферийных центров, росту числа депрессионных территорий и поселений, поляризации расселения. Эти процессы влекут за собой удорожание жилищного строительства, усложнение решения транспортных, инженерно-технических, экологических проблем, коммерциализацию застройки, вызывают социальные конфликты. Поэтому гармоничное, устойчивое развитие территории возможно при консенсусе общества, граждан, бизнеса и должно обеспечиваться всеми уровнями власти. Именно поэтому пространственное планирование должно стать одним из важнейших направлений деятельности органов власти и местного самоуправления.

Решение проблемы устойчивого развития территорий является сложной комплексной задачей, которая связывает воедино практически все сферы жизни современного рабочего человека. В демографической сфере произошли серьезные изменения: начались беспрецедентные темпы роста населения, активизировалась урбанизация, в ряде регионов наметился переход от традиционной к современной модели воспроизводства населения, усилилась социальная мобильность всех слоев общества.

Литература:

1. Концепция демографического развития Российской Федерации на период до 2015 года (Одобрена распоряжением Правительства РФ от 24 сентября 2001г. № 1270-р г. Москва)

// Рос. газета. 2001. 16 окт.

2. Римашевская Н.М. Социальные проблемы в условиях формирования рыночных отношений в России: «хотела как лучше, а получилось как всегда» // Экономические реформы в России и КНР: проблемы и перспективы. М.: Экономика, 2000. С. 169.
3. Назарова И.Б. О здоровье населения в современной России // Социс. 1998. № 11, с. 122-123.
4. Морено Я.П. Социометрия. 2003. [Электронный документ]. (http://www.vusnet.ru/biblio/archive/moreno_sociometry).
5. Сорокин П.А. Социокультурная динамика и «эволюционизм» 2008. [Электронный документ]. (http://www.vusnet.ru/biblio/archive/sorokin_soc).
6. Гессе Г. Игра в бисер. 2005. [Электронный документ]. (<http://www.vusnet.ru/biblio>).
7. Хейзинга Й. Homo ludens (Человек играющий). 2008. [Электронный документ]. (<http://www.vusnet.ru/biblio>).
8. Луман К. Общество как социальная система. М.: Изд-во "Логос", 2004.
9. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение. М.: Канон, 1995 (История социологии в памятниках).
10. Парсонс Т. О социальных системах. М.: Академический Проект, 2002.
11. Berdus M. G. Sports-ecological education and ecology of sports / Modern Olympic sports and sports for all. – Warsaw, 2002.
12. http://www.deloros-perm.ru/index.php?do=cat&category=pro_perm

Перминова М.С. (Оренбург)

Проблемы взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в современной России

Трансформация экономической системы в России принесла элементы рыночных отношений и с систему высшего образования. Данные изменения в образовании поставили ряд проблемы как теоретического, так и практического характера. В настоящее время можно отметить тотальную переоценку ценностей и хода общественного развития, выдвигаются совершенно новые требования к статусу образования, качеству рабочей силы, ее образовательному, профессиональному и квалификационному уровню.

Работая в условиях рынка и высокой конкуренции, образовательные учреждения должны очень быстро реагировать на изменения в структуре спроса на образовательные услуги. В

современной России существует устойчивый интерес к услугам учреждений высшего профессионального образования. Это во многом связано с социальным стереотипом ценности высшего образования как условия устойчивого социального положения индивида в обществе, сформированный у старшего поколения.

Однако динамика популярности высшего образования в нашей стране является интересной. Так, в исследованиях Р. Г. Гуровой отмечается, что если в 1960-е годы лишь 40-45% выпускников общеобразовательных школ стремились получить высшее образование, то в 1970-е годы эта цифра достигла уже 67% [1]. В период с 1988 по 1994 годы доля школьников с установкой на получение высшего профессионального образования снизилась с 58% до 24% [2]. Однако, уже в 1995 году М. Н. Руткевич в своей работе, посвященной изучению выбора жизненного пути выпускниками основной школы, отметил, что 2/3 опрошенных выразили намерение поступать в вузы [3]. Приоритетным направлением самоопределения для 86,5% учащихся 11-х классов средних школ по результатам исследования за 1996 год также являются вузы [4]. Студентами высших учебных заведений хотели бы себя видеть 84,4% респондентов в исследовании 1998 года [5]. Данные за 2000–2002 годы, полученные Н. В. Темеревой, свидетельствуют о дальнейшей динамике возрастания потенциальных абитуриентов среди выпускников общеобразовательных школ, где высшее образование собираются получать уже 91,4% выпускников [6]. В настоящее время также фиксируется рост популярности высшего профессионального образования, ценности статуса высокообразованного человека в глазах населения, а вместе с этим оно воспринимается важнейшим каналом не столько трудовой, сколько социальной мобильности.

Получение высшего образования всегда связано с профессиональным самоопределением индивида. В процессе социализации под воздействием семьи, школы, средств массовых коммуникаций, малых групп у индивида вырабатываются социально-профессиональные ориентации, склонности и установки. Эти субъективные представления, личные интересы и устремления могут соответствовать, но могут и вступать в противоречие с объективной ситуацией наличия соответствующих рабочих мест и вакансий. Личные планы и ориентации могут быть выражением осознания индивидом своих способностей и задатков, а могут лишь отражать повышенную степень его амбиций и притязаний. Так или иначе, но реальный выбор занятия и статуса формируется под воздействием внешних условий. Характер социальных отношений и социальной мобильности, уровень развития производства и системы образования, демографическая ситуация и т.д., определяя структуру вакансий по профессиям и соответствующую структуру подготовки кадров, обуславливают реализацию субъективных социально-профессиональных склонностей, превращают их в реальный выбор.

В.Н. Шубкин при исследовании выбора профессий молодежью научно обосновал неизбежное существование в обществе противоречия между структурой его потребностей в

кадрах (по профессиям) и структурой профессиональных склонностей молодежи. Первая структура, олицетворяющая собой потребности материального и духовного производства, представляет собой пирамиду, стоящую на широком основании и суживающую кверху. Внизу расположены самые массовые и одновременно самые непривлекательные для молодежи профессии, а наверху – самые редкие, малочисленные и самые искомые юношами и девушками.

При проведении массовых исследований молодежи было обнаружено, что больше всего претендентов учиться и работать имеется по самым привлекательным профессиям, потребность в которых очень мала. И наоборот, меньше всего обнаруживается среди молодежи лиц, стремящихся приобрести малопривлекательные профессии, характеризующиеся большим числом вакансий. Таким образом, структура, графически образующая профессиональные ориентации молодежи, тоже складывается в пирамиду, но уже обратную первой, – с истонченным низом и расширенным верхом. Наличие конфликта между этими двумя структурами – главная характеристика всей ситуации вступления молодежи в самостоятельную жизнь. А разрешение этого конфликта, как в каждом конкретном случае, так и на уровне групп молодежи и всего поколения в целом, – путь приобретения ими реального занятия и статуса. Вот почему с социальной точки зрения очень важно считаться с социально-профессиональными ориентациями молодежи, со спецификой каждой личности и находить пути смягчения конфликтов между субъективными намерениями молодежи и возможностями, которые предоставляет общество для их удовлетворения [7].

Нередко выбор конкретной профессии определяется не только склонностями учащегося к тем или иным видам деятельности, но и социальным престижем различных профессий в данный момент времени. Выбирая профессию, абитуриенты и их родители выбирают скорее соответствующий образ жизни социально-профессиональной группы. Неудивительно, что социальная престижность профессии до сих пор оказывает очень большое влияние на выбор таких направлений подготовки, как Юриспруденция и Экономика. Данная ситуация осложняется еще и тем, что выбор будущей профессии часто не соответствует запросам региональных рынков труда, и как следствие – несоответствие объемов и профилей подготовки кадров потребностям экономики регионов, а также завышенный выпуск специалистов по «модным» профессиям в ущерб подготовке кадров для различных отраслей промышленности, социальной сферы и новых рыночных структур.

Таким образом, современная российская система профессионального образования все больше ориентируется не на реальные потребности и изменения в структуре спроса регионального рынка труда на различные профессии и специальности, а на потребности населения в образовательных услугах ВУЗов. И чем шире спектр образовательных услуг, тем больше возможностей у потребителя найти образ своей потребности. Однако формирование

потребности в образовании у индивида детерминируется не только существующим спектром образовательных услуг, но и путями и способами удовлетворения потребности в образовании, установленными и санкционированными государством и обществом. Общество определяет направление, цели и среду развития; государство конкретизирует это в стандартах, нормативно-правовой базе, в наличии определенных образовательных учреждений (вузов). Тем самым, общество и государство могут регулировать развитие и формирование потребности в образовании конкретной личности.

Общественная потребность в образовании выражается в спросе на образование различных социальных групп. Тем самым проявляется многоуровневый характер потребления образовательных услуг – на спрос и предложение образовательных услуг влияют не только личные потребности индивидов в образовании, но и общественный спрос на разные виды образования различных социальных групп.

Таким образом, в разные периоды система высшего образования может быть более ориентирована или на общественные потребности, или на субъективные потребности и aspirations людей. Поэтому она занимает своеобразное промежуточное положение между структурой социально-профессиональных ориентаций молодежи и структурой общественных потребностей в кадрах по профессиям.

Обращает внимание на себя тот факт, что уровень образования занятого населения в России высок. Более 70% имеют высшее или профессиональное образование, в том числе 26% – высшее. Лица, имеющие основное среднее или начальное общее образование, сосредоточены в группе экономически неактивного населения. Все это говорит о вымывании из экономики страны работников с низким уровнем образования и отчасти объясняет природу дефицита неквалифицированной рабочей силы на российском рынке труда. По прогнозам Института демографии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» доля лиц, закончивших Вузы, превысит после 2020 г. 30% по сравнению с 20,5% в 2008 г. [8]. Существующий дефицит на рынке труда на рабочую силу с низкой квалификацией в ближайшие годы распространится и на специалистов со средней квалификацией. Таким образом, можно наблюдать реальные диспропорции на рынке труда и на рынке образовательных услуг.

Рынок труда в условиях имеющихся предложений со стороны специалистов с высшим образованием предъявляет все более и более жесткие требования к квалификации выпускника ВУЗа, т.е. к качеству образования. Возможно, абитуриенты и их родители при поступлении должны обращать внимание не только на возможность получения высшего образования и конкурентоспособности на рынке труда, но и чтобы выбранная специальность соответствовала конъюнктуре регионального рынка по характеру специальности.

В связи с этим ВУЗы вынуждены, конкурируя между собой за абитуриентов, создавать такие условия обучения, расширять спектр образовательных программ, которые бы позволили получить рынку труда уже «готовый продукт» в виде высококвалифицированного специалиста. Предоставление образовательным учреждением некачественных услуг высшего профессионального образования может привести не только к дискредитации данного заведения и, как следствие, оттоку из него студентов, но и к тому, что диплом о высшем образовании постепенно перестанет служить бесспорным доказательством наличия профессиональных знаний и умений у выпускника.

По результатам многих социологических исследований, проводимых в разных регионах России, кадровая проблема остается одной из самых актуальных для современных работодателей. Например, в г. Омске 68% работодателей руководствуются результатами собеседования соискателей и только 18% – оценками в дипломе [9]. Помимо диплома о высшем образовании еще одним условием приема на работу является наличие опыта работы. Для того чтобы соответствовать современным запросам рынка труда многие студенты ВУЗов начинают работать уже с первых лет обучения. В Саратове 14,7% студентов второго курса Саратовского государственного университета подрабатывают в свободное от учебы время; на третьем курсе работают уже 29,4% студентов, а на четвертом – 34,4%.¹ Для сравнения в Оренбургском государственном университете на первом курсе подрабатывают только 28,68% студентов, а на четвертом уже 71,32%.²

Исследователи, анализируя причины данного феномена, указывают на возрастающие расхождения между образовательными и профессиональными ориентациями студентов, с одной стороны, и действительными возможностями их реализации, с другой. Эти расхождения обусловлены развитием инфляционных процессов в сфере высшего образования, девальвацией целого ряда дипломов на рынке труда, ростом безработицы среди молодых дипломированных специалистов. Все эти процессы вызывают появление, по крайней мере, нескольких типов социально-психологической адаптации студентов. Один из них представляет собой сокращение усилий, затрачиваемых на учебу и на получение диплома, который перестает гарантировать доступ к социально привилегированным позициям.

¹ Исследование «Работа и досуговые предпочтения студентов СГУ» было проведено автором в 2009 году в г. Саратове методом формализованного интервью. По бесповторной многоступенчатой квотной выборке было опрошено 100 студентов Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского. В основу выборки были заложены такие критерии, как курс обучения, направление подготовки, пол.

² Исследование «Качество образования в Оренбургском государственном университете» проводилось автором в апреле-июне 2010 года в г. Оренбурге методом опроса (анкетирование). Объем вероятностной, квотно-стратифицированной выборки составил 506 респондентов. В качестве критериев отбора использовались такие характеристики как курс обучения и направление подготовки.

Если сокращение времени на учебу ведет к понижению уровня получаемой подготовки, то равновесие между социальными потребностями студентов и теми перспективами, которые открывает им высшее образование, достигается зачастую ценой уменьшения объема и снижения качества знаний. Исходя из того, что наличие высшего образования в целом продолжает оказывать положительное влияние на его будущее, молодой человек не отказывается от поступления в вуз, однако он стремится привести в соответствие количество усилий, вкладываемых в получение образования, с теми реальными преимуществами, которые ему может дать диплом в будущем. Длительные усилия и упорный труд, состояние материальной зависимости, необходимость финансовой поддержки, достаточно обременительной для семьи учащегося на протяжении всех лет обучения, — все эти условия, обязательные для успешного окончания вуза, не вполне оправдываются с точки зрения тех действительных перспектив, которые открывает наличие большинства дипломов. Сокращения усилий на учебу могут быть употреблены на разнообразные эксперименты в сфере трудовой деятельности с целью установления и расширения различного рода контактов, позволяющих найти род работы, который наиболее совпадает с личными представлениями о призвании и адекватном вознаграждении за труд [10].

По результатам авторского исследования, проведенного в Оренбургском государственном университете, наиболее высоко оценивают свои способности по трудоустройству студенты социально-гуманитарного профиля и выражают готовность приступить к работе по получаемой специальности уже сейчас – 48,1%. Выше среднего оценивают свои способности студенты технического профиля – 45,0%. Студенты же экономических и естественно-научных направлений меньше всего готовы работать по специальности в настоящий момент времени – 30,2% и 26,0% соответственно. Если была бы возможность вновь выбрать специальность в университете, то больше половины респондентов (59%) выбрали бы ту же специальность и тот же ВУЗ. Однако каждый третий респондент (32%) выбрал бы другую специальность, но в этом ВУЗе. Около 6% опрошенных поменяли бы и специальность, и ВУЗ; а 2% студентов выбрали бы эту же специальность, но в другом ВУЗе.

Данная ситуация свидетельствует о тревожной тенденции – растет доля случайного выбора специальности. Поступление в ВУЗ становится способом решения личных проблем, а не осознанным профессиональным выбором. В дальнейшем данное обстоятельство ведет к неудовлетворенности выбранной профессией и желанию сменить ее. Выбор профессии, удовлетворяющей интересы личности, является важным фактором успешной социализации студента. Ф.Э. Шереги отмечает, что при выборе специальности абитуриенты ориентируются: на характер профессии – 49,6%; на престижность профессии – 23,9%; на возможность работать с людьми – 11,9%; на возможность хорошо зарабатывать в будущем – 10,4%; на преемственность в

семье – 3,9%; случайно выбрали профессию – 3,6%; из-за возможности отсрочки от службы в армии – 1,2%. При этом, достаточно велика доля выпускников, разочаровавшихся в своей специальности, что часто объясняется неэффективной профессиональной ориентацией учащихся [11].

Еще более тревожным выглядит тот факт, что лишь 32% респондентов считают, что устроиться на работу по специальности будет легко, так как она востребована на рынке труда. Наибольший оптимизм при трудоустройстве на работу после окончания ОГУ выражают студенты технических специальностей. Студенты социально-гуманитарного профиля чаще испытывают неуверенность по поводу своего трудоустройства (34,2%).

Учет данных факторов, которые определяют характер взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, позволяют сделать вывод о рассогласовании интересов участников данных рынков. На наш взгляд, наиболее значимые проблемы, которые препятствуют эффективному взаимодействию рынка труда и образовательных услуг является слабая информированность населения о тенденциях на рынке труда; несоответствие профилей подготовки специалистов запросам региональных экономик; финансовые проблемы развития рынка образовательных услуг; проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов по полученной специальности; несоответствие профессиональных качеств выпускников требованиям работодателей. В данной ситуации, конечно же, необходимо усиливать взаимодействие и установление контактов между субъектами данных рынков. В данном ключе необходимо осуществлять прогнозирование профессионально-квалифицированного спроса на рабочую силу. Однако, решение этих проблем невозможно без контроля со стороны государства. Именно государству, которое является одним из важнейших субъектов как на рынке труда, так и на рынке образовательных услуг, должна принадлежать главная роль и доминирующее влияние на процесс взаимодействия данных рынков.

Литература:

1. Гурова Р. Г. Выпускник средней школы: Опыт сравнительного социолого-педагогического исследования / Р. Г. Гурова. – М.: Педагогика, 1977. – 176 с.
2. По результатам межвузовской программы «Общественное мнение» (руководитель А. А. Овсянников). Источник: Социология в России / под ред. В. А. Ядова. – М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 1998. – С. 275.
3. Руткевич М. Н. После школы: социально-профессиональные ориентации молодежи / М. Н. Руткевич, В. Н. Потапов. – М.: Минтруд России, 1995. – 224 с.
4. Шереги Ф. Э. Социология образования: прикладные исследования / Ф. Э. Шереги. – М.: Академия, 2001. – 464 с.

5. Чердниченко Г. А. Личные планы выпускников средних учебных заведений (сравнительный анализ) / Г. А. Чердниченко // Социологические исследования. – 2001. – № 12. – С. 108 – 116.
6. Темерева Н. В. Профессионально-образовательная ориентация современной российской молодежи / Н. В. Темерева // Поколенческая организация современного российского общества (специфика современных межпоколенческих отношений): коллективная монография / О. Н. Аборвалова, Е. В. Акимова, О. А. Волкова, И. С. Панин и др.; под ред. Г. В. Дыльнова, Н. В. Шахматовой. – Саратов: Изд-во Научная книга, 2003. – С. 172 – 173.
7. Шубкин, В. Н. Социологические опыты: (Методологические вопросы социальных исследований) / В. Н. Шубкин. – М.: Мысль, 1970. – С. 156-160.
8. Савзиханова С.Э. Проблемы и перспективы развития регионального рынка образовательных услуг / С.Э.Савзиханова // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – №31(238). – С.37-42.
9. Полисюк Г.Б. Факторы, определяющие взаимодействие региональных рынков труда и образовательных услуг / Г.Б.Полисюк // Региональная экономика: теория и практика. – 2009. – № 31(124). – С. 2-8.
10. Региональные трансформации: социологический дискурс (мониторинг) / Основные детерминанты и императивы профессионального самоопределения учащихся в современной России (региональный аспект). Информационный бюллетень. Вып.1-2 (7-8) / Г. В. Дыльнов, И. А. Бегинина, Н. А. Кашина, С. В. Ситникова, М. А. Филимонова; под ред. Н.В.Шахматовой. – Саратов: Изд-во Научная книга, 2008. – С. 93.
11. Шереги, Ф. Э. Социология образования: прикладные исследования / Ф. Э. Шереги. – М.: Академия, 2001. – С.302–303.

Петрушина Т.О. (Киев, Украина)

**Причины и последствия деиндустриализации
экономики Украины в социальном контексте**

В современной экономической социологии деиндустриализация рассматривается как одна из характерных особенностей наиболее развитых в экономическом отношении капиталистических стран и представляет собой сокращение занятости в обрабатывающей промышленности по сравнению с занятостью в других секторах экономики [1].

Для того чтобы адекватно понимать смысл деиндустриализации в том или ином обществе, необходимо рассматривать ее в конкретно-историческом, социальном контексте и четко выявлять причины и следствия. Понятийный аппарат исследования феномена деиндустриализации, помимо собственно определения этого процесса, его причин и следствий (прямых и опосредованных), включает также понимание видов, форм проявления и конкретных показателей деиндустриализации. Различают позитивную и негативную деиндустриализацию. Позитивная деиндустриализация является символом экономического успеха и связана с растущим уровнем жизни. Негативная деиндустриализация является паталогическим процессом, такой структурной разбалансировкой экономики, которая препятствует наращиванию потенциала роста и связана со стагнацией реальных доходов и увеличением безработицы. Среди различных причин деиндустриализации исследователи особо выделяют внешние источники, обусловленные международной специализацией и глобализационными процессами.

Изменения в структуре экономики Украины лишь формально свидетельствуют о ее приближении к структуре экономически развитых западных стран и становлении зачатков постиндустриальной экономики. В действительности в Украине после 1991 года произошли инволюционные изменения, примитивизация хозяйственной жизни и негативная деиндустриализация. При этом сокращение промышленного производства, уменьшение роли и удельного веса обрабатывающей промышленности в экономике Украины лишь по смыслу и социальным последствиям аналогичны процессам деиндустриализации в западных странах, но принципиально отличаются от них по причинам, лежащим в основе индустриальной деградации.

В экономически развитых странах процессы деиндустриализации были вызваны, прежде всего, стремлением ТНК к максимизации прибылей за счет использования дешевой рабочей силы в развивающихся и «постсоциалистических» странах, защитой экологии своих стран и объективно начавшимся переходом к постиндустриальной экономике. Причины деиндустриализации украинской экономики были иными: разрушение межреспубликанских экономических связей Украины в рамках единого народно-хозяйственного комплекса бывшего СССР, разрушение высокотехнологичного производства в процессе конверсии ВПК, проведение радикальных рыночных реформ в соответствии с неолиберальными предписаниями МВФ, стремление новоявленных «эффективных» собственников к получению прибыли максимально легким способом «сегодня и сейчас» (как правило, в ущерб общенациональным интересам).

Ради объективности необходимо отметить, что деиндустриализация в Украине началась в 1980-е годы, что было следствием и составной частью нараставших еще с 60-х

годов более общих негативных процессов в советской экономике. Речь идет о неспособности недостаточно образованного в своем большинстве руководства страны и несостоятельности экономической науки в СССР в последние годы правления «геронтократии» противодействовать снижению темпов экономического роста, усилению диспропорций в политике заработной платы и цен, продолжению затратной системы управления экономикой, порождавшей дефицит товаров, недопотребление и, как следствие, неудовлетворенность людей.

Вместо поиска разрешения этих проблем «верхи» бывшего Советского Союза под маской перестройки «государственного» социализма в «демократический» осуществили демонтаж социалистической системы хозяйствования, увидев в либерализации экономики возможность быстрого обогащения. Разрушение большинства производственно-технологических связей и сокращение спроса на промышленную продукцию из-за разрыва связей с бывшими советскими республиками вызвало остановку многих предприятий. В том же направлении работал и маховик приватизации. Формально ставились задачи поиска инвесторов, модернизации производства, а фактически на фоне все усиливающегося отчуждения общества от государства и власти шел циничный захват эксгосударственной собственности и экономических ресурсов Украины. В результате 80% реального экономического потенциала Украины оказалось в руках 20 «семей-кланов», а для подавляющего большинства населения остались остальные 20% [2].

Система кланово-олигархического капитализма стала жестким социальным барьером, сдерживающим развитие украинской экономики. В частности, созданная в интересах крупных олигархов-собственников добывающих предприятий экспортно-сырьевая модель экономики закрепила дезинтеграцию добывающих и высокотехнологичных производств, привела к дроблению единых технологических цепочек на обособленные частные предприятия и к беспрецедентной деиндустриализации.

Девяностые годы были десятилетием разрушительной редукции экономики. С 1990 по 1996 г. включительно макроэкономические показатели находились в процессе непрерывного падения. В 1996 г. реальный объем ВВП по сравнению с 1990 г. сократился более чем наполовину (49,0%). При этом темпы падения постоянно росли, достигнув своего пика в 1994 г. (23%). С 1995 г. началось постепенное замедление темпов падения, а в 2000 г. впервые за весь период реформ был зафиксирован небольшой рост реального ВВП. Следует отметить, что экономический (так называемый трансформационный) спад в Украине был наиболее глубоким среди всех стран СНГ (аналогично наибольшим было и падение ВВП (на 15,2% [3]) во время глобального финансово-экономического кризиса).

По основным показателям украинская экономика после 2000 г., за исключением периода первого глобального кризиса, демонстрировала определенный рост: среднегодовые темпы роста ВВП в 2000–2007 гг. составили 7,4%; объем производства промышленной продукции рос в среднем на 10,0% в год [4]. Однако по основным показателям развития народного хозяйства Украина не только не превысила дореформенный уровень, но даже не достигла его. А начавшееся после глобального кризиса оживление экономики быстро сменилось стагнацией и новыми сокращениями производства в 2012-2013 гг.

Общее падение производства в 2012 г. составило 1,8%. При этом добывающая промышленность упала на 3,7%; производство машин и оборудования – на 10%; производство электрического, электронного и оптического оборудования – на 11,6%; электродвигателей и генераторов – на 60,9%; трансформаторов – на 11,5%; готовых металлических изделий – на 5,2%; кокса и продуктов нефтепереработки – на 26,4%. Объемы производства в легкой промышленности сократились на 40-45%. Производство автомобилей в Украине снизилось в 6 раз, и из 36 тыс. человек, занятых в этой отрасли, осталась половина [5]. Производство автомобилей в Украине в первом полугодии текущего года сократилось на 54,2% [6].

По данным Госкомстата Украины, за период 1990-2011 гг. отчетливо прослеживается негативная тенденция резкого сокращения в структуре валовой добавленной стоимости доли обрабатывающей промышленности (примерно в два раза) и одновременного роста удельного веса добывающей промышленности и многократного роста удельного веса торговли, финансовой и прочих видов экономической деятельности. В январе-сентябре этого года общий объем промышленной продукции уменьшился на 5,2%. Наибольшее снижение произошло в машиностроении, производстве химической продукции, производстве кокса и продуктов нефтепереработки: индексы выпуска промышленной продукции в этих видах деятельности, рассчитанные в отношении к соответствующему периоду времени 2012 г., составили, соответственно, 86,4; 80,4 и 86,1% [7].

Помимо прямого уменьшения объемов промышленного производства существуют и другие формы проявления деиндустриализации. Так, украинский экономист А.Задоя к основным формам проявления этого процесса, кроме резкого сокращения удельного веса промышленности в создании ВВП, относит также увеличение удельного веса сырьевых отраслей за счет уменьшения роли перерабатывающих и увеличение в экспорте удельного веса сырьевых продуктов при уменьшении доли перерабатывающих отраслей, особенно машиностроения. Несмотря на отсутствие возможности абсолютно корректных сравнений данных из-за менявшихся методик расчета макроэкономических показателей, налицо тенденция существенного снижения удельного веса машиностроения во всех расчетных

показателях. Удельный вес машиностроения в отечественной экономике снизился с 1990-го к 2010 г. примерно в 4 раза. Если в 1989 г. удельный вес черной металлургии в вывозимой продукции составлял 16,8%, а машиностроения – 37,8% (то есть большая часть произведенного металла перерабатывалась и выходила за пределы Украины в виде продукции машиностроения), то сейчас в структуре экспорта они поменялись местами: металлургия составляет 33%, машиностроение – менее 18% [8].

Масштабы деиндустриализации украинской экономики на основании весьма скурых данных государственной статистики выглядят следующим образом. Среднегодовая численность наемных работников в промышленности снизилась с 7,8 млн в 1990 году до 3,0 млн в 2011 году, т.е. в 2,6 раза. Для сравнения: численность наемных работников во всех отраслях экономики сократилась с 24,7 млн до 12,1 млн или в 2,0 раза [9]. Наиболее сильно в 1990-е годы пострадали отрасли машиностроения и металлообработки: численность промышленно-производственного персонала в машиностроении сократилась за 1990-2000 гг. в 2,8 раза, в приборостроении – в 4,1 раза, в автомобильной промышленности – в 2,3 раза, в тракторном и сельскохозяйственном машиностроении – в 2,7 раза. Численность персонала в легкой и микробиологической промышленности уменьшилась, соответственно, в 3,4 и 2,7 раза. В 2000 г. продукция машиностроения составляла всего 35% от уровня 1990 г.; продукция автомобильной промышленности – 30%, тракторного и сельскохозяйственного машиностроения – 14% [10]. Следует особо подчеркнуть, что сокращение наукоемких отраслей промышленности происходило на фоне общей технологической отсталости украинского производства, 95% продукции которого относится к третьему и четвертому технологическим укладам.

Намного сложнее отследить динамику количества самих промышленных предприятий (эти данные просто отсутствуют). Более того, после изменения методики учета промышленных предприятий прямое сопоставление стало невозможным. На практике вместо одного среднего или крупного предприятия, функционировавшего в прошлом, нередко появлялось несколько новых «юридических лиц» (вследствие дробления промышленных гигантов на куски с целью перепродажи, репрофилирования, сбыта на «металлолом» и пр.). В результате, если в 1995 г. в Украине насчитывалось 8900 промышленных предприятий [11], то на конец 2000 г. функционировало 10502 промышленных предприятия (без малых) [12], а в 2007 г. – 54925 предприятий [13]. При этом косвенные расчеты (по данным о распределении предприятий по размерам [14]) показывают явную тенденцию сокращения количества крупных и средних промышленных предприятий (на 17% к официально указанному в 1995 г. числу предприятий; на 29% – к заявленному их количеству в 2000 г.). Следует подчеркнуть, что именно средние и крупные

предприятия определяют промышленный потенциал страны. Не случайно на них занято, соответственно, 25,1% и 63,5% наемных работников промышленности [15]. К этому следует добавить качественные характеристики украинских предприятий: низкую рентабельность (16,8% в 1990 г., 4,8% в 2011 г.); большую долю убыточных предприятий (2% в 1990 г., 38% – в 2011 г.); высокую степень износа основных средств (по всем видам экономической деятельности она достигла в 2010 году 74,9%; в обрабатывающей промышленности – 66,8%) [16].

Закономерным следствием деиндустриализации стали рост безработицы и неполной занятости, сокращение возможностей получения достойной работы, трудовая миграция и «утечка рабочих рук и мозгов», деквалификация работников, уменьшение доходов работающих и усиление социально-экономического неравенства. Изменилась также социальная структура украинского общества, ценностные и поведенческие установки людей. Закрытие и сокращение производственных мощностей привело к разрушению инфраструктуры населенных пунктов, созданной в привязке к потребностям функционирования промышленных предприятий, что дополнительно ухудшало качество жизни людей.

Итак, по данным мониторинга, проводимого Институтом социологии НАН Украины с 1992 года (N=1800), 16% населения в 2012 году находились в поиске оплачиваемой работы и были вынужденно безработными. При этом на трудность найти работу по квалификации и с достойной оплатой в их населенном пункте указали 84% украинских граждан; о том, что трудно найти любую работу заявили 58% украинцев. Не случайно каждый пятый хотел бы выехать за пределы своего населенного пункта.

Привычными стали практики вынужденной неполной занятости. Больше всего они распространены в отраслях промышленности. По данным статистики, к 2011 г. существенно сократилась (в четыре с лишним раза) численность промышленных работников, находившихся в условиях вынужденной неполной занятости. В то же время принципиально изменилось соотношение между видами неполной занятости. Если раньше преобладала практика отпусков без сохранения зарплаты, то сейчас – занятость неполный рабочий день.

Поскольку сокращение занятости в отраслях промышленности, как правило, касалось высокооплачиваемых мест, это существенно сказывалось на доходах населения и усиливало социально-экономическое неравенство. По данным нашего мониторинга, в семьях почти половины украинских граждан среднедушевые доходы не превышали прожиточный минимум, в семьях почти трети они, хотя и выше прожиточного минимума, но меньше его двойного размера.

Бедность и вынужденная незанятость выталкивали 20-25% трудоспособного населения (5-6 млн чел. в год) на работу за пределы Украины [17]. И хотя заработки гастарбайтеров пополняют бюджеты их семей в Украине, негативных социальных последствий такого способа выживания больше, чем позитивных. Ведь помимо физического уменьшения трудового потенциала страны, происходила, как правило, деградация рабочей силы и ухудшение социального здоровья и качества жизни в семьях трудовых мигрантов (за счет расширения неполных семей, развития социального сиротства, алкоголизма и прочих социальных патологий). Сегодня на временные заработки за рубеж, по данным социологического мониторинга, готовы уехать 5-6% украинских граждан. Более 60% нелегальных украинских мигрантов, работающих за границей, не хотят возвращаться на родину. Еще опасней для национальной безопасности страны иная тенденция – более 80% студентов Украины нацелены сегодня на работу за границей [18].

Изменение условий жизни объективно вызывает постепенное изменение ценностей, в том числе ценностей труда, престижа профессий. Раньше на формирование уважительного отношения к труду рабочего человека целенаправленно «работали» экономические и социальные стимулы, идеологические институты. Сегодня в условиях монетаризации сознания главной поведенческой ценностью и критерием успешности в жизни становятся деньги. Они определяют место человека в социальной иерархии, его личные возможности и общественное признание. По данным всеукраинского опроса этого года почти половина украинских граждан (45%) считают богатство, деньги самым главным критерием успеха человека в нашей стране (для сравнения: 41% таковым считают успешную карьеру, по 36-37% – хорошую семью и крепкое здоровье, 21% – наличие престижных вещей, 12% – хорошее образование и т.д.).

Заметно снизился престиж профессии рабочего. По данным опроса старшеклассников Украины (2011, N=1013) только 0,3% выпускников выбирают в будущем рабочие профессии. По результатам массового социологического опроса рабочего класса, впервые проведенного в Украине после ее капитализации и развала СССР (2013, N=1800), большинство ответивших рабочих (69%) заявили, что они не хотели бы, чтобы их дети или внуки продолжили рабочую династию (хотели бы такого продолжения 14% ответивших; ответили 1344 человека или 75% опрошенных).

Изменения в социальной структуре под влиянием деиндустриализации связаны, естественно, с сокращением численности рабочего класса. Она, согласно статистическим данным, сократилась в Украине за время ее независимости более чем вдвое. Официальная статистика даже отказалась от использования термина «рабочий класс», хотя, по данным мониторинга 2012 г., наибольшую по численности социальную группу по признаку

занятости составляют именно рабочие (21%, в том числе 14% –квалифицированные рабочие и 7% – разнорабочие). В качестве примера приведем несколько цифр, характеризующих положение рабочих в современном украинском обществе в контексте проблемы деиндустриализации.

На вопрос, изменилось ли в целом положение рабочих (зарплата и другие условия труда) на предприятии, где они работают, по сравнению с советским временем, половина ответивших (49%) сказали, что положение рабочих ухудшилось (ответили 1204 человека (67% опрошенных)). 11% рабочих считают, что оно улучшилось, 14% – что оно не изменилось; 26% ответивших не смогли определиться с ответом. Пятая часть опрошенных рабочих получает заработную плату неофициально, в том числе 12% – всю зарплату; 7% – часть официально, часть – «в конверте». Наиболее важным на работе для рабочих является гарантия занятости (56%), на втором месте по значимости находятся хорошие взаимоотношения с товарищами по работе (40%), на третьем – высокий заработок и интересное содержание работы (по 30%). Вынужденно безработным в результате увольнений или сокращения кадров был каждый четвертый рабочий (24%), при этом в ситуации вынужденной безработицы он находился более года (в среднем 14 месяцев). Каждый второй и более рабочий опасается, что в ближайшем будущем его премии и социальный пакет будут урезаны (53%); зарплата будет уменьшена (65%), а сам он будет уволен или переведен на неполный рабочий день (59% и 57% соответственно). Материальное положение рабочих подтверждает постсоветский феномен «работающих бедных». Средний размер месячной заработной платы, после вычета всех налогов, почти у половины рабочих (48%) не превышает 2294 грн – двух прожиточных минимумов (или двух минимальных зарплат на момент опроса); треть рабочих получает до трех минимальных зарплат (33%), 11% – до четырех прожиточных минимумов. Доход только 5% рабочих позволяет покрывать все необходимые расходы и даже делать сбережения. Для подавляющего большинства имеющиеся доходы обеспечивают только необходимое ежедневное потребление. Более того, 36% рабочих указали, что им не хватает полноценного качественного питания; 26% – необходимой одежды; 42% – возможности оплачивать необходимые медикаменты и медицинскую помощь; 37% – нормальных жилищных условий; 43% – необходимых условий для развития и образования детей.

В целом двадцатилетие рыночных реформ в Украине обернулось огромными экономическими и социальными потерями. И хотя темпы деиндустриализации к концу этого двадцатилетия замедлились, сам процесс не завершился. Политическая и экономическая напряженность в Украине усиливается неопределенностью и непредсказуемостью внешних интеграционных процессов в контексте выбора главного направления сотрудничества.

Однако при всей важности и многоплановой роли интеграционного выбора Украины в международных экономических отношениях, главным является внутренняя политика государства по обеспечению реального экономического и социального развития, не декларация необходимости модернизации и инновационного развития экономики, а реальное обеспечение этого курса на основе научно обоснованной промышленной и технологической политики, реальной заинтересованности власти в восстановлении промышленного и научного потенциала страны и в проведении неоиндустриализации украинской экономики.

Литература:

1. International Encyclopedia of Economic Sociology. Eds. J.Beckert, M.Zafirovski. – L. and N.Y.: Routledge, 2011. – P.138.
2. Білорус О., Павловський М. Прийде судний день на кримінальних олігархів//Голос України. – 2000. – № 18.
3. Статистичний щорічник України за 2009 рік. – К.: Держкомстат, 2010. – С.549.
4. Там же. – С.549, 553.
5. Шелкова О. Украина-ВТО: Все хорошо, прекрасная маркиза. Не надо плакать – Режим доступа:<http://polemika.com.ua/article-118428.html>
6. «ЗАЗ» за полгода сократил производство легковых авто на 52% – Режим доступа: <http://economics.unian.net/rus/news/172469-zaz-za-polgoda-sokratil-proizvodstvo-legkovyih-avto-na-52.html>
7. Соціально-економічний розвиток України за січень-вересень 2013 р. Державна служба статистики України – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>
8. Задоя А.А. Деиндустриализация в Украине: «Двадцать лет спустя» // Академічний огляд. 2012. № 1 (36). – С. 28-31.
9. Статистичний щорічник України за 2011 рік. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2012. – С. 353.
10. Статистичний щорічник України за 2000 рік. – К.: «Техніка», 2001. – С. 365, 366, 113.
11. Статистичний щорічник України за 1995 рік. – К.: Техніка, 1996. – С. 154-155.
12. Статистичний щорічник України за 2000 рік. – К.: «Техніка», 2001. – С. 100-101.
13. 13 Статистичний щорічник України за 2007 рік. – К.: Вид-во «Консультант». 2008. – С. 111.
14. Там же. – С. 314.
15. Там же. – С. 312.
16. Статистичний щорічник України за 2001 рік. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2002. – С.114; Статистичний щорічник України за 2011 рік. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2012. – С. 106, 93.

17. По оценкам экспертов, за рубежом работает 5–6 миллионов украинцев – Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2011/0477/gazeta025.php>
18. Более 80% выпускников вузов хотят работать за границей – Режим доступа: <http://finance.bigmir.net/career/13477-Bolee-80--vypusknikov-vuzov-hotjat-rabotat--za-granicej>.

Руденко А.А. (Санкт-Петербург)

**Специфика трудовой адаптации мигрантов
в строительной индустрии Санкт-Петербурга**

В середине XX в. Санкт-Петербург, как и большинство городов Европы с многомиллионным населением, столкнулся с аналогичными проблемами, в число которых входят: повышенная смертность, низкий уровень рождаемости и преобладание однодетной семьи, высокий удельный вес лиц старшего возраста, суженный тип воспроизводства населения [1]. Одним из решений данной проблемы явилось привлечение иностранных работников – трудовых мигрантов из стран ближнего и дальнего Зарубежья.

В настоящее время существует ряд отраслей, где сконцентрирован наибольший процент работников-мигрантов. К ним относятся: строительная индустрия, торговля, ЖКХ и др. [2].

Строительная отрасль является одной из лидирующих по объему привлечения трудовых мигрантов. Так, на период 2008 года строительным компаниям Санкт-Петербурга было выдано 37% разрешений на использование труда иностранных работников [3]. Строительство, представляя собой самостоятельную область экономики страны, которая предназначена для ввода в действие новых, а также расширение, реконструкцию и техническое переоснащение действующих объектов производственного и непромышленного назначения, играет определяющую роль в создании условий для динамичного развития экономики [4]. Строительная индустрия на настоящем этапе испытывает ряд проблем: это нехватка квалифицированных специалистов-строителей, а также низкий престиж профессии строителя у молодежи [5].

Исследователями [6] отмечено появление нового феномена, связанного с инклюзией трудовых мигрантов в строительную отрасль – появление феномена «бригады-общины», комплектуемой по этническому принципу, возглавляемой бригадиром – лидером, пользующимся непререкаемым авторитетом как в производственной, так и в

непроизводственной сферах жизнедеятельности мигрантов. Функции социализации, адаптации, профессиональной подготовки осуществляются внутри этих общин. Помимо всего прочего, они же являются и своеобразными «профсоюзами»; в них поощряется вертикальная мобильность. Финансово-хозяйственной деятельностью ведает бригадир, который и выплачивает каждому члену зарплату и поощрительные выплаты.

С целью более полно исследовать трудовые отношения, трудовую адаптацию иностранных работников-мигрантов в условиях российского города автором было проведено два качественных социологических исследования. Первое было проведено в период 2010-2011 гг. Объект – частная строительная компания «Стройка» (название изменено – прим. авт.). Метод исследования – полуструктурированное интервью. Было опрошено 20 трудовых мигрантов (таджики и узбеки), занимающих различные позиции в профессиональной иерархии, и русские сотрудники (от подсобника до генерального директора). Второе исследование проводилось в 2012-2013 годах. Объектом послужили две небольшие бригады строителей (таджики, узбеки), занимающиеся частными ремонтными работами. Всего было опрошено 10 трудовых мигрантов из обеих бригад (поровну из первой и второй). Некоторые выводы по результатам исследований освещены ниже.

По мнению самих индивидов, занятых в строительной отрасли, дополнительной общей проблемой (помимо вышеперечисленных) в частности, для подавляющего большинства небольших частных фирм, является удорожание строительных материалов и временные простои в работе, связанные как с сезонностью, так и с недостаточным количеством заказов. Это определяет и постоянные колебания как с численностью штата, в особенности трудовых мигрантов, которые используют частные компании как своеобразный «перевалочный пункт» в своей профессиональной карьере.

Само понятие «трудовая адаптация» размывается у трудовых мигрантов, лишаясь характеристики постоянства: труд – это то, что приносит им наибольший заработок в данный момент времени.

Среди основных проблем, существенно влияющих на итоговый результат труда работников-мигрантов и осложняющих полноценное включение в строительную индустрию, по мнению руководства, являются: недостаточная мотивированность на результат, на сам процесс работы в целом, на профессиональное обучение и совершенствование трудовых и профессиональных навыков (при желании увеличения своего заработка), а также недостаточный уровень лингвистической (языковой) компетентности для выполнения сложных работ. Это приводит к занятию мигрантами самых низших позиций в профессиональной иерархии. Помимо вышеперечисленного, дополнительным стопором на определенном этапе служит сам феномен «бригады-общины», так как в случае

межкультурной коммуникации мигранты предпочитают «закрывать» преимущественно в рамках своего небольшого коллектива, не всегда слушая и следуя советам и указаниям русскоязычных коллег.

Другая ситуация у профессиональных бригад-строителей. Будучи включенными в рынок труда через сеть знакомых по диаспоре, мигранты стремятся к повышению уровня своей лингвистической компетентности (в частности, ряд респондентов повышают уровень владения языком на языковых курсах), поддерживают свой профессиональный уровень, стремятся к максимально доверительным отношениям путем полного соблюдения всех взятых на себя обязательств, приумножая, таким образом, межличностное доверие.

Литература:

1. Региональные особенности воспроизводства и миграции населения в СССР/Под ред. Н.М. Римашевской. М., 1981. – С. 182.
2. Подробнее о квалификационном составе мигрантов в России см.: Акопов С.В., Розанова М.С. Идентичности в эпоху глобальных миграций. Научное издание. – СПб.: Издательство ДЕАН. 2010. – С. 167.
3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.baltslon.ru/rus/publications/article21/>. (дата обращения 31.07.2013 г).
4. Смирнов Е.Б., Евтюкова К.С. Состояние строительной отрасли в Российской Федерации. – С. 1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/105-7285> (дата обращения 31.07.2013 г).
5. Колмыкова М.А. Кадровая проблема предприятий строительной отрасли в современных российских условиях. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_osnovnoy_5/Kolmykova%20M.%20A..pdf (дата обращения 31.07.2013 г).
6. Назаров В.В. Проблемы трудовых мигрантов в строительной отрасли: социологический аспект/ Вестник Челябинского государственного университета. 2009. № 11. (149). Философия. Социология. Культурология. Выпуск 11. – С.159.

Ресурсность рабочих в условиях российской модернизации

Процесс модернизации, который, по выражению Ж.Т. Гощенко, стал «желаемой практикой для многих стран мира» [1], в России, находящейся в процессе постоянных колебаний с амплитудой от экономического роста до глубокого кризиса, носит противоречивый характер. Этапы российской модернизации характеризуются состояниями, чаще всего употребляемыми с частицей НЕ: нестабильность, незавершенность, несбалансированность, неэффективность и, наконец, неравномерность её протекания в различных регионах.

При концептуализации понятия модернизация мы придерживаемся точки зрения Н.И. Лапина, который понимает её как «комплексный процесс глубинных изменений цивилизационного характера, который совершается в различных странах под воздействием потребностей развития общества и человека, достижений науки и техники, конкуренции и иных способов взаимодействия акторов внутри стран и между ними» [2]. В своих работах, посвященных модернизации, Н.И. Лапин (вслед за китайским профессором, автором концепции вторичной модернизации Хэ Чуаньци) считает, что «в большинстве развитых стран одновременно осуществляются две стадии модернизации» [3] – *первичная*, знаменующая переход к индустриальному обществу, и *вторичная*, начавшаяся в период зарождения информационного общества. Проблемой противоречиво развивающегося российского общества стала попытка перехода на вторичный уровень модернизации при незавершенном первичном. «В современной России старту модернизации предшествовал не подъем, а глубокий спад обрабатывающей промышленности в 90-е гг. прошлого века и консервация её устаревающего оборудования в следующее десятилетие... Вместе с тем, российская экономика вступила в постиндустриальный этап, развитие которого означает информационную модернизацию, основанную на знаниях... Задача состоит в том, чтобы на разных этапах дифференцировать соотношение инвестиций в каждый из них (из этапов – *прим. автора*), обеспечивая оптимальную их координацию и эволюцию в направлении интегрированной модернизации» [4].

Наибольший урон от двойственной модернизации был нанесен российским рабочим, всей социальной группе, в недавнем прошлом считавшейся гегемоном общественного прогресса. Именно рабочие в большей степени, чем другие группы в структуре социума оказались не готовыми, с одной стороны, к стагнации индустриальной стадии модернизации, с другой стороны, к изменениям, которые диктуются информационным обществом. Структурные изменения в организации труда, становление новых форм распределения

рабочей силы, упрощение правил увольнения и найма, рост разнообразных форм внештатной занятости, тенденции к индивидуализации труда, гибкость производства – всё это вытолкнуло рабочих на периферию производственного процесса, усилило процессы нейтрализации данной социальной группы.

В 2010–2013 гг. кафедрой общей социологии и социальной работы Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского и Научной социологической лабораторией Вятского государственного гуманитарного университета было проведено эмпирическое социологическое исследование, основной целью которого стало изучение *ресурсности* современного рабочего в условиях российской модернизации. За основу был избран *ресурсный подход*, который в силу своей широты и многоаспектности открывает целый ряд возможностей для понимания проблематики современного социума в условиях, диктуемых «двойной» модернизацией. Методом глубинного интервью было опрошено 35 руководителей предприятий и методом раздаточного анкетирования 1400 рабочих различных отраслей народного хозяйства в Кировской и Нижегородской областях.

Одним из основных тезисов стала зависимость завершенности процесса первичной модернизации от региона. Для сравнения результатов был осуществлен пилотный проект, где в качестве изучения организованного кейса был избран завод по производству электроэнергетического оборудования в Московской области. Методом глубинного интервью было опрошено 5 представителей управленческого звена: руководство предприятия, руководитель отдела кадров, мастера цехов, проведены беседы с рабочими. Методом раздаточного анкетирования было опрошено 200 рабочих всех цехов предприятия. В рамках данной статьи итоги исследования представлены по Кировской и Московской области. Для подтверждения выводов были использованы результаты вторичного анализа базы данных в рамках проекта НИУ–ВШЭ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения» (*далее* – RLMS-HSE), который ведется с 1992 г. и представляет собой серию ежегодных лонгитюдных обследований населения РФ. Из массива 2012 г. отобраны 3106 представителей рабочих профессий.

Экономической целью формирования *ресурсности* рабочих является, с одной стороны, повышение благосостояния её обладателей, поскольку труд более квалифицированного работника, по всем законам, должен лучше оплачиваться, с другой – повышение благосостояния нанимающей их стороны. Современные рабочие обладают достаточно высоким уровнем образования и квалификации. Однако эти ресурсы в общей структуре ресурсности рабочего представлены лишь в виде ресурсных потенциалов, не способных в данное время приносить экономические дивиденды и быть преобразованными в ресурсы-активы или ресурсы-капиталы (*по терминологии Н.Е. Тихоновой* [5]). Часто результатом

накопленных знаний, квалификации и стажа рабочих является не увеличение материального достатка, а его уменьшение. В наиболее крайних формах происходит вытеснение работника с рынка труда в силу невостребованности его профессиональных знаний и опыта. Единственным выходом для такого работника становится либо смена профессии, либо размен квалификации на условие занятости.

Пользуясь терминологией Ю.А. Корчагина [6], можно предположить, что современные рабочие оказываются обладателями *нейтрального человеческого капитала*. Ученые, на основании критерия креативности, созидательности и эффективности, выделяют три его вида: **отрицательный** (разрушительный, активно мешающий процессам развития), **пассивный** (чисто потребительский, некреативный, не участвующий в инновационных процессах), **положительный** (созидательный, креативный, инновационный). Обладатели *пассивного человеческого капитала* – это низко конкурентоспособные и некреативные индивиды, деятельность которых в основном направлена на самовыживание и самовоспроизводство, а не на участие в инновационных процессах. *Отрицательным капиталом* обладают представители криминальной среды, использующие свои знания и опыт с явно разрушительными целями. Об отрицательном человеческом капитале заговорил ещё Дж. Стивенс [7] в 80-х годах. прошлого столетия. Правда, он развивал не столь жесткие представления о нем, доказывая, что «постепенное приобретение отрицательного человеческого капитала происходит, например, у лиц, занятых низкоквалифицированным и низкооплачиваемым трудом и постоянно меняющих места работы. Результатом «роста стажа» здесь является уменьшение зарплаты и благосостояния работника» [8].

Нам не хотелось бы говорить о человеческом капитале рабочих, так как в условиях нестабильности российской модернизации целесообразнее начинать работу с изучения их *ресурсности* как составляющей человеческого капитала. Необходимо разработать стратегические направления, позволяющие повысить качество трудовых ресурсов с целью перераспределения инвестиций и выгод и внесения их в человеческий капитал работника как со стороны государства, так и со стороны региональных властей и производств. Под *ресурсностью* мы понимаем *характеристику, предполагающую наличие достаточного количества и качества ресурсов с различной степенью их актуализированности (в виде «потенциалов, активов и капиталов»), объем и структура которых конвертируются в экономическую составляющую, «задают» различные стратегии профессиональных действий, определяют разную эффективность этих действий.* Результатом анализа уровня актуализации ресурсов и их взаимной конвертируемости у социальной группы рабочих стало выделение нами восьми основных групп ресурсов, которые распределены в зависимости от их значимости на той или иной стадии модернизации. При измерении

ресурсности рабочих в условиях первичной (индустриальной) модернизации целесообразно учитывать следующие виды ресурсов: квалификационный, экономический, властный, социальный, личностный, ценностный. Значения вторичной (информационной) модернизации, с нашей точки зрения, определяются информационно-инновационным ресурсом и не менее важным биологическим (возрастным) ресурсом рабочих.

Биологический ресурс молодости в современном обществе может быть отнесен к вторичной стадии модернизации в силу его многократного превалирования над другими ресурсами. Для современных производств характерно, с одной стороны, гипертрофированное желание принимать на работу только молодежь. Реалии современности ведут к тому, что «пожилые» рабочие будут «покидать сцену» задолго до того, как они физически и умственно станут неспособными продолжать свою работу. Статистика в системе организации труда констатирует сужение временных рамок, в пределах которых людей нанимают на работу. Ещё в 1996 г. М. Кастельс предсказал, что в Америке и Западной Европе реальный рабочий цикл сократится до 30 лет (с 24 до 54 лет), при приблизительной продолжительности жизни 75-80 лет [9]. В России границы «трудонанимаемого» возраста могут быть еще более сужены. Н.Е. Тихоновой при расчете физиологического ресурса учитывались и начислялись баллы в первую очередь за «мужской пол респондента, его возраст в интервале от 22 до 40 лет и хорошее здоровье» [10], которые являлись дополнительными преимуществами при приеме на работу, способными обеспечить активы в виде рент. Границы трудонанимаемого возраста сокращены у неё до 18 лет.

Феноменом незавершенной первичной и начатой вторичной модернизации является *«отрицательная» ресурсность* рабочих, которая выражается, с одной стороны, в *неэффективности использования ресурсов индустриальной модернизации в силу их невостребованности*, с другой стороны, в *невозможности накопления новых видов ресурсов, связанных с информационной модернизацией, в силу нестабильности и изменчивости развития приоритетных отраслей народного хозяйства и отсутствия четкого понимания дальнейшего развития российской экономики*.

Наиболее пострадавшим от «двойной» модернизации оказался *квалификационный ресурс*, являвшийся на протяжении длительного времени приоритетным при определении ресурсности рабочего. Современные рабочие имеют достаточно высокий уровень образования. Наблюдается устойчивый повышательный тренд количества «счастливых» обладателей дипломов вузов среди рабочих (9,1% – Москва, 13,3% – Киров). Между тем ни одна из профессий рабочих, согласно данным Единого тарифно-квалификационного справочника, не предполагает необходимости наличия высшего профессионального образования. Опросы руководителей предприятий показали, что, выбирая при приеме на

работу из двух кандидатур, предпочтение они отдадут тому кандидату в рабочие, который не имеет высшего образования, так как перспектива сохранить его на «рабочей сетке» намного выше. Почти каждый четвертый рабочий имеет среднее профессиональное образование (18,8% – Москва, 23,7% – Киров), которое, как правило, также является избыточным для большинства рабочих профессий. Наблюдается устойчивое падение спроса на начальное профессиональное образование, хотя доля выходцев из ПТУ всё ещё велика, особенно в старших возрастных группах рабочих (25,5% – Москва и 29,6% – Киров). Сокращается и доля малообразованных рабочих, имеющих основное общее образование, начальное и ниже (см. табл. 1).

Таблица 1

**Уровень профессионального образования рабочих
(в зависимости от региона),%**

Варианты ответа	Москва	Киров	RLMS
Начальная или неполная средняя школа	5,5	3,3	5,9
Полная средняя школа	26,1	17	15,1
Профессиональные курсы шоферов, трактористов и т.д.	7,3	6,8	13,4
ПТУ, ФЗУ, ФЗО без среднего образования	7,3	6,3	7,6
ПТУ со средним образованием, техническое училище	25,5	29,6	28,7
Техникум, мед., муз., пед., худ. училище	18,8	23,7	21,2
Институт, университет, академия	9,1	13,3	7,8
Итого	100	100	100

Наблюдается статистически значимая зависимость уровня профессионального образования рабочих от региона. Рабочие Кировской области имеют более высокий уровень образования, нежели представители этой группы в Московской области. Это связано, во-первых, с низкой позицией Кировской области в структуре модернизации. От рабочих требуется большое количество ручного неавтоматизированного труда, а, следовательно, более высокий уровень образования и квалификации. Во-вторых, столица предлагает широкий спектр рабочих мест различной специализации. Группа рабочих, престиж профессий которых чрезвычайно низок, в большей степени, чем в других регионах, пополняется за счет низкоквалифицированных кадров или мигрантов. Кировская область располагает многократно более скудным набором вакансий, поэтому профессии рабочих для

значительной доли населения становятся единственным выходом приобретения и сохранения занятости.

Ещё одной реалией современности становится отсутствие зависимости требования к уровню квалификации рабочих от степени модернизованности предприятий. Рабочие многих предприятий (чаще государственных) вынуждены работать на устаревшем оборудовании, с низкой производительностью труда, выпуская неконкурентную на мировом рынке продукцию. От них не требуется высокого уровня квалификации. Рабочие негосударственных предприятий, процесс механизации и частичной автоматизации производства на которых приводит к постепенному отказу от ручного труда, также столкнулись с проблемой нивелирования ресурса квалификации. Интервью с работодателями показали, что чем «успешнее» и производительнее предприятие, тем тверже оно в своих попытках «максимально отстранить человека от технологии». Большое количество квалифицированного труда порождает целый комплекс проблем, начиная с зависимости предприятия и его управленческого звена от высококвалифицированных рабочих, заканчивая сложностями с модернизацией производства и стабилизацией вопросов качества. Современное производство в большинстве своём может обходиться 3–4 разрядом рабочих, владельцами которых являются уже выпускники профессиональных технических училищ. Более высокие разряды просто не востребованы. Вместе с тем, обладателями 5, 6 и 7 разрядов, по результатам наших исследований, в Кировской области являются 48,6%, то есть каждый второй рабочий (совокупный процент), в Московской области – 27,5% (см. табл. 2). И снова Кировская область выходит в «лидеры» по числу невостребованных разрядов.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос:

«Какой у Вас разряд по профессии?» (в зависимости от региона),%

Варианты ответа	Разряд по профессии							Итого
	1 разряд	2 разряд	3 разряд	4 разряд	5 разряд	6 разряд	7 разряд	
Москва	2	4,9	28,4	37,3	11,8	15,7	0	100
Киров	0	6,7	15	29,6	27,9	16,2	4,5	100

Проведенные исследования позволили сформулировать следующие выводы.

Процесс «двойной» модернизации в России носит противоречивый характер. Оказавшаяся незавершенной первичная стадия и начавшаяся вторичная повлекли за собой целый комплекс проблем. Государство ставит задачи инновационного развития экономики, то есть, такой экономики, которая «существенным образом меняет наши представления о

социальной реальности во всех её проявлениях» [11]. Однако большинство производств, находящихся с конца 90-х гг. прошлого столетия в полуразрушенном состоянии и выпускающих неконкурентоспособную продукцию, не готовы к выполнению этой задачи. Им катастрофически необходимо прохождение и завершение полного цикла индустриальной модернизации. Попытка перескочить на новую стадию только усугубляет положение. России необходим последовательный переход от «двойной» модернизации к интегрированной модернизации. Особое внимание при этом следует уделить сбалансированному развитию регионов и отраслей народного хозяйства.

Знания и квалификация рабочих, зажатых жерновами «двойной» модернизации, оказываются невостребованными. Инновационная экономика требует от них гибкости, способности к постоянному переобучению и переквалификации, к освоению нового, то есть, ресурсов вторичной модернизации, опыт накопления которых у рабочих, выращенных реалиями советской действительности, отсутствует. Формируется *«отрицательная» ресурсность* этой социальной группы, при которой они оказываются не готовыми не только распрощаться с уже имеющими ресурсами, но и приобрести новые в силу нестабильности общественного развития. Инициатива рабочих направлена на самовыживание, а не на участие в инновационной деятельности. Сложившуюся ситуацию можно охарактеризовать с помощью понятия «ресурсное проклятие», наиболее часто применимого учеными для описания сырьевой структуры российской экономики. В сложившейся ситуации данное понятие подходит и для описания социальной группы рабочих в условиях «двойной» модернизации.

Литература:

1. Тощенко, Ж.Т. Новые тенденции в развитии российской социологии/Ж.Т. Тощенко //Новые идеи в социологии: монография/Отв. ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2013. – С. 16.
2. Лапин, Н.И. Состояние модернизации в России и её регионах (Стадии модернизации, их уровни и фазы)/Тезисы доклада на Ученом совете Института социологии РАН [Электронный ресурс]. – http://www.isras.ru/files/File/Doclad/Uchenyi_sovet_20.06.12_Lapin.pdf / дата доступа 7.06.2013.
3. Лапин, Н.И. Измерение модернизации российских регионов и социокультурные факторы её стратегии/Н.И. Лапин//Социологические исследования. 2012. № 9. – С. 5.

4. Лапин, Н.И. Социокультурные факторы российской стагнации и модернизации/ Н.И. Лапин//Социологические исследования. 2011. № 9. – С. 14.
5. Тихонова, Н.Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях/Н.Е. Тихонова//Социологические исследования. 2006. № 9. – С. 28–40.
6. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. Доклад на семинаре «Человеческий капитал как междисциплинарная область исследований». (Факультет психологии НИУ ВШЭ, Москва). 26 апреля 2013 г.[Электронный ресурс].
7. URL: <https://www.hse.ru/data/2011/04/29/1210692190/Doklad.doc>.
8. Stevens, J.B. Secondary Workers and the Acquisition of Negative Human Capital /J.B. Stevens//Western Journal of Agricultural Economics. 5 (2). 73–87.
9. URL:<http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/32396/1/05020073.pdf>/дата доступа 8.06.2013.
10. Поддьяков, А.Н. Матрицы игр человеческого метакпитала: игры на повышение или понижение столяров, грабителей или профессоров/А.Н. Поддьяков//Экономическая социология. Т. 13. № 3. – Май 2012. – С. 73.
11. *Castells M. The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. I. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell, 1996. – P. 443.*
12. Тихонова Н.Е. Социальная стратификация в современной России: опыт эмпирического анализа. М.: Институт социологии РАН. 2007. – С. 251.
13. Тощенко, Ж.Т. Новые тенденции в развитии российской социологии/Ж.Т. Тощенко //Новые идеи в социологии: монография/Отв. ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2013. – С. 6.

Сечко Н.Н. (Минск)

Сегментация каналов трудоустройства на белорусском рынке труда

Практически каждый из нас хотя бы раз в жизни устраивался на работу и перед ним стоял вопрос: «Как искать работу, куда обращаться, какие каналы трудоустройства использовать?». Конечной целью процесса трудоустройства для человека является обретение статуса занятого и попадание на внутренний рынок труда предприятия (организации).

Согласно теории сегментации рынка труда [1] внутренний рынок труда предприятий (на основе различий в характеристиках занятости) подразделяется на:

– *первичный* сегмент с высоким статусом работ, требующих долговременного обучения, с высокой заработной платой, хорошими условиями и режимом труда, стабильной занятостью, гарантиями и перспективами продвижения;

– *вторичный* сегмент, предлагающий работы в основном низкого класса (статуса), не требующие длительного обучения, с низкими гарантиями и малыми перспективами профессионального и карьерного роста.

Среди ряда факторов, определяющих трудоустройство на определенный сегмент рынка труда, следует отметить и значение стратегии трудоустройства, складывающейся из совокупности используемых каналов трудоустройства. *Канал трудоустройства (найма)* – это способ взаимодействия работника и работодателя по поводу трудоустройства (найма), т.е. согласования предложения и спроса на труд. *Выделяют формальные каналы трудоустройства*, использующие при трудоустройстве помощь формальных (официальных) посредников, – государственной службы занятости, кадровых агентств, рекламы в СМИ, рекламных объявлений в Интернете, распределение после окончания учебных заведений. Прямой набор через отделы кадров также относится к *формальным каналам* трудоустройства, так как базируется на индивидуальной инициативе соискателей и не использует ресурсы социальных сетей, хотя и осуществляется без участия формальных (официальных) посредников в традиционном понимании. К *неформальным каналам трудоустройства*, характеризующимся отсутствием формальных посредников при трудоустройстве и использованием ресурсов социальных сетей, относятся: рекомендации знакомых, родственников и деловых партнеров.

К основным характеристикам каналов трудоустройства относятся: *частота использования* – характеризует численность работников, использовавших данный канал для поиска рабочего места; *результативность (эффективность)* канала трудоустройства – характеризуется долей работников, трудоустроившихся с помощью данного канала; *дифференциация каналов трудоустройства по обслуживаемым сегментам рынка труда* – характеризует принадлежность рабочих мест, на которые преимущественно можно устроиться через данный канал, к определенному сегменту рынка труда.

Согласно результатам социологических исследований Института социологии НАН Беларуси¹ наиболее эффективными каналами трудоустройства за последние 5 лет на

¹ Социологическое исследование «Роль социальных сетей в формировании моделей экономического поведения индивидов на белорусском рынке труда», проведено при поддержке БРФФИ в 2008 г.; выборочная совокупность составила 520 работников предприятий г. Минска, выделенных по критериям отрасли, размера и формы собственности. Республиканское исследование «Социологический анализ эффективности

белорусском рынке труда являются прямые обращения к работодателю, использование социальных сетей, т.е. трудоустройство через знакомых, родственников, и распределения после окончания учебного заведения, эффективность других каналов трудоустройства значительно ниже (см. таблицу 1).

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос: «Как Вы устроились на свою нынешнюю работу?», %

	2008 г.	2012 г.
1. Через государственную службу занятости населения	5,0	5,8
2. Использовал объявления в СМИ, Интернет	5,2	4,1
3. Распределился после окончания учебного заведения	15,0	10,2
4. Напрямую обращался к работодателю, в отделы кадров	33,3	43,8
5. Через кадровые агентства	1,0	3,2
6. Через знакомых, родственников	40,1	30,8
7. Другое	0,4	2,1
Всего:	100	100

Государственные службы занятости населения. Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь создана структура Комитетов по труду, занятости и социальной защите при каждом облисполкоме и Мингорисполкоме. Структурными подразделениями комитетов являются Управления занятости населения, осуществляющие реализацию государственной политики в области занятости населения и обеспечивающие соответствующие гарантии временно незанятых граждан. В состав Управлений занятости населения входят территориальные отделы трудоустройства, именуемые также государственными службами занятости населения (далее ГСЗН), которые непосредственно работают с обращающимися гражданами. В рамках деятельности данных органов функционирует Общереспубликанский банк вакансий. Согласно имеющимся статистическим данным, в 2008 г. обратились в органы по труду, занятости и социальной защите 322,3 тыс. человек, были трудоустроены 199,0 тыс. чел.; в 2012 г. обратились в органы по труду, занятости и социальной защите 290,3 тыс. человек, были трудоустроены 195,2 тыс. чел. [2]

Согласно данным социологических исследований при поиске работы в ГСЗН в 2008 г. обращались 10,8% опрошенных, результативным данный канал трудоустройства был для 5,0%

функционирования рынка труда Республики Беларусь в условиях экономических преобразований» выполнено в 2012 г.; выборочная совокупность составила 2530 респондентов выборка репрезентативна по полу, возрасту, образованию и регионам.

респондентов; в 2012 г. через службу занятости трудоустроились 5,8% респондентов. Среди трудоустроившихся через службы занятости преобладают респонденты с общим средним (34,0%) и средним специальным (39,4%) образованием. По категориям работников среди трудоустроившихся через ГСЗН преобладают рабочие (44,6%) и служащие без специального образования (не относящиеся к специалистам) – 13,0%, а лица, занимающие руководящие должности, отсутствуют. Наибольшая численность трудоустроившихся через ГСЗН занята следующими видами экономической деятельности: промышленность (17,0%), строительство (13,8%), торговля и общественное питание (11,7%), транспорт и связь (6,4%), ЖКХ (6,4%).

Полученные данные выявили, что использование службы занятости в качестве канала трудоустройства на современном белорусском рынке труда в большей степени соответствует ожиданиям соискателей, претендующих на занятость во *вторичном* сегменте рынка труда. Во многом такая *дифференциация по обслуживаемым сегментам* рынка труда объясняется тем, что в банке вакансий ГСЗН преобладают вакансии производственной сферы, государственных предприятий; в профессиональном разрезе общий заявленный спрос в основном представлен вакансиями для рабочих массовых строительных профессий, водителей, рабочих-станочников, электриков и т.д. Стоит отметить, что если в 2008 г. преобладали вакансии с невысоким уровнем заработных плат, то на сегодняшний день в банке данных представлен широкий диапазон по оплате труда – от низко до высоко оплачиваемых работ.

Кадровые агентства – это юридические лица либо индивидуальные предприниматели, занимающиеся трудоустройством граждан (как белорусских, так и иностранных) на территории Республики Беларусь и за рубежом. Согласно законодательным актам, они обязаны предоставлять в органы внутренних дел и комитеты по труду и социальной защите статистическую отчетность о результатах хозяйственной деятельности (в том числе и о количественно-качественных характеристиках трудоустроенных). Однако данные статистической отчетности о деятельности кадровых агентств в открытом публичном доступе отсутствуют.

Согласно данным исследований, в 2008 г. в кадровые агентства *обращались* 5,2% опрошенных наемных работников, *результативным* данный канал трудоустройства тогда был для 1,0% респондентов. По данным 2012 г. численность трудоустроившихся с помощью кадровых агентств возросла до 3,2% занятого населения. В возрастном разрезе наибольшую долю от трудоустроившихся через кадровые агентства составляет молодежная группа в возрасте от 18 до 33 лет – 47,4% , и возрастная группа 40–50 лет – 26,5%. По категориям работников, среди трудоустроившихся через кадровые агентства, преобладают рабочие – 52,8%, служащие – 20,7%, руководители среднего и низшего звена – 11,3%.

Кадровые агентства указывают на оптимальное выполнение функций за счет точного подбора работников и рабочих мест в соответствии с требованиями и запросами работодателей и наемных работников. Часто они позиционируют себя на контрасте с государственными службами занятости, отмечая, что *службы занятости* решают *социальные задачи* – трудоустроить, *кадровые агентства* работают с конкретными заказчиками – *подбирают персонал и место работы*. Кадровые агентства как канал трудоустройства на белорусском рынке труда находятся в стадии становления, они все активнее используют возможности Интернета для своего продвижения на рынок, предоставляя соискателю возможность отправлять резюме и регистрироваться в их банках данных.

Кадровые агентства, ориентирующиеся на долговременную работу на рынке, для соискателей предоставляют услуги бесплатно, а плата за подбор специалиста взимается с предприятия, составляя одну среднемесячную заработную плату подобранного специалиста, либо 15–20% от его годового фонда заработной платы. В 2008 г. кадровые агентства ориентировались преимущественно на обслуживание первичного сегмента рынка труда, однако на сегодняшний день, в связи с наличием запроса со стороны предприятий на подбор работников вторичного сегмента (рабочие, офисный персонал), обслуживают оба сегмента рынка труда.

Реклама в СМИ, в Интернет. По данным исследований в 2008 г. рекламные объявления в СМИ для поиска вакансий *использовали 7,7%* респондентов, *результативным* данный канал был для 4,2% респондентов. Среди тех, кто использовал СМИ в качестве канала трудоустройства, в 2008 г. 4/5 составили работники первичного сегмента и 1/5 – вторичного сегмента. Традиционные печатные издания (прежде всего газеты) обслуживают как первичный, так и вторичный сегменты рынка труда. Однако происходит *дифференциация СМИ по обслуживаемым сегментам рынка труда*: СМИ, ориентированные на специализированную профессиональную аудиторию (бухгалтерские, юридические, финансовые, компьютерные и т.п. компании), нацелены на обслуживание *первичного* сегмента (там представлены вакансии, требующие определенного уровня профессионально-квалификационной подготовки, опыта работы, специализированных навыков и т.д.). В СМИ, позиционирующих себя только как посредников на рынке труда, представлены вакансии как первичного, так и вторичного сегментов. В данных СМИ велика доля «сомнительных» вакансий (например, «менеджер по персоналу; по продажам в быстрорастущую компанию и т.д.»), что фактически ведет к вовлечению рабочей силы в дистрибуцию сомнительных товаров и БАДов и отвлечению ее из процесса общественного производства.

В 2008 г. использовали ресурсы Интернет для поиска работы 5,2% респондентов, *результативным* данный канал трудоустройства был для 1,0%. Наиболее активно Интернет использовали соискатели с высшим – 81,5% и средним специальным образованием – 14,8% респондентов из всех использовавших данный канал в 2008 г. Работники с профессионально-техническим образованием составили 3,7%; работники с общим средним и общим базовым образованием вообще не использовали Интернет для поиска работы. Во многом это объяснялось тем, что белорусские предприятия в 2008 г. недостаточно активно осваивали электронные ресурсы и даже имеющиеся web-страницы не использовали в должной мере как каналы найма работников.

По данным исследования 2012 г. 4,2% респондентов отметили, что они трудоустроились через объявления в СМИ, Интернет. Анализ *возрастного распределения* выявил, что наиболее активно данные каналы для поиска работы использует молодежная группа (18–30 лет) – около 1/2 от всех трудоустроившихся через СМИ, Интернет (2008 г. – 55,5%, 2012 г. – 47,6%). Представители старших возрастных групп в значительно меньшей степени используют данный канал в связи с большей укоренённостью на *внутреннем* рынке труда предприятий, меньшей потребностью в смене и поиске работы, наличием наработанной системы социальных связей (в 2012 г. среди использовавших данные каналы респонденты в возрасте 50-59 лет составили 11,9%, а лица старше 60 лет вообще ими не пользовались).

Определенную статистику по использованию Интернет как канала трудоустройства можно получить через сервисы статистики поисков Яндекс, Google и др. Статистика ключевых слов Яндекс на 04.06.2013 г. показывает, что за месяц по региону Беларусь по ключевым словам «работа», «вакансии» и сопутствующим словосочетаниям было 468.647 поисков [3]. Это свидетельствует о том, что Интернет как канал трудоустройства активно развивается, и даже если использование его ресурсов не всегда приводит к непосредственному трудоустройству, то он выполняет значительные информационные функции.

Распределение после окончания учебных заведений. Система распределения выпускников учебных заведений была одним из основных перераспределительных механизмов на советском рынке труда. С развитием рыночных отношений система связей между учебными заведениями и предприятиями оказалась разорванной. В Беларуси институт распределения выпускников учебных заведений восстановлен, отрабатываются механизмы функционирования и согласования интересов выпускников и нанимателей.

В Беларуси выпускники бюджетной формы обучения подлежат распределению; согласно статистическим данным из подлежащих трудоустройству специалистов с высшим

образованием трудоустраивают практически 90% (2008 г. – 86,1%, 2012 г. – 88,6%); из подлежащих трудоустройству специалистов со средним специальным образованием трудоустраивают около 80% (2008 г. – 79,8%, 2012 г. – 82,4%). Наиболее четко налажена система распределения и трудоустройства рабочих (служащих) с профессионально-техническим образованием: среди них трудоустраивают через систему распределения практически 80% *всех подготовленных* рабочих (служащих): 2008 г. – 81,2%; 2010 г. – 69,7%; 2011 г. – 71,5% [4].

По данным исследований, выполненных в 2008 г., указали, что они трудоустроились посредством системы распределения 15,0% респондентов, в 2012 г. – 10,2%. Данный канал в равной степени охватывает как первичный, так и вторичный сегменты рынка труда: в 2012 г. среди ответивших, что они трудоустроились через систему распределения, в равной степени представлены все категории работников: 9,1% руководителей высшего звена, 12,0% руководителей среднего звена, 10,9% руководителей низшего звена, 13,9% служащих и специалистов производственной сферы, 6,5% рабочих и т.д.

В ходе исследования было выявлено, что использование данного канала трудоустройства *поддерживается использованием* таких каналов как обращение к знакомым и родственникам, а также прямым обращением к нанимателю. Более 1/2 респондентов в возрастной группе до 25 лет, распределенных после окончания учебного заведения, использовали перечисленные каналы как поддерживающие, чтобы заранее обеспечить себя нужным запросом со стороны работодателя. Использование распределения в качестве *единственного и самостоятельного* канала в большей степени соответствует ожиданиям выпускников, не претендующих на престижные места с высоким уровнем оплаты.

Прямой набор через отделы кадров. По данным исследования, в 2008 г. прямые обращения к работодателю, в отделы кадров *использовали* 37,1% респондентов; *результативным* данный канал трудоустройства был для 33,3% респондентов. Более активно использовали данный канал работники *вторичного* сегмента: среди респондентов с общим базовым образованием 42,9% использовали данный канал, с общим средним – 39,6%, с профессионально-техническим – 42,1%; из числа обращавшихся респондентов с общим средним образованием трудоустроились 4/5, а с профессионально-техническим образованием – 3/4.

По данным 2012 г., устроились на работу, напрямую обращаясь в отделы кадров и к нанимателю, 43,8% занятого населения Беларуси; следует отметить возросшую результативность данного канала по сравнению с 2008 г. (+10,5%) и более активное использование данного канала нанимателями для поиска работников. Среди тех, кто

трудоустроился, используя данный канал, работники с общим средним образованием составили 22,8%, со средним специальным – 39,5%, с высшим – 21,3%.

Возрастное распределение устроившихся на работу посредством данного канала практически в равной мере представлено всеми возрастными группами (30-34 г. – 11,3%; 35-39 л. – 10,3%; 40-44 г. – 12,1%; 45-49 л. – 14,0%; 50-54 г. – 19,4%; 55-59 л. – 11,3%); только в молодежной группе показатели ниже (18-24 г. – 8,1%; 25-29 л. – 9,0%) в связи с тем, что в данной группе молодежь либо еще учится, либо трудоустраивается на первое рабочее место через систему распределения после окончания учебного заведения. Наиболее часто прямые обращения в отделы кадров для трудоустройства используют такие категории работников как рабочие в сфере промышленности, транспорта, торговли (31,8% от трудоустроившихся через данный канал); служащие и специалисты непродуцированной сферы (21,4%); рабочие сельского хозяйства (11,4%); руководители среднего и низшего звена (11,9%); в отраслевом разрезе представлены практически все сферы.

Таким образом, данный канал в большей мере соответствует ожиданиям соискателей, претендующих на занятость во *вторичном* сегменте *внутреннего* рынка труда на *крупных и средних* предприятиях независимо от формы собственности. Трудоустройства в первичный сегмент через данный канал ограничены; в первую очередь предприятия предоставляют в открытый доступ данные о вакансиях рабочих средней и низкой квалификации, разнорабочих, в связи с наличием четких критериев найма и меньшим влиянием на результаты хозяйственной деятельности, оказываемым данной категорией работников.

Рекомендации знакомых, родственников. Трудоустройство с помощью знакомых и родственников опирается на существующие социальные связи, «сетевую укоренённость» и социальный капитал соискателей. Социологические исследования показывают важность неформальных связей при поиске работы и зависимость успешности трудоустройства от позиции человека в сети социальных связей и его социального капитала. Одной из социальных проблем функционирования рынка труда является неполнота информации как о продавцах, так и о покупателях рабочей силы, средством ее решения служит задействование социальных связей, позволяющее получить предварительную информацию и сегментировать работодателей.

Данные социологического исследования 2008 г. выявили, что при поиске работы к знакомым *обращались* 39,6% опрошенных. Трудоустроились с их помощью 35,1% респондентов; к родственникам обращались 14,4%, а трудоустроились 5,0% респондентов, то есть ресурсы социальных сетей при поиске работы использовали 55,0% опрошенных респондентов. Большая результативность обращений к знакомым, чем к родственникам, при трудоустройстве объясняется тем, что *социальные связи* подразделяются на «*сильные связи*»

(strong ties) – с близкими друзьями и родственниками и «слабые связи» (weak ties) – с дальними знакомыми и коллегами. «Слабые» связи являются более эффективным в процессе трудоустройства, нежели «сильные» за счет значительного расширения масштабов привлекаемой информации. «Сильные» связи могут быть более эффективны в экстремальных случаях, например, когда нет запаса времени на поиск работы [5]. Данный канал использовали работники как *первичного*, так и *вторичного* сегмента рынка труда: среди респондентов с высшим образованием – 44,5%, со средним специальным – 31,7%, с общим средним – 34,0% и с профессионально-техническим образованием – 35,6%. *Роль социальных сетей дифференцирована для различных возрастных групп*: в возрастной группе 18–30 лет ресурсы социальной сети при поиске работы использовали 2/3 респондентов, а в возрастной группе от 50 и старше данный ресурс задействовали менее 1/10 респондентов. Для молодежи использование социальных связей при трудоустройстве более значимо, т.к. объем их социального капитала невелик.

При *нормальном функционировании рынка труда*, практика использования рекомендаций не замещает требований, предъявляемых к уровню квалификации, и не является механизмом дискриминации. Они могут дать *преимущество*, но лишь *ceteris paribus* (*при прочих равных условиях*), т.е. после того, как будут учтены те характеристики кандидатов на рабочие места, на которые можно формально опираться при найме. В этом случае социальные отношения работают как *поддерживающая рыночный обмен структура*, *дополняющая* рыночные отношения работников и нанимателей, порождая тем самым «резонансный» тип экономического поведения. Если рекомендации и связи становятся единственно определяющим фактором трудоустройства, фактически превращаясь в протекцию, не поддерживая, а *замещая рыночный обмен*, это ведет к развитию таких негативных социальных последствий на рынке труда, как закрытость определенных сегментов рынка, «блат» и т.д., порождая «диссонансный» тип экономического поведения [6].

В 2012 г. результативность использования социальных сетей (обращений к знакомым, родственникам) как канала трудоустройства снизилась, по сравнению с 2008 г. (2008 г. – 40,1%, 2012 г. – 30,8% респондентов), за счет возрастания эффективности прямых обращений к работодателю, в отделы кадров. Однако данные исследования показали, основной функцией социальных сетей на белорусском рынке труда является информационное посредничество, направленное на *дополнение* рыночных отношений работников и нанимателей, и порождающее тем самым «резонансный» тип экономического поведения. В качестве основных причин найма их на работу 2/3 респондентов,

использовавших ресурсы социальных сетей, указали на «знания и опыт работы», 2/5 – на «деловые качества, коммуникабельность», и только менее 1/10 – на «связи и знакомства».

Литература:

1. Edwards, R. Labour Market Segmentation / R. Edwards, M. Reich, D. Gordon. – N.Y., 1975.
Loveridge, R. Theories of Labour Market Segmentation / R. Loveridge, A. Mok. – Brussels, 1979.
2. Реализация активных мер политики занятости // Министерство труда и социальной защиты населения [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
3. <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Kopija-Realizatsija-aktivnyx-mer.pdf>. – Дата доступа: 02.05.2013.
4. Статистика поиска // Яндекс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wordstat.yandex.ru/>. – Дата доступа: 02.05.2013.
5. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сборник / Е.И. Кухаревич [и др.] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2012 г. – С. 138–141.
6. Экономическая социология: новые подходы к институциональному и сетевому анализу/сост. и науч. ред. В.В. Радаев. – М.: РОССПЭН., 2002. – 280 с.
7. Соколова, Г.Н. Социальные сети в системе трудовых отношений / Г.Н. Соколова. Н.Н. Сечко, Е.В. Таранова, О.В. Кобяк. – Минск: Право и экономика, 2008. – 135 с.

Струченков А.В. (*Макеевка, Украина*)

Динамика неформальной занятости населения Украины

Современный этап развития украинского общества характеризуется рядом негативных явлений на рынке труда, одним из которых является отток части занятого населения из официального сектора экономики в неформальный, теневой сектор. В последние годы изучению феномена неформальной занятости уделяется всё больше внимания. Это обусловлено ростом её масштабов, потребностями статистической оценки, а также значительным влиянием неформальных процессов на общую социально-экономическую ситуацию в государстве. Во второй половине 1990-х годов к вопросу определения понятия, объемов и масштабов теневой экономики и связанных с ней размеров неформальной занятости обратились В. Бородюк, Т. Приходько, Л. Ткаченко [1]. Анализ региональной

специфики неформальной занятости осуществлен в публикациях И. Ангелко, Н. Игнатоли, В. Файфуры [2].

Среди российских исследователей неправовые социальные практики на рынке труда стали объектом изучения Т. Заславской, М. Шабановой, В. Гимпельсон [3]. В монографиях и диссертациях И. Масловой, М. Самариной, А. Тарасовой [4] рассмотрены методы учета и оценки количества и состава неформально занятых, выявлены факторы, стимулирующие появление и распространение нестандартизированной занятости. Комплексным исследованием стала монография С. Барсуковой [5], в которой автор предложила не только собственное определение неформальной экономики, но и выявила связь между ценностями населения и его склонностью к неформальной экономической активности, проанализировала такие формы неформальной занятости, как сети поддержки и домашняя экономика.

Несмотря на значительный вклад украинских и российских социологов в исследования неформальной занятости, данный феномен не является в полной мере и всесторонне изученным. Указанное обстоятельство побудило нас также обратиться к анализу феномена неформальной занятости. Целью предложенной статьи является всестороннее комплексное изучение ситуации с неформальной занятостью в Украине в 2000-е годы. Задачи исследования состоят в том, чтобы: 1) проанализировать степень научной разработанности проблемы; 2) определить основные критерии, по которым идентифицируются неформально занятые; 3) опираясь на результаты социологических опросов и статистических обследований, выявить динамику численности и состава неформально занятого населения Украины; 4) на основе анализа количественных данных определить особенности неформальной занятости населения Украины.

Существование занятости в официально не зарегистрированном секторе экономики, предполагающем сокрытие от учёта и налогообложения результатов разрешенной законодательством деятельности, объективно обусловлено возможностью получения больших доходов, чем в легальном секторе, а также является для определенной категории населения основным источником доходов. Высокие ставки налогообложения наряду со слабым контролем за уплатой налогов и снисходительным отношением к этому стороны общественности, почти полное отсутствие безналичного денежного оборота с участием физических лиц создают весомые предпосылки для появления и роста неформального сектора экономики Украины, который на данный момент, по мнению отдельных экспертов, составляет не менее 50% ВВП страны.

Государственная служба статистики Украины осуществляет мониторинг неформального сектора экономики с 1999 года. Определение объемов неформальной

занятости осуществляется в соответствии с методикой, утвержденной приказом Госкомстата Украины № 73 от 29 февраля 2000 года. Эта методика разработана на основе положений Резолюции по статистике занятости в неформальном секторе, принятой на XV Международной конференции статистиков труда в 1993 году и предусматривает отнесение к неформальному сектору всех занятых на незарегистрированных производственных единицах, которые отвечают следующим критериям: 1) рыночная направленность экономической деятельности; 2) ограниченное количество работников; 3) отсутствие государственной регистрации предпринимательской деятельности. С учетом национальных особенностей распространения неформальных трудовых отношений в Украине, критерии определения количества занятых в этом секторе расширены за счет включения лиц, работающих по устной договоренности с работодателем в официальном секторе.

Данные статистических обследований позволяют определить количественный и качественный состав неформально занятого населения, а также выявить основные тенденции развития неформальной занятости в Украине.

До 1990 года занятостью в неформальном секторе было охвачено 2-6% населения Украины. В последующие годы количество и удельный вес неформально занятых резко увеличились. Рост неформальной занятости в 1990-е годы был обусловлен трансформационным кризисом, который переживала украинская экономика. В данном случае 3 млн. неформально занятых (14,8% занятого населения) были свидетельством применения населением адаптивных практик в условиях непопулярных экономических реформ. В 2000-е годы на фоне экономического роста внеинституциональные способы экономического поведения приобрели еще большее распространение и окончательно, так сказать, самоинституционализировались. В 2012 году численность неформально занятых составляла 4651,6 тыс. чел, или 22,9% всего занятого населения Украины в возрасте 15-70 лет (см. рис. 1).

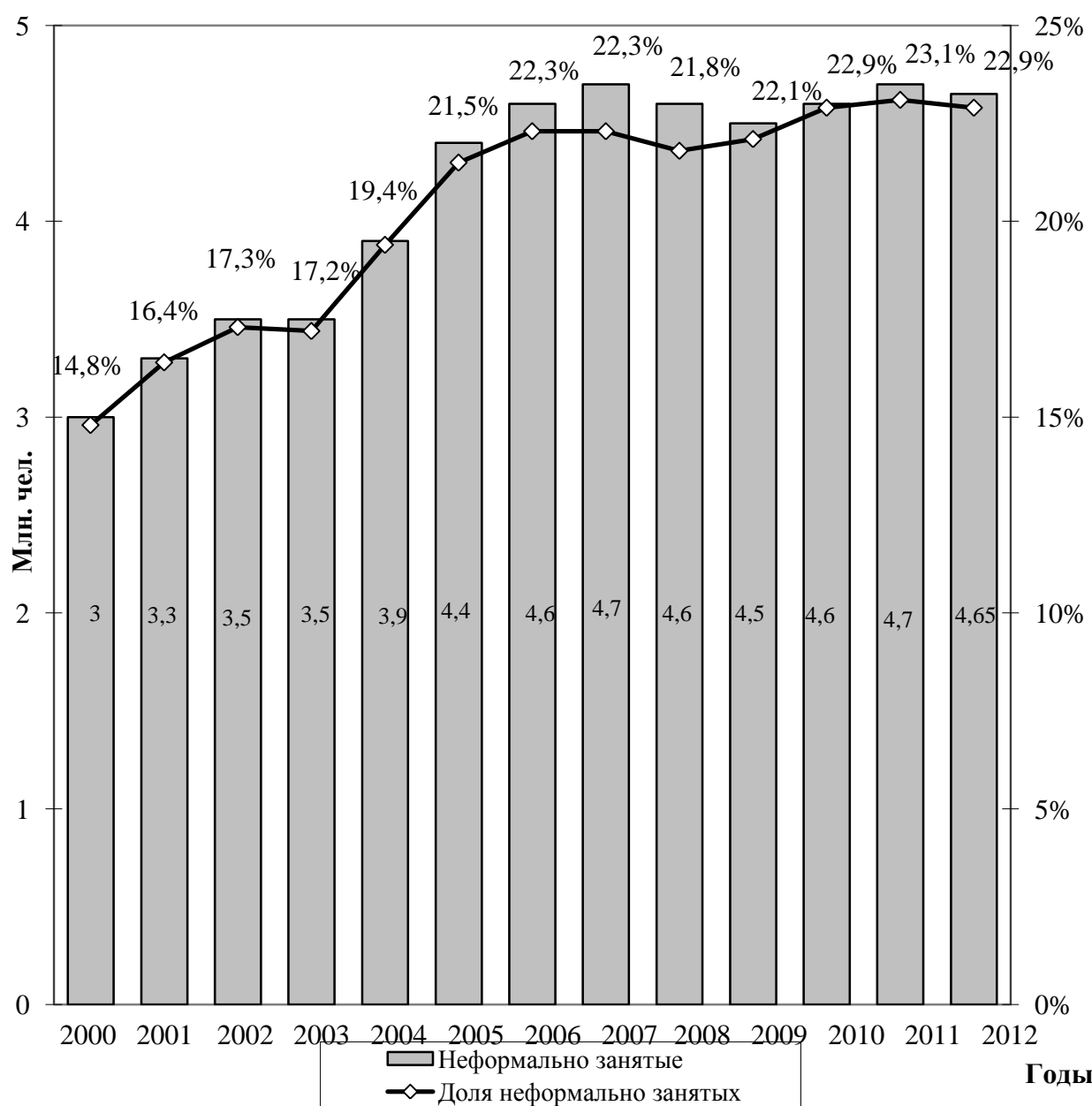


Рис. 1. Динамика численности и удельного веса неформально занятого населения Украины в 2000-2012 годах [6]

Необходимо отметить, что данные, представленные Государственной службой статистики Украины, не являются окончательными. По результатам опроса, проведенного в августе-октябре 2000 года Центром социальных экспертиз «Интеллектуальная перспектива», 1363 из 4511 респондентов (т.е. 30,2%) указали, что в течение последних 30 дней занимались деятельностью, которая принесла дополнительные (денежные) доходы. Из них совмещают эту деятельность с основной работой 46%, с дополнительной работой – 37% [7].

Социально-демографический состав неформально занятых в 2000-е годы оставался довольно стабильным. Среди них равной мерой были представлены как мужчины, так и

женщины, что совпадало с общими статистическими данными о гендерном составе населения. В 2012 году каждый четвертый мужчина (24%) и каждая пятая женщина (21,6%) были задействованы в неформальном секторе экономики. При этом в возрастных группах занятых 15-39 лет зафиксировано небольшое преобладание мужчин, а среди лиц старшего возраста (больше 50 лет) – женщин [8]. По данным Центра «Интеллектуальная перспектива», в 2000 году почти половина неформально занятых (49%) имела семью из 4 и более человек; 22% – из 3 человек; 29% – из 1-2 человек.

В 2006-2012 годах трансформировалась возрастная структура неформально занятых. Доля неформально занятых среди занятого населения трудоспособного возраста увеличилась (15-24 года – с 30,4% до 31,3%; 25-29 лет – с 19,3% до 20%; 30-39 лет – с 17,4% до 18,5%; 40-49 лет – с 16,7% до 18,5%; 50-59 лет – с 20,6% до 22,3%), а среди населения послетрудового возраста (60-70 лет) – наоборот, уменьшилась с 65,3% до 56%. В 2011 году среди неформально занятых лица в возрасте 15-24 года составляли 14,7%,; 25-29 лет – 11,5%; 30-34 года – 10,25%; 35-39 лет – 10,1%; 40-49 лет – 20%; 50-59 лет – 19,1%; 60-70 лет – 14,4% [9]. Как видим, среди неформально занятых преобладают лица старших возрастных групп (40 лет и старше).

Две трети неформально занятых проживают в сельской местности. Это связано с тем, что в условиях хронической безработицы в деревне единственной сферой приложения труда стала работа в личных подсобных хозяйствах, а также нелегальная работа по найму в фермерских хозяйствах. Исходя из этого, вполне объяснимой становится разница в доле неформально занятого населения городов и сел по отдельным возрастным группам. Если в 2012 году доля неформально занятого городского населения составляла в разных возрастных группах 10,2-15,8%, то в селе этот показатель колебался в пределах 37,2%-55,4%. Что же касается лиц пожилого возраста, то в неформальную экономику был привлечен каждый пятый горожанин (21,5%) и девять из десяти сельских жителей (89,1%) [10].

Анализ образовательного уровня неформально занятых свидетельствует, что основу данной категории населения составляют лица с полным средним образованием (61,9%) и базовым средним образованием (15,8%). Доля лиц с высшим и неполным высшим образованием составляет 21,1%. Только каждый третий неформально занятый имеет образование выше среднего. При этом степень привлечения занятого населения с высшим образованием в неформальную экономику выше в селе, чем в городе. То же самое касается лиц со средним и начальным образованием. Такой дисбаланс обусловлен более высоким уровнем участия сельских жителей в неформальном секторе экономики (см. таблицу 1).

**Население, занятое в неформальном секторе экономики
(распределение по полу, месту проживания и уровню образования
в 2011 году (в%) [9, с. 89] [11])**

	Уровень образования					
	Полное высшее	Базовое высшее	Неполное высшее	Полное среднее	Базовое среднее	Начальное
в% ко всем неформально занятым лицам						
Все население	7,2	0,7	13,2	61,9	15,8	1,2
Женщины	7,4	0,8	15,6	57,7	16,9	1,6
Мужчины	7	0,5	11	65,5	14,9	1,1
Город	12,6	0,6	19,2	60,3	6,8	0,5
Сельская местность	4,5	0,7	10,1	62,7	20,4	1,6
в% к занятому населению соответствующего уровня образования						
Все население	6,1	16,7	14,9	32	57,1	91,4
Женщины	5,5	17,2	13,8	34,2	62,2	95,3
Мужчины	6,9	16,1	16,6	30,5	52,9	86,6
Город	4,2	7,6	9,6	17,9	25,6	62,3
Сельская местность	19	33,8	31,9	52,3	72,4	98,8

Необходимо отметить, что уровень образования обнаруживает четкую отрицательную корреляцию со степенью участия в неформальной экономической деятельности – чем образованней индивид, тем реже он занимается такой деятельностью (см. рис. 2).

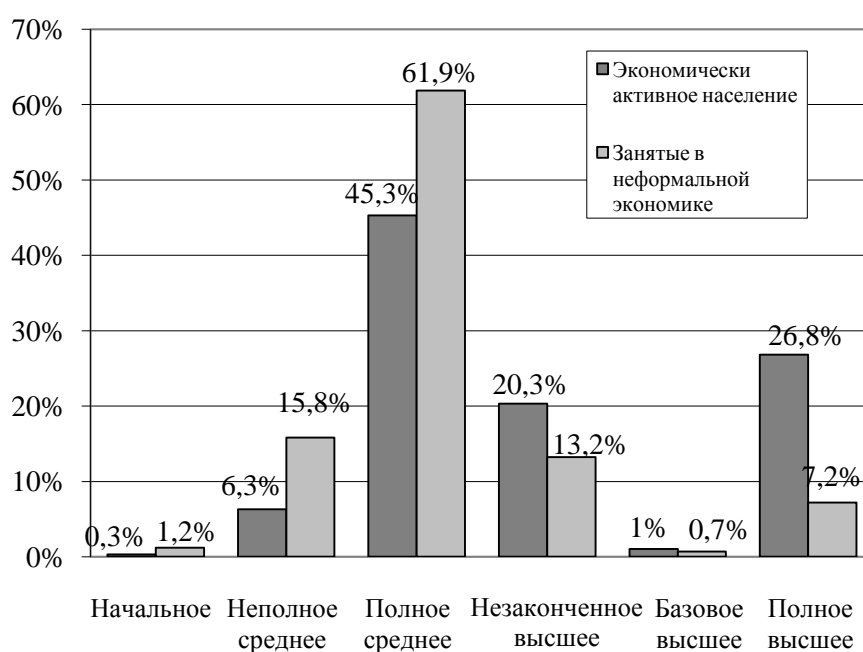


Рис. 2. Уровень образования населения Украины в 2011 году [12]

В 2011 году две трети неформально занятых (66,3%) составляли лица, работавшие не по найму. Преобладающее большинство из них (83,2%) проживало в сельской местности, в то время как основная масса работавших по найму была представлена горожанами. При этом среди наемных работников преобладали мужчины, тогда как среди работавших не по найму мужчины и женщины представлены практически равномерно (см. таблицу 2).

Таблица 2

**Распределение по статусу занятости населения,
занятого в неформальном секторе экономики в 2011 году [13]**

	Работающие по найму		Работающие не по найму	
	тыс. чел	в%	тыс. чел	в%
Все население	1586,4	33,7	3118,5	66,3
Женщины	522,5	23,8	1670,8	76,2
Мужчины	1063,9	42,4	1447,7	57,6
Город	1063,9	66,9	525,7	33,1
Сельская местность	522,5	16,8	2592,8	83,2

В 2005-2012 годах несколько изменилась сфера приложения труда неформально занятых. Несмотря на то, что занятие сельским и лесным хозяйством, охотой и рыболовством продолжает оставаться ведущим видом экономической деятельности, почти вдвое увеличилось количество неформально занятых в строительстве. Доля занятых в торговле, ремонте техники, в функционировании отелей, ресторанов, транспорта и связи остается неизменной (см. рис. 3).

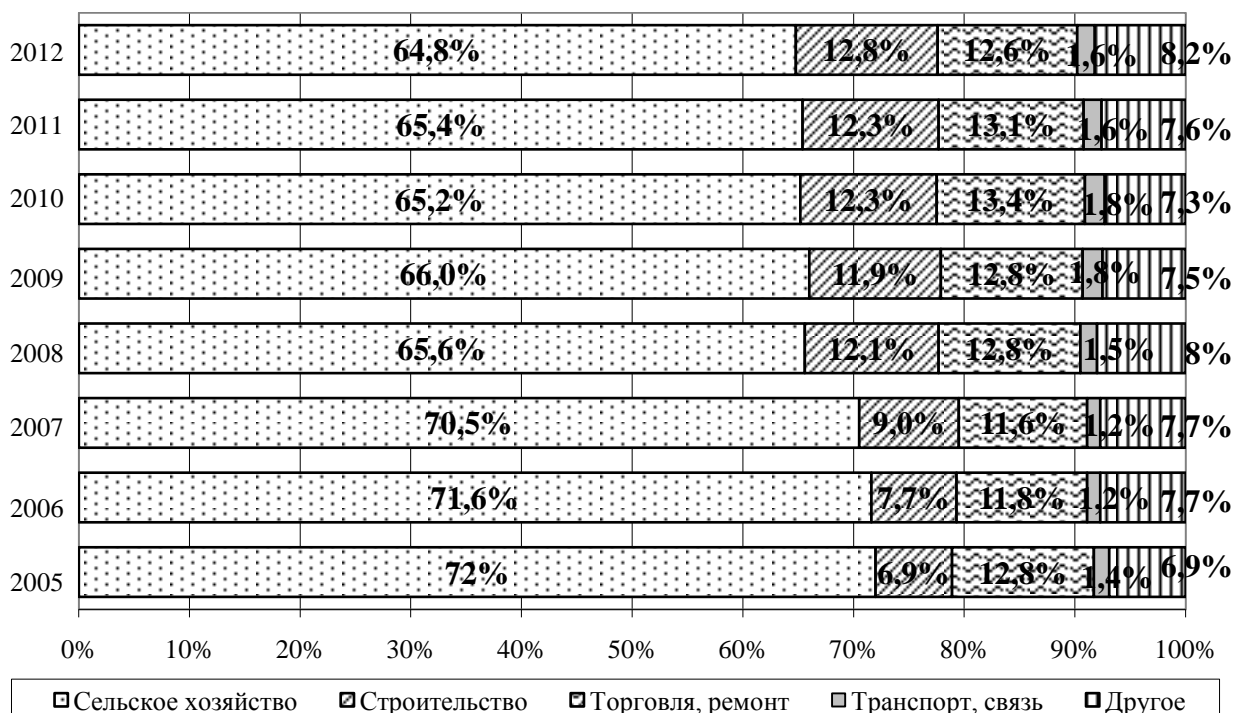


Рис. 3. Занятость населения в неформальном секторе экономики по видам деятельности в 2005-2012 годах [14]

Результаты опроса Центра «Интеллектуальная перспектива» позволяют конкретизировать информацию о сферах деятельности неформально занятых. Наиболее распространенными оказались такие виды деятельности, как «продажа и перепродажа домашней сельхозпродукции», «случайные заработки у частных лиц», «продажа и перепродажа различных товаров», «строительные и ремонтные работы» («шабашка»), «услуги по перевозке на собственном транспорте», «работа грузчиком, разнорабочим». Распространенность отдельных видов деятельности зависит от местности проживания респондента. В городе чаще всего встречаются 1) продажа и перепродажа различных товаров (20%); 2) случайные заработки у частных лиц (17%); 3) продажа и перепродажа сельхозпродукции (17%); 4) услуги по перевозке на собственном транспорте (16%); 5) строительно-ремонтные работы (16%). В сельской местности преобладают такие виды неформальной экономической деятельности: 1) продажа и перепродажа сельхозпродукции (46%); 2) случайные заработки у частных лиц (26%); 3) продажа и перепродажа различных товаров (14%); 4) услуги по перевозке на собственном транспорте (8%); 5) работа грузчиком, разнорабочим (8%) [15].

В среднем на неформальную деятельность респонденты тратили каждый день 5 часов. При этом почти половина занятых в неформальном секторе (47%) работали 2-4 часа, 9% – до 2 часов, 29% – 5-8 часов, 15% – больше 8 часов. Таким образом, для 56% опрошенных неформальная занятость носит вторичный характер, не превышая 4 часов в день.

По результатам опроса Центра «Интеллектуальная перспектива» в неформальный сектор вовлечены более половины (54%) домохозяйств. В 61% случаях неформальной деятельностью занят 1 член домохозяйства, в 26% – 2 члена домохозяйства. В каждом десятом домохозяйстве такой деятельностью заняты 3 человека, а в 2% и в 1% домохозяйств неформальной деятельностью заняты соответственно 4 и 5 членов домохозяйства [16]. Следовательно, неформальная занятость – это не только индивидуальная, но и семейная стратегия экономического поведения.

Неформальная занятость в Украине имеет определенные региональные особенности. В частности, в 2008-2011 годах самый высокий уровень привлечения населения в неформальный сектор экономики был зафиксирован в Черновицкой области, где этот показатель (колеблется в пределах 53-58%) вдвое превышает средний по стране. В целом значительные масштабы распространения неформальной занятости характерны, прежде всего, для западных и северных областей, что обусловлено преобладанием аграрного сектора в экономике этих регионов, в котором собственно и сосредоточена основная масса неформально занятых. Вместе с тем наименьшая доля населения, занятого в

неформальном секторе экономики, выявлена на востоке Украины (Луганская область – 17,4%, Харьковская область – 15,8%, Днепропетровская область – 13,9%, Донецкая область – 11,5%), а также в Севастополе (9,4%) и Киеве (4,4%) [17].

Приведенные выше количественные данные позволяют выявить особенности неформальной занятости в Украине, сопоставив ее с ситуацией в других странах. Поскольку рынок труда Украины многие экономисты и социологи относят к трансформационной модели, то по своим характеристикам неформальная занятость в Украине близка к аналогичному феномену в развивающихся странах. В частности, Украину со странами третьего мира объединяют такие аспекты, как значительные масштабы распространения неформальной занятости, низкий уровень образования лиц, работающих в неформальном секторе, преобладание торговли и предоставления услуг над промышленно-производственной сферой, размывание границ между формальной и неформальной занятостью. Кроме того, вероятность вовлечения безработного в неформальный сектор экономики намного выше, чем официально работающего. Однако для большинства населения неформальная занятость является вторичной. Последнее сближает Украину с развитыми европейскими государствами.

В то же время неформальная занятость населения Украины имеет ряд специфических черт, выделяющих ее на фоне как развитых, так и развивающихся стран. Поскольку неформальная занятость носит вторичный характер, то доходы от нее ниже доходов, полученных от занятия одновременно официальной и неофициальной деятельностью. Общее количество и удельный вес неформально занятых в Украине распределены неравномерно и зависят, прежде всего, от региона и местности проживания. В сельской местности неформальная занятость является едва ли не единственным способом выживания. Ввиду этого в аграрных областях запада и севера Украины доля неформально занятых лиц среди всего занятого населения наиболее высокая. Этим же объясняется преобладание среди неформально занятых лиц, работающих не по найму.

Указанная специфика неформальной занятости населения Украины, а также тот факт, что неформальный сектор экономики представляет собой одновременно и функциональное, и дисфункциональное явление, должны быть учтены при разработке и реализации мероприятий, направленных как на легализацию неформальной занятости, так и на сдерживании её роста.

Литература:

1. Ангелко І.В. Неформальна зайнятість населення України в сучасних умовах [Текст] / І.В. Ангелко // Український соціум. – 2010. – №3. – С.124-132.
2. Барсукова С.Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ [Текст] / С.Ю. Барсукова. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004. – 448 с.
3. Бородюк В., Турчинов О., Приходько Т. Методи розрахунку обсягів тіньової економіки [Текст] / В. Бородюк, О. Турчинов, Т. Приходько // Економіка України. – 1997. – №5. – С.41-53.
4. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда [Текст] / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2006. – №6. – С.122-143.
5. Економічна активність населення України 2011: Статистичний збірник [Текст] / Державна служба статистики України. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 206 с.
6. Заславская Т.И., Шабанова М.А. К проблеме институционализации неправовых социальных практик в России: сфера труда [Текст] / Т.И. Заславская, М.А. Шабанова // Мир России. – 2002. – №2. – С.3-38.
7. Ігнатоля Н.І. Неформальна зайнятість населення в умовах економічної кризи в Україні (на прикладі самозайнятості жінок Закарпаття) [Текст] / Н.І. Ігнатоля // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. – Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи». – 2010. – Вип.25. – С.107-111.
8. Маслова И.С. Неформальная занятость в России [Текст] / И.С. Маслова, Т.А. Бараненкова, Е.С. Кубишин. – М.: Наука, 2007. – 181 с.
9. Самарина М.В. Неформальная занятость населения: развитие методов учета и оценки [Текст]: автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / М.В. Самарина; Байкал. гос. ун-т экономики и права. – Иркутск, 2009. – 26 с.
10. Статистично-аналітичний огляд ринку праці у 2012 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрана.
11. Тарасова А.Н. Неформальная занятость на рынке труда [Текст]: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.03 / А.Н. Тарасова; Тюменский гос. ун-т. – Тюмень, 2004. – 25 с.
12. Тіньова економіка: соціально-економічні проблеми неофіційної економічної діяльності в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.csep.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=87:2008-08-13-13-42-52&catid=41:-2000-&Itemid=73. – Назва з екрана.

13. Ткаченко Л. Неформальный сектор экономики: подходы до визначення поняття [Текст] / Л. Ткаченко // Экономика Украины. – 1999. – №4. – С.33-39.
14. Файфура В. Проблемы занятости у неформальном секторі економіки Тернопільської області [Текст] / В. Файфура // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє: зб. наук. праць. – Тернопіль, 2011. – Вип.16. – С.286-291.
15. Тіньова економіка: соціально-економічні проблеми неофіційної економічної діяльності в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.csep.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=87:2008-08-13-13-42-52&catid=41:-2000-&Itemid=73. – Назва з екрана.
16. Тіньова економіка: соціально-економічні проблеми неофіційної економічної діяльності в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.csep.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=87:2008-08-13-13-42-52&catid=41:-2000-&Itemid=73. – Назва з екрана.
17. Економічна активність населення України 2011: Статистичний збірник [Текст]/ Державна служба статистики України. – К.: Державна служба статистики України. 2012. – С. 90.

Ступина Д. Д. (Санкт-Петербург)

**Неформальная занятость как результат существования
административных и бюрократических барьеров в
деятельности малых и средних предприятий России**

Развитие предпринимательства – важнейший показатель успешного развития экономики и формирования институтов гражданского общества. Решающую роль в развитии малого бизнеса играют институциональные условия, в которых он растет и развивается. Эти условия могут как стимулировать рост предпринимательской активности, обеспечивая большую занятость трудового населения, так и являться фактором, провоцирующим отток экономически активного населения, как следствие приводящий к проблемам в вопросах труда.

Формирование эффективной конкурентной среды способствует экономическому росту. Однако, на различных уровнях административного, государственного управления создаются нормы, правила и другие внерыночные меры, так или иначе влияющие на форму и содержание трудовых отношений.

В рамках темы современных вопросов труда стоит отметить следующую закономерность: субъекты предпринимательства, встречаясь с теми или иными препятствиями, ищут обходные пути, применяя определенные практики разного характера. Тем самым формируются новые социальные институты – элементы теневой экономики, в которых задействована немалая часть современных трудовых ресурсов.

В аспекте изучения проблем труда правильным будет разделять малый и средний бизнес по критерию численности, опираясь на данные ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»:

«Средняя численность работников за предшествующий календарный год не должна превышать следующие предельные значения средней численности работников для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства:

а) от ста одного до двухсот пятидесяти человек включительно для средних предприятий;

б) до ста человек включительно для малых предприятий; среди малых предприятий выделяются микропредприятия – до пятнадцати человек» [1].

Отметим в рамках вышеобозначенного, что такое административные и бюрократические барьеры и как их различать.

По данным Национального Института системных исследований проблем предпринимательства «административные барьеры – это действия органов исполнительной власти, выраженные в виде принятия нормативных, распорядительных документов, противоречащих действующему законодательству и нормативным актам Российской Федерации, а также связанные со злоупотреблением и превышением своих полномочий при проведении ими контроля и надзора за деятельностью субъектов предпринимательства» [2]. Применительно к данной проблеме, речь также идет об искусственно созданных барьерах, ущемляющих интересы субъектов бизнеса.

Традиционно административные барьеры выделяют на следующих направлениях жизнедеятельности предприятия:

- при регистрации;
- при лицензировании деятельности;
- при сертификации;
- при контроле деятельности органами надзора;
- при межрегиональном товарообороте;
- при размещении госзаказов и отклике на них.

В контексте вопросов труда, нас будет интересовать то, как функционирует институт трудовых отношений в практиках преодоления, как он трансформируется и реализует себя.

Касаемо понятия бюрократических барьеров, обращусь к разработанной интерпретации Центра Прикладных Политических Исследований «ИНДЕМ». В своем проекте «Преодоление бюрократических барьеров в Федеральной миграционной службе МВД РФ и ГИБДД МВД РФ» ИНДЕМ провозглашает: «Бюрократические барьеры являются одним из ключевых условий, способствующих росту коррупции, они порождают разрастание бюрократического аппарата, опережающее рост расходов государства на его содержание. В свою очередь низкое содержание становится одним из источников роста коррупции, который обеспечивается созданием новых бюрократических преград» [3]. Данная бюрократическая проблема имеет свои корни в периоде перестройки, когда государство подчинило своей власти крупный бизнес:

Крупные предприятия попадали под управление государственных «верхов», которые, пользуясь своими возможностями, организовывали параллельные предприятия, становясь их полноправными владельцами. «Крупные предприятия, образованные в процессе приватизации, явились не результатом предпринимательской конкуренции, а результатом присвоения политической ренты.

На этом основании можно утверждать, что именно в результате присвоения политической ренты, часть которой давалась чиновникам, как коррупционная составляющая, и образовался тот симбиоз «большого бизнеса» и бюрократии со своим не только материальным, но и политическим интересом к такому взаимовыгодному и становившемуся все более органичным взаимодействию» [4].

На современном этапе бюрократические барьеры распространяются на все масштабы бизнеса: как на микро, так и на крупный. В рамках заданной темы мы будем говорить о том, какие пути преодоления выбирает малое и среднее предпринимательство и как это отражается на занятости населения.

В самой сути существования административных и бюрократических барьеров – основной вопрос для предприятий – вопрос практик по преодолению встречающихся преград на пути бизнеса. Стоит разобраться в том, что считать практиками. Мне кажется наиболее уместным определение П. Бурдые: «Практика – это все то, что социальный агент делает сам и с чем он встречается в социальном мире, следовательно, можно сказать, что практика является изменением социального мира, производимым агентом» [5]. Исходя из означенного определения, можно сделать заключение, что «практика» по своей природе понятие социальное и, по сути, в данной работе можно не акцентировать внимание на словосочетании «социальные практики», сократив его до «практик».

Установив категорию «практик» определим, какие практики применяют субъекты малого и среднего бизнеса для преодоления существующих преград, препятствующих их интересам, и, главное, как в них проявляет себя институт трудовых отношений.

1. Обналичивание денежных средств

Для любого размера предприятий наблюдается общая тенденция, имеющая корни в несколько десятилетий: заработная плата уходит в тень, что благоприятно влияет на рынок услуг по обналичиванию денежных средств. Стоит отметить, что оговариваются те услуги по обналичиванию, которые применяются субъектами в обход законных, создавая, таким образом, прочный социальный институт – элемент теневой экономики, в котором складываются особенные трудовые отношения.

Способов обналичивания денег несколько. Самым используемым является организация мнимой сделки с другой фирмой.

Зачастую фирма, с которой производится денежная транзакция средств, зарегистрирована на утерянный или украденный паспорт. После нескольких транзакций такая фирма закрывается. В обществе принято устойчивое обозначение подобных образований, как «однодневки». Перевод средств представляет из себя оплату чаще всего за «консалтинг»/«консультационные услуги» (избираются сложнопроверяемые назначения платежа), после получения безналичных средств на свой счет «фирма-однодневка» предоставляет перечисленную сумму наличными средствами. Таким образом, в данном процессе складываются фиктивные трудовые отношения между его сторонами.

Такой способ является одним из наиболее часто используемых у представителей малого и среднего бизнеса в целях уменьшения затрат на обналичивание, т.к. законное банковское обналичивание взимает больший процент за свои услуги, нежели представители «фирм-однодневок». Данный сегмент теневого рынка продолжает прогрессировать: открывается большое количество контор по обналичиванию денежных средств, располагающих целым рядом «однодневок». Увеличивается и часть трудового населения, задействованная в данном сегменте: ведь данный способ сумел приобрести характер общепринятого, «нормального» для осуществления деятельности предприятия, хоть и не являющегося законным.

2. Перевод бизнеса в оффшорную зону

Для уменьшения налоговой нагрузки на бизнес, дело переводят в те города/страны, в которых либо действует льготное налогообложение, либо у бизнеса нет вообще обязательств по оплатам в бюджет страны. На современном рынке сложилось множество компаний, предлагающих услуги по открытию или переводу организаций в оффшорные зоны, охватывая самые популярные, такие как Доминикана, Кипр, Маршалловы острова и т.п. При

реализации целей увеличения рентабельности бизнеса данная практика является широко используемой в группе предпринимателей, за счет чего такой институт как «компании в зоне оффшор» продолжает ежегодно развиваться и укрепляется как элемент теневой экономики. Такая компания представляет собой совокупность трудовых отношений, где одна сторона – «заказчик», другая – «исполнитель». И стоит отметить, что сторона «Исполнителей» стабильно увеличивается в силу востребованности данной практики по уменьшению налоговой нагрузки.

3. Трудовой найм без оформления

Оплата труда сотрудника покрывается налогом и взносами, обязательным к оплате в государственный бюджет. Найм без оформления позволяет не платить данный процент, т.к. сотрудник не зафиксирован, как участник организации. Таким образом, заработная плата становится «серой» или «черной»: при заключении трудового договора или за неимением такового, соответственно, размер ее официально не оговаривается, а трудовые отношения оказываются неформальными. Неформальность трудовых отношений – самая распространенная характеристика современного малого бизнеса. В силу существующего налогообложения, этот вид трудовых отношений будет преобладать и в перспективе.

4. Коррупция

Основная практика устранения бюрократических барьеров. «Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами» [6].

К сожалению, данная практика является часто используемой в отношении ускорения и решения различных процессов, касаемых государственных органов и органов надзора. Самой распространенной является внешняя коррупция – такой вид коррупции, когда сделки заключаются между должностным лицом и частным лицом индивидуально. Существует и другой вид коррупции – внутренний, т.е. между членами одной организации, что придаёт ей черты организованной преступности.

Опираясь на теорию бихевиоризма, в отношении коррупционного вопроса можно проследить следующее: попадая в коллектив, индивид перенимает нормы поведения, принятые в данном коллективе. Исходя из этого, если организационная культура является таковой, что отношение ко взяткам складывается как «обстановка благодушия,

порой безответственности при решении служебных вопросов, отсутствие гласности при обсуждении проступков сотрудников» [7], то новые кадры госаппарата примут такое отношение за норму и далее будут ему соответствовать.

Таким образом, между двумя сторонами процесса возникают отношения, основанные на неформальном и откровенно незаконном материальном подтексте.

5. Крышевание

Это защита бизнеса правоохранительными или криминальными структурами. При этом для среднего бизнеса в обозначаемой практике более характерно сотрудничество с правоохранительными структурами. «Крыша» являлась ключевым термином в деловом лексиконе 1990-х гг. С переходом кадров КГБ и МВД в рыночную экономику в качестве частных предпринимателей «крышный» бизнес достиг своего расцвета»[8]. Данный бизнес означает комплекс услуг, незаконно предоставляемых клиентам для обеспечения их физической безопасности и снижения степени риска деятельности их предприятий.

На сегодняшний день характерно следующее: с предпринимателями в отношении «решения проблем» стали активно сотрудничать коррупцированные сотрудники правоохранительных органов: МВД («синяя крыша») и ФСБ («красная крыша»). С точки зрения субъектов предпринимательства, переход под крышу силовых структур имеет важные преимущества: высокую квалификацию «крышующих», меньший риск, активное использование ресурсов своих ведомств.

Касаемо малого бизнеса, для него более доступно сотрудничество с криминальными структурами, а также с различными частными службами безопасности или охранными предприятиями (последнее характерно и для среднего бизнеса). При данной практике трудовые отношения складываются по причине обеспечения безопасности в формальном или неформальном виде (зависит от юридической или неюридической основы организации, обеспечивающую безопасность).

Необходимо отметить, что «крышевание» в основном осуществляется не по инициативе предпринимателей, а именно под давлением «сверху», со стороны официальных организаций соответствующих служб, государственных (МВД, ФСБ), или частных охранных предприятий и нелегальных криминальных структур.

Заключая, отметим важнейшие моменты проделанной работы.

Для предотвращения увеличения сегмента теневой экономики в институциональном регулировании рынка Российской Федерации необходимы существенные перемены не столько для количественного роста предпринимательства, сколько для определенных качественных изменений способов формирования бизнеса.

Масштаб теневого сектора прямо пропорционален степени госрегулирующего, эффективности налоговой политики и административного управления. Кроме вышеобозначенных обстоятельств, масштаб и степень бюрократизации процессов управления «реальной экономикой» создают широкое поле для развития коррупции и организованной преступности. Практически в большинстве своем, предприниматели малого и среднего бизнеса преодолевают барьеры путями, не являющимися законодательно утвержденными.

Таким образом, мы получаем следующую картину в вопросе организации предприятий малого и среднего бизнеса: сегмент, неофициально способствующий преодолению административных и бюрократических барьеров, численно увеличивается и развивается, соответственно увеличивается и количество занятых в нем трудовых ресурсов. Отсюда возможно выявить следующие плачевные для экономики и развития страны перспективы: сегмент по преодолению барьеров – такой элемент теневой экономики, на который имеется достаточно устойчивый спрос со стороны предпринимателей малого и среднего бизнеса, и который является высокорентабельным, и те субъекты, занятые в подобном институте, кто сможет балансировать на грани закона, будут оставаться и утверждаться в таковой позиции. Трудовые отношения, складывающиеся в процессах преодоления административных и бюрократических барьеров будут развиваться и увеличивать свои масштабы так долго, как долго будут развиваться и укореняться практики возникновения этих барьеров. На сегодняшний день, будущее у таких неформальных отношений весьма перспективно: вся сложившаяся российская конъюнктура говорит о необходимости радикального изменения ситуации в управлении малыми и средними предприятиями соответствующих обстоятельствам трудовых отношений.

Литература:

1. ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 №209-ФЗ (ред. От 06.12.2011) – [www.Consultant.ru](http://www.consultant.ru)
2. Бурдые П. Практический смысл / Пер. с фр.: А.Т. Бикбов, К.Д. Вознесенская, С.Н. Зенкин, Н.А. Шматко; Отв. ред. пер. и Послесл. Н.А. Шматко. — СПб.: Алетейя, М.: «Институт экспериментальной социологии», 2001 г. — 562 с.
3. Национальный институт системных исследований проблем предпринимательства. Официальный сайт <http://www.smb.ru/analytics.html?id=ab&part=p2>
4. Центр Прикладных Политических Исследований «ИНДЕМ». Официальный сайт. <http://www.indem.ru/Proj/Makart/PreoBuBa.htm>

5. Перегудов С.П. «Бизнес и бюрократия в России: динамика взаимодействия». Журнал: Полития. 2007. №1 с.52-64
6. ФЗ «О противодействии коррупции» от 27.12.2008 №273-ФЗ – <http://base.garant.ru/12164203/>
7. Приказ ГТК РФ «О состоянии работы по борьбе с коррупцией, должностными преступлениями и задачах по обеспечению собственной безопасности таможенных органов Российской Федерации» от 26.04.1995 №287 – <http://www.zakonprost.ru/content/base/15272/>
8. Волков В.В. Приватизация силовых ведомств// Журнал «Экономическая социология», Том 4, №1, Январь 2003

Е.Е. Тарандо (*Санкт-Петербург*)

**Собственность работников, самоуправление
и стимулирование труда**

Современный этап развития труда характеризуется усилением значимости человека в производственной организации. В настоящий момент становится очевидным, что появляется необходимость конструирования новых моделей стимулирования труда, призванных повысить заинтересованность работников в своем труде, оптимизировать структуру мотивации, скорректировать удовлетворенность трудом. Одним из путей решения данной проблемы выступает поиск новых моделей стимулирования труда применительно к тем или иным формам собственности.

Трудовая деятельность осуществляется в условиях функционирования определенной формы собственности, которая, с одной стороны, закрепляет место социального субъекта в системе отношений производства, а с другой – определяет трудовые функции работника и положенную ему долю продукта, исходя из его положения в этой системе. Тем самым любая форма собственности разворачивается через систему отношений управления, посредством которой осуществляется связь между трудом и собственностью.

В настоящее время основной тенденцией развития отношений собственности является ее социализация, которая предполагает восстановление отношений трудовой собственности. В условиях изначальной трудовой собственности (общинной организации труда) главной целью хозяйственной деятельности, т.е. целью осуществления труда, выступало воспроизводство общности через воспроизводство жизни каждого ее члена на

соответствующем общественному развитию уровне. Поэтому главной предпосылкой труда в условиях трудовой собственности выступает обеспеченность и гарантия каждому человеку его воспроизводства. Другая предпосылка – востребованность труда каждого члена общества как гарантированная возможность и необходимость каждому трудиться.

Данные предпосылки заложены в социально-экономических условиях функционирования трудовой собственности. Коль скоро воспроизводство жизни каждого члена общества осуществляется через потребление благ, то необходимость присвоения этих благ в качестве своего основания требует личной свободы работника и его собственности на средства производства, что определяет не только присвоение работником продукта своего труда, но и невозможность присвоения продукта его труда со стороны не-работника. Необходимо, чтобы «никто не мог бы свалить на других свою долю участия в производительном труде» [1].

В рамках обобществленного производства для возвращения собственности на трудовую основу эти условия оказываются недостаточными. Дело в том, что организация натурального хозяйства не требовала выделения управления трудом в качестве самостоятельной, отдельной от труда функции. Функции управления распределялись и перераспределялись между разными членами хозяйства и осуществлялись в виде координации, обучения и распределения рабочих рук (в том числе своих собственных) по различным участкам работы. В таких условиях управление трудом полностью совпадает с трудом и собственностью.

При капитализме управление трудом как распределение средств производства между работниками, определение организации труда и социальных ролей работников, распоряжение полученным продуктом отделяется от самого труда и собственности и тем самым разъединяет их. Поэтому возвращение собственности на трудовую основу предполагает не только единство труда и собственности, а единство труда, собственности и управления. К условиям реализации трудовой собственности в условиях современного высокообобществленного производства следует отнести также включенность работника в распределение продукта (распоряжение своим продуктом) и управление организацией труда как фактора влияния на свою социальную роль в процессе производства. Одновременная реализация трех условий обеспечивает единство собственности, труда и управления и предполагает становление системы самоуправления и производственной демократии в качестве основы организации процесса труда в масштабах всего общества.

Система самоуправления предполагает три уровня своей реализации. На индивидуальном уровне становление самоуправления происходит через повышение степени самореализации в труде каждого работника. Сглаживание различий между разными видами

труда в том отношении, что по своему содержанию они становятся более творческими, все более затрудняет «внешнее» управление таким трудом. Для того, чтобы быть в состоянии контролировать творческий труд, необходимо обладать практически той же квалификацией, что и выполняющий этот труд работник; а для оценки результатов такого труда необходимо затратить время, сравнимое со временем выполнения самого труда. Это определяет неэффективность осуществления управления трудом как отдельной от самого труда функции. Одновременно взаимозависимость выполнения одних видов труда от качества выполнения других видов повышает требования к степени взаимоконтроля между работниками, участвующими в едином процессе производства.

Коллективный уровень самоуправления предполагает участие каждого работника в решении проблем по управлению предприятием, возможность влияния каждого трудящегося на осуществление организации производственного процесса. В настоящее время бытует мнение, что работники индифферентно относятся к участию в управлении предприятием, что они не только не пользуются этой возможностью, если она им предоставляется, но и не обладают необходимой степенью компетентности для грамотного решения многих вопросов деятельности предприятия. Данное мнение порождено проводимой в стране политикой приватизации, в русле которой работники выставляются неспособными к организации и управлению своим трудом. Поэтому, с точки зрения приватизаторов, работникам просто необходим «хозяин», осуществляющий организацию труда и распределение получаемого продукта.

Неспособность работников к управлению опровергается опытом функционирования предприятий ESOP, на которых разработана и внедрена система самоуправления, вовлекающая каждого работника в управление предприятием. Эта система сочетается с системой управления, однако последняя выступает подчиненной структурой по отношению к системе самоуправления – управленцы полностью подконтрольны трудовому коллективу. Кроме того, на таких предприятиях обязательно практикуется постоянное обучение работников основам экономического и социального управления, делопроизводства, бухгалтерского учета и другим знаниям и навыкам, необходимым для осуществления управления предприятием. Соответственно, проблема упирается не в отсутствие у трудового коллектива способности управлять предприятием, а в отсутствие эффективной системы организации самоуправления.

Общественный уровень самоуправления предполагает общенародное пользование средствами производства, исключаящее обособленную собственность отдельного предприятия на находящиеся у него средства производства. В противном случае данное предприятие будет отчуждать тех, кто не принадлежит к его трудовому коллективу (т.е.

остальную часть общества) от имеющихся у него средств производства и выступать частным собственником этих средств. Тем самым система самоуправления должна выходить за рамки предприятия и охватывать собой все общественное производство.

Участие работников в управлении предприятием, их причастность к принятию решений, которая предполагает учет интересов работников при выработке решения, является одним из действенных стимулов к эффективному труду. Вовлеченность работников в управление предприятием, становление систем самоуправления является звеном, соединяющим труд и собственность, и предполагает становление трудовых форм собственности.

Трудовая собственность может иметь не только общественную, но и частные формы. В условиях господства капиталистической собственности трудовая собственность получает частно-коллективное оформление в виде собственности работников. Появление этой формы предприятия явилось реакцией на чрезмерную концентрацию собственности в руках достаточно узкого круга лиц, при которой, например, в США 5% населения владеет 90% собственностью страны, а 2% населения являются держателями 50% акционерного капитала [2]. В основании появления этой формы собственности лежит то, что дальнейшее развитие производства, происходящее через все большее его обобществление, требует раскрытия и развития творческого потенциала работников, что несовместимо с отчуждением труда, реализуемым при его наемном характере. Собственность работников предполагает, что предприятие находится в собственности трудового коллектива, а значит каждый работник получает не только необходимый продукт (заработную плату), но и дополнительное количество жизненных благ, доставляемых его прибавочным трудом.

Данная форма имеет несколько разновидностей социальной организации, но в основании всех лежит принцип соотношения трудового вклада работника и получаемой им доли продукта. Тем самым данная форма собственности по своему социально-экономическому содержанию является трудовой. Поскольку на современном этапе реализация трудовой собственности возможна лишь на основе соединения труда, собственности и управления, то осуществление собственности работников невозможно без системы самоуправления, реализующей производственную демократию и позволяющей каждому работнику воздействовать на процесс управления предприятием. В то же время полная включенность всех работников в руководство предприятием требует от них овладения определенными знаниями не только в области своих профессионально-трудовых функций, но и в сфере осуществления практически всех функций управления. Это определяет необходимость постоянного обучения работников, призванного обеспечить

подготовку к выполнению ими новых социальных ролей в их новом социально-экономическом положении.

Предприятия с собственностью работников оказались достаточно эффективными по сравнению с аналогичными предприятиями, работающими на основе частнокапиталистических форм собственности. Между тем, будучи трудовой по содержанию формой собственности, собственность работников уживается с противоположными, нетрудовыми формами собственности: реализуя принципы трудовой собственности, она является частной (частно-коллективной) формой собственности. Во внешнем отношении прибавочный труд присваивается работниками в виде прибавочной стоимости, т. е. прибыли, получаемой их предприятием за счет реализации продукта на рынке. Во внутреннем отношении привязка доходов работника к затратам труда (прежде всего производительности труда и стажу работы) означает обособление его трудовой доли в совокупном труде предприятия, т. е. фактически частную собственность на свой труд и его результаты. По своей сути такие предприятия – это ассоциации работников-частных собственников (акционеров), каждый из которых имеет свою долю в общем деле, т. е. разновидность акционерной собственности в ее закрытом варианте. Таким образом и по форме и по содержанию собственность работников по системе ESOP является частной, что делает ее совместимой с системой форм закона капиталистической собственности. В то же время содержание данной формы собственности является трудовым, поскольку только труд, вложенный в производство, становится основой получения дохода, что означает отрицание частной нетрудовой собственности как собственности, основанной на присвоении чужого труда.

Таким образом, собственность работников предполагает современную, соответствующую требованиям текущего этапа развития производства модель стимулирования труда – модель формирования хозяйской мотивации, которая предполагает не только материальные стимулы, связанные с получением как необходимого, так и части прибавочного продукта, но и нематериальные стимулы, связанные с реализацией роли со-собственника предприятия.

К сожалению, в нашей стране в процессе реализации политики приватизации предприятия с собственностью работников не получили широкого распространения. Это связано прежде всего с бюрократически-коррупционным характером приватизации. В то же время данные предприятий за рубежом демонстрируют хорошие результаты своей экономической деятельности и имеют большой потенциал для социально-экономического развития.

Литература:

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 20. С. 305.
2. Kelso L.O., Kelso P.H. Democracy and Economic Power: Extending the ESOP Revolution through Binary Economic. San Francisco, 1991. P. 127, 16.

Толстокорова А.В. (Киев, Украина)

«Моя прекрасная няня»: Наемный домашний сервис как новый вид репродуктивного труда в Украине

Исследования в области социологии трудовых отношений показывают, что в настоящее время Глобальный Север переживает период трансформации индустриального общества в общество сферы услуг. При этом предполагается, что сервисное обслуживание на уровне домохозяйства имеет перспективы для развития, в том числе и как профессиональная сфера деятельности на рынке труда [1]. Этот процесс неизбежно захватывает и Украину, в которой наблюдаются изменения структуры рынка труда и, соответственно, профессионального состава трудовой силы. По данным отечественных социологов, в структуре народного хозяйства Украины за последние годы значительно возрос удельный вес лиц, работающих в отраслях, оказывающих услуги населению, и снизился удельный вес лиц, работающих в сфере материального производства. Количество работников в сфере услуг впервые в истории страны превзошло количество работников в материальном производстве: 10 млн. 354 тыс. человек против 9 млн. 32 тыс. человек [2]. При этом оптимальным соотношением ключевых секторов национальной экономики в постиндустриальном сервисно-ориентированном Украинском обществе предполагается такое:

Таблица 1

Распределение трудовых ресурсов по видам занятости в разных секторах экономики на разных этапах развития, %

Этапы развития	Аграрная сфера	Промыш- ленность	Сфера услуг
Индустриальный	20	50	30
Постиндустриальный	10	10	80

(Источник [3])

Гендерный анализ свидетельствует о том, что соотношение мужчин и женщин в основном и обслуживающем секторах экономики традиционно является практически «зеркальным», поскольку в основном производстве занято 70–80% мужчин, а в

обслуживающем – наоборот, заняты преимущественно женщины [4]. Следовательно, общество сферы услуг – это общество преимущественно женского труда, что ставит на повестку дня **научную проблему** формирования наемного домашнего обслуживания как нового вида гендерно-специфичного репродуктивного труда.

Однако, несмотря на то, что в Украине и на постсоветском пространстве в целом процесс становления экономики услуг развивается довольно активно, домашний обслуживающий труд, в том числе услуги по уходу на дому, как новый сектор рынка труда, еще не стал предметом специального изучения, ни на теоретическом, ни на эмпирическом уровнях. Проводимые исследования ограничиваются лишь отдельными работами [5]. Между тем, изучение этого феномена позволяет концептуализировать такие аспекты функционирования постсоветского общества, как миграционные стратегии и механизмы социальной мобильности, практики неравенства и эксплуатации, соотношение государственного и частного в реализации проектов социальной инженерии [6]. Этим предопределяется **научная актуальность** данного исследования, **цель** которого состоит в анализе наемного домашнего труда как сферы деятельности с учетом его гендерной специфики.

Коммерциализация приватной сферы в контексте глобализационных процессов.

Одним из побочных эффектов процесса глобализации является феномен «коммерциализации приватной сферы», вызванный ускорением процесса урбанизации и возникновением т.н. «мировых городов», формирование которых во многом основано на гендерном разделении труда. Эти мегаполисы являются узловыми точками, жизненно необходимыми для успешного функционирования глобального капитализма, поскольку они концентрируют сервисные услуги международного уровня и выполняют функции глобального администрирования и экономического управления, включая менеджмент, технический консалтинг, банковские, финансовые, бухгалтерские и юридические, телекоммуникационные и информационные, услуги, контроль международных транспортных поставок, науки и высшего образования.

Как показано в ряде работ [7] (Hochschild 1997; Sassen 2001; Parreñas 2001), для исполнения этих функций требуется рынок труда высокооплачиваемых профессионалов, готовых посвящать работе все свое время. С возрастанием образовательного уровня и социального участия женщин они вовлекаются в этот процесс наравне с мужчинами. Вследствие такого режима труда у этих элитных специалистов практически не остается времени и возможностей на организацию быта в собственных домохозяйствах, поэтому возникает потребность в параллельном рынке низкостатусного труда для восполнения в них «дефицита заботы и ухода» и обеспечения функций социального воспроизводства. Для

выполнения этих функций, как правило, рекрутируется персонал из экономически депривированных социальных групп, в первую очередь, малообеспеченных женщин и пенсионеров, мигрантов из бедных стран и т.д. Таким образом, «мировые города» находятся в зависимости от дешевой трудовой силы, в первую очередь женщин как традиционной домашней прислуги. В результате формируется глобальная неформальная «экономика обслуживающего труда» или «экономика заботы и ухода» (care economy) (ЭЗиУ), которая зиждется на принципе так называемой «глобальной коммодификации обслуживающего труда» [8], лежащем в основе «кругооборота заботы», или «глобальных цепочек заботы и ухода» (ГЦЗ) [9], которые представляют собой сетевые образования, направленные на поддержание бытового процесса в т.н. «транснациональных домохозяйствах» посредством последовательного трансферта сервисных функций от одного к другому на основании разных видов властных отношений: гендерных, этнических, социально-классовых.

Наемное домашнее обслуживание как разновидность трудовой деятельности

Интерес к исследованию проблемы домашнего репродуктивного труда в последние десятилетия объясняется осознанием неадекватности упрощенной модели домохозяйства как единой экономической единицы, игнорирующей значение индивидуальных решений и интересов [10]. Хотя неоплачиваемая домашняя работа считается одним из основных объектов анализа в гендерных исследованиях как традиционно женская сфера деятельности, оплачиваемый домашний труд привлек внимание исследователей относительно недавно и чаще всего рассматривается в связи с процессом международной трудовой миграции, характеризующейся возрастающей феминизацией. В англоязычной литературе наемный домашний обслуживающий труд (domestic work) ассоциируется с такими определениями, как «работа трех “с”» («three C’s work»): cooking, cleaning, caring (готовка, уборка, уход) [11] и «работах трех “d”» («three D’s work»): dirty, dangerous, demanding (грязная, опасная, взыскательная). Эта сфера деятельности охватывает широкий фронт работ, начиная от уборки помещений, стирки, глажки, приготовления пищи, ухода за детьми, стариками, больными, домашними питомцами, вплоть до мелкого ремонта помещений, работы на приусадебном участке и участия в организации домашних празднований и важных семейных событий.

Исследователи указывают, что платный домашний сервис, локализуясь в эмоционально насыщенной приватной сфере, приводит к своего рода «профессиональной геттоизации» [12] данной разновидности услуг, в силу чего их предоставление неизменно связано с такими проблемами, как вызовы идентичности, границы интимности, гетерогенность производственных отношений, неопределенность условий труда и объема выполняемых работ и т.д. Одним из наиболее существенных детерминантов

производственных отношений в этой сфере деятельности, особенно в контексте трудовой миграции, является территориальная зависимость/независимость домашней прислуги от работодателя, т.е. наличие или отсутствие у нее возможности проживать отдельно от работодателя или клиента. В ситуации, когда место работы домашней прислуги является одновременно и местом проживания (live-in domestic worker), что особенно типично в условиях трудовой миграции, работники фактически вынуждены проводить на рабочем месте 24 часа в сутки и находятся в полной зависимости от нанимателя, будучи лишены персональной автономии и возможности распоряжаться личной жизнью. Таким образом, основной проблемой данной сферы деятельности является ее сопряженность с эксплуатацией и сверхэксплуатацией, а нередко и трудовым рабством, когда домашние работники обоего пола лишаются права на передвижение, живут в нечеловеческих условиях и подвергаются сексуальному насилию [13]. Причем оплата за такую работу может быть сугубо символической, либо вообще отсутствовать, ограничиваясь предоставлением ночлега и скудного питания, что особенно свойственно наемной работе детей. Так, в докладе, обнародованном в июне 2013 г. Международной организацией труда по случаю Всемирного дня борьбы с детским трудом, подчеркивалось, что сегодня в мире насчитывается 10,5 миллионов детей, вынужденных работать в качестве домашней прислуги в частных домах в опасных, зачастую рабских условиях. Их них 6,5 миллиона составляют дети в возрасте от 5 до 14 лет, а более 71% детей-домашних работников – девочки [14].

Гендерная специфика мужского участия в домашнем обслуживающем труде

Хотя традиционно считается, что платная работа на дому, связанная с заботой и уходом, является строго гендерированной, поскольку подавляющее большинство работников в этой сфере представлено женским полом [15], исследования последних лет показывают, что мужчины также иногда соглашаются заниматься домашним обслуживающим трудом [16] и оказывать услуги заботы и ухода [17]. Однако, их трудоустройство в этой сфере преимущественно имеет временный характер, принимает форму дополнительного заработка и чаще всего осуществляется в условиях миграции, т.е. за пределами привычного габитуса, диктующего конвенциональные гендерные стереотипы в трудоустройстве. Кроме того, представители мужского пола занимают особую нишу на данном рынке труда, выполняя специфические виды домашних работ, редко попадающие в поле зрения исследователей, как например, уход за домашними животными и растениями (собаководы, садовники и т.д.), автомобилями, яхтами, жилыми помещениями (мелкий технический ремонт), уборка подсобных территорий, работа на приусадебном участке, уход за телом (массажисты и парикмахеры), обслуживание семейных праздников и т.д. В силу этих причин они оказываются «невидимыми» в исследованиях этой сфер деятельности. Это подтверждает

мнение [18] о необходимости расширения понятия социальной репродукции и постановке вопроса о том, каким образом стереотипные представления о «типично мужских» видах услуг заботы и ухода могут встраиваться в ГЦЗ. Это свидетельствует также и о необходимости переосмысления понятия домашнего обсуживающего труда, включая в него специфически мужской сектор рынка труда.

Наемный домашний труд в современной Украине

Хотя высказывается мнение, что на протяжении всего советского периода социальная категория домработниц существовала, скорее, виртуально, нежели как привычный сегмент наемного труда, связанный с уборкой дома [19], все же нельзя игнорировать тот неоспоримый факт, что в некоторые периоды истории СССР, в частности, в 20-40-е годы, наемный домашний труд имел характер массового социального феномена, и в постсоветском обществе сохранилась культурная память об этой профессии [20]. Несмотря на это, домработница остается «немым и забытым персонажем» [21] как для профессиональных исследователей, так и для обывателей, что свидетельствует о необходимости более пристального внимания к исследованию данного профессионального поля как в историческом плане, так и с точки зрения современных украинских реалий, характеризующихся процессом «коммерциализации быта».

Анализ теоретических источников позволил выделить четыре основные причины, способствовавшие возникновению спроса на платный домашний труд в Украине в период рыночных преобразований. Во-первых, он происходит за счет резкого социального расслоения постсоветского общества; во-вторых, в связи с нуклеаризацией семей и изменением социальной политики в отношении семьи, а также в результате формирования новой концепции приватности и быта в среде среднего класса, суть которой состоит в эмансипации женщин среднего класса от домашнего труда за счет формирующегося «нового обслуживающего класса» [22]. В-третьих, спрос на нянечек и гувернанток возрос в Украине в связи с увеличением рождаемости, что не сопровождается возрождением сети дошкольных детских учреждений, разрушенной за годы рыночных реформ. В Киеве и других украинских мегаполисах это также связано с присутствием международных представительств, сотрудники которых являются основными потребителями коммерческих домашних услуг ЗиУ, готовыми оплачивать их по высоким для Украины расценкам. В-четвертых, услуги сиделок становятся все более востребованными в связи с процессом старения населения: доля стариков в общем составе населения возросла с 6,9% в 1959 г. до 24,7% в 2010 г. [23].

Обзор объявлений кадровых агентств показал, что зарплата, предлагаемая за работу по уходу на дому в Киеве, в разы превышает доходы не только медсестер и нянь бюджетных учреждений, но и таких квалифицированных работников, как переводчики, частные

репетиторы и профессора университетов. Неудивительно, что в новостных репортажах появляются истории квалифицированных специалистов, таких как администраторы школ и детских учреждений, которые предпочли свои престижные, но малооплачиваемые должности работе гувернантками в домах нуворишей, способных оплачивать их услуги по достоинству.

По данным прессы [24], спрос на услуги домашнего сервиса ЗиУ только за 2012 г. возрос втрое, а их стоимость за последние три года выросла более, чем на 50%. Однако одновременно возросли и требования к потенциальным работникам, обострив конкуренцию в этой сфере деятельности. Как свидетельствует обзор объявлений о работе, на место потенциальной высокооплачиваемой домработницы требуются женщины в возрасте 45-50 лет, учителя или врачи по профессии; замужние, имеющие собственных детей и умеющие ладить с чужими; искусные кулинары, особенно в области диетической кухни. Дополнительные требования включают владение иностранными языками, компьютерной грамотностью и опытом воспитания и обучения малышей с тем, чтобы обеспечить начальное образование детям работодателя. Кроме того, высокие требования предъявляются к личным качествам наемной работницы: она должна быть тактичной, спокойной, общительной, лёгкой в обращении и ненавязчивой.

В то же время эксперты и агенты по трудоустройству утверждают, что главной проблемой является недостаток квалификаций у домашней прислуги в силу отсутствия системы учебных заведений, способных обеспечить подготовку персонала для данного сектора рынка труда. Отечественный персонал домашнего сервиса, представленный в основном бывшими педагогами и медработницами, не всегда способен профессионально выполнять свои обязанности по причине отсутствия опыта работы в частной сфере, существенно отличающейся от условий труда в государственных учреждениях, где большинство из них работали ранее. Об этом свидетельствуют нашумевшие дискуссии по материалам видеозаписей о «нянях-монстрах», сделанных скрытой камерой родителями детей, за которыми присматривали недобросовестные гувернантки, проявляющие жестокость в отношении своих подопечных [25].

По этой и по другим причинам отечественные потребители услуг ЗиУ начинают предпочитать отечественным Мэри Поппинс «глобальных золушек» [26] из экзотических стран, например, Филиппин. Одним из факторов, предопределяющим спрос на них, является то, что эта категория домашней прислуги исполняет функцию консолидации идентичности и имиджа стиля жизни семей формирующегося среднего класса. Подобная тенденция отмечена также в соседней Турции [27].

Эти «домработницы многоразового пользования» [28] импортируются в страну в основном нелегально, для «выполнения грязной работы» [29] в домах украинских нуворишей, и обходятся значительно дешевле отечественного персонала. Как правило, они не владеют местным языком, что обеспечивает конфиденциальность семейной жизни работодателей и неразглашение семейных секретов. Зато многие из них владеют английским языком и обучают ему подопечных детей, что ценится их «хозяевами» т.к. позволяет экономить на услугах репетиторов. Эти факторы объясняют повышенный спрос на зарубежную прислугу. Однако, в силу нелегального положения, женщины не имеют доступа к системе социального страхования и юридической помощи. Из-за незнания местного языка они не в состоянии поднять голос в свою защиту и поэтому подвергаются эксплуатации и сверхэксплуатации. Обзор материалов прессы свидетельствует о том, что в некоторых объявлениях кадровых агентств домработницы представлены даже не как «прислуга и рабы» [30], а как животные, например, как собаки, чья ценность для владельцев состоит в их способности понимать и выполнять команды [31].

Заключение

Исследования показывают, что за годы рыночных преобразований на украинском рынке труда началось формирование нового сектора – домашнего обслуживающего труда на коммерческой основе, появление которого сопряжено с вовлечением Украины в процессы глобализации, урбанизации и коммерциализации быта. Тенденция аутсорсинга функции домашнего обслуживания, традиционно выполнявшаяся семьей, свидетельствует о том, что эта сфера деятельности становится важной сферой трудоустройства. Причем уникальность этого нового сектора рынка труда заключается в том, что наемные работники сами становятся работодателями на уровне частного домохозяйства. Таким образом, политика в этой сфере фактически связана с созданием нестандартных рабочих мест в такой трудно регламентируемой сфере, как частное домохозяйство, которое к тому же сложно поддается инспектированию. Это создает множество новых вызовов в сфере администрирования трудоустройства, что вызывает необходимость в разработке комплекса государственных мер как научно-теоретического, так и прикладного характера, направленных на тщательное изучение этого процесса и его урегулирование средствами социально-экономической политики.

Литература:

1. Hartz P. et al. Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit (Hartz-

- Kommission), Berlin, BMA, 2002; Mangold K. Die Zukunft der Dienstleistung: Fakten, Erfahrungen, Visionen, Frankfurt a. Main: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 1997.
2. Шульга Н. Дрейф на обочину: Двадцать лет общественных изменений в Украине. Киев: ООО «Друкарня Бізнесполіграф», 2011. С. 73.
 3. Буравльов Є. П. Системний аналіз управління техносферою: проблеми та перспективи // Стратегічна панорама, № 4, 2009. С. 13- 21 (15).
 4. Хоткина З. Женщины и кризис – невидимая проблема//Рабкор, (18.01.2010)
<http://www.rabkor.ru/debate/4735.html>
 5. Ткач О. Професіоналізація домашньої уборки: очерчивая фронтири// Антропологія професій, или посторонним вход разрешен/Под редакцией П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. (Библиотека Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ. 2011. – С. 304-333; Толстокорова А.В. «Новые Золушки» в старой Европе: формирование рынка домашнего обслуживающего труда в Украине в контексте глобальной экономики заботы и ухода//Антропологія професій, или посторонним вход разрешен/Под редакцией П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. (Библиотека Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ. 2011. – С. 334-351.
 6. Клоц А. Р. Домашняя прислуга как социальный феномен эпохи сталинизма. Автореф. Дис. канд. ист. наук. Челябинск, 2012.
 7. Hochschild A. The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work. New York: Metropolitan Books, 1997; Parreñas R. Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work. Stanford, CA: Stanford University Press, 2001; Sassen S. The Global City. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2001.
 8. Parreñas R. 2001. Op. Cit.
 9. Hochschild A.R. Global care chains and emotional surplus value/Ed. by W. Hutton, A. Giddens. On the edge. Living with global capitalism. London: Vintage, 2001. P. 130-146.
 10. Балабанова Е.С. Домашний труд как символ гендера и власти//Социальные исследования. 2005. № 6, – С. 109-120.
 11. Lutz H. Migration, Transnationality, Gender in the Private Household//Journal of Contemporary European Studies, Vol. 12. № 1. 2004. P. 47-55.
 12. Rollins J. Between Women: Domesticity and their Employers. Philadelphia, Temple UP, 1985.
 13. New support to protect girls and women from “modern day slavery”//News Release. Geneva: International Labour Office. 15.07.2013 < <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>>

14. Ten million child labourers in domestic work//News Release. Geneva: International Labour Office. 12.06.2013. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_215170/lang--en/index.htm?shared_from=media-mail>
15. Triandafyllidou A. Chapter 1. Irregular Migration and Domestic Work in Europe: Who Cares? // Irregular migrant domestic workers in Europe: Who cares? / Ed. by Triandafyllidou A. Burlingtonm, Farnham: Ashgate, 2013. P. 1-15.
16. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. Geneva: International Labour Office, 2013. P. 19.
17. Lutz H. 2004. Op. cit.
18. Kilkey M. Men and Domestic Labor: A Missing Link in the Global Care Chain // Men and Masculinities, vol. 13, No. 1, 2010. P. 126-149.
19. Ткач О. Уборщица или помощница? Вариации гендерного контракта в условиях
20. коммерциализации быта//Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности/Под ред. Здравомысловой Е., Роткирх А., Темкиной А. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге. 2009. – С. 137-188 (138).
21. Клоц 2012. Указ. соч.
22. Клоц 2012. Указ. соч.
23. Ткач 2009. Указ. соч.
24. Средний возраст населения Украины – 40 лет//UA клуб. 12.07. 2011. <http://news.uaclub.net/10_469165.html>.
25. Кадушкина К. В Киеве – мода на филиппинок-домработниц//Голос столицы (Украина). 14.09.2012. <http://rus.ruvr.ru/2012_09_14/V-Kieve-moda-na-filippinok-domrabortnic/>
26. Прямой эфир с Михаилом Зеленским. 22.01.2013. <<http://www.youtube.com/watch?v=Ok4-ck7koB4>>.
27. Lan P.C. Global Cinderellas: Migrant Domestic Workers and Newly Rich Employers in Taiwan. Durham and London: Duke UP, 2006.
28. Toksöz G., Ulutaş C. Ü. Is Migration Feminized? A Gender- and Ethnicity-Based Review of the Literature on Irregular Migration to Turkey // Turkey, Migration and the EU: Potentials, Challenges and Opportunities /Ed by S.P. Elitok, Th. Straubhaar. HWWI Publications, 2012. P. 85-111 (93).
29. Chang G. Disposable Domestic: Immigrant Women Workers in the Global Economy. Boston: South End Press, 2000.
30. Anderson B. Servants and Slaves: Europe's Domestic Workers // Race+Class, vol. 39, № 1, 1997. P. 37-49.

31. Anderson B. *Doing the Dirty Work?: The Global Politics of Domestic Labour*. Palgrave Macmillan, 2000.
32. Сагула Т. В последнее время в Украине растет спрос на персонал из экзотических стран // Факты, 07.08.2008. <<http://www.facts.kiev.ua/archive/2008-08-07/27057/index.html>>.

Цветкова Г.А. (Москва)

**Профессиональное образование и труд:
взаимосвязь и взаимовлияние**

Эти две сферы наиболее горячо обсуждаются в обществе, поскольку в той или иной степени они затрагивают любого человека. Каждый второй россиянин, включая профессорско-преподавательский состав и студентов высших учебных заведений, воспринимает реформы в сфере образования и экономики с тревогой и волнением. Одна из основных причин заключается в том, что Россия делает резкий стратегический поворот в сторону вхождения в глобальные мировые процессы на уровне всех сфер жизнедеятельности общества, включая образование и экономику. Это вызывает необходимость осуществления в них кардинальных количественных и качественных преобразований, предполагающих создание конкурентного рынка кадров и инноваций, более эффективное использование трудовых ресурсов.

В рамках данного посыла хочется остановиться на состоянии дел в системе профессионального образования, но через взаимодействие и взаимовлияние образования и экономики, в которых особое значение отводится молодежи. Ибо люди в этом возрасте имеют наивысший расцвет психофизиологических, физических и творческих сил. В это время человек приобретает и начинает исполнять различные социальные роли, получает базовое профессиональное образование, существенные изменения происходят в его социально-экономическом положении по сравнению с другими категориями населения. Давая реалистическую оценку студенческой молодежи, можно прогнозировать будущее состояние и перспективы производства, общественного хозяйства страны в целом.

Рациональное использование молодежи в сфере труда приобретает особую актуальность в связи с тем, что ее численность существенно влияет и предопределяет баланс рабочих ресурсов. Это один из базовых источников роста численности кадров в общественном хозяйстве. Обратимся к статистике: если в 1961–1965 гг. молодежь составляла 1/3 занятых в экономике, в 1966–1970 гг. – 1/2, в 1995–2010 гг. – 1/4 (24,6% –

24,3%). Следовательно, дефицит рабочей силы проявлялся уже в 60-х гг. XX в. Сегодня ситуация усугубляется. Да и население стареет. Средний возраст работников уже в 2009 г. достигал почти 40 лет. И эта тенденция сохраняется.

Определенная часть молодежи могла бы восполнить отток трудоспособного населения. Она готова приступить к работе, но, к сожалению, в последние годы здесь ее поджидают серьезные испытания, т.к. работу в большинстве регионов найти трудно. Причин обуславливающих данное положение множество, вплоть до того обстоятельства, что они ранее не имели работу, т.е. отсутствие какого-либо опыта и практики. Согласно статданных, от этого страдает около 30% юношей и девушек. В целях поиска работы молодежь вынуждена регистрироваться в качестве безработных: 1995 г. – 43,4%; 2000 г. – 38,9%; 2005 г. – 41,4%; 2010 г. – 42,5% к итогу года [1]. Средняя продолжительность поиска работы, к примеру, среди студентов и учащихся составляет свыше 4-х месяцев. Хотя если их сравнивать с другими категориями населения, то у них положение несколько лучше.

Проблемы трудоустройства существуют и у выпускников вузов. Даже студенты, обучающиеся на бюджетной основе и окончившиеся очные отделения государственных вузов, испытывают трудности. В 2003 г. направление на работу получили 169 тыс. специалистов (48%); в 2009 г. из 395,3 тыс. специалистов – 199,6 тыс. (50,5%); в 2010 г. из 393 тыс. – 186,1 тыс. (47,3%) [2], т.е. положение неустойчивое. Практически каждый второй выпускник-бюджетник решает свою трудовую судьбу самостоятельно.

Проблематично и трудоустройство выпускников новых специальностей. Причин, определяющих истоки создавшейся ситуации, несколько: во-первых, наблюдается трансформация сущностных основ профессий и их места и роли в современном обществе. Во-вторых, пока границы, очерченные вокруг сопряженных профессий, иерархичны. Это позволяет разным специалистам идентифицировать себя и других в рамках одной профессиональной области. Неоднозначность в восприятии специфики профессий демонстрируют и работодатели. Большинство из них имеет отдаленное представление о новых профессиях и уровнях образования (к примеру, бакалавра). Учитывая это, выпускники вынуждены конкурировать, доказывая работодателям компетентность и преимущества своего профессионального образования.

Указанные факторы трансформируют мотивацию трудовой деятельности молодежи и соответственно влияют на жизненные и трудовые ценности студентов как будущих работников. При этом государственное управление в области образования явно «спотыкается и хромает», что отражается на отношении молодежи к своей будущей работе, их готовности и желании трудиться на благо России. В то же время нельзя не подчеркнуть, что качество трудовых ресурсов зависит от уровня профессиональной подготовки, от

введения новых курсов, специальностей и специализаций. Работник должен обладать знаниями, обеспечивающими его взаимодействие со сложной техникой и новейшими технологиями. Основы таких знаний закладываются в высших учебных заведениях и при прохождении студентами производственной практики. Но их и здесь поджидают проблемы: закрытость и недоступность экономического пространства. Однако при приеме на работу практически все работодатели предпочитают работников с высшим образованием, опытом и профессиональными навыками.

Сложность положения обусловлена и тем, что вузовское образование стало массовым. Следовательно, выпуск специалистов высшего уровня необоснованно возрос, в то время как удельный вес специалистов среднего уровня сократился. Увеличение числа специалистов высшей школы произошло практически в 7 раз. Отсюда наглядно проявился перекоп в структуре уровней профессионального образования, что сказалось на предложениях и спросе специалистов на рынке труда. Это означает, что значительная часть работников имеет избыточную квалификацию для выполнения имеющейся у них работы. Подтверждением этому служит и перепроизводство в последние годы менеджеров, юристов и финансистов, что искажает качество трудового потенциала молодежи. Значит, система образования неоднозначно реагирует на запросы экономики.

Ситуацию усугубляют и кардинальные изменения в системе образования, проявляющиеся в иерархии различных форм обучения. За последние шестьдесят лет численность студентов-заочников увеличилась практически в 16 раз (1950/51 – 277,1 тыс. чел.; 2010/11 – 3557,2 тыс.), вечернего в 17-ть, а дневного отделения лишь в 6 раз. Такого прецедента в отечественной истории профессионального образования не было.

Не менее злободневной проблемой остается и то, что за годы реформ разорваны хозяйственные связи между вузами и предприятиями различных отраслей промышленности. И как результат, система образования преимущественно выполняет особую социальную функцию – поглощение рабочей силы в лице молодежи, без учета конкурентоспособности их в качестве будущих специалистов на рынке труда.

Как же сказываются недостатки в области образования на положении дел в экономике? Согласно результатам исследований специалистов Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, недостаток квалифицированных кадров на предприятиях достигает более 80%; инженерно-технических работников – 20-25%. По данным В. Никонова, дефицит рабочих специальностей – порядка 40%.

Эту ситуацию выявили и данные всероссийского социологического опроса, выполненного под руководством Ж.Т. Гощенко (2012). Практически 20% опрошенных россиян озабочены нехваткой квалифицированных специалистов и руководителей. Причем,

чем выше уровень населенного пункта, тем выше потребность в квалифицированных руководителях: 20,5% – столичный, краевой или областной центр; 17,4% – город, но не краевой или областной центр; 15,8% – село, деревня. Следует отметить, что молодые работники обеспокоены данной проблемой даже в больше степени, чем работники старшего возраста: практически каждый четвертый в возрастной группе от 25 до 29 лет и каждый пятый в возрасте от 18 до 24 лет. В то время как среди работников от 40 лет и выше ею встревожены 16,7%.

Выход из этих обстоятельств видится, прежде всего, в кардинальном пересмотре государственной политики в заявленных сферах. Учеными давно подсчитано, что для увеличения производительности труда в два раза необходимо увеличить знания работников в четыре раза. Следовательно, между ростом профессиональных знаний и развитием производства существует прямая связь. Учитывая данный посыл, на наш взгляд, увеличение вклада профессионального образования в экономику возможно. Но нужно отказаться от идеи рассматривать вуз или науку как предприятия, оказывающие платные услуги. Необходимо качественно изменить в них условия труда: широко внедрять информационные технологии, совершенствовать формы и методы подачи учебного материала и проведения занятий, обеспечивать высокую мобильность студентов и профессорского состава, расширять связи в области межрегиональной и международной научно-исследовательской деятельности и многое другое. К примеру, пересмотреть размер оплаты суточных в командировках (100 руб.!), включающий не только питание, но и транспортные расходы.

Как показывают различные изыскания, пока образование и экономика «не идут в ногу», хотя объективные условия их подталкивают к этому. Какие же причины мешают экономическому развитию страны? Особых различий в статистическом распределении большинства оценок среди тружеников различных населенных пунктов и возрастных категорий в целом не наблюдается [3]. Все причины носят субъективный характер, отражая проблемы в различных сферах. Из них приоритетное место (9 из 12) занимают нарушения в области права и управления: коррупция, бесхозяйственность, безнаказанность, произвол, уравниловка, монополизм и пр. Круговой порукой и коррупцией озабочен почти каждый второй работник. Но наибольшую проблему, судя по данным, они создают труженикам не столичных городов (62,2%) по сравнению с селянами (55,5%) и жителями столичных центров (38,7%). Практически аналогичный уровень опрошенных обеспокоен бесхозяйственностью и административным произволом: в не столичных центрах – 55,5%; в столицах – 55,%; в селах – 53,7%. Во всех поселениях более 30% опрошенных указали на ошибки в экономической политике.

В этих условиях закономерен вопрос об эффективности рыночных отношений, которые провозглашены более четверти века назад. Способствовали ли они позитивному изменению жизни россиян, включая молодежь? Хочется подчеркнуть, что переход к свободным ценам в 1992 г. изменил условия жизни: в магазинах исчез дефицит, появился широкий ассортимент товаров. Исходя из этого, стали доступны товары и услуги. На эти факты указало более 65% как городских, так и сельских работников.

В то же время появился ряд проблем, которых россияне не знали в советский период. В первую очередь – инфляция и постоянный рост цен на товары и услуги, повышение тарифов. Их актуальность результаты исследований подтверждают вновь. Ими озабочено более 80% селян и жителей нестоличных центров, а также 68,9% столичных жителей. Далеко не преодолены в обществе и такие проблемы как спекуляция и воровство. Ими обеспокоено от 65 до 78% опрошенных. Не улучшился и контроль за доходами, о чем заявило 60% горожан и селян.

Не способствовал рынок и улучшению ситуации в сфере труда, к примеру, укреплению честного труда, внедрению и реализации механизма эффективной мотивации трудовой деятельности. На эти проблемы указало от 49 до 56% (села, не столичные города). По сути, провозглашенные приоритеты рыночной экономики в значительной части (на уровне 50 и выше%) остались не реализованными.

Если Вы опасаетесь потерять работу, каковы основные причины этого? Опрошенные в возрасте до 25 лет заявили следующие проблемы: сокращение персонала (56%), сложности с начальством (29%), несоответствие профессиональной подготовки требованиям работы (24%) и пр. При этом последняя проблема у них в 2 и более раз острее по сравнению с другими возрастными группами работников.

Важно, что молодые люди работают далеко не в полную меру своих сил; к примеру, если в группе 50 лет и старше этот факт отметили 27,7%, то 40% молодежи (до 25 лет) грешат этим. 56% опрошенных в возрасте от 18 до 24 лет полагают, что «если они будут работать с большей отдачей сил на основной работе, то их заработок не увеличится», что соответствует доле работников в возрасте 50 лет и старше. Справедливости ради нужно подчеркнуть, что у молодежи материальные запросы выше других. Учитывая это, они время от времени подрабатывают на основной работе или где-нибудь в другом месте. При этом у них часто отсутствуют официально трудовые соглашения с работодателем или уполномоченными органами. Всегда оформлены трудовые договора лишь у 13% молодежи. Старшее поколение (старше 50 лет) более осмотрительно (на уровне 27%). Следовательно, можно сделать вывод, что молодые люди не придают должного значения официальным

документам. Хотя более вероятна другая ситуация, что нарушения идут со стороны работодателей в отношении молодежи.

И как результат, вызывает озабоченность ответ молодых работников на вопрос: «Что бы Вы предпочли в случае потери работы?». Почти 8% молодежи заявили, что будут заниматься поиском работы в другой стране. Это практически в 4 раза больше по сравнению с другими возрастными категориями работников.

Сложность ситуации подтверждают и результаты сравнительного анализа отрицательных последствий от внедрения рыночных отношений. Ибо работникам сел и городов, за исключением краевых и областных центров переход к рынку нанес значительный урон: 6 из 7-ми отрицательных последствий реализовались, о чем заявило в целом более 60% респондентов [4].

Не обошли стороной проблемы и работников, включая молодежь столичных городов. Здесь для каждого второго жителя многие товары стали недоступны. Повышением цен на тарифы, товары и услуги озабочены практически две трети опрошенных. Одним словом, реальные изменения в экономике на уровне городов и сел, в повседневной жизни работников оказались далеки от надежд, которые люди возлагали на экономические реформы. Судя по этим данным люди труда по-прежнему выживают.

Хотя ростки положительных фактов исследованием выявлены. Вопреки всему иерархия мотивации трудовой деятельности россиян изменяется. Вновь становятся важными стимулы, отражающие их потребности: работа должна быть интересной (35,1%), а условия труда – хорошими (35,0%). Кстати, на уровне всех возрастных групп, потребность у молодежи к содержательной работе значительно выше (42,6%); т.е. можно сделать вывод о сохранении желания работников развивать собственный творческий потенциал. К сожалению, работникам, включая специалистов, на практике часто отводится роль исполнителей, желателен беспрекословных, что не способствует развитию у них творческих способностей.

Нельзя не отметить и то, что сегодня 90% молодых специалистов связывают свое будущее с карьерой в области управления, желая быть государственными или муниципальными служащими, бизнесменами и др. И это объективно, удельный вес работников управленческого персонала в численности занятых возрастает из года в год. За последние 20 лет это опережение составило 1,8 раза. И эта тенденция сохраняется. Если формы и методы работы аппарата управления меняться не будут, число лиц, занятых в нем, будет удваиваться каждые 5-7 лет. Однако при этом встает проблема результативности системы управления. Ибо, к примеру, в 1985 г. из 42 млн. работников, занятых умственным трудом, 33 592 тыс. являлись дипломированными специалистами (79,9%) [5], что

свидетельствует о значительных резервах повышения эффективности управленческого труда. Ситуация осложняется и тем, что лишь ограниченное количество современной молодежи планирует работать в сфере материального производства. Все отмеченное выше вызывает тревогу, заставляя задуматься о будущем России.

Литература:

1. Новые идеи в социологии/Отв. ред. Ж.Т. Тощенко. М., 2013. – С.379-383.
2. Трудоустройство выпускников российских вузов: история и современность /Под науч. ред. И.С. Болотина и В.Ф. Пугач. М., СПб, 2012.
3. Студент XXI века: социальный портрет на фоне общественных трансформаций /под общей ред. д.и.н. В.И. Астаховой. Харьков, 2010.
4. Цветкова Г.А. Состояние и трансформация мотивации трудовой деятельности в условиях перехода к рынку. М., 1994. – С.19.
5. Цветкова Г.А. Образование как источник трансформации трудовых ресурсов. Сборник статей международной научной конференции «Студенческая молодежь в условиях глобализации». Днепропетровск-Москва-Харьков-Симферополь. Днепропетровск, 2013. – С.118.

Чилипенюк Ю.Ю. (*Нижний Новгород*)

Три поколения российских работников: особенности включения в трудовую деятельность

Теория поколений появилась в Америке более 20 лет назад. Ее авторы, американцы Нейл Хоув и Уильям Штраус (Neil Howe, William Strauss), пришли к выводу, что ценности поколений определяются теми социально-экономическими условиями, в которых происходило формирование личности и мировоззрения представителей этих поколений.

В России данная теория стала известна позднее и, безусловно, имеет свою специфику. Наиболее распространённая российская периодизация теории поколений выглядит следующим образом:

Поколение Победителей – 1900-1923 годы рождения;

Молчаливое поколение – 1923-1943 годы рождения;

Поколение Беби- бумеров – 1943-1963 годы рождения;

Поколение X (Неизвестное поколение) – 1963-1983 годы рождения;

Поколение Y (Поколение Миллениум) – 1983-2003 годы рождения;

Поколение Z – 2003 – 2023 годы рождения.

Современные зарубежные и отечественные исследования в контексте теории поколений посвящены, в основном, различным вопросам, имеющим практическое значение для бизнеса: как привлекать, адаптировать, оценивать, обучать, мотивировать сотрудников различных поколений. В США, например, регулярно проводятся Международные конференции ASTD (Американского сообщества по тренингам и развитию) по проблемам теории поколений, привлекающие огромное количество участников. Активное обсуждение этой темы мы встречаем на отечественных HR – на форумах и семинарах, в специализированных журналах по управлению персоналом. Сегодня хорошо известны два российских проекта: «RuGeneration» и «Поколение 21 в.: структура и «среды» достигательных стратегий», которые посвящены особенностям поколений, условиям формирования их ценностей и специфике трудовых взаимоотношений. В рекрутинговых и консалтинговых компаниях разрабатываются и проводятся различные специализированные тренинги, например, «Как не проиграть в управленческой войне поколений?». Большой интерес проявляют к этой теории также маркетологи, изучая предпочтения покупателей разных возрастов. Достаточно подробно изученными на сегодняшний день являются темы отношения к кризису представителей трех (Беби-бумеров, X и Y) поколений [1] и конфликтов между поколениями [2].

Но наибольшего внимания исследователей сегодня удостоивается поколение Y, которое, только начиная свою трудовую жизнь, представляет основной интерес для работодателей. Поэтому большинство современных публикаций касается именно молодого поколения: их ценностей, ожиданий, образования, карьерных стратегий и т.д. Представители же других поколений пока оказались обделены вниманием исследователей. Тем не менее, стремительность и кардинальность изменений, произошедших и продолжающих происходить в России, определяют современную разительность различий поколений и уникальность сегодняшних исследовательских возможностей.

Глобальные изменения последних десятилетий коснулись всех сфер жизни и не могли не затронуть сферы социально-трудовых отношений. Эти изменения оказали самое существенное влияние на представителей 3-х поколений, наиболее активных сегодня на рынке труда: «Беби-бумеры», которым сейчас 70-50 лет, «поколение X» (сейчас 50-30 лет) и «поколение Y» (сейчас 30-10 лет).

Уникальность ситуации состоит в том, что они представляют не только различные поколения, но и различные эпохи. «Беби – бумеры» сейчас заканчивают свой трудовой путь, выходя на пенсию. Они – трудящиеся СССР, пик трудовой деятельности которых пришелся

на период «развитого социализма». Представители «поколения X» находятся сейчас в активном периоде своей трудовой деятельности, добравшись до пика своей карьеры через все трудности перестроечного времени. «Поколение Y» только в начале своего трудового пути, но уже сейчас они яркие представители современных рыночных отношений.

По данным Росстата на 2012 г. в стране представители «поколения Беби-бумеров» составляют 23,8% от всего населения; «поколения X» – 28,6%; «поколения Y» – 26,7% (из них 20-30 летних – 16,7%).

Процесс трудоустройства – это начало отношений между работником и работодателем, во многом определяющее эффективность их будущего взаимодействия. И если особенности поколений накладывают свой отпечаток на процессы взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений в целом, то они должны найти свое проявление и в процессе трудоустройства в частности.

Цель нашего исследования – выявить специфику вступления в трудовую жизнь представителей различных поколений.

Мы остановимся на проблемах первичного трудоустройства. Под первичным трудоустройством принято понимать процесс включения юношей и девушек в настоящую, «взрослую» трудовую деятельность, причем не в домашнем, а в общественном хозяйстве после окончания учебы, то есть в качестве основного и достаточно постоянного жизненного занятия [3].

Социальное взаимодействие, в том числе и в процессе трудоустройства, субъектов социально-трудовых отношений, определяется рядом ключевых моментов: причинами, условиями и факторами возникновения; взаимными ожиданиями; способами, механизмами и процессами взаимодействия; общими ценностями, нормами и правилами (формальными и неформальными) взаимодействия, взаимовлиянием и результативностью. В более практическом смысле при рассмотрении проблем трудоустройства имеют значение: образование кандидатов, пути и способы поиска работы, процесс оценки кандидатов, требования к ним, способы адаптации и т.д.

Нами было опрошено 465 жителей города Нижнего Новгорода: 153 чел. в возрасте 55-65 лет («поколение Беби-бумеров», или, как мы их назвали, «Поколение 60»); 158 чел. в возрасте 35-45 лет («поколение X» или «Поколение 40») и 155 чел. в возрасте 17-25 лет («поколение Y» или «Поколение 20»). Мужчин и женщин примерно поровну.

Первый блок вопросов анкеты касался выбора профессии и образования. Наиболее престижными профессиями своего времени респонденты назвали:

«Поколение 60»: инженер, партийный работник, дипломат; учитель, научный работник, врач; работник торговли, высококвалифицированный рабочий, снабженец. Отметим

респонденты и ряд популярных в то время «романтических» профессий: моряки, летчики, геологи, актеры. Представители «поколения 40» назвали следующие занятия и профессии: собственник бизнеса, предприниматель, чиновник, депутат; бухгалтер, юрист, риэлтор, адвокат; менеджер, секретарь-референт. «Поколение 20»: врач частной клиники (стоматолог, пластический хирург), гос. служащий, дизайнер, банкир, топ-менеджер, программист, менеджер по продажам

Кстати, в этом контексте, интересными представляются данные о выпускниках российских вузов по профессиям в 1900 – 1913 г. Согласно статистике самыми популярными профессиями (если судить по количеству выпускников российских вузов): были юристы – 26089 чел., врачи – 15991 чел., педагоги – 14576 чел. и офицеры – 3443 чел. [4]

На вопрос «Как Вы определялись с выбором профессии?» были получены разнообразные ответы: пошел, куда была возможность поступить; было все равно; имел мечту с детства; подсказали родители; поступил как друзья; всегда знал, чего хочу. Но следует отметить, что у представителей всех поколений достаточно высок процент тех, кто не имел четкого представления о своих карьерных устремлениях, когда впервые шел устраиваться на работу: поколение 60 – 21% , поколение 40 – 37%, поколение 20 – 25%.

Учились после окончания школы представители «поколения 60» чаще всего в ПТУ и техникумах; «поколения 40» – в техникумах и вузах, «поколение 20» преимущественно получает образование в вузах.

Самый большой процент тех, кто пошел работать по полученной специальности, у «поколения 60» – 47%; 33% – у «поколения 20»; реже всего начинали свой трудовой путь с работы по специальности, полученной при обучении, представители «поколения 40» – 28%, и это не удивительно, т.к. перестроечные процессы, начавшиеся в России в тот период, серьезно изменили планы большинства жителей нашей страны. Однако следует отметить, что во все времена самые «верные» своей профессии – дипломированные врачи [5]

Что же касается возраста, когда респонденты начали свой трудовой путь, то здесь не было большой разницы в ответах – представители всех поколений указали средний возраст 18-22 года.

Проблемы с устройством на работу в наибольшей степени знакомы «поколению 40» – 67%, в меньшей степени – «поколению 20» – 33%, и представители «поколения 60» испытывали проблемы с трудоустройством крайне редко – 11% .

Основные проблемы, возникавшие в процессе трудоустройства, представители «поколения 40» обозначили так: отсутствие вакантных рабочих мест и информации о вакансиях, важность наличия прописки, опыта работы, необходимость знания ПК, непригодность имевшегося образования, сложность понимания сути и должностных

обязанностей новых профессий, отсутствие официального оформления и т.д. «Поколение 20» среди основных сложностей отмечает: большое количество некачественной информации о вакансиях и работодателях, необходимость опыта работы, сложность с получением хорошей работы и низкую оплату труда. «Поколение 60» в качестве основной проблемы отмечает отсутствие свободы выбора (направления, распределения) и необходимость состоять в партии для получения хорошей должности.

На вопрос о важности наличия высшего образования при устройстве на работу мнения сложились таким образом: «поколение 60» подчеркивает престижность высшего образования, которое не было общедоступным, но давало его обладателям уважение, более высокий доход и статус. «Поколение 40» не считает, что высшее образование сыграло наиболее значимую роль в их трудоустройстве. Полученное первое образование для «поколения 40» в почти половине случаев оказалось не единственным. Проблемы перестроечного времени отложили на второй план вопросы получения (или окончания) образования, к чему пришлось вернуться через некоторое время. «Поколение 20» отмечает необходимость наличия высшего образования для устройства на работу как само собой разумеющийся факт, но также не относит его к числу наиболее важных.

По поводу необходимости знания иностранного языка для успешного трудоустройства большинство представителей «поколения 20» отметили его как значимый фактор (68%), существенно меньшее значение придавалось ему при трудоустройстве «поколений 40» и «60» (28% и 13% соответственно).

По мнению респондентов всех поколений успешность трудоустройства и дальнейшей карьеры всегда зависели от нескольких факторов: образования, опыта работы, связей, личных качеств, а также от определенной доли удачи и везения. На первое место представители всех поколений ставят опыт; также всегда важны были связи, и лишь затем образование и личные качества.

Следующий блок вопросов нашей анкеты касался мотивов и причин, побуждающих представителей разных поколений включаться в трудовую деятельность. Также следует отметить, что основой успешности любого социального взаимодействия, в том числе социально-трудовых взаимоотношений и трудоустройства, в частности, является понимание взаимных ожиданий сторонами этого взаимодействия [6].

Наиболее значимыми для «поколения 20» являются: возможность карьерного роста, заработная плата и гибкий рабочий график; наименее значимый фактор – близость места работы к дому и дружеские отношения в коллективе. «Поколение 40» наиболее важными считает заработную плату, приобретение нового опыта и возможность самореализации; наименее важны – стабильная, спокойная работа и близость работы к дому. Для «поколения

60» важными оказались: близость работы к дому, заработная плата и стабильная, спокойная работа; наименее значимы – самостоятельность в решениях и приобретение нового опыта.

На вопрос «Что Вы ожидали от коллектива?» от представителей всех трех поколений были получены примерно одинаковые ответы: дружеских, неформальных отношений; помощи и поддержки в работе; помощи и поддержки в личных делах; продуктивной совместной работы; общения во внерабочее время. Правда следует отметить, что большую важность помощь и поддержка именно в работе имели для «поколения 40», а для «поколения 60» были как раз наиболее важны нерабочие аспекты отношений с коллегами.

На вопрос «Хотели бы Вы совсем не работать?» процент ответивших «да» был ничтожно мал у респондентов всех трех поколений, большинство ответов «да» и «не знаю» дали представители «поколения 20» (8%).

Далее вопросы к респондентам были посвящены непосредственно самому процессу трудоустройства. Пути поиска работы существенно различаются у разных поколений, хотя во все времена один из самых распространенных путей – поиск работы через личные связи, родственников и знакомых, т.е. по неформальным каналам (более 50% респондентов каждого поколения отметили этот вариант). Кроме того, у каждого поколения появлялись те каналы поиска работы, которых не было у предыдущих: СМИ, Интернет, кадровые агентства и т.д.

Что касается переезда для работы в другой город или страну, то, конечно, это наиболее присуще молодому поколению, (58% «поколения 20» отметили, что готовы переехать для работы в другой город и 49% отметили готовность переехать в другую страну для работы), тем более, что у них для этого гораздо больше возможностей, чем у предыдущих поколений. Хотя порядка 20% представителей «поколения 20» затруднились ответить на этот вопрос. Для «поколения 60» возможность переезда для работы в другую страну была практически нулевой. «Поколение 40» также имело небольшую возможность для работы за границей, но в другой город переехать готовы были многие (43%), лишь бы была возможность заработать.

Без официального оформления чаще всего приходилось работать представителям «поколения 40» (57%). «Поколение 20» и сейчас достаточно часто встречается с предложениями о работе без официального оформления (41%), особенно в первые месяцы работы и в тех случаях, когда опыт работы не является обязательным условием для трудоустройства (операторы call-центров, промоутеры, сетевой маркетинг и т.д.). «Поколению 60» проблема работы без официального оформления практически не знакома – отметили лишь 6%.

«Поколению 60» также в наименьшей степени знакомы проблемы прохождения собеседования при приеме на работу. Большинство респондентов сообщают, что оно было

скорее формальным в отделе кадров (53%), либо вообще не было никакого собеседования (38%). «Поколение 40» также отмечает условный характер собеседований (33%), либо их отсутствие (38%). «Поколение 20» в большинстве своем считает, что сейчас пройти собеседование при приеме на хорошую работу достаточно сложно (72%).

С должностной инструкцией при приеме на работу чаще всего знакомили представителей «поколения 60» – 78%, в отличие от «поколения 40» (28%), так как для новых профессий и должностей их еще просто не было, а сохранившиеся с советских времен мало отражали действительное положение дел, да и вопросам официального оформления в переходный период зачастую не уделялось должного внимания. Также не часто знакомят с должностными инструкциями при приеме на работу и современную молодежь (34%), хотя сегодня должностные инструкции существуют практически для всех должностей.

Всегда актуальным при изучении социально-трудовых проблем является вопрос дискриминации при трудоустройстве. С гендерной дискриминацией при устройстве на работу сталкивались 12% «поколения 60», 29% «поколения 40», 18% «поколения 20»; с дискриминацией по возрасту знакомы 15% «поколения 60», 24% «поколения 40» и 25% «поколения 20»; национальная дискриминация знакома 3% «поколения 60», 14% «поколения 40» и 37% «поколения 20».

Далее мы спросили наших респондентов о проблемах адаптации на новом рабочем месте. Трудовая адаптация может быть определена как процесс приспособления человека к содержанию и условиям трудовой деятельности, которой он начинает заниматься, к предъявляемым ею требованиям. Этот процесс протекает, когда молодой человек после завершения обучения в том или ином учебном заведении впервые включается в настоящую трудовую деятельность, что называется первичной трудовой адаптацией [7].

Что касается адаптации, то 62% «поколения 60» отметили, что не испытывали сложностей впервые устроившись на работу, так же как и 43% «поколения 40» и 52% «поколения 20». Как наиболее распространенный способ адаптации «поколение 60» отметило наставничество; коллектив помогал в большей степени или не помогал никто «поколению 40» и представители «поколения 20» также отметили наставничество и помощь коллектива.

В завершении анкеты мы спросили респондентов о том, довольны ли они своей трудовой жизнью. Большинство респондентов «поколения 60» ответили, что в целом довольны своей трудовой жизнью; работали с удовольствием и любили свою работу (62%). Большинство «поколения 40» (51%) ответили, что сейчас уже все хорошо, но поначалу было очень сложно. Большинство «поколения 20» (57%) о начале своей трудовой жизни отзывались так: все нормально, не плохо и без особого восторга, хочется чего-то большего.

Таким образом, проанализировав ответы наших респондентов на вопросы анкеты о начале их трудовой жизни, мы смогли определить некоторые специфические особенности, характеризующие процесс вступления в трудовую жизнь представителей разных поколений. Эта специфика затрагивает такие аспекты как престижность профессий, важность высшего образования, ожидания от работы и пути ее поиска, желания и возможности переехать в другой город или страну для работы, официальность оформления, методы оценки кандидатов при приеме на работу, дискриминация и адаптация на новом рабочем месте и многие другие моменты, определенные особенности того периода в жизни страны, когда люди начинали свой трудовой путь.

Рассмотрение специфики вступления в трудовую жизнь работников трех поколений позволили нам сделать еще один шаг в исследовании российских особенностей теории поколений в контексте социально-трудовых отношений. Что касается исследовательских перспектив в данной области, то в дальнейшем представляется интересным проследивание всего трудового пути представителей различных поколений и выявление особенностей их поведения как субъектов социально-трудовых отношений в настоящее время. Это позволит эффективно применять теорию поколений для решения конкретных управленческих задач, связанных с кадровыми проблемами на современных российских предприятиях и в организациях.

Литература:

1. Волков, Ю.Е. Социология труда – М.: ИД «АТИСО», 2009. – 536 с.
2. Гапонова, О.С., Чилипенко, Ю.Ю. Мотивация поведения субъектов социального взаимодействия на рынке труда//Вестник УрФУ: серия «Экономика и управление». № 5 –Екатеринбург: Изд-во УрФУ. 2012. – 180 с.
3. Как восприняли кризис разные поколения?// Режим доступа: <http://www.pskov.aif.ru/money/article/6417>
4. Перминов, И. X, Y, Z – конфликт поколений: миф или реальность?// Режим доступа: <http://www.hrc.com.ua/downloads/LibJTI/Generations.pdf>
5. Российский работник: образование, профессия, квалификация/под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. – М.: Издательский дом ВШЭ. 2011. – 574 с.
6. Эволюция трудовых отношений в российской промышленности: от дореволюционной индустриализации к советской// Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Labour/>
7. Волков, Ю.Е. Социология труда. – М. : ИД «АТИСО», 2009. – С. 349-350.

**Комплексное исследование трудовых ценностей
представителей профессиональной группы промоутеров**

В последние годы одним из наиболее популярных видов продвижения товара в сфере рекламы стал метод прямого воздействия на потенциального покупателя на местах продаж (sells-promotion). Высокая конкуренция на рынке товаров и услуг способствует увеличению количества проводимых рекламных проектов, а соответственно и количества персонала, принимающего участие в их проведении. Работа в рекламных проектах в качестве промоутера является привлекательным типом трудовой деятельности среди молодежи, в частности студентов и учащихся, что обусловлено рядом причин, таких как: возможность рационального совмещения работы и учебы, сравнительно высокий уровень заработной платы при малом количестве затраченного на рабочий процесс времени, а так же рядом других объективных причин [1].

Делая выбор в пользу работы в качестве промоутера, молодые люди придерживаются выбранной профессионально-трудовой стратегии, которая представляет собой возможность совмещения обучения в учебном заведении и трудовой деятельности. По мнению представителей молодежи, образование выступает необходимой базой для реализации успешной трудовой реализации, карьерного роста, профессиональных достижений [2]. Необходимые знания и квалификация помимо качественного образования являются залогом эффективной профессиональной самореализации. Поэтому среди молодых людей популярными являются виды трудовой занятости, которые возможно совмещать с учебой без причинения вреда образовательному процессу. Как отмечает Макаров В.А., молодежь, как правило, обладает высоким уровнем социальной и трудовой мобильности, выражающейся в готовности к новым видам трудовой деятельности, а также их смене [3]. По мнению Н.В. Корж, для большинства юношей и девушек наиболее распространенной трудовой стратегией также является социально-психологическая установка «много работать и хорошо зарабатывать». А среди качеств, которые помогают достичь человеку успеха в жизни, наиболее важными являются целеустремленность, ответственность и образованность [4].

Современный социолог О.В. Олисова выделяет три типа трудовых стратегий молодых специалистов: тип «просто работы», тип «смены профессии» и тип «социальных сетей» [5]. По мнению автора, данные типы стратегий относительно социальной группы промоутеров могут считаться классификацией этапов профессионального становления личности для представителей исследуемой профессиональной группы. Вступая в трудовые отношения в качестве промоутера, не имея предшествующего опыта работы, молодые люди имеют

заинтересованность в «просто работе», которая является на момент трудоустройства оптимально удовлетворяющей их потребности, как в моральном, так и в материальном плане. Тип трудовых отношений и перемещения работника от одного проекта к другому имеет свойства типа трудовой стратегии «социальные сети»; для нее характерны неформальные правила трудового найма. Работа промоутера неизбежно носит для личности временный характер и является ступенью на пути трудового становления личности. На следующем этапе профессионального пути, при «смене профессии» индивид сталкивается с новыми условиями труда, спецификой работы на месте его вторичного трудоустройства. Стратегия трудового пути личности является осознанным выбором направленности ее трудовой деятельности. Автор в качестве ее базы определяет трудовые и жизненные ценности личности, которыми она руководствуется.

Работа промоутера является относительно новым типом трудовой деятельности на российском рынке труда. Исследование данной профессиональной группы проводилось многими отечественными учеными: филологами, маркетологами и т.п. Однако, следует отметить, что с позиции социологического знания отсутствуют исследования данной профессиональной группы, в частности в отношении трудовых ценностей и качеств ее представителей, их уровня трудовой социализации и адаптации.

Автором было проведено трехэтапное исследование трудовых ценностей представителей молодежи, первичным опытом трудоустройства которых является работа в качестве промоутера. Первым этапом исследования был анализ структуры трудовых ценностей представителей профессиональной группы промоутеров; опрошено 100 респондентов. Вторым этапом стало анкетирование с элементами интервью вторичнотрудоустроенных представителей молодежи, опытом первичного трудоустройства которых является работа промоутером, – 100 респондентов. Третий этап – экспертное интервью работодателей, к которым трудоустроились вторично «бывшие промоутеры», направленное на изучение их мнения о трудовых качествах, ценностях представителей бывших промоутеров – 16 экспертов.

В результате исследования было выявлено, что занятость в течение длительного периода времени в качестве промоутера формирует специфическую ценностную структуру у представителей молодежи, не имеющих предшествующего трудового опыта. Следует отметить тенденцию потери уровня ответственности по отношению к труду представителей исследуемой профессиональной группы при увеличении продолжительности работы промоутером. Это относится как по отношению к пунктуальности, соблюдению ими целевой аудитории, так и по отношению к уровню проявления активности в рабочем процессе и другим не менее важным для их работы критериям. Абстрагируясь от специфики работы

осуществляемой представителями исследуемой профессиональной группы, сделав акцент их на трудовых ценностях и закономерностях динамики их изменения, важно отметить, что у них обнаруживается тенденция увеличения ориентации на легкий труд, а также настрой на удовлетворение персонифицированных потребностей при увеличении сроков работы промоутером. Как отмечает А.В. Царев, ценностная ориентация на легкий труд и высокий заработок является характерной для молодежи, занятой в промоиндустрии [6]. Автор полностью разделяет мнение А.В. Царева, подкрепляя данную позицию эмпирическими фактами. В процессе работы у представителей профессиональной группы промоутеров формируется специфическая ценностная структура, актуальная для данного вида трудовой деятельности. Однако, при «смене профессии» она зачастую оказывается неприемлемой.

В результате проведенного автором исследования относительно вторичнотрудоустроенных молодых людей, имеющих опыт первичного трудоустройства в качестве промоутера, выявлено, что при вторичном трудоустройстве представители исследуемой социальной группы испытывали сложности при воспроизводстве норм и правил, актуальных на предприятии – 61% респондентов. Также сложности в трудовых отношениях и рабочем процессе возникали в связи с несоответствием индивидуальных трудовых ценностей общеколлективным, производственным ценностям предприятия – 54% респондентов. При соответствии ценностей индивида и ценностей, достижение которых является целью коллектива организации и его руководства, личность имеет перспективы в кратчайшие сроки адаптироваться к новой среде и эффективно, как для себя, так и для организации, в которой она работает, функционировать в ней. Однако при отсутствии соответствия ценностей существует вероятность возникновения конфликтов как на личном уровне у сотрудников организации, так и на уровне рабочих моментов. Следствием этого может являться либо реадаптация и ресоциализация личности, либо увольнение при максимально значимом конфликте личности со средой.

По данным, полученным в результате исследования, выявлено, что с места вторичного трудоустройства 37,5% уволившихся ушли по причине несоответствия индивидуальных трудовых ценностей общеколлективным. Меньший процент опрошенных – 16,7%, уволившихся со вторичного места работы, отметили, что они имели сложности при усвоении норм и правил поведения в организациях, а 8,3% отметили сложности в их воспроизводстве. Причины увольнения имеют непосредственную взаимосвязь с затруднениями, которые отметили неуволившиеся респонденты, что подтверждает значимость проблемы социализации и адаптации в процессе профессионального становления молодого сотрудника, имеющего опыт первичного трудоустройства в качестве промоутера, в том числе и при вторичном трудоустройстве. Исходя из этого, очевидно, что при приеме на работу молодых

людей, первичным опытом трудоустройства которых является работа промоутером, работодатели сталкиваются со сформированными в процессе первичного трудоустройства специфическими трудовыми ценностями. По мнению экспертов-руководителей предприятий, на которые вторично трудоустраивались представители исследуемой профессиональной группы, трудовые ценности молодежи, имеющей опыт первичного трудоустройства в качестве промоутера, зачастую отличаются от ценностей молодежи, не работавших промоутерами. С целью выявления общего отношения экспертов к вторично трудоустроенным представителям молодежи, имеющим опыт первичного трудоустройства промоутером, мы предложили работодателям оценить вероятность их приема на работу в будущем. 56,3% респондентов склонны и в будущем принимать на работу представителей данной социальной группы; 31,3% отметили, что решение о принятии на работу зависит исключительно от индивидуальных качеств соискателя. 6,3% оказались не склонными к принятию на работу бывших промоутеров, отмечая существенные сложности, которые возникли при работе с представителями исследуемой профессиональной группы [7].

Учитывая все объективные преимущества данного типа занятости для представителей молодежи, следует отметить факт наличия его значительных недостатков. Как правило, представители молодежи, для которых подобный характер труда является приемлемым, остаются в рекламе на длительный период времени, зачастую до момента окончания обучения, что способствует формированию видения рынка труда «под призмой» рекламных проектов, которое, как правило, не является актуальным на современном рынке труда. **Специфический уровень качества первичной профессионально-трудовой социализации формирует у субъекта процесса особого рода трудовые ценности и нормы поведения, которые при вторичном трудоустройстве могут привести к затруднению в трудовой адаптации и невозможности ресоциализации, а затем к повторной трудовой социализации молодого специалиста.**

Литература:

1. Чистякова Л.А. Молодежь в промоиндустрии//«Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии» 2011 г. № 2 (8). – Стр. 180-184.
2. Харченко И.И. Формирование и реализация образовательных стратегий современной молодежи: Дис. канд. социол. наук [Текст] / И.И. Харченко. – Новосибирск, 2007 – 391 с.
3. Макаров В.А. Современная российская молодежь на рынке труда: мотивационный анализ. Дисс...канд. социол. наук [Текст] / О.В. Олисова. – Ростов-на-Дону, 2008 – 156 с.

4. Корж Н.В. Трудовые ценности современной студенческой молодежи: Дис...канд. социол. наук [Текст] / Н.В. Корж. – Пенза, 2011 – 161 с.
5. Олисова О.В. Региональные трудовые стратегии молодых специалистов : Дисс...канд. социол. наук [Текст] / О.В. Олисова. – Саранск, 2010.
6. Царев А.В. Пехота маркетинговых войск Российская практика consumer promotion, СПб, Питер, 2006. С. 129.
7. Чистякова Л.А. Проблемы трудовой адаптации бывших промоутеров: экспертное мнение// Общество. Среда. Развитие, 2013. № 2.

Шурыгина А.А. (Саратов)

**Особенности повседневного труда и статуса
линейных руководителей банковской системы
(по материалам кейс-стади подразделения Сбербанка РФ)**

Объектом данного исследования стала очень крупная банковская организация – Сбербанк России, история которого началась 170 лет назад, в XIX веке. За это время банк завоевал статус крупнейшего финансового института страны. Сегодня его филиальная сеть считается уникальной – она насчитывает более 20 тысяч филиалов и отделений на всей территории России, в Казахстане, на Украине, в Беларуси, в Германии и Индии. Зарегистрировано представительство в Китае. Сбербанк сегодня – это современный универсальный банк, который предлагает широкий спектр услуг для всех групп клиентов, активно участвует в социальной и экономической жизни страны [2].

Система работы данного банка немного отличается от других организаций и других банков в частности. Политика ведения работы с клиентами, межличностные отношения сотрудников, а главное – особенности работы в банке стали основными фокусами нашего исследовательского интереса. Задачей работы является выяснение особенностей работы банка, его организационной культуры, определение основных условий работы сотрудников, изучение личного и рабочего пространства.

В своем исследовании мы придерживались качественной исследовательской стратегии и использовали такие методы, как фокусированное интервью и наблюдение с последующей фиксацией информации в виде фотографий, изображений схемы организации исследователем и инсайдером. Данная исследовательская стратегия открывает возможности восприятия таких форм поведения, которые не могут быть точно вербализованы [1, с. 553]

и отражены в официальных документах организации, а также возможности учета контекста и условий конкретной ситуации.

Исследование началось с подробного анализа пространства организации и одного дня ее жизни, точнее, жизни юридического отдела, который и стал основным объектом исследования. Первое, что обратило на себя внимание – начальник юридического отдела располагается в одном кабинете со своими подчиненными. О его привилегированном положении говорит наличие большого кожаного кресла и отдаленность стола от зоны для клиентов. Рядом с управляющим стоит сейф. Кроме того, принтер, который в кабинете один, стоит недалеко от начальника, в то время как другим сотрудникам, чтобы взять распечатанные документы, нужно встать со своего рабочего места.

В Сбербанке очень распространена, так называемая, система «5S». На рабочих столах во время трудового процесса ничего не должно быть, кроме документов клиента и непосредственно компьютера для работы сотрудника. Но, как показали результаты наблюдения, при всем своем желании работникам не удается соблюдать на 100% принципы этой системы.

В данной организации существуют жесткие требования по дресс-коду: все сотрудники должны носить черный низ, белый верх, а также косынки-галстуки зеленого цвета с эмблемой Сбербанка и значки с той же эмблемой. Сотрудников явно не устраивает такая манера одежды, особое раздражение вызывают галстуки. Однако данное требование дресс-кода является бескомпромиссным, и сотрудникам приходится его соблюдать. «Протестные настроения» обнаруживают себя по окончании рабочего дня, когда эти галстуки летят в самый дальний угол или бросаются прямо там, где их сняли. Постоянное ощущение «инкубатора» (выражение, используемое самими сотрудниками), однотипная одежда изо дня в день приводят сотрудников в состояние раздражения.

Анализ пространства организации позволил обнаружить катастрофическую нехватку места: очень маленькие кабинеты, относительно небольшой зал для операционного обслуживания клиентов. Как выяснилось в процессе интервью, это здание было построено не самим «Сбербанком», поэтому расположение кабинетов не очень удобно. На протяжении всего существования дополнительного офиса, а это порядка 20 лет, кабинеты и сектора многократно переносились, комнаты соединялись, делились, и в конечном итоге получилась не самая удачная планировка.

Учитывая, что «офис служит организационным и профессиональным дисплеем, отражает коллективную стратегию самопрезентации фирмы, структуру микросообщества и распределение организационных статусов» [5, с. 369, 384], перепланировки помещения всегда инициируются какой-либо идеей. Данное отделение сбербанка не является

исключением: многочисленные перепланировки были связаны с изменением концепций работы банка и его приоритетов. Если раньше все помещение было разделено на зону, где обслуживались клиенты, и зону, куда клиенты заходить не могли (бухгалтерия, ревизоры, непосредственно сам управляющий), то сейчас 90% всего помещения занимает зона для обслуживания клиентов. По новым нормам для клиентов не должно быть «закрытых дверей». При этом принципиально поменялось положение двух основных секторов: юридического и физического. Юридический сектор находится в более отдаленной части помещения, так как считается престижным отделом, где работают с предпринимателями и бизнесменами, что определяет некоторую его изолированность от «общего шума и гама», то есть от физического отдела.

При входе в банк сразу попадаешь в сектор обслуживания физических лиц: большой холл, где находятся «открытые» кабинеты (окна) операционного обслуживания клиентов. Также в этом секторе размещены еще 3 кабинета, в которых располагаются менеджеры и осуществляется кредитование клиентов. Во всех трех кабинетах отсутствуют двери. Согласно политике обслуживания клиентов «Сбербанка» именно видимость всех сотрудников организации помогает клиенту быстро определить, какой сотрудник занят, а какой свободен, к кому можно обратиться. Таким образом, воплощаются принципы доступности и прозрачности учреждения для клиента, предельно сужая, а зачастую и полностью уничтожая при этом личное пространство сотрудников.

По периметру холла у каждого кабинета стоят стулья для клиентов на случай образования очереди. Хоть современная система обслуживания клиентов банка и не предусматривает наличие очереди, в последних числах текущего месяца и в начале нового месяца очередь образуется такая, что количество предоставленных стульев оказывается недостаточным. Особенно эта проблема касается сотрудников операционного отдела сектора физических лиц. Одно из последних нововведений в организации пространства офиса банка – наличие детского уголка: столик с тремя стульчиками, доска для рисования, плакат с алфавитом, множество карандашей и фломастеров. Часто детского уголка бывает недостаточно, тем не менее, его наличие уже само по себе является хорошим жестом по отношению к «маленьким клиентам» и их родителям.

Если пройти дальше, то мы попадаем в сектор обслуживания юридических лиц. На территории именно этого отдела находится приемная и кабинет главного управляющего. В кругу банковских работников ни для кого не секрет, что юридический отдел, клиентами которого являются предприниматели, бизнесмены и представители крупных организаций, считается на порядок престижнее, чем физический сектор. Поэтому, как правило, он занимает более выгодную и пространственную позицию относительно отдела физических

лиц. По этой же причине определяется и место нахождения кабинета главного управляющего: с клиентами и сотрудниками именно этого отдела он постоянно общается при заключении каких либо сделок или выдачи кредита. Таким образом, юридический отдел является более привилегированным и приближенным к начальству.

Изображая пространства юридического отдела на схеме, наш информант отметил столы, стулья и шкафы, то есть ту мебель, которая непосредственно используется в работе, но совершенно проигнорировал предметы интерьера, ориентированные исключительно на клиента, такие как, стойки с рекламными буклетами и «уголки» с книгами. По-видимому, эти предметы не несут особой значимости для сотрудников, их наличие в помещении не инициировано работниками, а является формальным требованием, «спущенным сверху». При этом информантом ярко были выделены и даже подписаны компьютеры, телефоны и принтер, то есть те предметы техники, от которых работа зависит в предельной степени.

Кроме непосредственного своего рабочего места для сотрудников данного отдела также большое значение имеет комната отдыха, имеющаяся в данной организации. Эта комната представляет собой небольшое помещение, где стоит овальный обеденный стол, стулья, несколько железных шкафов, холодильник и шкаф для одежды. Огромный стол в центре комнаты указывает на основное назначение данного помещения – это место, где проходит обед, тем не менее обедать сотрудникам вместе не удастся, так как обеденный перерыв у всех в разное время. В этой комнате очень много цветов, чему поспособствовало новое правило банка, запрещающее в рабочей зоне наличие какой-либо растительности. Поэтому все цветы, которые были в банке на момент нововведения, перешли в эту комнату отдыха. Большое количество цветов подчеркивает особенности гендерной структуры персонала организации – коллектив в банке в основном женский, – а также стремление сотрудников благоустроить свое рабочее место, что с недавнего времени «попало под запрет».

Также внимание привлек один из железных шкафов, которые служат для хранения документации и закрываются на ключ. Но этот шкаф, похожий на огромный сейф, сотрудники решили использовать не по назначению, сделав из него буфет, где хранятся чашки, ложки, ножи, чай, кофе и даже некоторые лекарства. Интересно, что на другом конце комнаты есть уголок, куда можно поставить всю эту посуду, но он используется как подставка под цветы, поскольку угол открытый и если поставить все содержимое шкафа на него, то может возникнуть ощущение беспорядка. Таким образом, стремление к четкости и порядку, которые часто оправданно предписывают банковским работникам, обнаруживает себя даже в комнате отдыха.

В этой же комнате инсайдер подчеркнуто отметил на своем рисунке стол для Интернет-киоска. Этот стол с компьютером используется для обучения клиентов онлайн-услугам. То, что этот стол находится в комнате отдыха, а не в рабочей зоне, где, собственно говоря, его место, в очередной раз указывает на то, что работа пытается захватить все пространство в данной организации. При этом полностью исключаются претензии работников на минимальные нормы личного пространства и времени, которые необходимы для воспроизводства сил человека, без чего невозможны, в том числе и дальнейшие «трудовые подвиги».

С целью более глубокого понимания роли и функций менеджеров в этой организации, межличностных отношений, специфики работы в банке в исследовании был использован метод интервью. Аналитической рамкой анализа интервью в рамках данной работы стала статья профессора менеджмента МакГилльского университета Генри Минцберга «Профессия менеджер: мифы и реальность» [4, с. 10-13]. В своей статье Минцберг выделяет ряд мифов о работе менеджера. Мы экстраполируем в своей статье логику изложения информации Минцбергом и на основе данных интервью сопоставляем выделенные им мифы о деятельности менеджеров с реалиями трудовой деятельности менеджера среднего звена банковской сферы в отечественных условиях.

Миф 1: менеджер привык вдумчиво и методично планировать свою работу.

Наше исследование показало, что это – действительно миф, не имеющий отношения к реальности. Наш информант признается, что большинство ситуаций, возникающих в рамках обычных трудовых будней, – стрессовые, то есть – неожиданные ситуации. Большинство из них требуют срочных решений. Чтобы вдумчиво решать какой-либо вопрос, нужно время, которого у менеджера просто не оказывается: приходится все решать в режиме нон-стоп: *«Я не могу позволить себе заниматься каким-то только одним делом, последовательно, у меня попросту не хватит ни на что времени! У меня работа с клиентами, если приходит ко мне клиент, то я откладываю дело, которым я занимаюсь сейчас, и полностью переключаюсь на клиента, а потом это недоделанное дело начинаю доделывать параллельно с другим, новым».* Менеджер среднего звена в исследуемом банке в принципе не может позволить себе такую роскошь, как методично и вдумчиво делать свою работу, поскольку, как показало наблюдение типичного рабочего дня, он не имеет возможности поработать над одним делом хотя бы полчаса: *«Времени в обрез, а работы непочатый край».*

Миф 2: у менеджера нет обязанностей, которые нужно выполнять регулярно.

Исследование показало, что обязанности, которые нужно выполнять регулярно, у менеджера есть, и их много. В интервью неоднократно подчеркивается, что менеджеру приходится каждый день составлять одни и те же отчеты: *«Рутинная работа – это*

ежедневные отчеты, которые нужно подготовить в одно и то же время, один и тот же отчет, естественно с разными цифрами только, в зависимости от того, какие проводки у нас проходили». Именно с этого начинается рабочий день. Также «закрытие и открытие» дня, проверка платежей и т.д. – все это ежедневная работа, которую выполняет менеджер. Около 40% всей каждодневной работы нашего информанта состоит именно из обязанностей, которые нужно выполнять регулярно.

Миф 3: менеджеру нужна обобщенная информация, и лучше всего для этой цели служат официальные управленческие информационные системы.

Согласно статье Минцберга, менеджеры предпочитают получать информацию устно – через личное общение с коллегами, телефонные разговоры. Электронную почту менеджеры если и проверяют, то отвечают на нее крайне редко, при этом больше доверяют информации, полученной от других лиц в устной форме, руководствуясь правилом «сегодня сплетни, завтра достоверный факт». Наше кейс-стади отдела Сбербанка опровергает данное мнение.

Основную информацию менеджеры в исследуемой организации получают именно из электронной почты и специальных баз данных Сбербанка. Около 80% всей информации они получают в письменной и официальной форме. Что касается использования неофициальной информации, поступившей от других лиц (что называется «сплетней»), то даже мало значимая информация обязательно проверяется на достоверность через свои каналы. Всю официальную и проверенную информацию начальник отдела обязан донести до своих подчиненных в письменной или устной форме.

Одним из самых важных факторов трудовой деятельности любого менеджера является время. Оно имеет огромное значение, поскольку в современных условиях вся работа должна выполняться быстро, без промедления. «Время – деньги» – вот основной лозунг менеджера банка. Однако время является безграничным ресурсом, а наоборот, одним из самых дефицитных. Проблема банковского менеджера заключается в том, что объем работы превышает запланированное рабочее время, вследствие чего приходится делать несколько дел одновременно: *«Иногда получается, что делаешь по несколько дел одновременно. Одновременно пытаешься и открыть счет, и сделать отчет, и еще клиенту объяснить или ответить на его вопросы».* Но, несмотря на это, к банковскому менеджеру предъявляются высокие требования: все дела должны быть сделаны грамотно и правильно, ведь ошибки могут нести за собой серьезные последствия. А исправление ошибок, в свою очередь, требует дополнительного времени: *«...Два часа стрессовой ситуации, а ведь это все из-за 30 копеек... Теперь Вы представляете, какая у нас работа, все должно быть точно как швейцарские часы!».* Таким образом, для банковского менеджера не существует понятия «нормированный рабочий день». Задержки на работе – постоянное явление для него.

По итогам проведенного исследования можно сделать следующие выводы. В данной организации очень строгие правила работы с клиентами, все действия сотрудников должны соответствовать установленным регламентам и нормам. Корпоративная культура в Сбербанке находится на высоком уровне, доказательством чему является дресс-код сотрудников, организация пространства офиса и планировка здания. Но, в тоже время, данная организация выступает в качестве «алчного института», согласно терминологии Л. Козера [6, с. 238], занимая у сотрудников львиную долю всего времени и жизненного пространства, что проявляется не только в ненормированном рабочем графике, но и в распределении личного и рабочего пространства в организации.

В организации наблюдается ярко выраженный бюрократический стиль менеджмента, с характерным для него гипертрофированным вниманием к решению производственных задач в ущерб вниманию к людям, что соответствует стилю 9.1. «управленческой решетки» Роберта Блейка и Джейна Моутона [3, с. 39]. Для банковских сотрудников, как показало наше наблюдение, это оборачивается постоянным напряжением и стрессом, гонкой и увеличением количества непредвиденных обстоятельств, страхом за невыполнение плана, за совершение ошибки. По мнению Блейка и Моутона, подобный курс «на высокую производительность» рано или поздно заканчивается следующими реакциями сотрудников: возрастает текучесть кадров, многие заболевают или сказываются больными. Таким образом, проведенное исследование заставляет задуматься над тем, что, оправданные на первый взгляд неумолимыми законами конкуренции, строгость и высокие требования со стороны вышестоящего начальства на практике могут препятствовать плодотворному выполнению работы сотрудниками, в определенной мере снижая эффективность деятельности организации.

Литература:

1. Добренков В.И., Кравченко А.И. Методология и методика социологического исследования. – М.: ИНФРА-М, 2004.
2. История Банка // Официальный сайт Сбербанка РФ // <<http://www.sbrf.ru/tver/ru/about/history/>> Обращение к источнику 21.11.11г.
3. Лукьянченко Н.Д., Бунтовская Л.Л., Шаульская Л.В., Еськов А.Л. Учебное пособие по курсу «Социально-психологические основы управления». – Донецк: ДонНУ, 2007.
4. Минцберг Г. Профессия – менеджер: мифы и реальность // Лидерство: пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 9-47.

5. Москаленко Е. Офис как профессиональный дисплей: этнографическое описание студии графического дизайна // Антропология профессий. Сб. науч. ст./ Под ред. П. В. Романова, Е. Р. Ярской-Смирновой. – Саратов.: «Научная книга». 2005. – С. 368-384.
6. Романов П. В. Власть, управление и контроль в организациях: антропологические исследования современного общества. – Саратов: СГТУ, 2003.

Ядрихинская А. Л. (*Санкт-Петербург*)

**Специфика работы сотрудника супермаркета
(опыт эмпирического исследования)**

Прежде чем описать особенности занятости в крупных сетевых магазинах, необходимо отметить, что продовольственный магазин формата супермаркета не ориентирован на индивидов. Под ориентацией на потребителей, в данном случае, подразумеваются маркетинговые исследования спроса или заинтересованности: подобная форма подачи информации притягивает индивидов, желающих его осваивать. Однако на деле супермаркет, предлагающий продукты питания, является самодостаточной единицей, не привлекающей индивидов ради удовлетворения их потребностей, а эксплуатирующей их. В силу определенных обстоятельств каждый супермаркет «обречен» на покупателей, и его коммерческий успех будет зависеть от эффективности использования покупательной силы граждан.

Объектом моего исследования был супермаркет «Рассвет». Хочу начать описание супермаркета с его расположения и некоторых внешних характеристик. Он находится на первом этаже жилого дома по адресу Тихорецкий проспект, дом 7 – в районе станции метро «Политехническая» в опасном соседстве с «Дикси» и «Пятерочкой» и чуть менее опасном – с «Океем». Это соседство, однако, не мешает супермаркету довольно стабильно существовать уже двенадцать лет.

Супермаркет является частью сети «Рассвет», состоящей из трех расположенных в одном районе магазинов. Данный супермаркет открылся вторым, но, в связи с размерами, стал флагманским, содержащим офис-директоров, бухгалтерию и коммерческий отдел сети. На первый взгляд, супермаркет ничем не примечателен – серые витрины с нарисованными гномами из сказки о Белоснежке, вывеска с подсветкой, обычная дверь. Внутри все тоже просто: плитка, железные стеллажи и холодильники, радио «Дача» (по указанию хозяина) и в

помещении достаточно тесно. Количество и соотношение корзин и тележек обусловлено размерами супермаркета – это три зала площадью около 70 квадратных метров каждый.

Важно, что данный супермаркет обладает двумя отличительными особенностями, по сравнению с «Пятерочкой», «Дикси» и даже «Океем». Во-первых, это ассортимент, близкий к ассортименту «Лэнда» или «Вавилона» и совсем не свойственный супермаркету в спальном районе. Так, например, в супермаркете представлено 27 сортов оливкового масла (при условии того, что оно только начало выходить на массовый российский рынок). Каждый товар представлен несколькими зарубежными производителями. В этом данный супермаркет действительно уникален. Опираясь на концепцию П. Бурдые [3], можно сказать, что он находится не там, где ему следовало бы – на те товары, за счет которых он выделяется среди остальных, в данном районе не должно было бы быть спроса, соответственно, существование супермаркета должно было быть невыгодным. Однако это опровергается существованием сети на протяжении двенадцати лет.

Вторым отличительным элементом супермаркета является отсутствие камер и защитных устройств – за покупателями следят контролеры и охранник. В каждом из трех залов находится контролер, следящий за ворующими покупателями; задача контролера – отследить грабителя и передать охраннику (в магазине работает два охранника – женщина пятидесяти лет и мужчина-пенсионер), который уже должен либо заставить покупателя оплатить товар в пятидесятикратном размере, либо вызвать полицию. Еще одно несоответствие супермаркета современным стандартам – использование человеческого труда там, где уже давно с большей эффективностью используется труд машин.

Методами, которые были использованы при сборе эмпирического материала для данной статьи, явились включенное наблюдение, а также опрос сотрудников супермаркета и посетителей. В ходе включенного наблюдения (дневник наблюдения не велся) удалось выявить, прежде всего, манеру поведения потребителей по отношению к работникам. Дело в том, что посетители видят сотрудников магазина во всех, кто не занимается поиском продуктов и, соответственно, вели себя по отношению ко мне так, как если бы я была сотрудником магазина, который может оказать помощь. Потребители при покупке продуктов питания ведут себя крайне целеустремленно – если индивиду необходимо что-то выяснить о товаре, он обратится к любому, кто похож на сотрудника супермаркета, а в случае его некомпетентности, обязательно возмутится. Покупатель не обращает внимания на разделение труда между разными сотрудниками супермаркета – все являются обслуживающим персоналом и все должны делать пребывание индивида в супермаркете максимально комфортным.

Но цель наблюдения была шире и состояла в том, чтобы разобраться в проблеме эксплуатации индивидов и установить связь «проблема – предмет», а именно, определить рычаги эксплуатации индивидов при функционировании супермаркета. Иными словами, необходимо было вывить механизмы влияния супермаркета на потребителя и на персонал. Необходимо отметить, что предметом наблюдения стала организация поведения индивидов в супермаркете в целом. Соответственно, речь идет не только о потребительском поведении, подчиненном маркетинговым механизмам – в супермаркете любая человеческая активность определена неким законом, согласно которому потребителям предписывается покупать, причем определенным образом, а работникам как зала, так и офиса – исполнять пожелания потребителей. Различаются только образцы поведения. Предметом, в действительности, являлась структура супермаркета, которая определяет человеческое поведение и обуславливается внешними факторами и решениями самого главного лица в данном супермаркете.

Что касается опроса, то первоначально я испытывала трудности при его проведении. Услышав слово «социолог», продавцы и контролеры моментально замыкались в себе, выражая недоверие и нежелание общаться. Но, узнав, что общение персонала с социологом «хозяин одобрил», сотрудницы либо охотно начинали рассказывать о плюсах работы контролерами и правильности решений начальства, противореча при этом самим себе, либо испуганно произносили несколько фраз на узбекском языке, а после начинали заниматься выкладыванием товара неподалеку.

В ходе опроса была сделана попытка вывить нормы, предписывающие определенное поведение покупателям и сотрудникам продовольственного магазина. Данные нормы обладают некоторым дуализмом: с одной стороны они прописаны и официальные, с другой стороны – неформальны и основаны на личных установках каждого индивида, находящегося в супермаркете [1].

Чтобы показать, что человеческие потребности в питании могут удовлетворяться по-разному, я хотела бы противопоставить супермаркет ресторану. Так, в ресторане все держится на сервисе и межличностных коммуникациях, в то время как в супермаркете коммуникация между покупателями и работниками зала стремится быть сведенной к коммуникации между списком продуктов (в лице покупателя) и подробной картой (в лице сотрудника) [2]. Ресторан как классический пример сцены и закулисной зоны стремится к тому, чтобы официант, как основной работник зала, познал (определил) гостя, а после – предложил уникальные блюда и напитки, причем, желательно, как можно дороже. И официант мотивирован на такие действия, ведь его заработная плата как раз и зависит от гостевых счетов.

Заработная же плата сотрудника супермаркета фиксирована и от общения с посетителями не зависит – сотрудник не стремится общаться с покупателями – покупатель становится таким же обезличенным, как и сотрудник. И так, в то время как ресторан предлагает уникальному гостю уникальный продукт, в супермаркете стандартизированный продукт предлагается среднестатистическому, стандартизированному покупателю. Таким образом, специфика зоны исполнения ролей в супермаркете стирается: вследствие того, что сотруднику магазина потребитель не интересен, но и его исполнение роли также не интересно посетителям супермаркета.

Соответственно, и отношение сотрудников супермаркета к покупателям также будет отражением обезличенной роли. В зале в смену работает продавец мяса, мясник, продавец фруктов, продавец сыров, продавец кондитерских изделий, два грузчика, четыре укладчицы товара, три контролера, охранник и три кассира. В офисе супермаркета работают заведующие отделами, операторы, инженер, начальник отдела кадров, бухгалтер, сотрудники коммерческого отдела и два заместителя директора. Наблюдается явное разделение функций между работниками зала и офиса. Сотрудники офиса спокойны и доброжелательны, к концу дня, может, немного раздражительны от усталости, но в целом, довольны жизнью.

Сотрудники зала, наоборот, не довольны ничем: больше всего, конечно, покупателями, но также критике подвергается и устройство супермаркета, и устройство мира в целом. Портрет среднестатистического работника зала: это женщина лет сорока – семидесяти, живущая в данном районе, не имеющая высшего образования, но обладающая уникальным взглядом на мир, являющимся частью культурного капитала, что обуславливает ее поведение и позволяет отнести ее к определенному социальному классу. В течение дня работники зала неторопливо передвигаются с товаром в руках, подозрительно осматривают каждого покупателя (ведь недостачу товара вычитают на переучете, а за задержание доплачивают 700 рублей). Они безынициативны и отличаются крайней степенью исполнительности в смысле ограниченности действий только рамками поручения начальства.

Практически все сотрудники супермаркета работают вместе в данной сети минимум семь лет. За этот период были найдены пути улучшения жизни работника – так, например, выгодным и удачным считается день, когда удалось использовать на кухне просроченный творог или забрать домой просроченное пиво (правда не бельгийское, а «Жигулевское»). Оптимальный сотрудник для супермаркета как раз таков – не желающий трудиться, а воспроизводящий ежедневный монотонный рабочий цикл, но, при этом, недовольный условиями труда настолько, что хитрит и изворачивается (и пока просроченное пиво – максимум хитрости сотрудника, он хорош для работодателя). Очевидно, что, в целом, все

сотрудники зала не лучшим образом относятся к покупателям – их подозревают, на них обижаются, их критикуют и осуждают. Недовольных можно разделить на две группы: те, кто недоволен покупателями, желающими пообщаться, забывающими об обезличенности и рассказывающими сотрудникам о своей жизни – очевидно, это одинокие пожилые люди, вызывающие раздражение своей неторопливостью и общительностью. Вторая группа недовольна теми покупателями, которые, наоборот, ведут себя так, (как и следует себя вести в супермаркете) будто сотрудник супермаркета не играет большой роли (как и обстоят дела в супермаркете на самом деле).

Отдельной категорией покупателей являются воры, посетители, изначально не имеющие цели платить за товар. Для них супермаркет – зона исполнения, им важно продемонстрировать отсутствие интереса к товарам и вообще к магазину. В такой ситуации сотрудник супермаркета сразу становится важен, значим – его надо избежать или обмануть. В свою очередь, сотрудники супермаркета любят таких посетителей – именно они уделяют им ожидаемое внимание.

В заключение можно сделать вывод о том, что, при возможности, идеальным было бы функционирование супермаркета без индивидов – без персонала, в силу того, что его человеческие качества все равно не используются, а возможно, даже мешают эффективной работе магазина. Таким образом, конкретный супермаркет подтверждает статус капиталистического поставщика стандартизированного продукта, обязывая сотрудников и посетителей следовать собственным правилам [4].

Литература:

1. Ильин В. Поведение потребителей. Учебное пособие. Сыктывкар: Издательство Сыктывкарского университета, 1998.
2. Гоффман Э. Представление себя другим/Современная зарубежная социальная психология. М.: Издательство Московского университета, 1984.
3. Бурдье П. Социология социального пространства, М.: Алетейя, 2007.
4. Бодрийяр Ж. Симулянты и симуляция// <http://exsistencia.livejournal.com>

Раздел 3.

СОСТОЯНИЕ И ДИНАМИКА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Апарина Н. Ф., Каган Е.С. (Кемерово)

Роль оппортунизма в переговорных позициях работника¹

Важным аспектом управления трудовыми ресурсами организации является снижение рисков в сфере трудовых отношений. Одним из таких рисков является оппортунизм работника в трудовом процессе.

Одним из первых термин «оппортунизм» ввел в научный оборот О. Уильямсон, который определяет его как «преследование личного интереса с использованием коварства» [1, с. 41-57]. В самом общем виде оппортунизм в процессе реализации контракта означает уклонение сторон от выполнения контрактных обязательств. Это дает возможность увеличения дохода одной стороне контракта в ущерб другой. Ситуация возникает, когда одна из сторон контракта при отсутствии или снижении контроля использует несовершенство контракта для достижения своих целей за счет контрагента.

Оппортунизм работника возникает как на предконтрактной стадии, так и на постконтрактной – при уклонении сторон от выполнения условий трудового контракта. Такой оппортунизм называют моральным риском. Как правило, причиной возникновения морального риска является асимметрия информации, связанная с неполнотой заключаемого контракта. Специфика трудового контракта заключается в том, что он, во-первых, является отношенческим, во-вторых, управленческим (иерархическим).

Отношенческий характер контракта означает, что он основан на всей совокупности отношений сторон. П. Милгром и Дж. Робертс характеризуют отношенческий контракт как контракт, заключаемый в ситуации, когда стороны не пытаются решить задачу точного определения всех его условий (т.е. заключить полный контракт), а достигают договоренности об общих принципах взаимодействия. Поэтому трудовой контракт отличают неполнота и неявность. «Стороны согласовывают не подробные планы действий, а свои цели и задачи, общие положения, применимые в обширном диапазоне ситуаций, критерии для принятия решений в случаях возникновения непредвиденных обстоятельств, распределение

¹ Статья выполнена при поддержке гранта РФФИ, проект №11-06-00103-а.

полномочий и пределы возможных действий, а также механизмы разрешения конфликтов в случае возникновения разногласий» [2, с. 198].

Как отмечает С. Ю. Роцин, трудовой контракт является управленческим контрактом, поскольку отражает трансакцию управления, а не трансакцию сделки [3, с. 121-126]. Речь идет о том, что, трудовой договор закрепляет право контроля над использованием трудового ресурса за принципалом (собственником, менеджментом предприятия) в обмен на обещаемое вознаграждение. По мнению П. Милгрона и Дж. Робертса, трудовой контракт не столько определяет обязанности работника в различных ситуациях, сколько наделяет работодателя правом руководить его действиями, что является объективной реакцией на неполноту и несовершенство контрактных отношений [2, с. 199]. Оппортунизм со стороны работодателя может проявляться в изменении или неисполнении условий контракта и вызван стремлением сократить издержки, связанные с возможностью неисполнения контрактных обязательств, но может носить вынужденный характер, как ответ на усиление оппортунизма работников.

Нарушение или ухудшение условий контракта в ходе его реализации со стороны работодателя ведет к снижению эффективности использования ресурса труда работника. Например, требование выполнять обязанности, не предусмотренные контрактом: сверхурочная неоплачиваемая работа; занятость в выходные дни; регулярно нарушаемые или невыполняемые вовремя обещания администрации, руководителей структурных подразделений, в обмен на которые они требуют от сотрудников выполнения определенных видов работ и т.д. Для компенсации потерь работники стремятся минимизировать собственные трудовые усилия, уклониться от трудозатратных видов работ. Распространяются практики отлынивания, рестрикционизма и т.д.

Причинами уклонения сторон от исполнения условий контракта является выявление контрагентами дополнительных возможностей для более эффективного использования своих ресурсов, которые используются для реализации контракта. Например, ухудшение условий труда, задержки выплаты заработной платы – со стороны работодателя; рестрикционизм, отлынивание, использование ресурсов работодателя в свою пользу – со стороны работника. Следствием оппортунизма работников является рост издержек работодателя – как прямых, когда работники не в полном объеме выполняют свои обязанности, так и альтернативных, так называемых издержек «упущенных возможностей», поскольку снижение трудовых усилий работника ведет к снижению результатов их труда. Кроме того, оппортунизм работника зачастую проявляется в использовании ресурсов работодателя в свою сторону. Поэтому увеличение выгоды одной стороной контракта оборачивается убытками для другой.

В свою очередь, работодатели вынуждены усилить контроль над трудовым процессом и, стремясь снизить свои затраты, расширяют практики оппортунизма. Как показывают исследования конкретных практик оппортунизма, этот процесс может принять форму самоусиливающейся тенденции и модифицироваться в «оппортунистическую ловушку» [4, с. 41-45]: оппортунизм работников возникает как ответная реакция на оппортунизм работодателя или менеджмента предприятия, а оппортунистическое поведение работодателя зачастую вызвано оппортунизмом работника.

Таким образом, оппортунистическое поведение одной из сторон контракта ведет к нарушению равновесия в выполнении контрактных обязательств сторон.

Проблема оппортунизма работника рассматривается нами с точки зрения переговорных позиций работника. Поскольку работодатель обладает правом контроля над трудовым процессом, он имеет больше возможностей манипулировать условиями трудового контракта, изменяя существующие формальные и неформальные правила.

Специфика постконтрактного оппортунизма на российских предприятиях является следствием сложившейся ситуации на рынке труда в 1990-х – начале 2000-х годов. Резкое сокращение объемов производства, рост уровня и продолжительности безработицы сформировали стратегию использования трудовых ресурсов, в основе которой лежит угроза увольнения работника работодателем. Поэтому работодатель определяет условия использования труда, руководствуясь не только (и не столько) нормами трудового права, сколько целесообразностью и возможностью извлечь из сложившейся ситуации максимум дохода. Например, исследования практик трудовых конфликтов в 90-е гг. свидетельствуют, что руководство многих предприятий в качестве средства изменения ситуации с низкой трудовой дисциплиной работников видело исключительно угрозу увольнения и считало целесообразным изменить КЗОТ так, чтобы получить свободу в вопросе о массовых увольнениях. Современные технологии управления персоналом вообще не рассматривались как инструмент повышения производительности и дисциплины труда [5]. Ответные действия работника, его возможность снизить последствия оппортунизма работодателя основаны на силе его переговорной позиции.

Под переговорной позицией мы понимаем возможности работника в процессе переговоров по заключению трудового и коллективного договора, а также в ходе реализации их права отстаивать свои экономические интересы (максимизировать доход, минимизировать трудовые усилия) [6]. Собственно оппортунистическое поведение является одним из способов усиления переговорной позиции работника в процессе заключения и реализации трудового контракта.

Исследование практик оппортунизма осуществляется многими авторами. Исследователи выделяют разнообразные факторы оппортунистического поведения работника. Можно согласиться с Богдановой Н.Ю., которая утверждает, что вид деятельности предприятия и специфика ресурсов, предоставляемых на нем работникам, определяют лишь формы оппортунистического поведения, но не уровень его проявления [7]. Существуют ситуационные факторы, влияющие как на практики оппортунистического поведения, так и на уровень его проявления.

В нашем исследовании мы исходили из того, что оппортунизм как способ усиления переговорной позиции работника является многофакторным явлением. В целом на переговорные позиции работника влияют экономические, институциональные и социально-поведенческие факторы. Экономические факторы связаны с объемом и содержанием контрактных обязательств, условиями купли-продажи услуг труда. Институциональные факторы проявляются в возможности влиять на соотношение издержек и выгод заключаемого трудового контракта посредством институтов договорного процесса, который обеспечивает работнику принятие работодателем на себя определенных экономических и социальных обязательств. Социально-поведенческая сторона оппортунистического поведения работника заключается в возможности оказывать влияние на формирование ресурсов фирмы и эффективность их использования.

Нам было интересно провести количественную оценку степени влияния оппортунизма на переговорные позиции работника, что было реализовано в ходе работы над проектом РФФИ «Математическое моделирование переговорных позиций наемного работника» под руководством д.э.н., профессора М.В. Курбатовой. В рамках исследования проведен анкетный опрос работников нескольких предприятий Кемеровской области. Представительными группами были работники отрасли здравоохранения (227 чел.) и высшего профессионального образования (311 чел.). Две эти сферы схожи по многим характеристикам. Во-первых, это организации бюджетной сферы, где собственником, как правило, является государство. Реальный контроль над трудовым процессом осуществляет менеджмент организаций. Во-вторых, это сферы, где основным специфическим активом является человеческий капитал. Вместе с тем, специфические риски в силу профессиональной (а также уголовной) ответственности выше в организациях здравоохранения, что определяет потребность в более высоком административном контроле со стороны менеджмента. Поэтому проблемы морального риска для организаций данной сферы являются особенно актуальными.

Нами проведена декомпозиция оппортунистического поведения и построена иерархическая модель оппортунистического поведения работника. В модели были учтены

пред- и постконтрактные проявления оппортунизма. Предконтрактный оппортунизм проявляется в неблагоприятном для работодателя отборе, связанным с тем, что работник скрывает или приукрашивает информацию о себе. На постконтрактной стадии оппортунизм работника проявляется в мошенничестве (возможности использования ресурсов работодателя в свою пользу), вымогательстве (шантаже с помощью использования специфических активов работника, прежде всего – человеческого капитала) и снижении трудовых усилий (отлынивании), когда работник может выполнять свой круг обязанностей с низкой интенсивностью и напряженностью труда. Учет важности компонент оппортунистического поведения производился путем введения весовых коэффициентов (см. табл. 1).

Таблица 1

**Составляющие двухуровневой иерархической модели оппортунизма
с учетом их весовых коэффициентов**

Первый уровень иерархии	Второй уровень иерархии	Весовые коэффициенты первого уровня	Весовые коэффициенты второго уровня
1.1. Предконтрактный оппортунизм		0,1	
1.2. Постконтрактный оппортунизм	2.2.1. Отлынивание	0,9	0,4
	2.2.2. Увеличение выгоды работника за счет работодателя		0,3
	2.2.3. Шантаж		0,2

Таким образом, для получения комплексной оценки оппортунизм представлен в виде двухуровневой иерархической модели. Причем мы исходили из того, что каждая составляющая этой модели обладает своей важностью и степенью выраженности. Для оценки степени выраженности составляющих иерархической модели была составлена анкета и проведен опрос 538 респондентов. Возможные варианты ответов на вопрос анкеты были представлены в ранговой шкале. Так, например, предконтрактный оппортунизм оценивался с помощью вопроса: «При устройстве на работу вся ли информация, представленная Вами о своей квалификации, знаниях, навыках и опыте соответствовала действительности?» с возможными вариантами ответов: 1) да, вся информация была достоверной; 2) в основном информация была достоверной, но кое-что я приукрасил(-а); 3) в общем вся информация была достоверной, но кое-что я скрыл(-а); 4) для того чтобы меня взяли на работу, пришлось

соврать. Так как комплексная оценка оппортунизма предполагала аддитивный учет степени выраженности составляющих его иерархической модели, что недопустимо при работе с ранговыми данными, то для оценки степени выраженности компонент использовался аппарат теории нечетких множеств.

Все конечные вершины иерархической модели были представлены в виде лингвистических переменных, с заданным терм-множеством. В качестве термов выступали возможные варианты ответов. Для построения функций принадлежности термов использовался апостериорный подход. При таком подходе используются функции принадлежности трапециевидной или треугольной формы, причем площадь трапеции (треугольника) должна быть равна относительной частоте выбора данного термина (варианта ответа), рассчитанной по всей группе респондентов.

После построения функций принадлежности термов лингвистических переменных, для каждого респондента были рассчитаны нечеткие взвешенные оценки оппортунизма и основных его составляющих.

Для получения четкой комплексной оценки с помощью центроидного метода осуществлялась процедура дефаззификации. Диапазон изменения значений интегрального показателя, был переведен в диапазон $[0;1]$, где 0 означает полное отсутствие оппортунизма, 1 – его наибольшее значение.

С помощью критерия Манна-Уитни сравнивались средние значения показателей: интегральной оценки оппортунизма и его составляющих в различных группах респондентов (представителей ВУЗов и медицинских работников).

Таблица 2

Сравнительный анализ средних значений комплексной оценки оппортунизма и основных его составляющих в группах представителей ВУЗов и медицинских работников

	Среднее значение в группе		Уровень значимости различий (p)
	Представители ВУЗов (311 чел)	Медицинские работники (227 чел)	
Оппортунизм	0,209380	0,127462	0,0000001
1.1 Предконтрактный оппортунизм	0,073499	0,041153	0,103051
1.2 Постконтрактный оппортунизм	0,223003	0,136113	0,0000001
2.2.1 Отлынивание	0,246400	0,143382	0,0000003
2.2.2 Увеличение выгод за счет работодателя	0,310049	0,196955	0,000012
2.2.3 Шантаж	0,065329	0,044189	0,117255

Анализ результатов, представленных в таблице 2, позволяет сделать вывод о том, что в группе представителей ВУЗов по сравнению с группой медицинских работников статистически значимо более высоки средние значения оппортунизма ($p=0,0000001$), и составляющей его первого уровня, «постконтрактного оппортунизма» ($p=0,0000001$). При сравнении средних уровней основных составляющих постконтрактного оппортунизма можно сделать вывод о том, что в группе представителей ВУЗов по сравнению с группой медицинских работников статистически значимо высок уровень отлынивания ($p=0,000003$) и увеличения выгод за счет работодателя ($p=0,000012$).

Проблема предконтрактного оппортунизма не представляется особенно актуальной для данных отраслей, поскольку работа в научной сфере и в сфере здравоохранения предполагает высокие входные барьеры в профессию, связанные с существенными инвестициями в образование (так, срок подготовки квалифицированного врача составляет фактически 9 лет), профессиональной репутации, наличия соответствующих формальных подтверждений (дипломы сертификаты, лицензии и т.д.), дающих право на допуск к профессии.

Анализ данных анкетного опроса показал, что практики отлынивания являются в обеих категориях опрошенных довольно распространенными; при этом вузовские работники используют более широкий арсенал средств отлынивания. У врачей эти практики менее выражены. Наиболее распространенными являются такие практики отлынивания, как опоздания на работу и более ранний уход с нее, отсутствие инициативы, а также отлучки с рабочего места. Представляется, что различия в подобных практиках определяются специфическими профессиональными рисками.

Использование ресурсов работодателя, судя по данным опроса, также свойственно как для работников организаций образования, так и здравоохранения, но имеются различия в подобных практиках. Для вузовских работников более характерной является такая практика, как выполнение сторонних заказов, работа по совместительству, а для работников здравоохранения – использование служебного положения в личных целях.

Уровень использования практик шантажа в исследуемых организациях не является выраженным, поскольку работники обладают существенным запасом человеческого капитала, который является специфическим ресурсом как для данных организаций, так и для самих работников. Специфический ресурс (актив) – это ресурс, максимальный эффект от использования которого достигается в рамках данного контракта и альтернативные издержки использования которого меньше дохода, который он приносит при наилучшем из возможных альтернативных способов использования [8]. Высокая степень специфичности ресурсов

человеческого капитала и низкая – гибкости рынка труда – в исследуемых отраслях являются сдерживающими факторами шантажа (вымогательства) со стороны работника.

Операционный аспект построения данной модели интересен с точки зрения определения возможных способов контроля над трудовым процессом со стороны работодателя, поскольку она позволяет количественно определить степень выраженности компонент оппортунистического поведения работника, дает возможность определить возможные специфические риски оппортунизма по различным группам работников и прогнозировать возможные управленческие мероприятия с целью снижения морального риска для работодателя.

Литература:

1. Уильямсон О. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа// THESIS: теория и история экономических и социальных систем. – 1993. – Т. 1. Вып. 3.
2. Милгром П., Робертс Дж., Экономика, организация и менеджмент. В 2-х т. Т. 1. –СПб.: Экономическая школа, 2001.
3. Роцин С.Ю., Трудовые контракты и институциональная структура рынка труда// Научные труды ДонНТУ. Серия экономическая. Выпуск 70. 2004.
4. Бодров О.Г. Современные особенности оппортунизма сотрудников в российской фирме//Вестник КГФЭИ. № 4 (9). 2007. – С. 41-45.
5. Александров Ф.О., Постоленко И.Г. (2002) Социально–трудовой конфликт: смысл, значение, институты урегулирования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://conflictolog1.narod.ru/docs/journal/1_04/alexandrov_postolenko.htm.
6. Курбатова М. В., Апарина Н. Ф. Структура переговорных позиций работника// Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип. Проблеми сучасної економіки та інституціональна теорія. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 122-136.
7. Богданова Н. Ю. Оппортунистическое поведение в коммерческих фирмах Украины и России: опыт социологического исследования: диссертация кандидата социологических наук: 22.00.03 / Богданова Нина Юрьевна. [Место защиты: Волгогр. гос. ун-т]. – Волгоград, 2010.– 195 с.
8. Уильямсон О. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация/Пер. с англ. – СПб.: Лениздат; CEVPress, 1996. – С. 104 – 110.

Анализ степени удовлетворенности трудом сельского населения

Социально-трудовые отношения отражают правовые, экономические, и социально-психологические аспекты трудовой жизни. Удовлетворенность трудом, выражая внутреннее состояние работника, является важным социальным индикатором, характеризующим сущностную сторону субъективного отношения человека к труду в концепции социально-трудовых отношений. Содержание понятия «удовлетворенность трудом», как правило, сводится к «приятному или положительному эмоциональному состоянию, являющемуся результатом оценки работы или трудовой квалификации» [1].

Концептуальное обоснование причин, факторов удовлетворенности трудом, механизма его влияния на социально-экономические результаты деятельности представлено в теории аффекта, диспозиционной теории, теории справедливости, двухфакторной теории Ф. Герцберга [2]. Как оценочное отношение работника к различным сторонам его трудовой жизни, удовлетворенность трудом формируется, с одной стороны, структурой его ценностей, интересов, социальных установок, с другой стороны, – реальными условиями трудовой жизни. Степень удовлетворенности трудом определяется комплексом факторов, объективных и субъективных, включающих профессиональный статус работника, его трудовой опыт, условия найма, уровень спроса на рынке труда работников данной профессии. Социологи и социальные психологи указывают на необходимость интегрированного подхода, учитывающего комплекс объективных факторов и субъективных восприятий различных сторон жизни, в том числе трудовой.

Возросший интерес к анализу удовлетворенности трудом объясняется рядом причин. Во-первых, в экономически развитых странах происходит постепенная переоценка системы жизненных ценностей социума, повышается значимость субъективного восприятия трудовой жизни различными слоями и социальными группами. Во-вторых, удовлетворенность (неудовлетворенность) трудом влияет на формирование социально-психологического климата, позитивной (или негативной) трудовой атмосферы. Неудовлетворенность трудом, так же, как и неблагоприятный психологический климат, является одной из причин увольнений работников по собственному желанию и перехода к конкурентам. В-третьих, экономическим результатом повышения степени удовлетворенности трудом является рост производительности и качества труда, что актуально как для работодателя, так и для общества. Кроме того, рост удовлетворенности трудом выступает одним из индикаторов повышения качества жизни, гуманизации труда, формирования достойных условий трудовой деятельности членов организации.

Объектом нашего исследования является сельское население, имеющее оплачиваемую занятость. Задача исследования состояла в анализе удовлетворенности отдельными сторонами трудовой жизни различных социально-демографических групп сельского населения. Информационную базу исследования составили результаты Комплексного обследования условий жизни населения России, проведенного Росстатом [3].

Характеристика выборки: общий объем выборки составил 19 879 человек, из них 14 116 человек (71,0%) проживают в городе и 5 763 (29,0%) в сельской местности. Среди сельских жителей 2 493 (43,3%) мужчин и 3 270 (56,7%) женщин.

В структуре выборки 60,0% женщин и 80,1% мужчин трудоспособного возраста, и 40,0% женщин и 19,9% мужчин в возрасте старше трудоспособного. Среди опрошенных сельских жителей 0,8% женщин и 0,3% мужчин имеют послевузовское образование; 17,2% женщин и 13,7% мужчин – высшее и неоконченное высшее; 26,5% женщин и 18,3% мужчин – среднее профессиональное; 14,9% женщин и 25,6% мужчин – начальное профессиональное; 19,7% женщин и 24,0% мужчин – среднее общее; 21,0% женщин и 18,2% мужчин имеют основное общее образование и ниже (данные отражены в табл. 1).

Таблица 1

Характеристика респондентов – сельских жителей по уровню образования

	Уровень образования					
	Послевузовское	Высшее	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Среднее общее	Основное общее и ниже
Мужчины	0,3	13,7	18,3	25,6	24,0	18,2
Женщины	0,8	17,2	26,5	14,9	19,7	21,0

Среди опрошенных сельских жителей 41,7% женщин и 56,5% мужчин имели на момент опроса оплачиваемую работу или иное доходное занятие. При этом 81,4% женщин и 68,0% мужчин работали на предприятии, в организации со статусом юридического лица; 16,3% женщин и 27,4% мужчин были заняты у индивидуальных предпринимателей, остальные 2,3% женщин и 4,6% мужчин являлись самозанятыми (работали в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского хозяйства для реализации).

Результаты исследования

В проведенном исследовании анализировалась удовлетворенность такими сторонами трудовой жизни как оплата труда, надежность работы, характер выполняемых обязанностей, режим работы, условия труда, расстояние до работы, а также оценивался уровень профессиональной и моральной удовлетворенности. Все характеристики степени удовлетворенности трудом изучались в разрезе сравнения социальных групп сельского населения, выделенных по социально-значимым критериям: пол, возраст, наличие и количество имеющих детей, уровень образования.

Высокая значимость половозрастных различий обусловлена дифференциацией трудовых предпочтений мужчин и женщин в разные периоды их жизни, а также предписанными социальными ролями. Уровень образования оказывает косвенное влияние на характер удовлетворенности различными сторонами трудовой жизни посредством формирования структуры жизненных ценностей, дифференциации профессионально-квалификационных предпочтений и ожиданий от работы, а также различий в уровне притязаний–достижений в трудовой сфере. Рассмотрены различия в степени удовлетворенности трудом между сельскими и городскими жителями, выполнена оценка влияния форм занятости и статуса работодателя (юридическое лицо, физическое лицо).

Дифференциация удовлетворенности работой между жителями городских и сельских поселений обусловлена, с одной стороны, наличием объективных различий сельского и городского рынков труда, характеристиками рабочих мест и преобладающими сферами приложения труда, а с другой стороны, низким уровнем притязаний–достижений сельских жителей, что в значительной степени связано с уровнем образования. Сельский рынок труда характеризуется узостью сферы приложения труда, недостаточностью рабочих мест для работников средней и высшей квалификации, неблагоприятными условиями и режимом труда, а также сезонностью работ и низким уровнем оплаты труда. Эти особенности и определяют различия в удовлетворенности работой между сельскими и городскими жителями.

Так, городские жители демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности такими аспектами работы как ее надежность, условия труда, характер выполняемых обязанностей, заработная плата, режим работы, а также профессиональную удовлетворенность (рис. 1). Сельские жители чаще городских удовлетворены только расстоянием до работы, а также демонстрируют более высокую моральную удовлетворенность от работы по сравнению с городскими жителями.

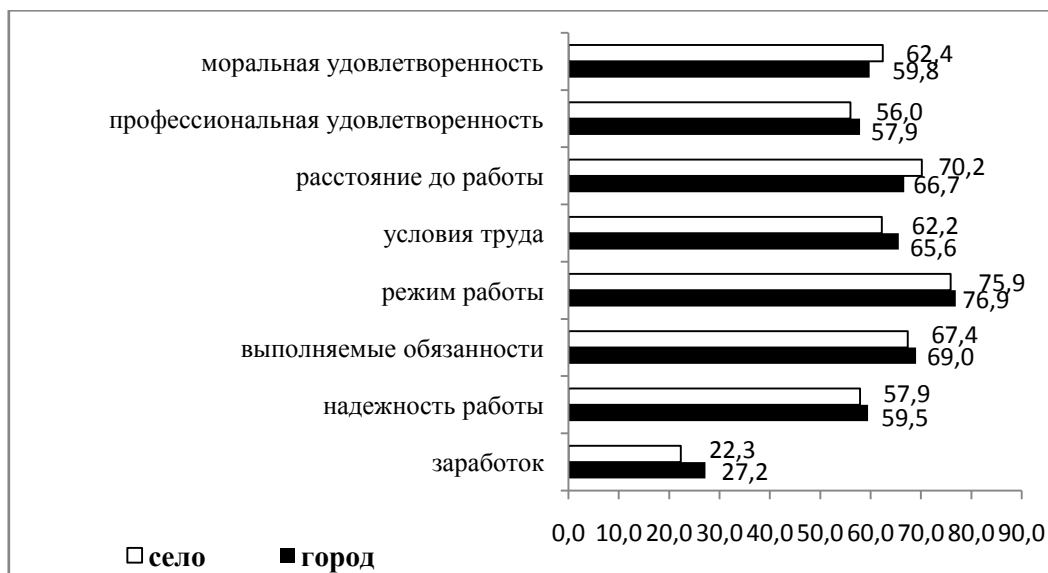


Рис. 1. Удовлетворенность различными сторонами трудовой жизни городских и сельских жителей, имеющих оплачиваемую занятость или доходное занятие (доля выбравших ответ «вполне удовлетворен» в%).

Анализ удовлетворенности различными сторонами трудовой жизни сельских мужчин и женщин показывает, что степень удовлетворенности женщин несколько выше по сравнению с мужчинами; исключение составляет низкая удовлетворенность заработной платой (рис. 2).

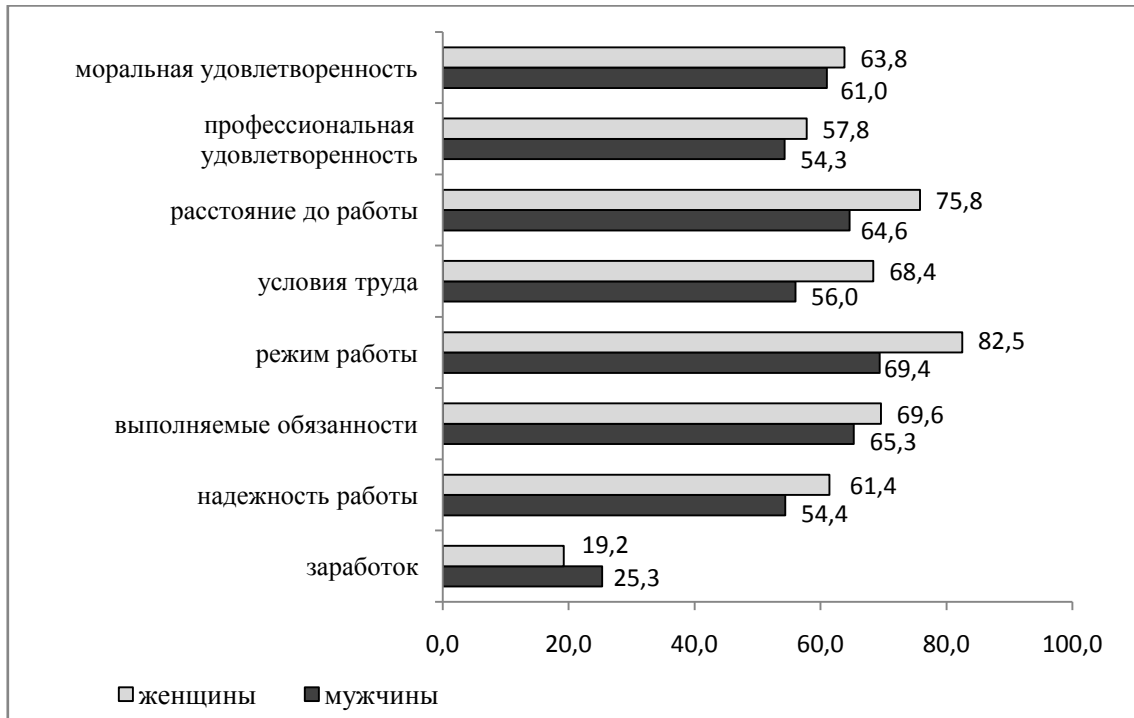


Рис. 2. Удовлетворенности различными сторонами трудовой жизни мужчин и женщин, имеющих оплачиваемую занятость или доходное занятие (доля выбравших ответ «вполне удовлетворен» в%).

Этот факт объясняется тем, что женщины предпочитают более стабильную занятость, надежные рабочие места с хорошими условиями работы и соглашаются на них даже при условии более низкой оплаты труда. Гендерные различия в характере удовлетворенности различными аспектами работы обусловлены во многом наличием противоречия между предпочтениями сельских женщин относительно занятости и теми возможностями, которые предоставляет им современный сельский рынок труда. С одной стороны, женщины предпочитают работать, а точнее желают совмещать материнство с оплачиваемой занятостью и удачной карьерой [4]. Однако особенности современного сельского рынка труда не позволяют сельским женщинам в полной мере реализовать свои предпочтения в сфере занятости.

Кроме того, в домохозяйствах, имеющих обоих супругов, занятость женщины, как правило, носит дополнительный характер как по затратам труда, так и по его результатам по сравнению с занятостью ее супруга. Поэтому женщины чаще мужчин удовлетворены условиями труда, режимом работы, выполняемыми обязанностями, чаще демонстрируют более высокую профессиональную и моральную удовлетворенность по сравнению с мужчинами, однако не довольны уровнем оплаты своего труда.

Характер удовлетворенности различными аспектами работы зависит от возраста работника. Молодые работники, недавно окончившие учебное заведение и не имеющие опыта профессиональной деятельности, характеризуются более низкими требованиями к составу и структуре должностных обязанностей, условиям и режиму труда, расстоянию до работы. Сельский рынок труда характеризуется недостатком квалифицированных рабочих мест и узостью сфер приложения труда, не предоставляющих молодым специалистам большого выбора места работы. Кроме того, в силу возрастных особенностей, данная категория работников часто еще не имеет семьи детей и, увеличивающих запросы и потребности работающего. Поэтому сельская молодежь в возрасте от 16 до 29 лет, имеющая оплачиваемую занятость, чаще работников других возрастных категорий удовлетворена заработной платой (рис. 3).

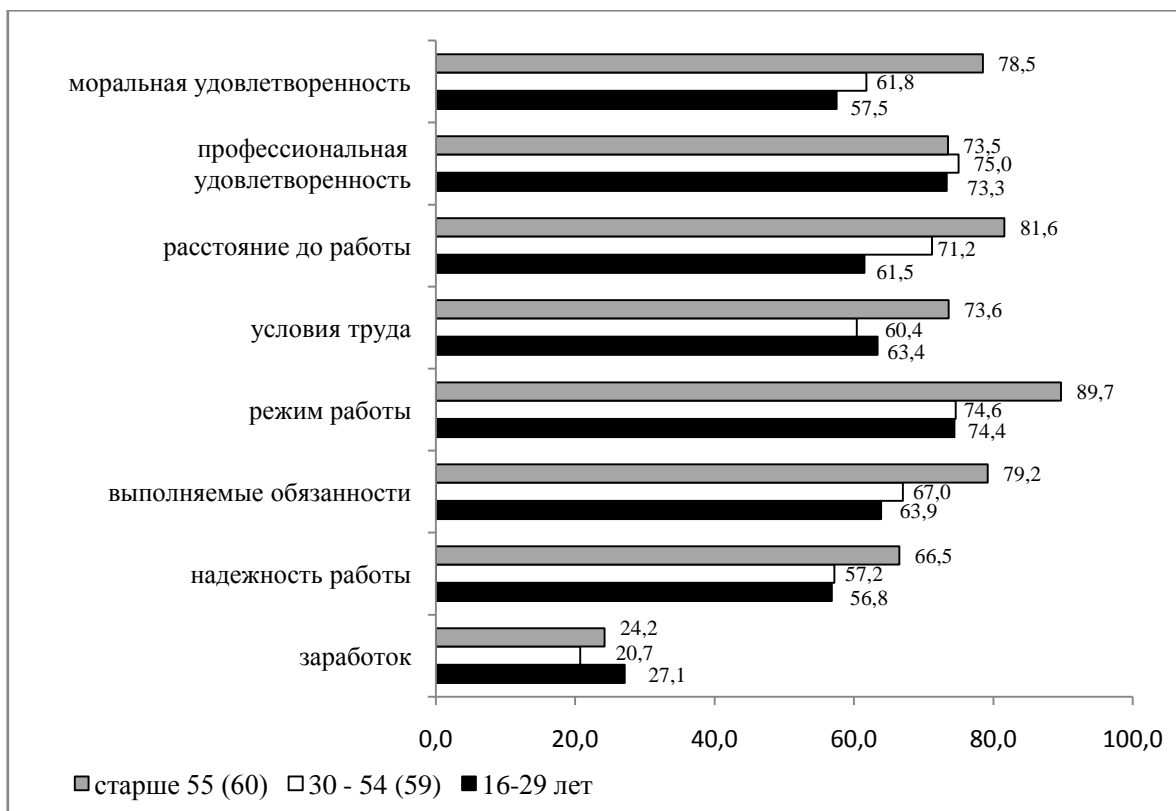


Рис. 3. Удовлетворенность различными сторонами трудовой жизни сельских жителей, имеющих оплачиваемую занятость или доходное занятие, в зависимости от возраста (доля выбравших ответ «вполне удовлетворен» в%).

Молодые работники зачастую предъявляют более низкие требования к качеству бытовых и социально-трудовых условий, стремясь закрепиться на рабочем месте и получить необходимую квалификацию. Однако это не означает, что они удовлетворены всеми аспектами работы. Сельская молодежь в возрасте от 16 до 29 лет демонстрирует по сравнению с работниками других возрастных категорий минимальную степень удовлетворенности такими сторонами трудовой жизни как режим работы, выполняемые обязанности, надежность работы, расстояние до работы, а также минимальную профессиональную и особенно моральную удовлетворенность от работы. Это означает, что сельская молодежь вынуждена терпеть не удовлетворяющие их условия, характер и содержание труда ввиду отсутствия выбора подходящего места работы.

Работники трудоспособного возраста (женщины до 55 лет, мужчины до 60 лет) характеризуются наличием расширенных требований к характеру и содержанию выполняемых профессиональных обязанностей; они имеют определенный опыт трудовой деятельности, более высокий уровень квалификации и карьерный путь. Работники этой возрастной категории, как правило, имеют семью, детей, высокий уровень притязаний к оплате труда и качеству социального обеспечения. Они показывают более высокую по

сравнению с молодыми работниками удовлетворенность характером выполняемых обязанностей, расстоянием до работы, режимом работы, ее надежностью, а также демонстрируют моральную удовлетворенность работой (рис. 3).

Однако больше всего работники трудоспособного возраста недовольны условиями своего труда и уровнем его оплаты, но при этом они демонстрируют высокую профессиональную удовлетворенность. Работники старше трудоспособного возраста (женщины старше 55 лет, мужчины старше 60 лет) согласно закону Российской Федерации имеют право на заслуженный отдых и трудовую пенсию по возрасту. Однако у многих категорий населения трудовые пенсии являются настолько низкими, что не обеспечивают удовлетворения основных потребностей пенсионеров в получении качественных услуг здравоохранения, лекарственного обеспечения, своевременной оплаты коммунальных услуг, что является одной из причин продолжения трудовой деятельности. Данная стратегия поддержания материального достатка является вынужденной и определяет невысокие требования к характеру и условиям труда. Зачастую такие работники заняты низкоквалифицированным трудом. Наличие любой работы, приносящей доход, обуславливает высокую степень удовлетворенности выполняемыми обязанностями, режимом и условиями труда, а также максимальный уровень моральной удовлетворенности (рис. 3). Однако для работников старше трудоспособного возраста характерна невысокая удовлетворенность заработной платой и низкая профессиональная удовлетворенность.

В проведенном исследовании рассматривались также социальные группы сельских жителей, имеющих детей в возрасте до 15 лет. Среди респондентов, имеющих детей в этом возрасте и имеющих детей более старшего возраста, существенных различий в удовлетворенности трудом не выявлено. Однако в группах сельских жителей, имеющих детей до 15 лет, сгруппированных по количеству детей (выделены респонденты с одним ребенком, с двумя детьми, с тремя и более детьми) наблюдаются существенные различия в удовлетворенности работой. Так, удовлетворенность такими сторонами трудовой жизни как содержание выполняемых обязанностей, надежность работы, режим и условия труда, расстояние до работы и профессиональная удовлетворенность увеличиваются по мере роста числа детей от одного до двух, а с увеличением числа детей до трех и более удовлетворенность этими аспектами снижается, приобретая зачастую минимальные значения. Исключение составляет удовлетворенность заработной платой, которая увеличивается по мере роста количества имеющихся детей, а также моральная удовлетворенность, которая снижается с ростом числа детей в семье. Полученные результаты свидетельствуют об особой уязвимости работающих сельских жителей с тремя и

более детьми на современном рынке труда, о нестабильности и ненадежности занятости работников, имеющих троих и более детей (рис. 4).

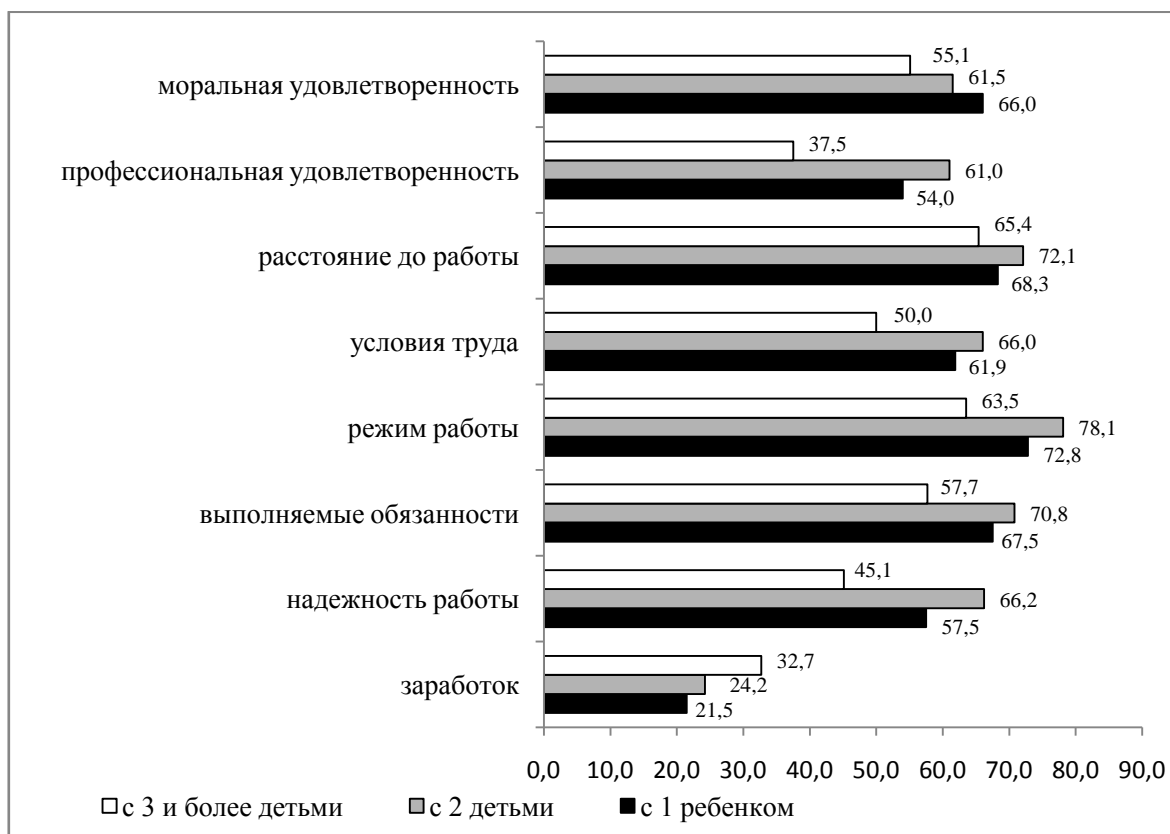


Рис. 4. Удовлетворенность различными сторонами трудовой жизни сельских жителей, имеющих оплачиваемую занятость или доходное занятие, в зависимости от количества имеющих детей (доля выбравших ответ «вполне удовлетворен» в%).

Большое значение для субъективного ощущения удовлетворенности работой имеет для сельских жителей статус работодателя. Занятость на предприятиях со статусом юридического лица определяет максимальную удовлетворенность внешними (режим и условия труда, расстояние до работы) и содержательными (выполняемые обязанности) аспектами работы, а также надежностью работы; удовлетворенность этими же факторами минимальна для занятых у работодателей со статусом физического лица и индивидуальных предпринимателей (рис.5).

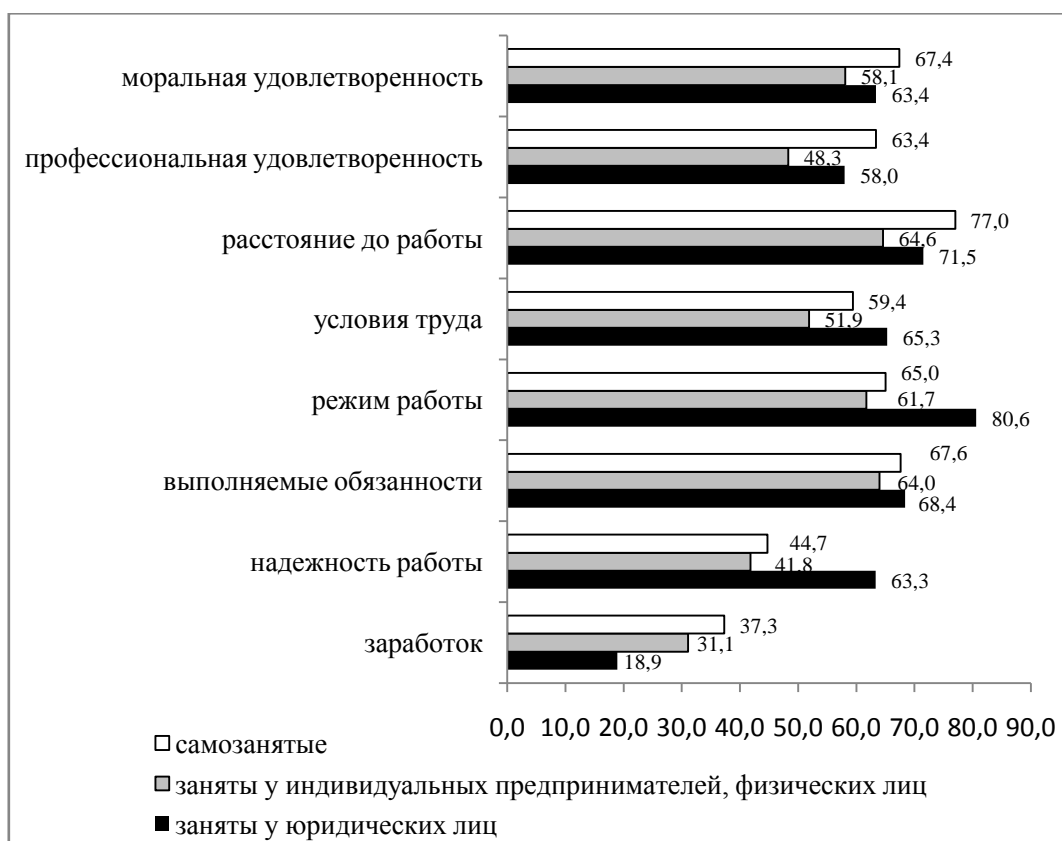


Рис. 5. Удовлетворенность различными сторонами трудовой жизни сельских жителей, имеющих оплачиваемую занятость или доходное занятие, в зависимости от статуса работодателя (доля выбравших ответ «вполне удовлетворен» в%).

Моральная и профессиональная удовлетворенность, а также удовлетворенность заработной платой максимальны у самозанятых, а минимальны у работодателей со статусом физического лица или индивидуальных предпринимателей. Важно отметить, что удовлетворенность заработной платой минимальна для работников, занятых на предприятиях со статусом юридического лица. Тем не менее, данный факт не мешает сельским жителям демонстрировать высокую степень удовлетворенности работой именно на предприятиях со статусом юридического лица. Очевидно, что занятость у физического лица или индивидуального предпринимателя зачастую связана с повышенной неудовлетворенностью многими другими аспектами работы, кроме заработной платы.

Уровень образования работника является главным фактором, определяющим характер удовлетворенности работой. С одной стороны, уровень образования детерминирует определенную структуру жизненных ценностей индивида, а также соответствующий им уровень притязаний – достижений, характер мотивации, в том числе трудовой деятельности. Более высокий уровень образования предполагает более высокий уровень профессиональной квалификации, что позволяет претендовать на рабочие места с лучшими условиями труда и

более высоким вознаграждением. Низкий уровень образования, напротив, определяет вынужденное согласие на низко- и неквалифицированные рабочие места, а также низкий уровень оплаты труда. Данная дифференциация системы жизненных ценностей и уровня притязаний–достижений работников с разным уровнем образования подтверждается абсолютным снижением удовлетворенности любыми аспектами работы вместе со снижением уровня образования (рис. 6). Причем наибольшее снижение степени удовлетворенности проявляется в отношении надежности работы, условий труда и профессиональной удовлетворенности. Если среди работников с высшим образованием вполне удовлетворены своей профессией 66,1%, то среди тех, кто имеет основное общее образование и ниже – только 36,1%. В составе работников с высшим образованием удовлетворены надежностью своей работы 69,0%, а среди имеющих основное общее образование – только 41,7%. Условия труда вполне удовлетворяют 73,6% работников с высшим образованием и только 44,8% работников с основным общим образованием и ниже.

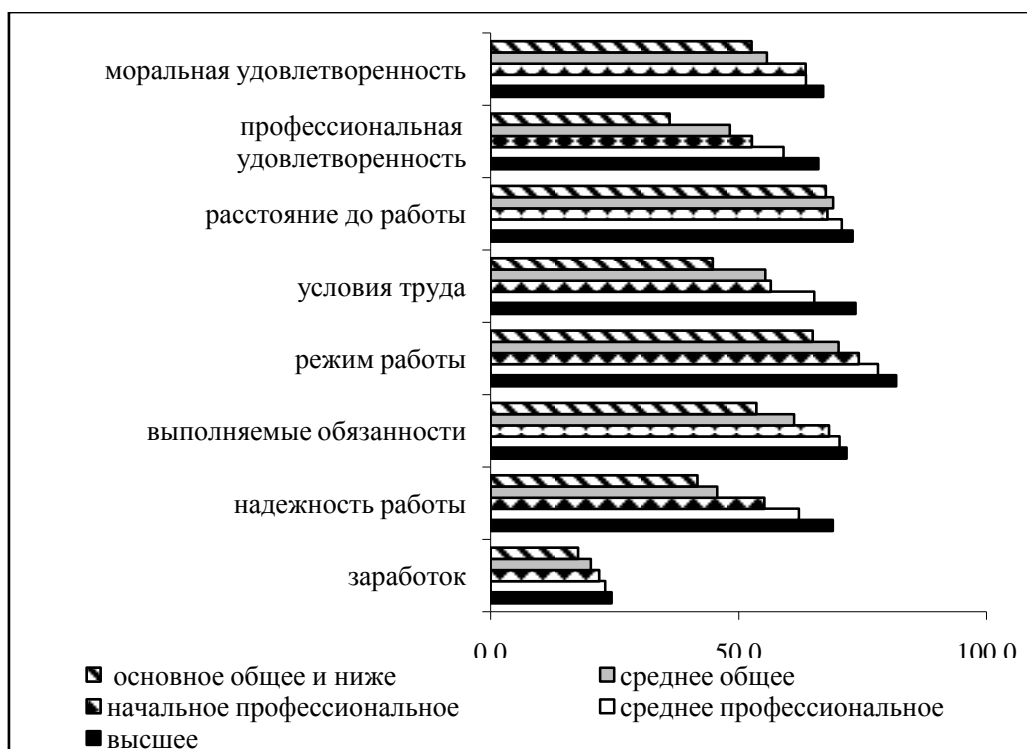


Рис. 6. Удовлетворенность различными сторонами трудовой жизни сельских жителей, имеющих оплачиваемую занятость или доходное занятие, в зависимости от уровня образования (доля выбравших ответ «вполне удовлетворен», %).

Несколько меньшее снижение удовлетворенности с уменьшением уровня образования демонстрируют сельские жители по таким аспектам работы как заработная плата, выполняемые обязанности, режим труда и моральная удовлетворенность. Таким образом,

сельские жители с низким уровнем образования (средним общим или основным общим) больше всего не удовлетворены надежностью своей работы и испытывают низкую профессиональную удовлетворенность. Кроме того, они чаще всего заняты на работах с плохими условиями труда, что сказывается на степени удовлетворенности ими.

Выводы

В целом, сельские жители демонстрируют меньшую удовлетворенность почти всеми сторонами трудовой жизни по сравнению с городскими жителями, что во многом обусловлено особенностями сельского рынка труда, характером имеющихся рабочих мест и узостью сферы занятости. Сельские женщины в большей степени, чем мужчины, недовольны низким уровнем оплаты труда. Сельская работающая молодежь в возрасте от 16 до 29 лет удовлетворена заработком, однако демонстрирует низкую удовлетворенность характером выполняемых обязанностей, надежностью работы, режимом труда, а также низкую моральную удовлетворенность работой. Сельские жители трудоспособного возраста, имеющие оплачиваемую занятость, в меньшей степени удовлетворены условиями своего труда и заработком. Работающие сельчане, старше трудоспособного возраста (работающие пенсионеры), демонстрируют максимальные значения удовлетворенности всеми аспектами своей работы за исключением заработка.

Показано, что наблюдается рост удовлетворенности всеми сторонами трудовой жизни среди работающих сельских жителей, имеющих детей до 15 лет, по мере увеличения числа детей от одного к двум. Однако с появлением в семьях последующих детей степень удовлетворенности работой резко снижается. Для сельских многодетных родителей характерна низкая удовлетворенность надежностью своей работы, условиями и режимом труда, характером выполняемых обязанностей, а также невысокая профессиональная удовлетворенность. Исключение составляет удовлетворенность заработной платой, степень которой увеличивается по мере роста количества детей в семье. Полученные результаты свидетельствуют об особой уязвимости работающих сельских жителей с тремя и более детьми на современном рынке труда, о нестабильности и ненадежности занятости работников, имеющих несколько детей.

Наиболее значительное влияние на дифференциацию степени удовлетворенности различными сторонами трудовой жизни оказывает уровень образования сельских жителей. Дифференциация обусловлена различиями в системе жизненных ценностей и уровнях притязаний–достижений работников с разным уровнем образования. Данный вывод подтверждается абсолютным снижением степени удовлетворенности любым аспектом работы вместе со снижением уровня образования.

Работодатели со статусом юридического лица представляют собой предпочитаемый сельскими жителями тип работодателя, что подтверждается максимальной степенью удовлетворенности надежностью работы, характером выполняемых обязанностей, условиями и режимом труда, несмотря на минимальную удовлетворенность заработной платой. Более низкую степень удовлетворенности различными сторонами трудовой жизни демонстрируют сельские жители, занятые у физических лиц и индивидуальных предпринимателей. Это тревожный сигнал, свидетельствующий о наличии структурных проблем в системе социально-трудовых отношений отличающих представителей малого и среднего бизнеса. Таким образом, в составе социальных приоритетов государственной политики в сфере труда и занятости сельского населения одним из наиболее важных является формирование условий повышения удовлетворенности трудом различных социальных групп.

Литература:

1. Locke E. The nature and causes of job satisfaction, In: M.D. Dunnette, dir., Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago: Rand McNally College Pub. Co., 1976, P. 1299.
2. Judge T. Locke E., Durham C. The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach // Research of Organizational Behavior, 1997, pp. 151-158; Alderfer, Clayton P. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs; Organizational Behaviour and Human Performance, volume 4, issue 2, pp. 142–175, May 1969; Huseman R., Hatfield J., Miles E. A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. Academy of Management Review. 1987. 12(2). pp. 232-234; Управление человеческими ресурсами/Под ред. М.Пула, М.Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с. (Серия «Бизнес-класс»).
3. Итоги Комплексного обследования условий жизни населения Российской Федерации, проведенного в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 27 ноября 2010 г. N 946 "Об организации в Российской Федерации системы федеральных статистических наблюдений по социально-демографическим проблемам и мониторинга экономических потерь от смертности, заболеваемости и инвалидизации населения": http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ/survey0/index.html
4. Блинова Т., Вяльшина А. Отношение сельских женщин с детьми к профессиональной занятости//Человек и труд. № 11. 2011. С.21-25.

Проблема низкой мотивации к труду у аграриев Беларуси

Проблема села и сельскохозяйственного производства – одна из главных в социально-экономическом развитии практически любого общества. Сельские регионы занимают около 90% территории Беларуси. В них проживает более 25% населения, которое обеспечивает продовольственную безопасность государства и контроль над сельскими ландшафтами.

Сегодня стало очевидным, что без кардинальных перемен невозможно вывести сельскохозяйственное производство на самоокупаемость, обеспечить привлекательность сельского труда и образа жизни.

Политика государства в сфере занятости населения направлена на создание условий для развития кадрового потенциала на селе, повышения эффективности его использования в соответствии с потребностями агропромышленного производства и социальной инфраструктуры.

В 2003 г. была принята Государственная программа возрождения и развития села. Эта программа предполагала создать экономический механизм, основанный на сочетании государственного регулирования и саморегулирования и опирающийся на принципы полноправного развития всех форм собственности, ценообразования, основанного на сочетании государственного регулирования и свободных цены т.д. [1]

Основными целями и задачами Программы являются:

- возрождение и развитие социальной и производственной сфер белорусского села, обеспечение условий для устойчивого ведения сельскохозяйственного производства;
- повышение доходов сельского населения, создание основ для престижности проживания в сельской местности и улучшения демографической ситуации на селе;
- обеспечение эффективного производства сельскохозяйственной продукции и продовольствия в объемах, достаточных для внутреннего рынка и формирования экспортных ресурсов.

Социальной инновацией Программы является строительство нового вида сельских поселений – агрогородков.

Агрогородок – благоустроенный населенный пункт, в котором предусматривается создание производственной и социальной инфраструктуры для обеспечения социальных стандартов проживающему в нем населению и жителям прилегающих территорий.

Зачастую агрогородки относят к малым городам с агропромышленным уклоном хозяйствования, имеющим полный набор коммунально-бытовых услуг. Однако строительство агрогородков призвано решать больший, нежели малые города, круг задач,

среди которых, во-первых, размещение производственной инфраструктуры, позволяющей эффективно хозяйничать на земле, диверсифицировать производство, расширять рынок труда, создавать новые рабочие места. Во-вторых, создание такой социальной инфраструктуры, которая не уступала бы городской и соответствовала бы минимальным социальным стандартам качества жизни по стране в целом. В-третьих, и это главное, сохранение крестьянского уклада жизни, создание условий для привлекательности труда и быта сельчан.

Однако проводимые социологические исследования свидетельствуют о неоднозначном отношении сельчан к данной инновации. Так, абсолютное большинство молодежи (свыше 80%) положительно оценивают создание агрогородков. Эта практика улучшает качество жизни населения, способствует социокультурному развитию. В то же время, большинство белорусских фермеров (свыше 90%) оценивают строительство агрогородков достаточно негативно. Респонденты объясняют это низким качеством создаваемого жилья и крайне высокими тратами из государственного бюджета. Выделенные средства на строительство агрогородков, по мнению фермеров, можно было потратить более рационально и получить больший экономический эффект.

За время реализации Программы возрождения и развития села, с 2005 по 2010 гг. было израсходовано примерно 42 млрд. долларов США. С 2011 г. началась реализация государственной Программы устойчивого развития села. До 2016 гг. на эту Программу планируется направить около 25 млрд. долларов США. Для белорусского бюджета это огромные цифры. Т.е. на субсидии для аграрного сектора ежегодно направляется 10-12% бюджетных средств.

Стоит отметить, что, несмотря на реализацию государственных программ и столь внушительное финансирование, аграрный сектор продолжает нуждаться в квалифицированных кадрах.

По статистическим данным, после обязательного государственного распределения (срок 2 года), на первом месте работы остается не более 30% выпускников аграрных специальностей.

В чем же причины такой ситуации? Абсолютное большинство выпускников-аграриев, получают служебное жилье с правом его приватизации после 10 лет работы в том или ином сельскохозяйственном предприятии. Однако, часто молодые специалисты недовольны качеством предоставленного жилья, удаленностью от городских центров и особенно уровнем заработной платы.

Очень часто организации аграрного профиля предоставляют молодым специалистам жилье, построенное на средства, выделенные по государственной Программе, однако обеспечить достойный уровень заработной платы получается достаточно редко.

Такая ситуация не способствует закреплению квалифицированных кадров на селе. Кроме того, в оплате труда наблюдается советский уравнительный принцип. Т.е. не учитываются реальные заслуги и квалификация отдельно взятого работника. Это в свою очередь приводит к пассивности и отсутствию стимулов к развитию.

Специфической особенностью аграрной сферы Беларуси является то обстоятельство, что здесь с трудом преодолевается сложившаяся за многие десятилетия глубокая деформация отношений между командно-административной системой управления и общественной самоорганизацией сельчан. Не получило широкого развития фермерство. В результате воспроизводится ресурсорасточительный тип агропроизводства. При низкой индивидуальной мотивации в общественном секторе постоянно требуется приток материальных и финансовых ресурсов, которые зачастую нерационально используются. Поэтому одной из основных причин недостаточной эффективности аграрной отрасли Беларуси и затягивания сроков ее реформирования является увлечение администрированием, недоучет творческого потенциала крестьянства, его интересов и мнений в вопросах совершенствования производства и социально-бытового обустройства [2].

Литература:

1. Пролесковский О.В., Криштапович Л.Е. Белорусский путь. Минск, 2009. С. 416.
2. Смирнова, Р.А., Кузьменко, Т.В., Балакирева, Т.С. Социально-культурный портрет сельских регионов Беларуси. Могилевская область. – Минск, 2012. С. 191.

Бочаров В.Ю. (Самара)

Состояние коллективно-договорной практики и деятельность профсоюзов в учреждениях общего образования

Несмотря на существующие ограничения в регулировании заработной платы работников бюджетных учреждений, параметры которой задаются централизованно, значение коллективных договоров в улучшении условий труда и предоставления дополнительных по сравнению с трудовым законодательством привилегий и льгот работникам недооценивать нельзя. Даже в этих ограниченных рамках практика заключения

коллективного договора может рассматриваться как важный исходный элемент формирования трудовых отношений в духе социального сотрудничества и даже партнерства.

В качестве примера состояния дел в бюджетной сфере в этой статье рассматривается сложившаяся практика коллективно-договорного регулирования в учреждениях общего образования Самарской области обследованных в мае-июне 2013 г.¹ в рамках традиционного мониторингового исследования социально-трудовой сферы предприятий, организаций и учреждений осуществляемого НИИ социальных технологий Самарского госуниверситета с 1997 года².

Нормативная база взаимодействия сторон трудовых отношений

В настоящее время в Самарской области в полной мере сформирована нормативная база для партнерского взаимодействия работодателей и работников в сфере регулирования трудовых отношений на предприятиях, в организациях и учреждениях:

- с конца 2012 года действует закон «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области» [1];
- заключено трехстороннее соглашение «О регулировании социально-трудовых отношений в 2012–2014 годах» [2], предусматривающее меры по улучшению ситуации в сфере трудовых отношений, а также соглашение между министерством труда, занятости и миграционной политики Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и Региональным объединением работодателей «Союз работодателей Самарской области» о взаимодействии по развитию социального партнерства на уровне организаций Самарской области на 2013–2015 годы (подписано 18.02.2013 г.).

Если говорить конкретно о ситуации с регулированием трудовых отношений в учреждениях общего образования, то следует сказать, что между Министерством образования и науки Самарской области и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации подписано отраслевое соглашение по социально-экономическим вопросам работников образования и науки Самарской области на 2012–2014 годы (зарегистрировано в управлении трудовых отношений Департамента труда и занятости

¹ Исследование проводилось в 9 учреждениях общего образования Самарской области (г. Тольятти, г. Чапаевск, Красноярский и Иса克林ский муниципальные районы). Основной метод – анкетный опрос. Объем выборочной совокупности – 300 человек. Кроме анкетного опроса педагогических работников, были взяты интервью у руководителей и работников общеобразовательных учреждений, специалистов районных управлений и центрального аппарата министерства образования и науки Самарской области.

² Подробно о методологии и об исследовательской практике НИИ социальных технологий СамГУ см.: Бочаров В.Ю. Социальный институт наемного труда в современной России. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2010; Бочаров В.Ю. Наемный труд в современной России: пространство матрицы отчаяния. – Saarbrücken, Germany: LambertAcademicPublishing, 2012.

населения Самарской области 18.06.2012 г. Рег. №20) [3]. Отметим, что это соглашение является правовым актом, регулирующим трудовые отношения в сфере образования и науки и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в том числе общие условия оплаты труда работников образования и науки, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для учреждений, на которые оно распространяется. При этом указанное соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области, трудовых договоров с работниками учреждений, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Существование отмеченных региональных нормативных актов социального партнерства, безусловно, играет важную роль в определении рамок для регулирования в трудовых отношениях в учреждениях общего образования. Однако не менее важную роль призваны играть и коллективные договоры, заключаемые в этих учреждениях, так как в коллективном договоре учреждения с учётом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и отраслевым соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и отраслевым соглашением. Важно, что коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением (п. 1.4.1. Соглашения по социально-экономическим вопросам работников образования и науки Самарской области на 2012-2014 годы).

Коллективные договора в общеобразовательных учреждениях

Все опрошенные в ходе интервью специалисты муниципальных управлений министерства образования и науки Самарской области подчеркивали, что практически во всех общеобразовательных учреждениях территорий, где проходило исследование, такие договора заключены. Добавим, что эксперты из г.о. Тольятти помимо заключенных *«практически во всех»* учреждениях коллективных договоров и упомянутого выше отраслевого соглашения говорили о действии в этом городском округе соглашения между мэрией и профсоюзами работников образования.

С формальной точки зрения можно согласиться с руководством профсоюза работников народного образования и науки РФ, утверждающих, что «в отрасли сложилась система по

заключению соглашений и коллективных договоров на федеральном (отраслевое тарифное соглашение), региональном, территориальном и локальном уровнях (коллективные договора в образовательных учреждениях всех типов и видов)» [4].

Обращаясь к данным анкетного опроса, отметим, что во всех общеобразовательных учреждениях, где проходило исследование, заключены коллективные договора и, практически, во всех существуют профсоюзные структуры, обеспечивающие ведение переговоров со стороны работников по подготовке и заключению коллективного договора. Между тем, в ходе опроса учителей выяснилось, что далеко не все из них информированы о существовании коллективного договора в их учреждении. Вопрос в анкете звучал следующим образом: «Заключен ли у Вас в учреждении коллективный договор между работниками и администрацией на 2013 год?» Уровень информированности работников учреждений общего образования о наличии коллективного договора отражен в таблице 1.

Таблица 1

Информированность работников о наличии в учреждении действующего в 2013 году коллективного договора (доля опрошенных, в процентах)

<i>Территории</i>	Заключен колдоговор на 2013 г.	Заключен на длительный срок, в том числе и на 2013 г.	Колдоговор не заключен	Не информированы	Итого
г.о. Тольятти	60,0	20,0	4,0	16,0	100,0
г.о. Чапаевск	65,5	20,2	0,0	14,3	100,0
м.р. Красноярский	86,4	10,6	0,0	3,0	100,0
м.р. Иса克林ский	63,8	31,0	0,0	5,2	100,0
Группы по возрасту					
младше 30 лет	55,2	17,2	0,0	27,6	100,0
31-45 лет	69,2	19,7	2,6	8,5	100,0
46-59 лет	71,8	21,8	0,0	6,4	100,0
старше 60 лет	78,9	15,8	0,0	5,3	100,0
Всего	68,6	20,1	1,1	10,2	100,0

Согласно данным таблицы 1, подавляющее большинство опрошенных (почти 9/10 в целом по массиву) информированы о наличии коллективного договора в их общеобразовательном учреждении. Однако можно обратить внимание, что в городских округах уровень информированности ниже, чем в сельских муниципальных районах. При этом в г.о. Тольятти нашлись даже те респонденты, которые были точно уверены, что коллективного договора в их учреждении не заключено (правда, их не много – 4%). Тем не менее, вместе с неинформированными получается, что каждый пятый учитель в обследованных школах г.о. Тольятти ничего не знает о действующем в учреждении коллективном договоре. Также следует отметить, что среди работников младше 30 лет более

1/4 (27,6%) не информированы о коллективном договоре, действующем в их общеобразовательном учреждении. Такая ситуация свидетельствует о серьёзном упущении в работе именно с молодежью со стороны руководства школ и профсоюзов, по вопросам организации и информационного сопровождения коллективно-договорной кампании.

В заключенном коллективном договоре должны отражаться не только обязанности, но и интересы работников. Для получения информации о соблюдении этого требования респондентам задавался следующий вопрос: «Учитываются ли, по Вашему мнению, в действующем в вашем учреждении коллективном договоре Ваши интересы?». В таблице 2 приведены ответы на этот вопрос.

Таблица 2

**Мнение работников об учете их интересов в коллективном договоре
(доля ответов работников, информированных
о наличии в учреждении коллективного договора, в процентах)**

<i>Территории</i>	Интересы учиты- ваются	Интересы учитываются не полностью	Интересы не учиты- ваются	Не знакомы с содержанием колдоговора	Итого
Тольятти	38,6	40,0	7,1	14,3	100,0
г.о. Чапаевск	44,7	44,7	3,9	6,7	100,0
м.р. Красноярский	50,8	36,9	4,6	7,7	100,0
м.р. Иса克林ский	59,6	35,1	0,0	5,3	100,0
Группы по возрасту					
младше 30 лет	59,3	7,4	3,7	29,6	100,0
31-45 лет	40,6	50,9	5,7	2,8	100,0
46-59 лет	49,1	41,7	3,7	5,5	100,0
старше 60 лет	73,7	15,8	0,0	10,5	100,0
Всего	47,8	39,6	4,1	8,5	100,0

Данные, приведенные в таблице 2, свидетельствуют о том, что в коллективных договорах обследованных общеобразовательных учреждений учитываются далеко не все интересы работающих. Об этом сообщило более 40% опрошенных, причем 4,1% из них указали, что их интересы в коллективном договоре вообще не учитываются. Очевидно, что такие ответы учителей являются свидетельством того, что коллективные договора в учреждениях общего образования, где были высказаны эти претензии, составлялись формально, без должного обсуждения с работниками либо без должного учёта их мнений.

Следует отметить, что в обследованных общеобразовательных учреждениях городских округов доля работников, которые имеют претензии к содержанию коллективных договоров выше, чем в учреждениях сельских муниципальных районов. Особенно стоит обратить

внимание на ситуацию в г.о. Тольятти, где лишь 38,6% опрошенных не имеют претензий к содержанию коллективных договоров действующих в их учреждении.

В мониторинговых исследованиях проведенных НИИ социальных технологий СамГУ уже отмечалось, что действующий коллективный договор сам по себе не может гарантировать защиту социально-трудовых прав работника [4]. Важно не только содержание этого документа, но и его обязательное исполнение сторонами. Для выяснения, как обстоит с этим дело в учреждениях общего образования, респондентам задавался следующий вопрос: *«Как Вы считаете, выполняется ли действующий коллективный договор работодателем, то есть руководством Вашего учреждения?»*. Мнение работников о выполнении коллективного договора приведено в таблице 3.

Таблица 3

**Оценка работниками выполнения коллективного договора
(доля ответов работников, в процентах)**

<i>Территории</i>	Колдоговор выполняется полностью	Колдоговор по большей части выполняется	Мне это не известно	Колдоговор в основном не выполняется	Итого
г.о. Тольятти	47,8	36,2	14,5	1,5	100,0
г.о. Чапаевск	39,5	47,4	11,8	1,3	100,0
м.р. Красноярский	41,5	44,6	13,9	0,0	100,0
м.р. Иса克林ский	50,9	45,6	3,5	0,0	100,0
Всего	44,6	43,4	11,2	0,8	100,0

Примечание: Ни один из опрошенных не выбрал вариант ответа «совсем не выполняется».

Данные таблицы 3 свидетельствуют о том, что только чуть более 40% респондентов считают, что коллективный договор в их учреждении выполняется полностью, а еще практически такая же часть опрошенных утверждает, что коллективный договор, действующий в их учреждении, не выполняется в полном объеме. Отметим, что лишь единицы опрошенных учителей из обследованных в городских округах учреждений общего образования заявили, что коллективный договор в их учреждении в основном не выполняется.

Деятельность профсоюзов в общеобразовательных учреждениях

Известно, что качество заключенных коллективных договоров, присутствие там реальных норм, улучшающих условия труда работников, во многом зависит от деятельности профсоюзов. В учреждениях общего образования представлены первичные организации профсоюза работников народного образования и науки РФ входящего в систему Федерации независимых профсоюзов РФ и на региональном уровне соответственно в областную Федерацию профсоюзов Самарской области[6].

С целью выяснить уровень профсоюзного членства работников общеобразовательных учреждений, а также роль профсоюзов, которую они играют в трудовых отношениях и коллективно-договорной практике в ходе анкетного опроса респондентам предлагалось ответить на ряд вопросов.

Первый из этих вопросов звучал так: «*Являетесь ли Вы членом профсоюза?*». Ответы респондентов на этот вопрос представлены в таблице 4.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос: «Являетесь ли Вы членом профсоюза?»

(доля опрошенных, в процентах)

<i>Территории</i>	Да	Нет	Трудно сказать	У нас нет профсоюзной организации	Итого
г.о. Тольятти	20,5	69,9	4,1	5,5	100,0
г.о. Чапаевск	51,2	47,6	1,2	0,0	100,0
м.р. Красноярский	45,5	54,5	0,0	0,0	100,0
м.р. Иса克林ский	60,0	38,3	1,7	0,0	100,0
Группы по возрасту					
младше 30 лет	22,6	74,2	3,2	0,0	100,0
31-45 лет	49,1	50,0	0,9	0,0	100,0
46-59 лет	45,0	50,5	2,7	1,8	100,0
старше 60 лет	52,6	47,4	0,0	0,0	100,0
Всего	43,8	53,0	1,8	1,4	100,0

Как видно из таблицы 4, доля учителей, являющихся членами профсоюза работников образования, составляет чуть более 40% опрошенных по всему массиву, однако в зависимости от территории доля членов профсоюза среди работников общеобразовательных учреждений различна. По обследованным территориям наиболее высокий уровень профсоюзного членства оказался в учреждениях общего образования м.р. Иса克林ский (60% опрошенных), а меньше всего доля членов профсоюза в педагогических коллективах г.о. Тольятти (около 20% опрошенных). Отметим, что в ходе интервью с тольяттинскими экспертами было выяснено, что, во-первых, профсоюзные структуры существуют не во всех учреждениях, где проводился опрос учителей, а во-вторых, в тех школах, где они есть, наблюдается тенденция выхода членов профсоюза из его рядов. О причинах такой тенденции один из директоров школ говорил следующее: «*Люди уже начинают рассуждать, что мне дает профсоюз? 15% мы отчисляем в областной профсоюз – на содержание его, еще 15% – в районный – на содержание аппарата. А что рядовому-то остается? Даже если с какой-то бедой обратится, то получает 500 рублей материальную помощь. Материальную помощь и директор оказывает*». В подобном ключе объясняли отток работников из рядов профсоюза и сами учителя общеобразовательных учреждений г.о. Тольятти: «*поначалу мы*

состояли в профсоюзе, но потом, подумав о том, что подарок к новому году мы можем и сами купить, не платя при этом ежемесячно профсоюзные взносы, мы вышли из профсоюза».

Возвращаясь к данным таблицы 4 отметим, что в меньшей степени вовлечены в профсоюзное членство учителя возрастной группы младше 30 лет, среди которых только чуть более 1/5 (22,6%) указали, что состоят в профсоюзе. Такие данные позволяют еще раз обратить внимание профсоюзных работников общеобразовательных учреждений на необходимость в своей работе, прежде всего, сконцентрироваться на проблемах молодых педагогов, имеющих наиболее низкую заработную плату и наиболее критично относящихся к условиям своего труда. Пока что, молодые учителя в своей массе не видят большой пользы от деятельности профсоюза.

Тем опрошенным работникам, которые относят себя к членам профсоюза, в исследовании предлагалось оценить степень влияния профсоюзной организации на улучшение условий и оплаты труда в их учреждении. Мнения респондентов по этому поводу приведено в таблице 5.

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос: «Оказывает ли влияние ваша профсоюзная организация на улучшение оплаты и условий труда работников?»

(доля ответов членов профсоюза, в процентах)

<i>Территории</i>	Да, оказывает	Оказывает, но слабо	Не знаю	Совершенно не оказывает	Итого
г.о. Тольятти	3,3	20,0	33,4	43,3	100,0
г.о. Чапаевск	9,4	37,7	13,3	39,6	100,0
м.р. Красноярский	6,8	31,8	22,8	38,6	100,0
м.р. Иса克林ский	35,0	30,0	27,5	7,5	100,0
Группы по возрасту:					
младше 30 лет	0,0	27,3	45,4	27,3	100,0
31-45 лет	8,8	38,2	16,2	36,8	100,0
46-59 лет	16,8	25,4	25,4	32,4	100,0
старше 60 лет	33,3	26,7	26,7	13,3	100,0
Всего	13,8	31,1	22,8	32,3	100,0

Данные таблицы 5 свидетельствуют, что только 13,8% опрошенных членов профсоюза считают, что их профсоюзная организация оказывает влияние на улучшение условий работы и оплаты труда (отметим, что среди этих респондентов не оказалось ни одного работника из возрастной группы младше 30 лет). Еще почти третья часть опрошенных учителей (31,1%) считает, что такое влияние хоть и оказывается, но слабо. В то же время также почти каждый третий (32,3%) опрошенный член профсоюза уверен, что никакого влияния на трудовые

отношения профсоюз в учреждениях общего образования не оказывает, а каждый пятый (22,8%) ушёл от ответа.

Отметим, что наиболее склонны высоко оценивать деятельность профсоюза среди обследованных территорий респонденты общеобразовательных учреждений м.р. Исаклинский. А среди возрастных групп – респонденты, относящиеся к возрастной группе старше 60 лет. Среди опрошенных членов профсоюза остальных обследованных территорий и возрастных групп отношение к возможностям профсоюзной организации улучшить условия и оплату труда работников общеобразовательных учреждений гораздо более скептическое.

В завершении анализа ситуации, которая сложилась в общеобразовательных учреждениях с использованием коллективного договора в работе с персоналом, задавался вопрос, который выяснял наличие контроля надвыполнением этого нормативного документа руководителем и педагогическим коллективом. Мнения респондентов относительно осуществления такого контроля приведены в таблице 6.

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос: «Отчитывается ли ежегодно руководитель и профорг Вашего учреждения на общем собрании сотрудников о выполнении коллективного договора?» (доля ответов, в процентах)

<i>Территории</i>	Да	Нет	Итого
г.о. Тольятти	57,4	42,6	100,0
г.о. Чапаевск	78,9	21,1	100,0
м.р. Красноярский	61,4	38,6	100,0
м.р. Исаклинский	75,0	25,0	100,0
Группы по возрасту			
младше 30 лет	68,0	32,0	100,0
31-45 лет	65,7	34,3	100,0
46-59 лет	67,6	32,4	100,0
старше 60 лет	87,5	12,5	100,0
Всего	68,3	31,7	100,0

Приведенные в таблице 6 данные свидетельствуют о том, что в большей части учреждений общего образования такой контроль осуществляется. Более 2/3 опрошенных утверждают, что их руководитель и профорг проводят ежегодные собрания по выполнению коллективного договора и отчитываются о его выполнении. Наиболее высока доля опрошенных работников, указывающих на существование в их учреждении такой практики, среди работников г.о. Чапаевск (более 3/4 опрошенных) и м.р. Исаклинский (3/4 опрошенных), а также среди работников возрастной группы старше 60 лет (более 4/5 опрошенных). Наименее же распространена такая практика в учреждениях общего

образования г.о. Тольятти, где более 40% респондентов указали, что результаты выполнения коллективного договора в их учреждении не обсуждаются. Тем не менее, не следует переоценивать роль подобных ежегодных мероприятий. Такие собрания должны проводиться на регулярной основе (хотя бы ежемесячно) и должны быть посвящены не только выполнению норм коллективного договора (что само по себе, безусловно, важно), но и более широкому кругу вопросов относящихся к сфере трудовых отношений и внутриорганизационному взаимодействию руководства и работников общеобразовательных учреждений.

Выводы по результатам исследования

Коллективно-договорная практика широко распространена в обследованных учреждениях общего образования: подавляющее большинство опрошенных информированы о наличии коллективного договора, считают, что он в той или иной мере учитывает их интересы. Тем не менее, одна из проблем состоит в слабом выполнении сторонами обязательств принятых и включенных в действующие коллективные договоры. Напомним, что лишь чуть более 40% опрошенных заявили, что коллективный договор выполняется в их учреждении полностью. Еще одной проблемой, на которую обращали внимание в интервью эксперты исследования, является само содержание норм коллективных договоров, которые в своей массе просто копируют статьи федерального и регионального трудового законодательства и отраслевого соглашения. При этом директора школ отмечали, что не имеют возможности выходить за рамки трудового закона в части предоставления работникам улучшений условий их труда, не говоря уж об увеличении зарплаток учителей, жестко регламентированных отраслевой системой оплаты труда. Типичные высказывания экспертов были такие:

«Да, коллективный договор есть. Все, что было необходимо, мы туда внесли. Все сделано по закону. Каких-то дополнительных мер поддержки, кроме законодательно предусмотренных, там нет, т. к. у нас нет такой возможности» (г.о. Чапаевск).

«Обычный типовой коллективный договор, который принят, зарегистрирован, есть гарантии выходного пособия на пенсии. Какой-то изюминки нет» (м.р. Исаклинский).

«У нас все согласно положениям федерального и регионального законодательства. А что мы можем еще сделать?» (м.р. Красноярский).

Пожалуй, единственными дополнительными мерами поддержки работников учреждений общего образования, содержащимися в коллективных договорах являются: предоставление материальной помощи и дополнительных дней оплачиваемого отпуска в трудной жизненной ситуации и помощь в проезде педагогов к месту работы. Однако, как правило, эти меры оговариваются «наличием финансовых возможностей», либо как в случае

с бесплатным проездом – «наличием свободных мест». Такие оговорки всегда позволяют руководству сослаться на «объективные причины» и не предоставить формально гарантированную дополнительную поддержку педагогам. Приведем в качестве примера две статьи из коллективного договора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Исаклым. (р. Исаклинский Самарской области) на 2012–2015 годы (принят общим собранием трудового коллектива 11.01.2012), где в рамках исследования проходил анкетный опрос учителей:

«При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- разработку индивидуальных программ – 5 дней;
- за методическую работу – 5 дней;
- за проведение авторских уроков – 2 дня;
- за высокие показатели знаний учащихся по результатам административных контрольных работ, текущей и итоговой аттестации учащихся, за победу учащихся в окружных, городских, областных олимпиадах и конференциях – до 10 дней;
- членам профкома – 3 дня,
- в день рождения -1 день (ст. 5.13.3 Коллективного договора, м.р. Исаклинский).

«Обеспечить подвоз педагогов из сел района, при наличии свободных мест на автобусах по школьным перевозкам» (ст. 8.20 Коллективного договора, м.р. Исаклинский).

Таким образом, по сути, коллективные договора в общеобразовательных учреждениях не могут радикально улучшить положение учителей, а главное повлиять на условия и оплату их труда. При этом профсоюзы практически не могут повлиять на ситуацию в этой сфере, по крайней мере их первичные структуры, которые работают в самих учреждениях. Формальными инструментами, которые позволяют влиять на трудовые отношения в общеобразовательном учреждении остающимися в рамках компетенции профсоюза, являются:

- контроль за соблюдением норм закона в процессе заключения коллективных договоров;
- контроль за соответствием содержания коллективного договора нормам федерального и регионального законодательства;
- контроль за исполнением норм коллективного договора в учреждении.

Однако даже этими формами контроля профсоюз не может воспользоваться в полной мере эффективно, т. к. не имеет реальных рычагов давления на работодателя в виде реальных законодательных санкций, позволивших бы привлечь в случае необходимости нарушителя к юридической ответственности. Поэтому можно согласиться с мнением, высказываемым

функционерами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, что «современное состояние договорного регулирования трудовых отношений в отрасли характеризуется еще во многом декларативностью и недостаточной содержательностью соглашений и колдоговоров, их необязательностью и отсутствием необходимых санкций за их несоблюдение» [7]. Не случайно, что в настоящее время руководство этого профсоюза предпринимает усилия по исправлению ситуации. Так, согласно Постановления исполнительного комитета профсоюза работников народного образования и науки РФ «О работе межрегиональных и региональных организаций Профсоюза по выполнению решений VI Съезда Профсоюза и Программы развития деятельности Профсоюза на 2010–2015 годы» говорится об объявлении 2014 года – «Годом местной организации Профсоюза». При этом особое внимание рекомендуется обратить на «работу по активному и всестороннему участию выборных органов местных профсоюзных организаций в процессах модернизации образования, совершенствования трудовых отношений в сфере образования, повышения качества кадрового потенциала образовательных организаций».

Достижение этих целей возможно лишь при улучшении условий труда педагогических работников, при усилении их социальной поддержки, повышения их квалификации, их социального и профессионального статуса, в развитии и повышении эффективности социального партнерства на территориальном и локальном уровнях и т. п. В рамках этих намеченных планов уже в 2013 году проходит профсоюзная проверка на тему «Соблюдение трудового законодательства при заключении и выполнении коллективных договоров в образовательных учреждениях» [8]. Основной целью проведения общепрофсоюзной тематической проверки является выявление, предупреждение и устранение нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих вопросы заключения и выполнения коллективных договоров в образовательных учреждениях.

Безусловно, проявление такой активной позиции со стороны профсоюза работников образования не может не радовать, но радикально изменить ситуацию без введения реальной ответственности работодателя за нарушения в области коллективно-договорного регулирования трудовых отношений невозможно. Этот тезис с уверенностью можно экстраполировать на всю конфигурацию трудовых отношений в отечественных организациях и предприятиях.

Практические рекомендации

1. Частично возможным выходом из сложившейся ситуации низкого качества содержания коллективных договоров мог бы стать законодательно установленный норматив о порядке предварительной правовой экспертизы коллективных договоров. При этом до

устранения нарушений норм трудового законодательства коллективный договор не должен регистрироваться, а работодатель должен подвергаться штрафным санкциям и обязываться оплачивать правовую экспертизу из собственных средств (внесение поправок в ст. 50 Трудового Кодекса РФ «Регистрация коллективного договора, соглашения» и ст. 51 «Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения»). Безусловно, это не решит проблему в полной мере, но может инициировать процесс реформирования трудового законодательства в области коллективно-договорного регулирования, которое за более чем 10-летний опыт своего применения собрало множество критических замечаний от профсоюзных работников, специалистов-практиков и учёных, занимающихся проблемами социологии труда.

2. В силу невозможности руководством общеобразовательных учреждений самостоятельно или через коллективные договоры влиять на изменение условий и оплаты труда педагогов можно, порекомендовать направлять в вышестоящую организацию письма за подписью профсоюзного лидера и директора школы с выпиской из протокола собрания, на котором заключался коллективный договор. То есть не упускать возможности доводить до сведения своего отраслевого министерства и других инстанций те спорные элементы условий, которые, по мнению коллектива педагогов, должны быть изменены.

3. Коллективный договор – это не профсоюзное мероприятие, а важный стратегический элемент трудовых отношений. Поэтому обсуждение коллективного договора должно обязательно проходить при максимально возможном участии работников школы и не только по поводу его заключения, но и по поводу результатов исполнения. Для этого должен быть налажен непосредственный контакт между руководством школы и педагогическим коллективом. Ведь достижение «социального партнерства», как свидетельствует практика, начинается не с заключения индивидуального договора работником. Оно начинает возникать на основе отработки механизма принятия коллективного договора и организации контроля за его выполнением. Здесь создаются условия для непосредственного рабочего контакта по поводу условий работы между учителями и руководством школ. Ведь именно в коллективном договоре могут найти свое отражение все не устраивающие работника условия работы, которые побуждают его к переходу в состояние потенциальной текучести. И отсюда необходимость отказа от келейного обсуждения колдоговора, когда оно идет только с представляющим работников профсоюзным комитетом.

4. Сам факт неполного выполнения коллективного договора – это тревожный сигнал о неблагополучии в организации и серьезное нарушение трудового законодательства, которое должно привлечь к себе интерес федеральной инспекции труда. Каждый работник школы имеет право обратиться в эту инспекцию (по телефону, письмом) и сообщить о

невыполнении обязательств со стороны руководства. Профсоюзные лидеры должны информировать работников о такой возможности и сами выступать инициаторами проведения необходимых проверок. Это не должно восприниматься как нарушения принципов партнерства с руководством. Партнер должен вести себя честно и не обманывать другую сторону, ущемляя ее права или, например, не предоставляя положенные льготы.

Литература:

1. Закон Самарской области от 10 октября 2012 г. № 90-ГД «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области»//www.garant.ru
2. <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW256;n=41951>
3. http://www.educat.samregion.ru/external/educat.samregion.ru/files/c_5565/Soglasheniiena_2012-2014_MO_i_profsoyuzy.doc
4. Авдеенко М.В., Алешина Т.М., Понкротова В.Н. Социальное партнерство в сфере образования. Учебное пособие. – М.: Изд-во МГОУ, 2006. – С.7.
5. Бочаров В.Ю. Состояние коллективно-договорной практики на отечественных промышленных предприятиях//Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований» (XI Файнбургские чтения). – Пермь: ПГТУ. 2012. – С.100-103.
6. Сайт Самарской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ / <http://www.ed-union.ru/page.html?region=13&sid>
7. Авдеенко М.В., Алешина Т.М., Понкротова В.Н. Социальное партнерство в сфере образования. Учебное пособие. М.: Изд-во МГОУ. 2006. – С. 8.
8. Общепрофсоюзная тематическая проверка 2013 «Соблюдение трудового законодательства при заключении и выполнении коллективных договоров в образовательных учреждениях»// Информационный бюллетень № 4. Апрель 2013 г. – М.: Изд-во Профсоюза работников народного образования и науки РФ. 2013 (Сер.: Учебно-методические материалы Центрального Совета Профсоюза).

**Социальные инвестиции бизнес-организаций:
масштабы, структура, динамика**

Персонал компании является одним из базовых ресурсов организации: от его качества и потенциала во многом зависит успех и конкурентоспособность бизнеса в целом, а сохранение квалифицированного персонала для большинства компаний является приоритетной задачей.

Концепция социальной ответственности бизнеса рассматривает любые действия компании, направленные на её работников, местное сообщество и заинтересованные стороны, как стратегическое стремление к созданию благоприятных условий для существования бизнеса. В этом есть сходство с инвестированием: вкладываем деньги (усилия) сейчас и надеемся получить "прибыль" (экономическую или социальную) в будущем. Бизнес-организация становится в обществе "ответственным гражданином" (в теории вкладчиков или теории "держателей участия"), и каждое её экономическое действие становится социальным и наоборот. Экологические программы по снижению причиняемого вреда природе нефтедобывающими компаниями, производство качественных товаров, которые не несут рисков и не причиняют вреда человеку, обучение работников новым специальностям в условиях сокращения производства в определенной степени делают из бизнес-организаций союзников местных сообществ, представителей власти, которые становятся "по-человечески" привлекательными для потребителей, потенциальных работников, деловых партнеров и средств массовой информации.

Питер Друкер в 1984 году выдвинул идею "обязательной конвертации" социальной ответственности в новые возможности бизнеса, "превращение социальных проблем в экономическую возможность и экономическую выгоду, в производственные мощности, компетентность персонала, хорошо оплачиваемую работу и, наконец, богатство" [1]. В концепции П. Бурдые аргументируется свойство любой формы капитала к конвертации [2]: социальный и человеческий капитал может трансформироваться в экономический и наоборот. Поэтому корпоративная социальная ответственность безусловно является неотъемлемой частью стратегического менеджмента организации.

Социальные инвестиции некоторые исследователи рассматривают как вложения в объекты социальной сферы с целью получения дохода и повышения уровня и качества жизни людей посредством удовлетворения их материальных, духовных или социальных потребностей [3]. Однако нам ближе точка зрения на социальные инвестиции авторского коллектива "Доклада о социальных инвестициях в России": «Социальные инвестиции

бизнеса – это материальные, технологические, управленческие или иные ресурсы, а также финансовые средства компаний, направляемые по решению руководства на реализацию социальных программ, разработанных с учетом интересов основных внутренних и внешних заинтересованных сторон в предположении, что в стратегическом отношении компанией будет получен определенный (хотя и не всегда и не просто измеряемый) социальный и экономический эффект» [4].

Полезный или "бизнес-эффект" социальных инвестиций – это доход или другие результаты, которые положительно влияют на деятельность инвестора, но оценку которых трудно или невозможно произвести в денежной форме (например, репутация компании, лояльность работников). К объектам инвестирования, вложения в которые не подразумевает непосредственного дохода, относятся объекты здравоохранения, охраны окружающей среды, улучшения санитарно-гигиенических условий и техники безопасности [5]. Если эффект от инвестиций в "традиционном", экономическом, понимании получает только бизнес-организация, то эффект от "социальных инвестиций" распространяется как на саму организацию, так и на общество (в той или иной мере) [6].

Основная информация по социальным инвестициям российского бизнеса собрана и проанализирована в "Докладе о социальных инвестициях в России" за 2008 год, где изучены сложившиеся практики социально ответственного поведения крупных российских компаний до кризиса 2008-2009 гг. [7]. Исследователи отмечают, что компании концентрируют свое внимание на разных элементах системы корпоративной социальной деятельности как совокупности принципов КСО, воплощающихся в управленческих процессах корпоративной социальной восприимчивости, которые приводят к измеряемым результатам соответствующего корпоративного поведения. Они являются отражением слабого системного подхода к корпоративной социальной деятельности и приводят к тому, что соответствующие процессы нередко отрываются от принципов КСО, а моральная основа принятия решений о социальных и экологических программах противопоставляется инструментальному обоснованию социальных инвестиций.

Обнаружена приверженность компаний-респондентов идеологии "реагирующей КСО" (в терминах модели М. Портера и М. Креймера). И только ведущие российские компании (в большей степени нефтедобывающие и с активным присутствием государства) осваивают "стратегическую КСО". Исследователи отмечают, что социальная отчетность чаще выполняет не экспертизную и системно-стратегическую, а пиаровскую функцию, что больше соответствует пониманию КСО как благотворительной деятельности. Интересно, что оценку эффективности корпоративных социальных программ осуществляли лишь 56% компаний-

респондентов, а 17% компаний вообще не проводили оценку эффективности, хотя и трактовали социальные программы как инвестиции.

В российских компаниях отмечается тенденция преобладания "внутренних" направлений корпоративных социальных инвестиций над "внешними". Доля вложений в развитие персонала занимает первое место в общей структуре социальных инвестиций, демонстрирует небольшой рост и приближается к 50% от общего объема вложений в корпоративные социальные программы. Ради сохранения и перспективности своего бизнеса компании переходят от разовых мероприятий к долгосрочному взаимодействию со своими работниками.

Однако, данные анализа надзорно-контрольной деятельности гострудинспекций свидетельствуют о более сложном процессе реализации корпоративной социальной ответственности для персонала компаний на практике: нарушения всё ещё наблюдаются, но имеют склонность к снижению. И если с документацией дело обстоит лучше, то условия труда, гарантии и компенсации за работу в опасных условиях труда, обеспеченность средствами защиты продолжают для работников оставаться проблемными.

В период кризиса 2008-2009 гг., несмотря на ухудшение финансового положения, большинство предприятий, сохранило важнейшие социальные программы (повышение квалификации, охрана труда, поддержание здоровья на рабочем месте, поддержка ветеранов). Причём сокращение расходов на "внутренние" программы (программы, направленные на работников) был меньше, чем на "внешние" (программы, реализуемые во внешнем сообществе) [8].

В авторском исследовании в качестве индикаторов социальных инвестиций рассматривались инвестиции работодателя в человеческий капитал работников. Информационной базой исследования стали данные российского мониторинга экономики и здоровья населения (РМЭЗ), репрезентативного для России и отражающего, в том числе, его трудовую деятельность.

Концепция социально ответственного поведения означает не только соблюдение законодательно установленных норм и правил в работе компаний, но и осуществление деятельности сверх этих требований – что мы и будем считать социальными инвестициями. Отношения между работником и работодателем разделяются на законодательно установленные (формальные), которые работодатель обязан выполнять, и законодательно не предусмотренные (социальные инвестиции), выполнение которых определяется предприятием. Если законодательно определенные условия не соблюдаются, то мы говорим о социально не ответственном поведении работодателя, поскольку он нарушает обязательства, установленные для его деятельности изначально.

Лидирующие места занимают льготы, направленные на здоровье и профессиональный уровень работника – полная или частичная оплата лечения в медицинских учреждениях, полная или частичная оплата путевок в санатории, дома отдыха, турбазы, детские лагеря и обучение за счет предприятия. Кризис 2008-2009 гг. заставил предприятия экономить на отдыхе и на дополнительной заботе о здоровье в большей степени, чем на обучении сотрудников за счет предприятия.

Предоставление рассматриваемых льгот соответствует "внутреннему" направлению корпоративных социальных инвестиций, преобладание которых, как мы отмечали ранее, не остановил даже кризис 2008-2009 гг. Причем видна тенденция роста инвестиций в обучение сотрудников. Доля вложений в развитие персонала во время и после кризиса стала превалировать над поддержкой медицинского лечения, а это свидетельство смещения акцента в социально ответственном поведении компаний с реагирующей модели КСО на стратегическую: вложение в человеческий капитал (в обучение и повышение квалификации) является прямыми инвестициями в экономический рост бизнеса.

Анализ соблюдения работодателями законодательно определенных обязанностей (на основе ответов респондентов относительно их мест работы) показал, что на негосударственных предприятиях в большей степени, чем на государственных, нарушают трудовое законодательство; на крупных (по численности работников) предприятиях реже нарушают законодательно установленные требования; а на тех предприятиях, где нарушалось трудовое законодательство, работникам предоставлялась более высокая заработная плата [9].

Предоставление дополнительных льгот сильно различается в зависимости от типа поведения работодателя. Распространённое мнение о том, что предприятия, которые нарушают трудовое законодательство (неофициальность оформления, предоставление отпусков и больничных), компенсируют это предоставлением дополнительных льгот, не нашло подтверждения. Возможность получения всех видов дополнительных льгот выше у работников социально ответственных предприятий. Однако, именно они понесли большие потери от кризиса 2008-2009 гг. – от 8,2% по оплате путевок в санатории до 4,5% по обучению на предприятии. У социально не ответственных предприятий такое снижение шло в меньшей степени, в среднем 2-4%.

Для любого работодателя оказание помощи работнику в виде предоставления дополнительных услуг рассматривается с точки зрения «социальных» или «экономических» эффектов. Причём в большинстве случаев желательно, чтобы «социальный» эффект монетизировался. Социально ответственные предприятия, вкладывая средства в создание благоприятных социальных условий, надеются удержать сотрудника и сделать его работу

более результативной. Исследования подтверждают, что работники социально ответственных предприятий больше удовлетворены своей работой, условиями труда, возможностями профессионального роста, да и жизнью в целом, особенно в контексте своего материального положения [10], и склонны реже менять своё место работы [11]

Эффективность социальных инвестиций на основе анализа социального самочувствия работника и смены им места работы изучена на следующих индикаторах, характеризующих развитие человеческого капитала: социальное самочувствие, состояние здоровья, профессиональное развитие работника.

Социальное самочувствие. В состав категории входят переменные: удовлетворенность жизнью, работой, условиями и оплатой труда, возможностями профессионального роста; уверенность в возможности найти работу не хуже той, на которой работают сейчас в случае, если предприятие по каким-то причинам закроется, беспокойство относительно возможности потерять работу; удовлетворенность, оценка изменений за последний год и оценка перспектив на будущий год относительно своего материального положения.

Состояние здоровья. В состав категории входят переменные: оценка своего здоровья, занятия физкультурой, количество дней, пропущенное по болезни за последние 30 дней, наличие договора о дополнительном добровольном медицинском страховании, источников его оплаты.

Профессиональное развитие работника. В состав категории входят переменные: прохождение за последний год обучения на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации или любых других курсах, включая курсы иностранных языков и обучение на рабочем месте; за чей счет проходило обучение; собираются ли продолжать образование на курсах,

Удовлетворенность жизнью в целом немного выше у тех, кто получает дополнительные льготы «патерналистского» типа – оплата медицинских услуг и отдыха; но статистически значимую связь с удовлетворенностью жизнью такая помощь не дает. И только получение обучения за счет предприятия статистически значимо влияет на удовлетворенность работников, а отсутствие такой помощи влияет на неудовлетворенность своей жизнью.

Удовлетворенность работой напрямую коррелирует с предоставлением дополнительных услуг: услуги предоставляются – человек скорее и более полно удовлетворен работой; связь статистически не значима только в кризисный 2008 год. Хотя здесь обнаруживается статистически значимое разделение на «патерналистские» услуги (медицина и отдых) и «инвестиционные» (обучение). Если вложения в развитие человеческого потенциала «срабатывают» всегда, то оплата медицинских услуг и отдыха –

не всегда. Среди работников, которые получают льготы, удовлетворенных возможностями профессионального роста немного больше, чем среди тех, кто не получает льготы.

Профессиональное развитие работника. Вкладывая средства в обеспечение комфорта работнику на рабочем месте и в жизни, работодатель рассчитывает получить эффективного, профессионального, а сейчас и инновационно-творческого работника. Доля работников, которые обучались за последние 12 месяцев, невелика, но среди получающих льготы их больше, чем среди тех, кто льготы не получает. При этом планы продолжать образование значимо связаны с фактом предоставления дополнительных социальных льгот. Самые высокие показатели планирования обучения отмечаются в 2008-2009 гг., что подтверждает информацию об ориентации в период кризиса на получение образования (см. табл. 1)

Таблица 1

Доля планирующих продолжать образование на курсах, в техникуме, ВУЗе в течение ближайших трех лет в зависимости от различных социальных инвестиций (в % от количества респондентов в группе)

	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
есть ли льготы	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет
оплата медицинских услуг	17,3	13,6	14,6	13,5	17,9	14,5	21,1	17,0	25,0	19,0	24,0	21,4	25,5	18,3
оплата путёвок в санатории	17,5	13,6	14,4	13,8	16,8	14,9	18,9	17,7	24,1	19,2	24,1	21,4	22,5	18,8
оплата обучения	21,2	13,0	19,8	12,6	22,0	14,0	24,7	16,2	30,3	17,7	31,4	19,8	25,8	18,3

Видно, что обучаются и планируют обучаться дальше в большей степени те, кто получает поддержку от своего работодателя. Данные подтверждают, что работники, которым не предоставляются дополнительные социальные льготы, нацелены на развитие своего образования ради поиска другой работы, а получающие дополнительную поддержку от работодателя в большей степени ориентируются на повышение своей квалификации.

Но для многих работодателей важнее всего удержать нужного ему работника на рабочем месте. Предыдущие исследования показали связь между социально ответственным поведением работодателя и ответным поведением работника: соблюдение трудовых прав работника позитивно сказывается на его социально-психологическом самочувствии, профессиональном росте, востребованном на текущем рабочем месте, и решении о продолжении трудовых отношений с данным работодателем (см. табл. 2).

Таблица 2

**Сохранение своего места работы (не сменили место работы в последний год)
в зависимости от различных социальных инвестиций, % от респондентов в группе**

	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет
льгота														
оплата медицинских услуг	87,0	77,4	89,8	75,7	85,4	77,1	85,1	76,5	86,7	78,9	86,9	80,3	86,3	79,7
оплата путёвок в санатории	89,4	75,9	86,7	77,4	87,8	75,6	88,2	74,5	89,2	78,0	88,6	79,5	89,5	78,7
оплата обучения	86,4	77,8	86,8	77,3	85,0	76,8	85,1	76,5	85,4	79,5	87,0	80,0	85,4	79,7

Мы видим статистически значимые связи между социальными инвестициями (предоставлением дополнительных социальных льгот, анализируемых нами) и отсутствием трудовой мобильности работника. Таким образом, мы можем сделать вывод об эффективности социальных инвестиций в человеческий капитал, как в социальном, так и экономическом аспекте.

Однако вряд ли только предоставление оплаты медицинских услуг или оплаты обучения останавливает человека от решения уйти с данного предприятия; скорее на привлекательность для работника именно этого места работы влияет комплексная оценка работодателя как надежного, ответственного перед работником. Наши исследования показали, что вероятность сменить место работы у работников социально ответственных предприятий (которые не нарушают трудовое законодательство) на 11% ниже (на объединенном массиве 2007-2008 годов.), чем у работников социально не ответственных предприятий. А дополнительно к соблюдению трудового законодательства социальное инвестирование в виде предоставления социальных льгот способствует снижению вероятности ухода работника. По сравнению с работниками социально не ответственных предприятий работники социально ответственных предприятий, на которых предоставляются от одной до трех дополнительных социальных льгот, меняют работу реже на 29%, а работники социально ответственных предприятий, на которых предоставляются от четырех до восьми дополнительных социальных льгот, на 42% [12].

Таким образом, вероятность сменить место работы у работников социально ответственных предприятий, которые не нарушают трудовое законодательство, ниже, чем у работников социально не ответственных предприятий. А дополнительно к соблюдению трудового законодательства социальное инвестирование в виде предоставления социальных льгот также способствует снижению вероятности ухода работника.

Литература:

1. Drucker P.F. The new meanings of corporate social responsibility // California Managemeny Review. 26 (2), 1984, 53-63. Приводится по: Благов Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции. СПб.: Изд-во "Высшая школа менеджмента". 2011. –272 с.; – с.152.
2. Бурдые П. Формы капитала//Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 5. – С. 60-74.
3. Галочкина О. А. Социальные инвестиции как элемент социальной ответственности бизнеса/"Социально-экономическое положение России в новых геополитических и финансово-экономических условиях: реалии и перспективы развития". СПб.: Институт бизнеса и права. 2008.
4. Доклад о социальных инвестициях в России за 2004 год / Под общей ред. С.Е. Литовченко – М.: Ассоциация Менеджеров. 2004. – С. 26.
5. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект. М.: КНОРУС. 2008. –С. 179.
6. Там же, с.183.
7. Доклад о социальных инвестициях в России/ Ю. Е. Благов (и др.) // Под общ. ред. Ю. Е. Благова, С. Е. Литовченко, Е. А. Ивановой. – М.: Ассоциация Менеджеров. 2008. – 92 с.
8. Исследование: Социальные аспекты проявлений глобального экономического кризиса в России: (сентябрь 2008 – май 2009). Российский союз промышленников и предпринимателей. Доступ через: < <http://xn--o1aabe.xn--p1ai/simplepage/150>>.
9. Братющенко С.В. Соблюдение трудового законодательства работодателем // Новые направления социально-экономического развития и инновации: взгляд молодых ученых: [сб.] / Под ред. В.Е. Селиверстова. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН. 2006. – С. 176-185.
10. Братющенко С.В. Социальная ответственность бизнеса как фактор развития человеческого капитала // Россия и россияне в новом столетии: вызовы времени и горизонты развития: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / Отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина, О.Э. Бессонова. – Новосибирск: Изд-во СО РАН. 2008. – Гл. 26. – С. 564-578.
11. Братющенко С.В. Социальная ответственность бизнеса как фактор трудовой мобильности работников//Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие [Электронный ресурс]: IV Очередной Всерос. социологич. конгресс. 23-25 окт. 2012 г. Уфа. –М.: РОС. 2012. – Секция 14. Социология труда: трудовые отношения в России. 1 CD-ROM.– С. 4486-4491.

12. Братющенко С.В. Социальная ответственность бизнеса как фактор трудовой мобильности работников. Отчет по плану НИР. Новосибирск, 2010.

Бурова О.А. (Пермь)

Проблемы соотношения коллективистских и индивидуалистических тенденций в трудовых отношениях в современном обществе

Изучение индивидуалистских и коллективистских ориентаций и отношений восходит к работам классиков социологии, однако по настоящее время теоретическое содержание и операционализация этих понятий остаются проблематичными.

Если следовать марксистской традиции, коллективность представляет собой тип социальных отношений, который противостоит вынужденным, опосредованным, функциональным социальным отношениям и отчуждению личности в капиталистическом обществе. Развитая коллективность отличается и от первобытной (природной) коллективности и от функциональной совместности, т.к. является общностью людей как личностей с развитой индивидуальностью и предполагает определенные условия материального производства, отношений собственности и политического устройства [1]. Таким образом, в советской социологии коллективность рассматривалась на уровне общества в целом и наделялась чертами неких идеальных социальных отношений (гармония личных и общественных интересов), а дихотомия индивидуалистических – коллективистских отношений становилась во многом идеологизированной. В современной литературе также можно встретить позитивные и негативные трактовки этих понятий; например, некоторые сторонники индивидуалистических ценностей наделяют коллективистские отношения такими отрицательными характеристиками как подавление личных интересов, отказ от личной ответственности и т.д.

В зарубежной социологии (вне марксовой традиции) понятие коллективности в основном связывалось со степенью включенности личности в группу, ее идентификацией и самоидентификацией, с силой влияния группы на самочувствие и поведение личности (см., например, типовые переменные Т. Парсонса, показатели организационной культуры Г. Хофстеда). Современные российские исследователи также рассматривают индивидуалистские и коллективистские ориентации на уровне организаций по таким показателям, как идентификация с коллективом, предприятием, степень ответственности и лояльности, взаимопомощь и наличие тесных неформальных отношений [2, 3]. При

рассмотрении индивидуалистских и коллективистских ориентаций на уровне отдельных социальных групп, личностей и социокультурных особенностей их среды, понятие коллективности утрачивает первоначальный смысл, заложенный в марксистской социологии, и во многом пересекается с понятием солидарности, в формировании которой важно разделение на «мы» и «они», осознание групповых интересов безотносительно их общественной значимости, наличие просоциальной направленности.

Близко по смыслу к понятиям коллективности и солидарности также используемое в современной социологии (особенно в русле экономической социологии) понятие социального капитала, который можно определить как способность к самоорганизации на основе доверия, в т.ч. межличностного, межгруппового, институционального. Признаками-показателями социального капитала как групповой характеристики служат: уровень доверия (окружающим людям, социальным институтам); чувство безопасности; удовлетворенность взаимоотношениями, преобладание социального согласия, солидарности в окружении; принятие ответственности за положение дел в каком-либо сообществе; готовность к совместным действиям; интенсивность и сила контактов; членство в общественных объединениях и др. По нашему мнению, понятие социального капитала не замещает собой и не снимает оппозицию индивидуализм-коллективизм. Социальный капитал, скорее, описывает форму, характер социальных связей, но не учитывает их ценностно-мотивационное наполнение, рассматриваемое в понятиях индивидуалистских и коллективистских ориентаций.

В анализе коллективистских и индивидуалистических тенденций в системе социально-трудовых отношений мы предлагаем рассматривать следующие социальные явления:

- 1) индивидуалистские и коллективистские ориентации как факт сознания (в форме ценностей, нравственных принципов, предпочтений, мировоззрения, самоидентификации);
- 2) совместные (коллективные) действия работников по реализации и защите общих интересов, деятельность организаций и социальных групп;
- 3) условия формирования индивидуалистских и коллективистских ориентаций, а также механизм их выражения в действиях.

В современном российском обществе проявляются общемировые тенденции индивидуализации социально-трудовых отношений, т.е. снижение роли и распространенности коллективных действий и организаций работников, сужение сферы коллективно-договорного регулирования. Эти процессы вызваны изменениями в общественном производстве, распространением более гибких форм занятости и процессами глобализации, усиливающими экономическую конкуренцию.

Однако при этом на уровне социальных установок среди российских работников сохраняются коллективистские ориентации (на тесные межличностные отношения, принятие в коллективе, взаимопомощь), которые не находят выражения в коллективных действиях работников по защите своих интересов. Отсутствие коллективности на поведенческом уровне, несмотря на неблагоприятное положение работников, объясняется целым рядом факторов и причин: вышеназванными факторами индивидуализации трудовых отношений, низким уровнем социального доверия (и социального капитала в целом), противоречивым положением российских профсоюзов (в России отмечается достаточно высокий уровень членства в профсоюзах при крайне низких оценках их реальной роли со стороны работников [4]).

В сложившихся условиях более вероятным является формирование корпоративной солидарности, вовлечение работников в интересы предприятия и размывание четкого противостояния работников и работодателей (менеджмента) [5]. Однако этот тип коллективистских трудовых отношений может получить развитие только на тех предприятиях, чье руководство заинтересовано в формировании устойчивого трудового коллектива. Размытие общности интересов работников как представителей одного класса или профессии, а также их неготовность по субъективным и объективным причинам к самоорганизации делают маловероятным формирование классовой или профессиональной солидарности (коллективности) в современных трудовых отношениях. При этом проблема противоречивого сочетания индивидуалистских и коллективистских ориентаций на разных уровнях социально-трудовых общностей и общества в целом остается открытой.

Литература:

1. Файнбург З.И. Коллективистское общество: Идеал. Теория. Реальность. Мемориальное издание. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2012. – 352 с.
2. Темницкий А.Л. Коллективистские ориентации и практики трудового поведения//Социологические исследования. 2008. № 12. – С. 62-72.
3. Гулянская Е.А. Ценности индивидуализма и коллективизма в организационной культуре современной России: дисс. на соиск. уч. ст. канд. соц. наук. – Ставрополь, 2009. – 171 с.
4. Бурова О.А. Оценка роли профсоюзов в системе социально-трудовых отношений//Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2013. № 19 (46). – С. 55-59.
5. Становление трудовых отношений в постсоветской России. – М.: Академический Проект, 2004. – 320 с.

**Социальные последствия изменения в 2012 году
заработной платы учителей**

В последние 2 года с высоких правительственных трибун неоднократно высказывалась озабоченность ситуацией, которая сложилась в сфере оплаты труда работников общеобразовательных учреждений. Труд учителей оплачивается низко, несоразмерно их вкладу в повышение образовательного потенциала учеников и в общий результат работы школы. В этой связи в 2012 году были приняты Указы Президента РФ (№ 597 и №761), а также Постановления Правительств Субъектов Федерации, содержащие меры по увеличению оплаты труда педагогов. Насколько действительно изменился уровень зарплаты учителей? Считают ли они новую систему оплаты труда справедливой и эффективной? Эти вопросы стали основными для социологического исследования, проведенного по заказу Правительства Самарской области весной 2013 года в 4 муниципальных образованиях: двух сельских муниципальных районах (м.р.) и двух городских округах (г.о.); общий объем выборки составил 300 человек). Исследование было проведено НИИ социальных технологий Самарского государственного университета под руководством Н.В. Авдошиной. В качестве методов использованы анкетный опрос учителей, а также интервью с экспертами, в качестве которых выступили директора школ и специалисты управления образования и Министерства образования и науки Самарской области. В данной статье содержатся основные результаты и выводы исследования.

По данным Самарстата, в первом квартале 2013 года средняя заработная плата по Самарской области составляла 21294,5 рублей. В этот же период средняя зарплата по образованию в целом была 19087 рублей, что составляет 89,6% от среднеобластного уровня. В то же время средняя заработная плата педагогических работников образовательных учреждений общего образования составляла 22545,1 рублей (в организациях федеральной, субъектов РФ и муниципальной форм собственности), что находится на уровне 105,9% от среднеобластного уровня [1]. По сравнению с аналогичным периодом предыдущего, 2012 года, средняя зарплата в образовании в целом выросла на 26%.

Повышение заработной платы было связано с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761, в которых говорится о доведении в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе; а также с Постановлением Правительства Самарской области от 21 марта 2013 года (№ 107), согласно которому с 1 марта 2013 года

оплата труда педагогических работников была повышена на 5% по сравнению с февралем 2013 года.

По данным опроса, в целом по всему массиву опрошенных, средняя величина заработной платы составляет 18183, 21 рубля. Выше средних значений заработная плата в м.р. Красноярский и в г.о. Тольятти. У респондентов, опрошенных в г.о. Чапаевск, заработная плата оказалась ниже.

Таблица 1

Средняя заработная плата опрошенных учителей и ее соотношение со среднеобластным значением и средним по образованию*

Муниципальное образование	Средняя заработная плата, руб.	Соотношение со средней зарплатой по региону (в%)	Соотношение со средней зарплатой в образовании (в%)	Соотношение со средней зарплатой педагогических работников образовательных учреждений общего образования (в%)
г.о.Тольятти	19211,59	90,2	100,7	85,2
г.о.Чапаевск	15739,75	73,9	82,5	69,8
м.р.Красноярский	20571,05	96,6	107,8	91,2
м.р.Иса克林ский	18929,36	88,9	99,2	84,0
В среднем по массиву	18183,21	85,4	95,3	80,7

*(*Приведенные показатели относятся к 1 кварталу 2013 года. Данные о средней заработной плате учителей получены в результате проведенного социологического опроса; данные о средней зарплате по региону, в образовании и в учреждениях общего образования взяты с официального сайта Самарстат).*

Анализ сравнения с данными о средней зарплате в регионе, образовании и в учреждениях общего образования показывает, что заработная плата педагогов сравнима со средней по образованию в целом, отстает примерно на 15% от средней по региону и на 20% – от средней по учреждениям общего образования. Необходимо учитывать, что педагоги при опросе показывают величину «чистой» заработной платы, после вычета налогов. Естественно, что она оказывается ниже, чем начисленная заработная плата.

Различия по заработной плате, связанные с наличием определенной профессиональной категории, составляет у работников с высшей категорией по отношению к тем, у кого она отсутствует, в среднем 30 процентов.

Категория учителей	Средняя заработная плата, руб.
Высшая категория	21589,29
Первая категория	18189,92
Вторая категория	17375,00
Нет категории	15953,66
В среднем по массиву	18192,83

Необходимо иметь в виду, что только заработная плата учителей, имеющих высшую категорию, сравнима со средней по региону. Педагоги другого уровня квалификации получают зарплату ниже средней по экономике в целом.

В своих интервью педагоги и директора школ отмечали, что приветствуют произошедшее повышение заработной платы. Особое внимание при этом они уделяли тому аспекту, что заработная плата современного учителя складывается из обязательной и стимулирующей частей. Стимулирующая часть назначается за особые достижения и дополнительную нагрузку: за подготовку победителей олимпиад, "высокобалльников" по ЕГЭ, за участие в конкурсах, за классное руководство, организацию мероприятий и др. Именно эта стимулирующая часть зарплаты позволяет некоторым педагогам получать заработную плату выше средней по региону, имея при этом нагрузку не более 1 ставки. Но как справедливо отметил один из экспертов, все учителя не могут характеризоваться такими достижениями; высококвалифицированных, талантливых педагогов всегда меньшинство.

Было также отмечено, что для участия в некоторых конкурсах (и аттестации) требуется грамотно оформленное портфолио, и для его оформления приходится обращаться к специалистам, оплачивая их услуги из собственных средств учителя. Кроме того, недавно принятые на работу учителя, еще не успевшие состояться в профессии и зарекомендовать себя, получают базовую заработную плату без надбавок: 10-12 тысяч рублей. По данным опроса, средняя зарплата молодых педагогов (в возрасте до 30 лет) составляет в среднем 15801 рубль, при этом самая распространенная нагрузка в этой группе – от 1 до 1,5 ставок. Как следствие, педагоги, не имеющие высшей категории и особых достижений, а также недавно работающие в школе стараются брать повышенные нагрузки, чтобы иметь более высокий размер заработной платы.

Нагрузка	Средняя заработная плата (руб.)
Менее 1 ставки	16880,00
1 ставка	15992,98
1-1,5 ставки	17190,28
1,5 ставки	20022,98
Более 1,5 ставок	21142,86
<i>Классное руководство</i>	
Есть	18831,14
Нет	16852,38

Согласно приведенным данным, только нагрузка 1,5 и более ставок выводит педагога на уровень зарплаты, сопоставимый со средним по экономике значением. Классное руководство также помогает увеличить заработную плату, однако здесь есть "подводные

камни". По словам учителей и директоров школ, классное руководство - это сама по себе весьма трудоемкая нагрузка, которую учителя сочетают со своей учебной деятельностью. Надбавка, выплачиваемая за классное руководство, не является адекватной оценкой такого труда. Учителям проще подработать репетиторством, чем вести классное руководство, поэтому в некоторых школах существуют проблемы с назначением классного руководства. Педагоги не выражают желания его вести, а назначение учителя классным руководителем без учета его желания, исходя из "производственной необходимости", не приводит к хорошему результату.

Кроме анализа средних значений в исследовании рассматривалось распределение педагогов по уровню обеспеченности. Анализировались размеры заработной платы путем сопоставления их с величиной прожиточного минимума (см. таблицу 2).

Таблица 2

Распределение педагогов по размеру заработной платы, кратному прожиточному минимуму (доли респондентов, в процентах к числу опрошенных)

Муниципальные образования	менее 1 ПМ	1-2 ПМ	2-3 ПМ	более 3 ПМ	Итого
г.о Тольятти	1,4	21,7	56,5	20,4	100,0
г.о. Чапаевск	6,3	45,6	39,2	8,9	100,0
м.р. Красноярский	0,0	26,3	39,5	34,2	100,0
м.р. Иса克林ский	0,0	28,6	50,0	21,4	100,0
В среднем по массиву	2,6	32,0	46,5	18,9	100,0

Почти половина опрошенных педагогов получает заработную плату в размере от 2 до 3 прожиточных минимумов, треть - от 1 до 2 ПМ; каждый пятый зарабатывает более 3 ПМ, и лишь отдельные педагоги получают зарплату ниже ПМ (среди них есть и те, чья нагрузка равна 1 и более ставок). Здесь необходимо упомянуть, что 3 прожиточных минимума для трудоспособного населения в 1 квартале 2013 составляют 23000 рублей, то есть как раз уровень, близкий к средней зарплате по региону. Среди молодых педагогов (до 30 лет) только 3,4% получают такую зарплату, в то же время в группе педагогов в возрасте 31-45 лет доля тех, кто имеет величину заработной платы выше 3 ПМ, составляет 25,3%. Это говорит о необходимости дополнительной материальной поддержки для молодых педагогов, чтобы усилить мотивацию их закрепления в школе. На это обращали особое внимание опрошенные исследователями эксперты.

Практика поддержки молодых учителей, осуществляется и сейчас. По словам эксперта из министерства науки и образования, *"сейчас всем без исключения педагогам будет осуществляться доплата 5000 в течение 3 лет к заработной плате, независимо от*

нагрузки, если он впервые поступил на работу. Он считается в течение 3-х лет молодым специалистом, и будет получать эту доплату". Кроме того, для решения кадрового дефицита применяется система трехсторонних договоров, при которой заканчивающему обучение студенту будут положены единовременные выплаты при поступлении на работу в то учебное заведение, где не хватает педагога его специальности. Если он приступает к работе в городе, то единовременная выплата составляет 160 тысяч рублей, если в сельский населенный пункт – 250 тысяч, а если в отдаленный населенный пункт и по дефицитной специальности из списка, то 350 тысяч рублей. За это молодой специалист должен проработать 3 года. Следует отметить, что подобные меры только начинают развиваться, и их целью является не столько подъем уровня жизни учителя, сколько устранение дефицита кадров.

Учитывая неоднородность значений заработной платы среди опрошенных учителей, становится понятно, почему их мнение о размере своей заработной плате разделились практически пополам (таблица 3).

Таблица 3

**Распределение ответов на вопрос: "Устраивает ли Вас уровень оплаты
Вашего труда?" (в процентах к числу опрошенных)**

Муниципальные образования	вполне устраивает	пожалуй, устраивает	трудно сказать	пожалуй, не устраивает	совершенно не устраивает	итого
г.о Тольятти	2,6	36,8	3,9	40,8	15,9	100,0
г.о. Чапаевск	3,5	21,2	12,9	43,5	18,9	100,0
м.р.Красноярский	14,9	44,8	7,5	22,4	10,4	100,0
м.р.Исаклинский	27,1	40,7	6,8	22,0	3,4	100,0
В среднем по массиву	10,8	34,8	8,0	33,5	12,9	100,0

Примерно по 45% опрошенных выбрали противоположные ответы. Но на территориях распределение ответов отличается от среднего. Наименьшую степень удовлетворенности заработной платой демонстрируют учителя г.о. Чапаевск – лишь четверть опрошенных вполне или отчасти удовлетворены зарплатой. Немногим более трети довольных зарплатой в г.о. Тольятти. В сельских же муниципальных образованиях около двух третей ответов положительны. Соотношение ответов отражено в индексах удовлетворенности заработной платой:

Муниципальное образование**Индекс удовлетворенности**

г.о.Тольятти	- 0,15
г.о.Чапаевск	- 0,27
м.р.Красноярский	0,16
м.р.Иса克林ский	0,33
В среднем по массиву	- 0,01

Учителя городских округов в значительно большей мере недовольны своей зарплатой, чем их коллеги из сельских муниципальных районов. В сельской местности это объясняется не только ее размером, но и местной спецификой. Это относится и к уровню цен на покупаемые продукты, и к возможности найти другую, более высоко оплачиваемую работу. В городах цены, как правило, выше, поэтому способность заработной платы удовлетворять потребности членов семей педагогов, меньше. Что же касается возможностей найти другую работу, то эксперты, с которыми встречались исследователи на сельских территориях, отмечали, что найти в их районе большой заработок, чем в школе, почти невозможно, поэтому в школе никогда не бывает вакансий, даже технического персонала.

Какой же размер заработной платы удовлетворяет большинство ее получателей? На этот вопрос мы постараемся ответить с помощью индекса удовлетворенности, рассчитанного для разных значений зарплаты (выраженных в количестве прожиточных минимумов):

Размер зарплаты**Индекс удовлетворенности**

Менее 1 ПМ	- 0,17
1-2 ПМ	- 0,33
2-3 ПМ	- 0,04
Более 3 ПМ	0,40

Таким образом, только размер зарплаты, превышающий 3 прожиточных минимума, приводит к преобладанию доли удовлетворенных этим уровнем, над долей не удовлетворенных.

Произошедшие положительные сдвиги в оплате труда учителей и намеченные меры поддержки молодых педагогов сказываются на том, что учителя возлагают надежды на дальнейшее улучшение своего материального положения (таблица 4).

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос: "Рассчитываете ли Вы на улучшение своего материального положения, работая в этом учреждении?"

(в процентах к числу опрошенных)

Муниципальные образования	да, рассчитываю	да, но на очень скромное улучшение	таких надежд нет	трудно сказать	Итого
г.о Тольятти	52,6	26,4	11,8	9,2	100,0

г.о. Чапаевск	25,0	28,6	26,2	20,2	100,0
м.р. Красноярский	50,8	27,7	13,8	7,7	100,0
м.р. Исаклинский	63,3	21,7	5,0	10,0	100,0
В среднем по массиву	46,3	26,3	15,1	12,3	100,0

Только четверть опрошенных не выражает надежд на улучшение материального положения. Из них, примерно, половина тех, кто затрудняется определить перспективы, а другая половина уверена, что улучшения не произойдет. Почти три четверти опрошенных связывают с работой в школе надежды на улучшение материального положения, но из них четверть - на незначительное улучшение. Наиболее оптимистично смотрят в будущее педагоги м.р. Исаклинский; напротив, среди педагогов г.о. Чапаевска значительно больше пессимистов, считающих, что улучшений не будет.

Среди учителей разных возрастных групп наибольшие надежды на улучшение своего материального положения благодаря работе в образовательном учреждении связывают молодые учителя (таблица 5).

Таблица 5

Оценка перспектив улучшения материального положения среди педагогов разных возрастных групп (в процентах к числу опрошенных)

<i>Возрастные группы</i>	да, рассчитываю	да, но на очень скромное улучшение	таких надежд нет	трудно сказать	итого
Моложе 30 лет	87,1	3,2	6,5	3,2	100,0
31-45 лет	50,8	22,0	13,6	13,6	100,0
46-59 лет	35,5	34,5	19,1	10,9	100,0
60 лет и старше	33,3	33,3	16,7	16,7	100,0

С увеличением возраста учителя "убывает" надежда на рост материального благосостояния, связанного с работой в школе. В этой связи необходимо подкрепить надежды молодых учителей реальными мерами по увеличению заработной платы, и это поможет не только устранить дефицит молодых педагогов, но и стимулировать их к профессиональным достижениям.

В целом, проведенный анализ состояния оплаты труда учителей показал, что рост заработной платы очевиден. Уровень оплаты труда приблизился к среднему значению по экономике региона. В сельских муниципальных районах эта тенденция более четко выражена, чем в городских округах. Однако средние значения не должны вводить в заблуждение относительно того, что проблемы в сфере заработной платы педагогических работников исчезли. Достигнутый уровень заработной платы стал возможен не только за

счет введения стимулирующей части зарплаты, но и за счет увеличения нагрузки на учителя. Только треть опрошенных работают с нагрузкой 1 ставка или менее. Остальные вынуждены брать дополнительную нагрузку, чтобы обеспечить более высокую зарплату.

Опрошенные учителя и руководители школ одобряли изменения в системе оплаты труда, особенно доплаты за подготовку успешных учеников, однако отмечали, что она требует доработки: *"Думаю, что нужно реформировать систему оплаты труда, сделать ее более понятной, адекватной, основанной на доверии и прозрачной. Я думаю, что это снимет многие проблемы, позволит зарабатывать приличные деньги и привлечет многих педагогов в школу"*. Таким образом, следует отметить, что реформирование заработной платы должно продолжиться, хотя сегодня уже сделаны важные шаги в этом направлении.

В заключение хочется обратить внимание на один важный аспект при оценке размеров заработной платы и ее динамики. Использование понятия "средняя заработная плата" уводит от принципиально важного момента: базового оклада за 1 ставку учителя. Высокая заработная плата, как уже отмечалось, в большинстве случаев складывается за счет высокой учебной и методической нагрузки педагога, реже – за счет существенных стимулирующих выплат. В этой связи при оценке уровня оплаты учителей и сравнения его со средней величиной по экономике региона целесообразно использовать в методиках оценки не только среднюю величину начисленной заработной платы, но и средний размер оплаты труда, положенный за 1 ставку педагога.

Литература:

1. http://samarastat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/samarastat/ru/statistics/standards_of_life/

Геташвили М.А. (Пермь)

Шкала «патернализм – партнерство»: к вопросу о типологизации субъектов социально-трудовых отношений

Основными противоположными друг другу ориентирами в пространстве социально-трудовых взаимоотношений в настоящее время стали патернализм и партнерство. Основное отличие постсоветского патернализма – в том, что он стал малодоступным для большинства, а патерналистские нормы трудовых взаимоотношений трансформировались из заданных в ожидаемые. Однако патерналистские нормы в трудовых отношениях по-прежнему привлекательны как для рабочих, так и для управляющих. Произошла лишь их мимикрия,

поверхностное, на вербальном уровне усвоение некоторых принципов рыночных отношений; одновременно еще больше укрепилась власть непосредственного начальника и готовность ей подчиняться. Патернализм присутствует при любом политическом строе – от демократии до тоталитаризма, при любой форме государственного устройства, будь то республика или монархия. Различна лишь степень его влияния на социальные процессы и явления, на поведение и установки личности и социальных групп. Различия в укорененности патернализма связаны и с историческим развитием данного общества и становления личности. Наше исследование показало существование таких типов в современной действительности.

В социально-трудовой сфере за последние 20 лет произошли различные изменения: появление безработицы и разнообразных форм неформальной занятости, становление рынка труда, расширение негосударственного сектора экономики, отток рабочей силы в частные структуры, в средний и малый бизнес, из производства – в торговлю, экономические институты; снижение престижа ряда видов деятельности, увеличение работников, работающих не по своей специальности и пр. Все эти изменения требуют от работников адаптации к новым условиям, усвоения новых видов трудового поведения.

С одной стороны, к концу 90-х гг. XX в. в России сложилась система наемного труда, соответствующая рыночной экономике, а с другой – нет должной свободы труда. В этот период произошло разрушение старых (административных) механизмов принуждения к труду, но становления новых (рыночных) еще не случилось. В этот период разные исследователи отмечают сильную «мотивацию страха» (нестабильность, неуверенность в завтрашнем дне, страх потерять работу), поведение в трудовой сфере находится под сильным влиянием экономических факторов. В данный момент в России социально-трудовые отношения находятся на уровне диктата работодателей; нарушение Трудового кодекса, колдоговора стало привычным явлением даже на предприятиях, принадлежащих государству. Этот факт говорит о том, что становление механизма социального партнерства существует в России только лишь «на бумаге», достижения реального партнерства между работодателем и наемным работником в ближайшее время не предвидится. Это подтверждается также и неэффективностью деятельности профсоюзов, недоверием к ним, ухудшением условий труда, практически беспрекословным выполнением всех требований и условий работодателя, что связано, с одной стороны, с уменьшением контроля в сфере труда со стороны государства, а, с другой, снижением требований самих работников к администрации предприятий.

В таких условиях важной исследовательской задачей является изучение взаимосвязи векторов движения старого и нового, поиск того, что рождается на стыке данных

социокультурных ориентаций, определение характера институциональных изменений на микроуровне социально-профессиональных групп, предприятия.

Так как предметом нашего анализа является изучение патерналистских ориентаций сторон трудовой деятельности, мы будем рассматривать два наиболее значимых, на наш взгляд, типа социально-трудовых отношений, которые являются противоположными: патернализм и социальное партнерство. Этот выбор обусловлен тем, что в основе деятельностных практик в современной трудовой сфере лежит не конфликт, а консенсус, на одной стороне которого находится патернализм, а на другой – партнерство. Итак, рассматривая партнерство и патернализм в связи друг с другом, будем понимать под ними обозначение социально-трудовых отношений между сторонами этих взаимодействий. К субъектам социально-трудовых отношений будем относить реальных собственников (предпринимателей-хозяев), высшее руководство предприятия, руководство среднего звена и наемных работников.

Исследование социально-трудовых отношений в широком и узком смысле предполагает выявление роли новых и старых социокультурных групп в процессах либерализации и приватизации экономики; изменений в уровне и качестве жизни социально-профессиональных групп; особенностей социальной стратификации; стилей и результатов адаптации наемных работников к комплексу проводимых реформ. Основным показателем содержания патерналистских или партнерских ориентаций у сторон социально-трудовых отношений мы будем считать степень зависимости, которую нужно рассматривать в связи со многими факторами: уровнем приспособления к трансформации общества, желанием быть защищенным государством, работодателем, степенью отчуждения от принятия решений, соответствием сложившихся социально-трудовых отношений в вербальном и реальном поведении работников, формой собственности предприятия, присутствующими неформальными и формальными практиками и т.д. Также необходимо исследовать такие индикаторы «патернализма – партнерства» как нормы отношений с руководством, стереотипы поведения в случае несогласия с руководством, отношение к вмешательству руководства в профессиональные обязанности, степень ориентации на помощь руководства в житейских ситуациях (для работников).

Таким образом, мы выходим на социальное поведение, обозначающее, с одной стороны, сложнейшую систему адаптации личности к разнообразным условиям ее реализации, способ ее функционирования в системе конкретного социума, а с другой – активную форму преобразования и изменения социальной среды в соответствии с объективными возможностями, которые предоставляются личности, а также с

возможностями, которые она самостоятельно проецирует и открывает для себя в соответствии со своими представлениями, ценностями, идеалами.

Изучение трудового сознания и поведения различных социально-профессиональных групп в переходном обществе предполагает выяснение степени развитости и динамики ценностей, непосредственно связанных с трудом, выявление характера требований к различным сторонам труда, рассмотрение предпочтений занятости в различных формах собственности. В этой связи весь комплекс человеческих актов, поступков и действий, которые соединяют личность работника с производственным, трудовым процессом, но не сводится к последнему, мы относим и категории трудового поведения. Таким образом, в социологическом анализе социально-трудовых отношений основной акцент мы делаем на многообразных поведенческих (реальных и вербальных) характеристиках деятельности человека, включенного в систему общественного производства.

Показателями патерналистских ориентаций в структуре социально-трудовых отношений в нашем исследовании являются: восприятие своего положения по отношению к работодателю; степень и мотивация участия в управлении предприятием; ориентация на помощь государства, предприятия; ориентация на неоспариваемое выполнение любых заданий руководителя; ориентация на неформальные отношения с руководством; отношение к деятельности профсоюзов. Пилотажное исследование было проведено нами на предприятиях различных форм собственности. Нами условно были выделены три типа социально-трудовых отношений по шкале «патернализм – партнерство»: патерналисты, адаптирующиеся и партнеры.

Участие в управлении предприятием происходит под влиянием статуса работника на предприятии: *патерналисты* (в основной массе не руководители) естественно принимают участие в управлении предприятием только на информационном уровне, что они отмечают как не изменяющийся со временем факт, но вполне удовлетворены сложившейся ситуацией, полностью доверяя управляющим решать все вопросы предприятия. Также они полностью смиряются с различными нововведениями в организации, и совершенно не противятся вмешательству руководителей в свои профессиональные обязанности, делая все, что им скажут, а также больше остальных выполняют работу, не входящую в их профессиональные обязанности. При четко фиксированной иерархии отношений на предприятии патерналисты не имеют возможности общаться с руководством организации в неформальной обстановке, чаще встречаясь с коллегами и непосредственным начальником. Данное взаимодействие и влечет за собой межличностную зависимость (между работником и непосредственным руководителем). На становление патернализма сильно влияет стаж работы – либо очень небольшой (еще не адаптировавшиеся к трудовой сфере), либо больший, чем у остальных

(видимо это связано с приобретенным опытом деятельности в трудовой среде и предпенсионным возрастом). Сам возраст оказывается достаточно значимым фактором патерналистских ориентаций – большая часть патерналистов входит в группу старше 50 лет.

Патерналисты, выбирая предприятие как место своей работы, в отличие от остальных, ориентируются на условия труда, стабильность и карьеру, что говорит об инструментальной мотивации. Выбор стабильности и любимой работы отличает патерналистов по общежизненным ценностям. Они трудятся на данном предприятии, в большинстве своем не ощущая угрозы безработицы, но при этом их уверенность в завтрашнем дне достаточно противоречива: около половины испытывают уверенность, а другая – беспокойство.

Патерналисты реже всех вступают в конфликты с руководителем, хотя в равной мере с остальными – в конфликты с коллегами, которые возникают из-за качества работы, дисциплины и условий труда. Для данной социальной группы важно такое качество коллектива, где ярко выражены забота, опека со стороны руководства. Работа для них выступает, прежде всего как самоценность, но с другой стороны, и как негатив, что говорит о восприятии работы как некоего дополнения к остальной трудовой сфере, хотя они всегда справляются с поставленными заданиями и у них наивысший уровень удовлетворения своей работой. Удовлетворенность работой проявляется в удовлетворенности такими сторонами рабочей ситуации как отношения с коллегами и непосредственным руководителем, санитарно-гигиенические условия.

Таким образом, отмечаются следующие закономерности: патерналисты в большей мере удовлетворены различными сторонами производственной ситуации, чувствуют себя более ответственными за работу предприятия и не стремятся его покинуть.

Говоря об общесоциальных факторах, необходимо заметить, что семейное положение занимает значимую, на наш взгляд, позицию. Среди патерналистов – больше семейных людей, которым непременно нужно удовлетворять не только свои потребности, но и потребности своей семьи, зависящих от них иждивенцев. Относясь к рынку как к реальности, к которой остается только приспособиться, а также как к средству для усиления неравенства, эксплуатации человека, падения уровня жизни, патерналисты относят себя к группе малообеспеченных и низкооплачиваемых. При этом они согласны на более низкое материальное положение в сравнении с другими группами, лишь бы были удовлетворены их основные потребности. То есть ожидания и действительность для них совпадают и они не намерены разрушать сложившуюся ситуацию.

Группу *адаптирующихся* к новым социально-трудовым отношениям, требующимся в обществе рыночной системы, составляют в основном служащие-специалисты, а также служащие-неспециалисты, немного рабочих и руководителей, работающих в основном на

предприятиях частной формы собственности, никто из которых не располагает собственностью на средства производства. Данная социальная группа полностью склоняется к договорным социально-трудовым отношениям, ощущая себя наемными работниками и собственниками своей рабочей силы. Треть из них имеют трудовой стаж более 20 лет и, соответственно, самый большой стаж работы на родном предприятии; большая часть из них – женщины до 50 лет, с высшим образованием. Причинами выбора места работы на данном предприятии для них являются заработная плата, также присутствует немотивированная ориентация и ориентация на работу; практически не важны для них в этом вопросе социальные льготы. При этом половина этой социальной группы считает свое предприятие единственным, на котором они могут работать, что говорит о приверженности к стабильности.

Данный тип склонен к решению отдельных, касающихся их личных интересов вопросов по управлению предприятием, таких как принятие колдоговора, оплата и условия труда; при этом треть данной группы полностью доверяет решение всех вопросов управляющим. Форма управления сводится для них к совещательному и информационному уровням, но большей части адаптирующихся присуще смирение и согласие с решениями руководства по всем вопросам. Также большая их часть, даже стараясь отстоять свою точку зрения, все же терпит вмешательство руководителей в выполнение профессиональных обязанностей. Социальная группа адаптирующихся склонна к обращениям в профсоюз по вопросам, связанным с трудовыми конфликтами, условиями колдоговора, заработной платой и условиям труда, хотя они отмечают, что профсоюз срабатывает далеко не во всех случаях.

Представители этой группы редко встречаются в неформальной обстановке с руководителем предприятия, чаще общаясь с непосредственным руководителем и коллегами. Адаптирующиеся ставят заботу и внимание к себе руководителей на одно из первых мест. В силу таких отношений они часто выполняют работу сверх своих обязанностей, перевыполняют план, хотя считают, что руководители не учитывают при оплате труда их исполнительность и инициативность. Вследствие этого они зачастую сомневаются в стабильности своей работы на данном предприятии и реже конфликтуют с руководителями всех уровней, чем партнеры. Часто конфликтуя с коллегами из-за их личных качеств, распределения работ и неритмичности работы, отмечают, что в их коллективах совершенно не развита ответственность за своих товарищей.

Половина данной социальной группы обременена семьей; они относят свои доходы к уровню выше прожиточного минимума и считают себя в основном среднеоплачиваемыми, что не могло не сказаться на их «мечущейся» стратегии в СТО. Основными жизненными ценностями, помимо семейных и материальных, для них выступают ценности досуга и

общения, стабильность своего положения, наличие любимой работы. Считая рынок реальностью, к которой остается только приспособиться, или простором для инициативы, они оптимистичнее, в отличие от патерналистов, относятся к жизни и в целом уверены в своем будущем, что связано с изменениями в их жизни, произошедшими за последние 5 лет.

Социальная группа *партнеров* состоит в основном из служащих-специалистов и руководителей, до 30 лет, в основной массе с высшим и средним специальным образованием. У большинства из них имеется средний общий трудовой стаж и невысокий на родном предприятии, выбирая которое, они ориентировались, в отличие от других, еще и на саму работу и возможность карьерного роста. Родное предприятие для них является не единственным на свет, и средства для удовлетворения своих потребностей они могут легко получить в любом другом месте. Большая часть партнеров работает на предприятиях частной формы собственности, и единственные из всех опрошенных они владеют какой-то частью собственности или имеют свое дело, естественно, при этом ощущая себя владельцами, собственниками и партнерами, что обусловлено их статусом в организации. Этим объясняется их интерес к управлению предприятием на совещательном и деятельностном уровнях; практически они всегда пытаются отстоять свое мнение по различным вопросам и выражают сопротивление вмешательству управляющих в свои профессиональные обязанности.

Противоречие возникает при анализе установок социально-профессиональных групп по вопросам управления, когда большинство руководителей придерживаются патерналистских форм управления. Основными факторами карьерного роста патерналисты считают профессиональные качества и опыт работы, квалификацию, при этом, видимо, работая на себя, часто работают сверх нормы, чаще других не справляясь со всем списком дел. Большинство, будучи лишенными профсоюзов, не обращались к ним за помощью, а те, кто смог пожаловаться профсоюзам по проблемам заработной платы и трудовой дисциплины, остались не удовлетворены, что сказывается на их неинституционализированном положении как партнеров в трудовой сфере. Угрозу безработицы для себя представители этой социальной группы считают для себя вполне реальной.

Партнеры чаще остальных встречаются с руководителями предприятия, подразделения и непосредственными руководителями в неформальной обстановке, что обусловлено либо их статусом в организации, либо более гибкой структурой иерархии предприятия. Они чаще идут на конфликты с руководством предприятия, основной причиной которых является трудовая дисциплина, при этом они отмечают, что в коллективе для них важны ответственность за своих товарищей и заинтересованность каждого в делах коллектива (коллективизм). Работу партнеры считают средством для достижения жизненных благ,

необходимым жизненным явлением, ценя в основном самостоятельность в своем труде. Низкая удовлетворенность трудом возникает из-за размера заработка, недостаточной системы поощрения и распределения путевок для отдыха.

По большей части партнеры – люди не семейные, следовательно, они, не имея иждивенцев, считают необходимым бороться за свой социальный статус, свое место и роль на предприятии, не боясь оставить без средств к существованию свою семью. Это сказывается на особенностях их ценностной структуры, где на одно из главных мест выходит уважение, авторитет в ближайшем окружении, полноценный отдых, развлечения и любимая работа, то есть ценности самоутверждения. Материальное положение их находится на уровне прожиточного минимума, но сами себя они относят к среднеоплачиваемым работникам, считая, что их труд, а, следовательно, и товар, который они продают на рынке труда, оплачивается не так, как хотелось бы. Отсюда закономерно их мнение о небольшой разнице между доходами людей, равными правами. Рынок они считают простором для инициативы, независимости, повышения благосостояния; сумев приспособиться к рынку; к жизни в целом относятся оптимистично, а к будущему – с уверенностью, имея в виду изменения, произошедшие за недавний период.

Несмотря на трансформацию российского общества и ожидающуюся смену ролей субъектов социально-трудовых отношений, институционализации каких-либо действий для разрешения противоречий в трудовых отношениях не произошло. Приватизация, направленная по замыслу на превращение работников в собственников производства, в реальности не оказала положительного воздействия на положение работников. Несмотря на такую попытку становления института социального партнерства, исследования, проводимые с 1993 г., свидетельствуют о том, что работники ясно чувствуют слабость своих прав и социальной защищенности (отсутствие уверенности в завтрашнем дне, нестабильность заработной платы, исчезновение всесторонней защиты со стороны государства), вследствие чего у них возникает чувство беспомощности, собственной ненужности. Восприятие наемных работников работодателями как объекта производственной ситуации, как некоего элемента трудовой среды, усугубляет эту ситуацию, ведь при новых условиях, в условиях рыночной системы общества, работник должен выступать в первую очередь как субъект трудового процесса, как партнер, наравне с работодателем отвечающий за результаты своего труда и свою жизнедеятельность.

Несмотря на чисто формальное введение на законодательном уровне понятия социального партнерства, практика приспособления во взаимоотношения рабочих и управляющих оказалась намного более распространенной, чем практика противостояния, что подтверждается, во-первых, тем, что она досталась в наследие от старого режима, во-вторых,

культурными устоями людей, привыкших к определенным формам взаимодействий, которые не могут измениться в одночасье, а, в-третьих, тем, что многие, чувствуя, что пора переходить к новой форме взаимоотношений, тем не менее в реальности не торопятся совершить данный переход. Так, при оплате труда учитываются скорее лишь традиционные обстоятельства, чем проявление каких-либо личных качеств; либо удовлетворенности теми, кто относит себя к партнерам, взаимоотношениями с руководством, хотя они во многом недовольны сложившимися правилами в организации; не говоря уже об участии работников в управлении даже на частных, акционерных предприятиях, где такая форма управления сводится к минимуму, опять же формализуясь.

Позиция руководителей, выбирающих, с одной стороны, вербальную ориентацию на партнерство, но, с другой стороны, на практике показывающих приверженность патернализму, достаточно ясна – они не хотят вновь зависеть от работников, как в советский период, когда рабочая сила имела некоторые способы влияния на работодателей; руководителей вполне устраивает некая односторонняя зависимость – работников от них, когда, нажимая на различные (уже причем известные и отработанные) рычаги воздействия, можно получать искомый результат.

Таким образом, сохранение ярких патерналистских ориентаций в нашем обществе продлится еще достаточно долгий период, который понадобится для того, чтобы изменить культуру восприятия трудовой ситуации, социально-трудовых отношений и взаимодействий. Тем не менее, когда это все же произойдет, патернализм никуда не исчезнет, он просто в очередной раз изменится под новые условия, будет проявляться в других формах, но главное – всегда остается и будет оставаться зависимость от вышестоящего.

Хочется отметить, что в перспективе изучения проявления патерналистских ориентаций в социально-трудовой сфере, необходимо провести классификацию факторов, влияющих на тот или иной тип шкалы «патернализм – партнерство», а также выяснить удельный вес влияния каждого из факторов. Также для совершенствования изучения данной темы можно будет изучать существующие в идеале промежуточные типы, которые показывают вектор направленности к разным полюсам шкалы «патернализм – партнерство».

Литература:

1. Максимов Б.И. Рабочие в период реформ: положение, ориентации, коллективистские действия//Мир России. 2002. № 3.
2. Трушков В.В. Современный рабочий класс России в зеркале статистики// Социологические исследования. 2002. № 2.

3. Беленький В.Х. Рабочий класс как объект социологического анализа//Социологические исследования. 2003. № 1.
4. Темницкий А.Л. Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством //Социологические исследования. 2004. № 6.
5. Слюсарянский М.А. Социально-трудовые отношения как предмет исследования – региональный аспект//Управление социальными процессами в региона. Ч I. – Екатеринбург. 2003.

Игнатова С.Н. (Санкт-Петербург)

Некоторые особенности трудовых отношений на селе

Проблема изучения ценностных ориентаций, мотивов деятельности, их динамики остается актуальной для социального исследователя всегда, на любом этапе изучения общества, в том числе российского общества, «...смена общественного строя, произошедшая на протяжении 90-х годов, привела к изменению условий жизни и труда, интересов различных групп населения»[1]. Последующие двухтысячные годы закрепили сложившиеся ценности и повседневные практики, в том числе в сфере трудовых отношений. Низкий уровень трудовой мотивации является важнейшей проблемой современного российского общества. В исходном содержательном смысле мотивация – это сложный процесс формирования у субъекта внутренних побудительных сил к действию под влиянием внешних стимулов и внутренних характеристик сознания (потребностей, интересов, ценностных ориентаций). В данном значении мотивация – субъективный процесс, происходящий в сознании человека и оказывающий влияние на его поведение. В функциональном смысле мотивация может рассматриваться как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей. В таком понимании мотивация – важнейшая функция управления, причем как на уровне общества в целом, так и на уровне отдельной организации. На уровне социума мотивирующие воздействия реализуются (прямо или косвенно) через систему важнейших социальных институтов, формируя «мотивационную среду», воздействуя на формирование системы ценностей, развитие потребностей и интересов членов общества. На уровне организации мотивация – функция менеджмента, воздействие на формирование мотивов поведения работников. [2]

Выход на первый план той или иной трудовой мотивации определяется не только личными запросами, личными характеристиками участников трудовых отношений. Широкие

социально-экономические условия, факторы макросреды, определяющие функционирование предприятий и условия повседневной жизни населения создают определенный бэкграунд для формирования мотиваций в сфере труда. Труд, трудовые отношения, стратегии трудового поведения всегда включены в определенные социально-экономические условия. Положение человека в сфере труда определяется объективными условиями (доминирующие в стране культурные ценности, экономическая ситуация, модель функционирования рынка труда) и субъективными условиями (отражение объективной составляющей в сознании людей). К субъективным условиям относятся и личностные характеристики – персональные особенности индивида, его социальная встроенность в структуру общественных отношений. Структура мотивов и ценностных ориентаций работников зависит и от конкретных социально-экономических условий: на конкретном рабочем месте, в данном регионе. Важным элементом трудовых отношений являются также отношения собственности.

Социальными исследователями уже в начале 90-х годов XX века было отмечено снижение ценности работы на предприятии, что было обусловлено низкой заработной платой, недостаточной для обеспечения насущных потребностей работника. Снизилась не ценность труда вообще, а именно ценность труда на предприятии. «Часть трудовой деятельности переместилась в другие сферы повседневности – в первую очередь, в сферу домашнего и личного подсобного хозяйства. Кроме того, большинство рабочих стали ориентироваться на дополнительную оплачиваемую работу... Несомненно снизилась ценность свободного времени» [3]. Видимых причин для изменения мотивационной составляющей трудовых отношений в российской экономике пока не наблюдается. Одновременно сохраняется растущая деградация рабочих мест, обусловленная низкой технической оснащенностью, низкой заработной платой. И это при том, что именно профессия позволяет человеку ощутить свою значимость, востребованность в обществе. Происходящие в сфере занятости изменения являются важным фактором, формирующим картину современной социальной мобильности и социальной стратификации. Например, определение рабочего места как постоянного или временного становится такой же важной характеристикой социального статуса как профессия или заработная плата. Сегодня исследователи говорят о маргинальности многих ранее значимых профессий, профессия становится определенным критерием социальной стратификации в обществе.

Вообще же снижение размера заработных плат на уровень или ниже простого воспроизводства рабочей силы приводит к массовым нарушениям принятых нормативных правил – работник не считает своим долгом их выполнять. Длительное и устойчивое существование этого явления приводит к тому, что новые, девиантные практики поведения на рабочем месте становятся привычными и начинают приобретать нормативный характер.

Сложившийся в России рынок труда, характеризующийся недостатком рабочей силы вообще, маргинализированностью многих важных для экономики профессий, множественностью мест занятости при низком уровне заработных плат, испытывает трудности с нормативной регуляцией трудового поведения. Формально закрепленные нормы часто почти не работают и не могут работодателю помочь выбрать эффективного работника, а работникам выполнять свои трудовые обязанности. Зачастую работают только неформальные нормы и неформальные отношения [4]. «...нигилизм в отношении распоряжений руководства не связан ни с профессией, ни с образованием, ни с типом населенного пункта, в котором проживает человек, выступая общей социокультурной нормой российского общества» [5].

Социально-трудовые отношения субъектов экономики зависят и от деятельности органов управления по регулированию экономических и социальных процессов, согласованию интересов участников производственной деятельности. Причины конфликтов в социально-трудовых отношениях в общем виде можно выразить так: отсутствие согласия, противоречие интересов, коллизии моральных или правовых норм, соперничество, противостояние, дисбаланс мотивационных и ценностных ориентаций. Дисбаланс интересов и мотивационных стратегий можно преодолеть только на основе оптимизации управленческих решений, базирующихся на системном анализе трудовой мотивации субъектов трудовых отношений [6].

Согласно многочисленным исследованиям в течение длительного промежутка времени в сознании российских работников доминирует отношение к труду как инструментальной ценности, где главным мотивом труда является заработок. Данная тенденция сохраняется фактически с начала рыночных реформ и не меняется даже в условиях относительной экономической стабильности. Снижение ценности таких аспектов работы как самоотдача, трудовые и статусные достижения, ответственность во многом связано с макроэкономическими проблемами российского рынка труда [7]. В то же время исследователи отмечают, что на трудовые мотивации существенное влияние оказывает экономическая стабильность предприятия. Дестабилизация же его положения приводит к снижению ценности труда как элемента самореализации и возрастанию инструментального отношения к нему. При этом часть работников самоорганизуется и спланируется с целью пережить тяжелые времена, а часть дезорганизуется и открыто демонстрирует нетрудовое, девиантное поведение [8].

Все вышеуказанные проблемы развития трудовых отношений характерны для любой отрасли российской экономики без исключения. Но наиболее остро они стоят в тех отраслях, где наблюдается резкая и долгосрочная стагнация производства, где отрасль потеряла

значительную часть работников, а существующие социально-экономические условия не позволяют предпринимать эффективные меры для ее возрождения и развития. Сельское хозяйство – одна из самых проблемных отраслей российской экономики уже долгие годы. Преобразование села, его развитие возможно только на базе достаточного количества и качества человеческого ресурса. В такой трактовке исследования качества человеческого капитала в сельской местности становятся особенно актуальными. Одним из наиболее значимых аспектов человеческого капитала является трудовая мотивация, а также сложившиеся в данных условиях трудовые отношения. Сохранились ли на селе эффективные менеджеры или это выжженное поле после десятилетий «преобразований» и «реформ»; каковы установки и ценности тех, кто еще живет и работает на селе?

Некоторый анализ вышеуказанных проблем стало возможным провести на базе интервью с руководителями сельскохозяйственных предприятий и главами администраций муниципальных образований, взятых в 2006-2009 годах в семи районах четырех областей Нечерноземной полосы России (проект «Социально-культурные факторы процесса трансформации современной российской деревни (на материале Северо-Западного региона РФ)»)¹. Трудовые мотивации жителей села в данном случае анализировались с точки зрения руководителей предприятий и администраторов, непосредственно контактирующих с сельским населением. В том числе исследовались трудовые мотивации самих руководителей, уровень их трудовых навыков, качество трудовых ресурсов, а также уровень требований к работникам, сложившиеся на предприятиях трудовые отношения. Респонденты – это люди, погруженные в проблемы современного села, имеющие высокий уровень принятия решений и ответственности. И с этой точки зрения они выступают как эксперты по вопросам развития села, которые могут оценить его настоящее, прошлое и будущее. При этом они являются носителями систем ценностей и установок, которые могут либо вступать в конфликт со сложившейся на селе системой хозяйствования, либо способствовать ее преобразованию или даже коренной ломке. Использование при сборе информации метода глубинных интервью, затрагивающих широкий спектр вопросов, касающихся условий функционирования сельскохозяйственных предприятий, жизни сельского округа и трудовой биографии самого респондента позволило включить в анализ влияние макроэкономических и микроэкономических факторов на формирование и динамику трудовых мотиваций.

Качество трудовых ресурсов рассматривалось исходя из оценки следующих факторов: уровень образования, в том числе его корреляция с характером трудовой деятельности с точки зрения специальности и уровня квалификации; наличие технологической и трудовой культуры (дисциплины); готовность эффективно работать; элементы девиантного поведения

¹ Гранты РГНФ № 04-03-00367, 07-03-00571

на рабочем месте; уровень знаний о трудовых правах; оценка работниками места работы, их представления о месте занятости [9]. Для анализа также использовалось понятие «включенности в работу», предложенное Т. Митчеллом, Б. Холтом и Т. Ли в рамках поиска психологических границ, заставляющих работников оставаться на работе или уходить с нее. Данное понятие включает связи работников с другими людьми, командами, группами; восприятие своего соответствия работе, организации, сообществу; представления о потерях, которые повлечет за собой уход с работы. Решение о смене места работы определяется удовлетворенностью работой, организационной приверженностью предприятию, состоянием рынка труда, а также личными качествами работника, его ценностями, личными и семейными обстоятельствами [10].

На селе в ходе реформ сложилась частно-коллективная форма собственности с развитой системой рыночных отношений, в том числе в сфере найма рабочей силы. В результате анализа можно отметить, что трудовые отношения на селе мало отличаются от сложившихся в этой сфере практик в городах. Значительную часть сельских жителей можно отнести к «экономически неактивному населению» по формальным признакам – они не имеют постоянной или временной официальной работы и не состоят на учете как безработные. При этом в годы реформ в российской экономике широко распространилось явление непостоянной занятости, без оформления трудовых отношений. На российском рынке труда насчитывается около 8 миллионов непостоянных работников, что составляет почти 12% всех занятых [11, с. 124]. Случайную занятость (одна из составных частей непостоянной занятости) в 2005 году оценивали по данным РМЭЗ в 7,8% от общей численности занятых [11, с. 140]. Наиболее распространена она среди сельского населения. Численность непостоянно занятых в настоящее время намного превосходит численность безработных, что говорит о важности такой практики трудового поведения на российском рынке труда. Высокая значимость инструментальных ценностей трудовых мотиваций, а именно ценности заработка, создает условия для повышения непостоянной, случайной занятости среди сельского населения в силу низкой оплаты труда сельскохозяйственных рабочих. Уровень оплаты труда в сельском хозяйстве составляет 49% от средней по стране [12].

Подобные практики особенно широко распространены среди жителей Нечерноземья, где ситуация в сельском хозяйстве наиболее катастрофична: это разовые заработки на приусадебных участках односельчан, сбор грибов и ягод, воровство леса, разовая занятость на действующих предприятиях и т.д. Высока степень распространенности девиантных форм трудового поведения: от невыхода на работу без уважительных причин или саботирования указаний руководства до пьянства и воровства на рабочем месте. В условиях крайнего

недостатка рабочей силы такие трудовые практики не приводят к санкциям в отношении работников, руководитель предприятия как бы берет на себя все издержки нарушений трудовой дисциплины, он вынужден закрывать на них глаза и выработать в сложившихся условиях наиболее оптимальную стратегию функционирования предприятия. Если учесть возрастную структуру жителей села, то на сегодняшний момент зачастую это единственные работники, которыми может располагать сельскохозяйственное предприятие. Особенностью трудовых отношений в данном случае является также то, что сельскохозяйственные рабочие, как и некоторая часть жителей села, являются собственниками функционирующего предприятия, так как многие предприятия на селе сохранили коллективную (акционерную) форму собственности. Это в существенной мере отличает положение сельского труженика от работника городского. Однако, данный факт не помогает усилить трудовую мотивацию, поскольку при отсутствии развитых правовых норм и соответствующих институтов не созданы условия функционирования института собственности для жителей села.

Низкая востребованность отечественного сельского хозяйства привела к ситуации, когда профессионалы высокого уровня квалификации (специалисты – зоотехники, агрономы, ветврачи, механики, а также представители рабочих профессий – доярки, механизаторы) не получают адекватной своим профессиональным качествам оплаты труда. А, следовательно, падает трудовая мотивация, снижается привлекательность труда – чтобы получать нищенскую заработную плату не обязательно быть профессионалом. Депрофессионализация трудовых ресурсов на селе проявляется и в уменьшении спроса на высококвалифицированные профессии в связи с закрытием многих сельскохозяйственных производств, сокращением производства продукции, а также в утрате приоритетной профессии и квалификации по той же причине. В середине двухтысячных годов работали не по специальности до 60% занятых в российской экономике [13].

«Существует много подтверждений того, что наиболее высокий уровень мотивации персонала организации в долгосрочной перспективе достигается не за счет внешнего стимулирования, а за счет подбора людей с соответствующей структурой мотивации» [14]. Однако в условиях недостатка рабочей силы на селе, обезлюдивания села, когда невостребованные специалисты уезжают в поисках работы в другие населенные пункты от поселков городского типа до крупных городов, осуществить подобную стратегию подбора высокомотивированного персонала для сельскохозяйственных предприятий не представляется возможным. Парадоксальность ситуации в отечественном сельском хозяйстве заключается в том, что несмотря на крайнюю невыгодность предпринимательской деятельности в данном сегменте экономики на селе, в том числе в Нечерноземной зоне, сохранились очаги развитого малого предпринимательства. Как отмечают Н.Е.Тихонова и

А.Ю. Чепуренко, «...по нашему глубокому убеждению, основывающемуся на результатах ряда исследовательских проектов, осуществленных в РНИСиНП, начиная с 1992 г., в российском обществе существует достаточно прочное протопредпринимательское ядро, размеры которого, правда, значительно колеблются под влиянием ряда факторов и условий и весьма различаются в межрегиональном сопоставлении» [15]. Именно среди этой части сельскогонаселения высоко развиты достиженческие ценности, ценности труда как способа самореализации. Сельских предпринимателей отличает высокая мотивированность в трудовой сфере, достаточно высокий для села уровень человеческого и социального капитала, высокий уровень «включенности в работу», который характеризуется значимостью групповых, командных интересов, пониманием своего соответствия занимаемой должности и характеру работы, а также осознанием уровня потерь для предприятия и его работников в случае, если предприниматель прекратит свою деятельность.

Литература:

1. Монусова Г. Где и кому работать в радость: межстрановые сравнения удовлетворенности трудом//Вестник общественного мнения. 2008. № 5 (97). – С. 73.
2. Озерникова Т.Г. Исследование трудовой мотивации с позиций системного подхода// Известия Иркутской государственной экономической академии. 2002. № 4. – С. 70-77.
3. Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы//Социологические исследования. 2003. № 5. – С. 77.
4. Покровская Н.Н. Нормативная и ценностная регуляция экономического поведения российских работников//Журнал социологии и социальной антропологии. 2008. Том XI. № 3. – С.100-110; Клеман К. Неформальные практики российских рабочих //Социологические исследования. 2003. № 5. – С. 62-71.
5. Аникин В.А. Модернизационный потенциал трудовых ресурсов российской экономики (социологические аспекты)//XII Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: в 3 кн./Отв. ред. Е.Г.Ясин. – Гос. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Гос. ун-та «Высшей школы экономики». 2011. – С. 296-306.
6. Корниенко Е.В. Трудовая мотивация и трудовые ценности российского общества: системный анализ современных тенденций. Монография. – Таганрог: РГСУ: Изд-ль А.Н. Ступин. 2012.
7. Попова И.М., Бессокирная Г.П. Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? Методология и методы изучения, результаты и перспективы исследований//Мир России. 2005. № 4. – С. 105-137; Темницкий А.Л., Максимова О.Н. Мотивация

- интенсивного труда рабочих промышленного предприятия//Социологические исследования. 2008. № 11. – С. 13-23; Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российского населения (1991-2007)//Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы. Материалы Первого германо-российского форума «Формирование социальной политики». М., 2009. – С. 88-101.
8. Ребров А.В. Факторы формирования мотивации работников//Социологические исследования. 2011. № 3. – С. 38-49.
 9. Аникин В.А. Модернизационный потенциал трудовых ресурсов российской экономики (социологические аспекты).
 10. Эфендиев А.Г. , Балабанова Е.С., Ярыгина Е.О. Почему они уходят? Факторы, влияющие на намерения российских работников сменить место работы//Экономическая социология. 2012. Т. 13. № 4. – С. 48-80.
 11. Карабчук Т.С. Непостоянная занятость: исходные представления и проблемы измерения в России//Экономическая социология. 2010. Т. 11. № 5.
 12. Источник: http://www.gks.ru/wps/portal/OSI_N/ZAN#
 13. Кочетов А.Н. Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия//Социологические исследования. 2011. № 5. – С. 86.
 14. Ребров А.В. Влияние мотивационной структуры на результативность труда работников различных профессий//Социологические исследования. 2008. № 5. – С. 74.
 15. Тихонова Н.Е., Чепуренко А.Ю. Предпринимательский потенциал российского общества//Мир России. 2004. № 1. – С. 117.

**Калабина Е.Г., Арсланова Л.Ш. (Екатеринбург),
Александрова Е.А. (Санкт-Петербург)**

**Влияние степени юнионизации работников на формирование политики
вознаграждения: практики компаний уральского региона**

Изменение институциональной и экономической среды позволило российским предприятиям самостоятельно осуществлять выбор политики вознаграждения работников. Регулирующая роль государства, доминировавшего на протяжении десятилетий, сведена практически к минимуму, и большинство вопросов, связанных с зарплатообразованием, стали предметом переговорного процесса между участниками предприятия – работодателями в лице менеджмента предприятий, профсоюзами и работниками.

Актуальными становятся следующие вопросы: какой переговорной силой обладает каждый из участников данного процесса, удастся ли им и в какой части достигнуть консенсуса, какое влияние оказывают экзогенные и эндогенные характеристики предприятий на их поведение в сфере формирования политики вознаграждения.

За последнее время существенно изменилась внутренняя структура предприятий, отличающаяся усложнением связей, отношений и интересов участников, что находит отражение в специфике переговорного процесса. Кроме того, поведение работодателей российских промышленных компаний детерминировано изменившейся институциональной и экономической внешней средой, оказывающей многогранное и неоднозначное влияние.

Выявление измеряемых характеристик деятельности профессиональных союзов на предприятиях и их эконометрическая оценка, позволяют в нашем исследовании попытаться измерить переговорную силу профсоюзов. Целью представленного исследования является оценка влияния профсоюзов на формирование политики вознаграждения. В связи с тем, что количественным показателем, характеризующим политику вознаграждения, является заработная плата, а исследование построено на измерении различий между предприятиями, то в качестве зависимого показателя используется средняя заработная плата на предприятии. Под степенью юнионизации работников в исследовании понимается организованность и сформированность профсоюзов, выраженная в комплексной оценке следующих показателей:

- доля работников предприятия, являющихся членами профсоюза в процентах от общей численности;

- соотношение минимальной тарифной ставки, установленной условиями коллективного договора и минимальной тарифной ставки, установленной региональным отраслевым соглашением;

- экспертная оценка «силы» лидера профсоюзной организации.

Задачами исследования является выявление и эконометрическая оценка влияния различных факторов на формирование политики работодателя в области вознаграждения работников и их экономическая интерпретация.

Институциональная экономика рассматривает профсоюзы как один из базовых институтов, регулирующих отношения на рынке труда, обладающий отрицательными и положительными экстерналиями. Отрицательные экстерналии связаны с возможным возникновением дополнительных издержек от забастовок, с ограничением мобильности и жесткостью оплаты труда, в конечном итоге способствующих росту безработицы, снижению прибыли и инвестиций в специфические активы. Положительные экстерналии видятся в том, что профсоюз, как институт регулирования взаимоотношений между работником и работодателем, способен привести к сокращению текучести, повышению дисциплины и

снижению издержек от оппортунистического поведения работников [1]. Уильямсон выделяет две функции профсоюзов, способствующих росту эффективности взаимоотношений между работником и работодателем [1]; представительская функция, позволяющая сторонам переговорного процесса заключать и реализовывать предпочитаемые трудовые соглашения, и управленческая функция, создающая предпосылки для непрерывности отношений занятости и найма.

Среди эмпирических исследований, касающихся российской практики оценки переговорного процесса участников предприятия по вопросам оплаты труда и занятости, преобладают исследования, лишь частично затрагивающие экономические аспекты данной проблематики. В ряде работ отмечалось, что бюрократизация профсоюзных организаций является системным свойством современного российского трейд-юнионизма. Среди значимых черт, способствующих бюрократизации, исследователи указывали на высокую пассивность рядовых членов, снижение роли лидерских функций профсоюза, а также сокращение коллективных действий, основанных на солидарной активности рабочих. Вишневецкая и Куликов проанализировали роль и место отраслевых тарифных соглашений в общей системе формирования оплаты труда в российской экономике и рассмотрели процедуру заключения отраслевых тарифных соглашений, их основные институциональные характеристики, а также всю вертикаль соглашений от федерального уровня до отдельного предприятия [2].

Шахнович и Юдашкина с помощью модельного анализа исследовали поведение предприятий в области принятия решений по вопросам заработной платы и занятости в условиях переходной экономики, приняв во внимание такие факторы, как отраслевая принадлежность, активность профсоюза, доминирование той или иной группы собственников и др. на основе панельных данных по крупным и средним предприятиям Новосибирской области за 1992-1998 г. [3].

Таким образом, исследовательская проблема видится в недостатке актуальных теоретических основ и эмпирических данных о влиянии профсоюзов на результаты переговорного процесса между участниками российских промышленных предприятий по вопросам формирования политики вознаграждения.

На переговорную силу профсоюзной организации на конкретном предприятии влияет сформированность института коллективно-договорного регулирования. В зарубежных исследованиях по вопросам зарплатообразования таким факторам, как уровень юнионизации, охват работников коллективными договорами, срок действия тарифных соглашений, синхронность их заключения в различных секторах, степень централизации системы коллективно-договорного регулирования, уделяется особое внимание.

В России базовые институты коллективно-договорного регулирования сформировались после реформ 90-х гг. 20 века. Ранние исследования характеризуют российский рынок труда как имеющий высокие показатели охвата участием в профсоюзе работников и охвата коллективными договорами. В исследовании «Заработная плата в России: эволюция и дифференциация» по данным специального Обследования промышленных предприятий по вопросам заработной платы 2002 г. вывод о высоких показателях юнионизации получил дополнительное подтверждение. Так, профсоюзы существовали примерно на трех из четырех опрошенных предприятий, членами профсоюза являлись 66% занятых на них работников. Практически на всех юнионизированных предприятиях действовали коллективные договоры.

Достаточно высокий охват коллективно-договорными отношениями наблюдается и сегодня. Так, по данным мониторинга Минздравсоцразвития, на 31.12.2010 г. коллективными договорами было охвачено 62,2% от общего числа работников; при этом Уральский федеральный округ лидирует с показателем 71,4%, а охват коллективными договорами в Свердловской области составляет 88,4%.

В связи с тем, что в большинстве случаев отраслевое соглашение является образцом для первичных профсоюзных организаций, ориентиром при проведении переговоров с работодателем, нами было проведено выборочное обследование содержания отраслевых тарифных соглашений, действовавших в Свердловской области в 2010 г. Контент-анализ соглашений показал, что в основном соглашения повторяют положения Трудового кодекса и локальных нормативных актов по вопросам регулирования оплаты труда, при этом не во всех соглашениях есть разделы об обеспечении занятости.

Информационной базой проведенного исследования являются панельные данные за 2007-2010 гг. по предприятиям строительства и строительной индустрии Свердловской области, которые представляют собой одну из ведущих и традиционных отраслей экономики региона и регионального рынка труда с относительно устойчивой ролью профсоюзов в переговорном процессе, что позволяет оценить влияние степени юнионизации работников на формирование политики вознаграждения.

Сведения по среднемесячной заработной плате, численности персонала, охвату членством в профсоюзе, доле тарифа, установленного на предприятии от тарифа, определенного отраслевым тарифным соглашением, получены из Свердловского областного комитета профсоюза работников строительства и строительной индустрии. Вышеназванные показатели являются отчетными, предоставляемыми первичными профсоюзными организациями в областной профком. Показатель «силы» лидера профсоюзной организации был получен на основе экспертной оценки руководителей областного профкома в ходе

глубинных интервью. Все финансовые показатели, использованные в исследовании, являются официальными, собранными из базы данных «Первого независимого рейтингового агентства – Fira»¹. В настоящий момент в исследовании задействованы данные по 48 предприятиям строительства и строительной индустрии.

Исследование было сфокусировано на проверке следующих гипотез:

- среди институциональных факторов степень юнионизации работников на предприятии оказывает наиболее сильное влияние на формирование политики вознаграждения;

- на предприятиях, где степень юнионизации работников выше, более высокая средняя заработная плата.

Методология, используемая в нашем анализе, основывается на эконометрической оценке стандартного уравнения заработной платы с включением ряда внешних и внутренних характеристик предприятия.

$$\ln wage_i = \alpha + \beta X_i + \gamma in_i + \varepsilon_i, \quad (1)$$

где $wage_i$ – среднемесячная заработная плата на i -ом предприятии, X_i – набор характеристик i -го предприятия, in_i – характеристики степени юнионизации i -го предприятия, α, β, γ – оцениваемые параметры, ε_i – ошибка, включающая в себе ненаблюдаемые факторы.

Дескриптивная статистика представлена в таблице 1. Все стоимостные показатели приведены в сопоставимый вид по индексу потребительских цен в Свердловской области к уровню 2008 года.

Таблица 1

Дескриптивная статистика

Переменная	Число наблюдений	Число пропусков	Минимальное значение	Максимальное значение	Среднее значение	Стандартное отклонение
Средняя заработная плата (тыс. руб.)	189	3	3,85	49,04	17,94	7,591
Численность (чел.)	189	3	23,75	9622	671,42	1210,683
Выручка (тыс. руб.)	165	27	1195	10517148	885973	1408091

¹ Первое независимое рейтинговое агентство (First independent rating agency). URL: <http://www.Fira.ru>

Минимальный тариф на предприятии (тыс. руб.)	185	4	0,95	8,18	4,15	1,484
Доля мин. тарифа на предприятии от тарифа, установленного отраслевым соглашением	185	7	0,11	1,04	0,54	0,1923
Величина активов (тыс. руб.)	161	31	378,16	11242765	785860,11	1705411
Доля членов профсоюза в общей численности предприятия	171	21	0,03	1	0,49	0,2753
Класс кредитоспособности	161	31	1	3	2,33	0,7139

Обращает на себя внимание тот факт, что показатели, характеризующие степень унионизации, имеют достаточно большой разброс значений. Так, доля минимального тарифа, установленного коллективным договором на предприятии, от отраслевого соглашения варьируется в пределах от 11% до 104%; охват членством в профсоюзе – от 3% до 100%. При этом наименьшее значение показателя характерно для предприятий, администрация которых стремится к вытеснению профсоюза с предприятия, и оставшиеся 3% – это женщины, находящиеся в отпуске по уходу за детьми. В выборке есть достаточно уникальное предприятие со 100% охватом членством в профсоюзе, где директор, сторонник канадской модели участия в профсоюзе, полагает, что лучше иметь дело с одним представителем всех работников, чем с каждым работником в отдельности. При устройстве на работу на данное предприятие сотрудник пишет сразу два заявления – одно о приеме на работу, второе – о вступлении в профсоюз.

В связи с тем, что средняя заработная плата в исследовании является зависимой переменной, то должна наблюдаться вариация средней заработной платы по видам деятельности. При этом средняя заработная плата как в 2007, 2008, так и в 2009, и 2010 годах по общестроительным предприятиям и предприятиям промышленности строительных материалов имеет достаточно близкие значения, поэтому, несмотря на разные виды деятельности, общестроительные предприятия и предприятия промышленности строительных материалов были объединены в одну референтную группу.

В результате МНК оценок параметров уравнения (1) были получены следующие спецификации, представленные в таблице 2.

Таблица 2

Итоговые спецификации, МНК-оценки

Переменные	Зависимая переменная: логарифм заработной платы			
	1	2	3	4
Год наблюдений (база сравнения – 2007 г.): 2008 год	-,0790	-,0585	-,0866	-,0768
2009 год	-,2756***	-,2546***	-,2812***	-,2727***
2010 год	-,2492***	-,2299***	-,2527***	-,2477***
Тип населенного пункта по удаленности от Екатеринбурга (0-Екатеринбург и города-спутники, 1 – отдаленные населенные пункты)	-,1588***	-,1960***	-,1659***	-,1759***
Предприятия (база сравнения – общестроительные, промышленности стройматериалов): специального строительства и монтажных работ	,2135***	,2186***	,2135***	,1910***
проектные институты	,6873***	,6649***	,6872***	,6942***
Логарифм величины активов	,0302**	,0254*	,0305**	,0284**
Класс кредитоспособности (1–высокий, 2–средний, 3–низкий)	-,1229***	-,1417***	-,1227***	-,1198***
Наличие «серых схем» при выплате заработной платы (0 – нет «серых» схем, 1 – есть)	-,2200***	-,2096**	-,2178***	-,2014**
Доля минимального тарифа на предприятии от минимального тарифа, установленного отраслевым соглашением	,3251***	,3493**	,3310***	,3050**
Доля членов профсоюза в общей численности предприятия		,0313		
Фиктивная переменная охвата членством в профсоюзе (0, если охват 50% и менее, 1 – 51% и более)			0,0205	
«Сила» профсоюзного лидера (экспертная оценка: 1–сильный, 0–слабый)				0,1089*

Константа	2,6718***	2,7386***	2,6606***	2,6908***
Adj R2	,5184***	,5249***	,5157***	,5251***
Количество наблюдений	149	139	148	149

* – коэффициенты, статистически значимые на 10-процентном уровне

** – коэффициенты, статистически значимые на 5-процентном уровне

*** – коэффициенты, статистически значимые на 1-процентном уровне

Проведенный нами регрессионный анализ показал, что наиболее существенными факторами, влияющими на политику вознаграждения, являются:

а) вид деятельности: на предприятиях специального строительства и монтажных работ, а также в проектных институтах средняя заработная плата при прочих равных выше, чем на общестроительных предприятиях и предприятиях промышленности стройматериалов, что может отчасти объясняться более квалифицированным составом работников и большей долей работников с высшим образованием;

б) удаленность от Екатеринбурга. Удаленность предприятия от Екатеринбурга свидетельствует о том, что средняя заработная плата снижается, что объясняется особенностями локальных рынков труда отдаленных населенных пунктов, ограниченностью предложения на рынке труда, монополией работодателей соответствующих отраслей, более высокой безработицей, низкой трудовой мобильностью;

в) величина активов компании. В среднем при прочих равных, чем крупнее предприятие по величине активов, тем выше средняя заработная плата работников, что может объясняться вероятной экономией на масштабе, а также тем, что более крупные компании могут иметь лучшее техническое оснащение и, как следствие, более высокую производительность труда;

г) кредитный рейтинг. На предприятиях, кредитный рейтинг которых имеет более высокое значение, средняя заработная плата при прочих равных выше. Такой результат может означать, что более успешные предприятия готовы делиться со своими работниками частью доходов;

д) наличие «серых» схем при выплате заработной платы. Поскольку в анализе использована информация о средней заработной плате, начисляемой официально, мы видим, что на предприятиях, использующих «серые» схемы при выплате заработной платы, официальная часть средней заработной платы ниже, чем у предприятий, не практикующих выплаты заработной платы «в конвертах»;

е) тестируя гипотезу о влиянии комплексной оценки степени юнионизации, в спецификации были последовательно включены переменные: доля минимального тарифа от

тарифа, установленного отраслевым тарифным соглашением; доля членов профсоюза в общей численности сотрудников; фиктивная переменная охвата членством в профсоюзе, а также показатель, характеризующий наличие «сильного» профсоюзного лидера. Высокую статистическую значимость во всех спецификациях имеет показатель доли минимального тарифа от тарифа, установленного отраслевым тарифным соглашением. Переменная, отражающая охват членством в профсоюзе, как в виде доли, так и в виде фиктивной переменной, не является статистически значимой (хотя имеет положительное значение); при этом 51% не является существенным пороговым значением при определении переговорной силы профсоюза по вопросу регулирования заработной платы с работодателем. Наличие сильного профсоюзного лидера дает статистически значимый коэффициент, указывая тем самым на некоторую способность профсоюза влиять на размер средней заработной платы в переговорном процессе.

В перспективе планируется выявить зависимость между степенью юнионизации и стабильностью численности занятых на предприятии. Одна из сложностей подбора данных и соответствующей реализации связана с тем, что в исследовании используются среднегодовые данные, а строительная отрасль в значительной степени подвержена сезонности. Также в настоящее время наблюдается тенденция «избавления» предприятиями от непрофильных активов и вывода некоторых видов деятельности на аутсорсинг, что, несомненно, влияет на численность предприятия и не может интерпретироваться как соответствующее влияние профсоюза. Не располагая более подробными данными о причинах изменения численности, возникают сложности с оценкой влияющих факторов.

Особенностью данных представленного исследования является то, что исследуемый период пришелся на период кризиса, который существенно отразился на многих отраслях экономики, особенно в строительстве. Многие строительные объекты на Урале были заморожены, что без сомнения отразилось на всех предприятиях выборки. Не секрет, что в 2008-2009 г. политика предприятий по вопросам занятости находилась под давлением государственных и муниципальных органов, вынуждая идти на сокращение заработной платы и рабочего времени, не допуская сокращений численности на предприятиях. В настоящее время завершается сбор и обработка данных за 2011-2012 годы, включение которых в панель позволит нивелировать влияние кризиса, а также на большей информационной базе подтвердить ранее полученные результаты.

**Институционализация благотворительности как
перспективной формы трудовых отношений в современных условиях**

Труд – это источник взаимодействия людей, это деятельность, объединяющая людей, способствующая созданию благ для всего общества, где основная задача труда заключается в выявлении ценностной составляющей результата труда. В чем заключается ценность труда? Люди, выполняя свои функции – добиваются высокого уровня производства, снижают время на комплектацию единицы продукции, таким образом происходит высвобождение времени от данного производственного цикла в непроизводственную сферу. Именно за счет постижения всего прошлого труда создателей, появляется ценность.

Каждый новый труд включает в себя элементы предыдущего труда, что свидетельствует об исторической преемственности труда в обществе [1]. Только посредством исторической памяти и совершенствования старого человек может изобрести что-то новое; люди изобретают уникальные технологии именно на основе опыта. Любая новая форма деятельности, будь она творческой или инновационной, возможна только при наличии производственной сферы, которая способствует созданию продукта, что подтверждает историческую преемственность труда в обществе. Например, в развитых странах, интеллектуальный труд и инновационная деятельность преобладают в производстве, тогда как развивающиеся страны не имеют соответствующего накопленного опыта труда: они ничего не производят, предоставляя свою территорию развитым странам для производственного сектора. У развивающихся стран отсутствует возможность повысить качество труда и потребительную стоимость труда, так как полученная работниками зарплата идет лишь на физическое воспроизводство населения. В то время как в развитых странах люди имеют время для удовлетворения духовных потребностей. Таким образом, для человека труд выступает средством удовлетворения потребностей. И чем более развитым оказывается общество, тем больше потребностей разного рода возникает в его среде, тем в большей мере оказывается востребованным труд в самых разнообразных формах его проявления [2].

Польза от свободного времени подтверждает закон потребительной стоимости. Закон потребительной стоимости имеет своим основным принципом превышение результатов труда над затратами, в отличие от закона стоимости, в котором отражается равенство (эквивалентность) общественно необходимых затрат и стоимости товара. Необходимо выявлять потребительную стоимость труда – какие дополнительные блага может создать человек и общество за счет своего профессионализма и высвобождения свободного времени в

непроизводственную сферу? За счет высвобождения времени человек может заниматься саморазвитием, повышая свои умения и способности живого труда, кооперацией или переменной труда, развитием общественно полезной деятельности. Такой деятельностью может выступать благотворительность, которая институционализировалась и в последнее время стала все более распространенной практикой.

Институт появляется в обществе в ответ на потребности людей, соответственно возникает в результате трудовой деятельности. Общество на протяжении всей своей истории сохраняет и воспроизводит себя за счет формирования и удовлетворения потребностей – не только материальных и физических, но и духовных. Результат труда сконструирован потребностями людей. Сначала возникает потребность – потом продукт. Чем выше потребность общества в том или ином продукте труда, тем выше ценность последнего. Если продукт деятельности обладает социальной полезностью, то это продукт труда. Из этого следует, что институт благотворительности может быть признан продуктом труда, так как он создает востребованный обществом продукт – материальную и моральную помощь нуждающимся.

Как в обществе происходит институционализация благотворительности? Рассмотрим различные подходы к понятию институт.

Институт – некий элемент социальной структуры, который имеет специфические функции и свою внутреннюю организацию.

Т. Парсонс рассматривает социальные институты как «особые ценностно-нормативные комплексы, регулирующие поведение индивидов, и в качестве устойчивых конфигураций, образующих статусно-ролевую структуру общества» [3]. Мы можем рассматривать любую систему общества и ее социальные институты в контексте функциональной теории, анализируя общество на четырех уровнях организации – техническом, управленческом, институциональном и социетальном. Эти уровни организации составляют структурную иерархию. У основания структуры находится конкретный индивид, как физический организм, действующий в физическом окружении. Он взаимодействует с другими людьми через свои роли. Эти роли образуют коллективы, которые управляются нормами.

На вершине находится общество, как целостная система, организованная в виде политического коллектива и системы ценностей. Институты в теоретической концепции Т. Парсонса значимы именно в силу того, что они выполняют интегральную функцию. Вся социальная система подразделяется на подсистемы, каждая из подсистем имеет свой тип структурных элементов – институтов. Подсистемы общества образуют иерархию, в которой культуре принадлежит доминирующая роль, так как составляющие ее структурные элементы – ценности и нормы – управляют действиями его членов. Т. Парсонс рассматривал

институциональный или функциональный аспект социальных систем как исследование интегральных процессов и структур, с помощью которых отношения между частями этих систем упорядочиваются.

Р. К. Мертон выделяет явные и латентные функции социальных институтов. Рассматривая благотворительности, можно выделить следующие явные функции:

- экономическая – обеспечение достойного существования тем гражданам, которые в силу объективных особенностей жизненных ситуаций не способны самостоятельно позаботиться о себе;
- социальная – снятие социальной напряженности путем выравнивания уровня жизни, поддержки самых обездоленных слоев населения, которые по объективным обстоятельствам не могут адаптироваться в новых условиях жизни;
- политическая – реализация механизмов обратной связи населения и бизнес-структур. Повышение престижа бизнеса в российском обществе и в региональных сообществах.

Это внешние функции, есть еще и внутренние функции – культивация альтруистических настроений в бизнес-сообществе, гуманизация корпоративной культуры, удовлетворение нравственных потребностей благотворителей и др.

Латентными функциями благотворительности могут выступать ожидание социального одобрения за благотворительную деятельность, исполнение религиозных заповедей, способ снизить налогообложение (получить экономические льготы и выгоды). Кроме того, Р. Мертон указывает на то, что нельзя изучать только положительные функциональные последствия, так как зачастую даже благотворительная деятельность может привести к негативным последствиям для развития самой системы благотворительности. Эти последствия, уменьшающие приспособление или адаптацию системы, он назвал дисфункциями. В качестве примера можно привести появление так называемых «профессиональных нищих» в дореволюционной России (к сожалению, таковые иногда встречаются и в наше время) или целые поколения, живущие на пособия благотворительных фондов в США.

Таким образом, реализация институционального и функционального подходов в качестве методологической основы анализа благотворительности современного российского бизнеса расширяет возможности его социологической интерпретации.

По определению Ю. П. Андреева, социальный институт – это «устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, принципов, норм, установок, регулирующих различные сферы человеческой деятельности и организующих их в систему ролей, статусов, образующих социальную ценность» [4].

Исследователь Е. А. Абросимова также утверждает институциональный характер благотворительности, поскольку благотворительность – это «бескорыстная любовь к человечеству, которая обычно проявляется путем учреждения общественных институтов или пожертвований для организованной помощи нуждающимся» [5]. Отношения благотворительности складываются между социальными институтами, общностями или личностями, осознающими потребность в определенной связи. Они принципиально отличаются от отношений, носящих чисто экономический или политический характер.

Зарождение благотворительности имели место как в древней Руси, так и во времена Петра Великого. Петровская эпоха характеризовалась преследованием профессионального нищенства, но в то же время и заботой об организации призрения для истинно нуждающихся. Законодательством этого времени повелевалось помещать неспособных к труду в госпитали, богадельни, раздавать престарелым и увечным «кормовые» деньги, устраивать госпитали для незаконнорожденных. 19 век в России можно назвать золотым веком меценатства. Характерной чертой советского периода было провозглашение государством полной ответственности за решение всех социальных проблем, что исключало необходимость общественных благотворительных организаций. Вместе с тем, существовало Общество Красного Креста и Красного Полумесяца. Также можно выделить следующие периоды развития благотворительности: возрожденческий (1985-1990 гг.) и институциональный (с 1991 года). Первым шагом на пути институционализации благотворительности стал указ Президента РФ «О реорганизации центральных органов государственного обеспечения» от 28 октября 1991 г. Развитие благотворительности в 1985-2005 гг. определяется, в первую очередь, формированием нормативно-правового и информационного полей, воздействие которых послужили институциональному оформлению благотворительности. Действительно, благотворительность в современном российском обществе можно рассматривать как социальный институт, так как существуют специальные документы, регулирующие благотворительную деятельность, то есть составляющие формально-правовую основу осуществления этой деятельности – Федеральный закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

В каких целях осуществляется благотворительная деятельность?

- Для социальной поддержки и защиты граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных, социальную реабилитацию безработных, инвалидов и иных лиц, которые в силу своих физических или интеллектуальных особенностей, иных обстоятельств не способны самостоятельно реализовать свои права и законные интересы;

- Для подготовки населения к преодолению последствий стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, к оказанию помощи и предотвращению несчастных случаев;
- Для содействия укреплению мира, дружбы и согласия между народами, предотвращению социальных, национальных, религиозных конфликтов;
- Для содействия укреплению престижа и роли семьи в обществе;
- Для содействия защите материнства, детства и отцовства;
- Для содействия деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовного развития личности и др.

Благотворительность осуществляется различными субъектами: благотворительными организациями, имеющими уставы, бизнес-организациями, благотворительная деятельность которых нормативно оформлена в их уставных документах, а также частными лицами. Для одних – это безвозмездная, бескорыстная помощь, для других – способ добиться популярности, улучшить связи в высших структурах или решать проблемы своего бизнеса [6].

В институциональном анализе благотворительности современного российского бизнеса необходимо, прежде всего, ответить на вопрос: возникло ли явление благотворительности впервые или существовало ранее? Относительно современного положения благотворительности как социального института в российском обществе можно говорить, с одной стороны, как о возрождении (реставрации) ранее существовавшего института. Процесс реставрации института благотворительности российского бизнеса в современных условиях можно рассматривать как ответную реакцию бизнес-сообщества на сложившуюся социально-экономическую ситуацию, которая характеризуется трансформацией социальных приоритетов государства и, как результат, – обнищанием сравнительно большей части населения: «благотворительность возрождается как реакция общества на вызов времени» [7].

С другой стороны современное положение благотворительности в России предполагает и возникновение новых институтов. Таким примером может послужить краудфандинг – новое популярное явление – оно оказывается эффективнее старых проверенных способов фандрайзинга. Это интернет-площадки (название произошло от английского «crowd» – «толпа», и «funding» – «финансирование» с продвинутой аудиторией, где молодые, активные и неравнодушные люди вкладывают деньги в общее дело). Краудфандинг появился благодаря фанатам британской группы Marillion, они в 1997 году без участия самих музыкантов провели интернет-компанию по сбору средств для музыкального тура группы в США. В России краудфандинг пришел только летом 2012 года, когда появились сразу два сайта www.planeta.ru и www.boomstarter.ru. Оба проекта занимаются сбором средств для

стартапов и малого бизнеса, на поддержку политических компаний, создание свободного программного обеспечения, запись музыкальных альбомов, съемки фильмов и многое другое. Но только на Planeta.ru с октября 2012 года размещаются чисто благотворительные проекты, первым из которых стал сбор средств для фонда помощи хосписов «Вера». За все время на Planeta.ru собрали 1 468 691 рубль на благотворительные проекты.

Еще один успешный западный формат, наконец, приживается в России, но уже не онлайн, а в реальности. В 2012 году открылось несколько благотворительных магазинов, два из них – в Москве. Начала работать «Лавка радостей» – проект благотворительного собрания «Все вместе», затем – «Благо-бутик», который основал фонд помощи «Вера» и фонд помощи онкобольным детям «Подари жизнь». «Благо-бутик» разместился в одном из крупных торговых центров и принимает в дар от жертвователей вещи в хорошем состоянии и продает или отдает их за пожертвования на деятельность фондов. По этому же принципу работает и «Лавка радостей», которая передает собранные средства на нужды фондов в составе благотворительного собрания «Все вместе». Кроме того, «Лавка радостей» устраивает выездные сессии на московских фестивалях и ярмарках в выходные дни. За полгода работы «Лавки радостей» было собрано больше 600000 рублей – они перечислены на нужды разным фондам сообщества «Все вместе». В Санкт-Петербурге успешно работают два благотворительных магазина «Спасибо», именно они стали первыми в России. В магазин приносят б/у или новые вещи: около 90% одежды отдается в благотворительные организации соответственно нуждам их подопечных и раздается нуждающимся, 10% отправляется в магазин. Вырученные средства окупают проект, а прибыль отправляется в две петербургские благотворительные организации – «Упсала-Цирк», которая работает с детьми из групп социального риска, и РБОО «Ночлежка», которая помогает бездомным.

В связи с этим, есть все основания говорить о процессе институционализации благотворительности в России, который еще не завершен. Поэтому особого внимания заслуживает определение и характеристика уровня (степени, стадии) становления социального института благотворительности российского бизнеса – его институционализации. Для активизации благотворительной деятельности, как перспективной формы трудовых отношений, в нашей стране необходимо создание благоприятных условий, возвращение институтов массовой благотворительности, которые будут поддерживать устойчивость всей системы, что безусловно невозможно без развития трудовой деятельности и устойчивого повышения производительности труда в стране, необходимых не только для создания конкретных продуктов труда, но и для создания условий для воспроизводства человека и общества в целом.

Литература:

1. Экономическая социология: теория и история/Веселов Ю.В., Капусткина Е.В., [и др.]/под редакцией Ю.В. Веселова и А.Л. Кашина. – СПб.: Нестор-История, 2012. – С. 296.
2. Там же, с. 295.
3. Парсонс Т. Общетеоретические проблемы социологии//Социология сегодня. Проблемы и перспективы. М.: Прогресс, 1965. – С. 221.
4. Андреев Ю.П. Коржевская Н.М., Костина Н.Б. Социальные институты: содержание, функции, структура. Свердловск: Изд-во Уральского. ун-та. 1989. – С. 34.
5. Шаповалов Д.В. Институциональный и функциональный подходы в социологическом анализе благотворительности бизнеса/Д.В.Шаповалов//Вестник Адыгейского государственного университета. Сер.: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2011. №. 4. – С.195.
6. Мерсиянова И.В. Участие россиян в денежных пожертвованиях: факторы и уровень вовлечённости Текст./ И.В. Мерсиянова//Экономическая социология. 2010. Т. 11. № 5. – С. 48.
7. Фомин А.Э. Благотворительность: дискуссионное поле и исследовательские задачи. В кн.: Лейкинд О. (ред.). Благотворительность в России. Социальные и исторические исследования. СПб.: Лики России. 2001. – С. 17–40.

Коленникова О.А. (Москва)

Трудности рыночной переориентации руководителей российских промышленных предприятий

Чтобы сделать экономику эффективной, в России в начале 1990-х годов был осуществлен переход к рынку. Были созданы различные рыночные структуры, их совершенствование сегодня продолжается. Но практика обнажила глубокие противоречия и трудности, которые возникли (и сегодня проявляются) в ходе вмонтирования рыночных отношений в социальную ткань бывшего советского общества.

Процесс рыночной переориентации – это особый социальный феномен в части изменения норм, ценностей и моделей поведения людей. Это явление, присущее не только нашей стране, аналогичные процессы в той или иной форме происходили (и идут сегодня) и в других посткоммунистических странах.

Движение к рынку зависит от мотивации тех социальных субъектов, которые такое движение способны обеспечить. Одними из важнейших субъектов рыночной экономики являются руководители промышленных предприятий. От их установок во многом зависит переориентация трудовых коллективов предприятий и их умение работать в соответствии с современными требованиями. Поэтому представляется важным попытаться обобщить и проанализировать трудности, которые сегодня тормозят переориентацию руководителей промышленных предприятий с прежних советских установок на современные рыночные установки.

Такой анализ проведен во-первых, на базе экспертных опросов директоров предприятий различных отраслей экономики, проведенных автором на регулярных заседаниях Международного клуба директоров в 2009-2013 гг.¹, во-вторых, на основе данных интервью с руководителями предприятий различных отраслей промышленности. Респондентами были директора бывших советских заводов, пережившие рыночные реформы, прошедшие через приватизацию предприятий.

Проявление активного научного интереса к теме трансформации установок директоров промышленных предприятий пришелся на период с конца 1980-х – до конца 1990-х годов: начиная с внедрения элементов рынка в хозяйственные отношения, через активную фазу «перехода к рынку» и первых последствий этого перехода. Именно тогда рыночные реформы радикально и ощутимо преобразовывали сферу социальных отношений, и внимание ученых было связано с отслеживанием происходящих перемен. Отношение к приватизации и участие в акционировании предприятий, разрыв связей с министерствами и налаживание новых хозяйственных связей – изучались эти и многие другие вопросы.

В 2000-е годы характер работ перешел в иную плоскость: они стали носить обобщающий характер. Если попытаться систематизировать эти работы, то диапазон точек зрения по поводу рыночной переориентации руководителей предприятий чрезвычайно широк: он колеблется от достаточно близких позиций до диаметрально противоположных. К примеру, одна из наиболее распространенных точек зрения состоит в том, что государство в 1990-е годы провело рыночные реформы, предоставило директорам предприятий хозяйственную свободу, но они не смогли адаптироваться к рынку. Сохранив старые стереотипы хозяйственного мышления, они продолжали работать по-советски, что стало причиной развала многих предприятий в 1990-е годы. И, наоборот, имеется точка зрения, что

¹ Международный клуб директоров был создан в 1983 году и первоначально назывался Всесоюзный клуб директоров промышленных предприятий. С тех пор дважды в год члены клуба - руководители предприятий, ученые из разных городов – собираются на базе какого-то предприятия с тем, чтобы посмотреть, чем живет это предприятие и регион в целом, обменяться опытом, обсудить интересующие вопросы. Возглавляет клуб его основатель академик РАН А.Г. Аганбегян.

«красные директора» переориентировались в сторону рынка уже к началу приватизации. Они осознали возможные выгоды от рыночных реформ. В стоворе с госчиновниками они захватили контроль над лучшими предприятиями страны [1]. Но такие крайние взгляды все-таки не дают реальной и полной картины перемен.

В тематике сегодняшних исследований процесс рыночной переориентации руководителей зачастую рассматривается как уже завершённый. Но аргументом против такой позиции может служить тот факт, что развитие российской промышленности определяется не небольшим числом ее успешных предприятий, а значительными секторами российской промышленности, до сих пор малоэффективными и функционирующими вне современных рыночных отношений. И эти слабые звенья не дают российской промышленности развиваться в соответствии с ее потенциальными возможностями.

Параллельно существует и такое научное направление, как изучение перемен в директорском корпусе постсоветской промышленности с точки зрения его обновления: когда на место «красных директоров» приходят новые управленцы. Эти немногочисленные исследования свидетельствуют о достаточной интенсивности этого процесса [2]. Идущее обновление высшего менеджмента российской промышленности связано со многими причинами, начиная с введения выборности директоров на заре рыночных преобразований и затем процессов акционирования и дальнейшей борьбы за собственность предприятий (включая шантаж, рейдерские захваты и другие незаконные способы отъема предприятий) и другими причинами. В последнее время на первый план выходит демографический фактор: директорам, пришедшим к управлению до перестройки (то есть тем, кто составлял основу директорского корпуса советской промышленности), сегодня за 70-75 лет, и многие из них действительно уже отошли от руководства предприятиями.

В ходе посещения промышленных предприятий можно увидеть, что сегодняшние управленческие команды на промышленных предприятиях – это зачастую сплав молодых управленцев и тех, кто вырос в системе советского производства. И процесс выработки современных установок руководителей происходит в результате скорее синтеза советского опыта управления производством и западного подхода к управлению компаниями. К примеру, в Кемерово на заводе «Кузбасская вагоностроительная компания» в управленческой команде, возглавляемой молодым генеральным директором, работают специалисты, выросшие на советском производстве и в настоящее время отвечающие за него – главный инженер, главный технолог и другие специалисты. Или, наоборот, на Калужском заводе телеграфной аппаратуры в команде «красного директора» молодые специалисты-управленцы отвечают за развитие предприятия, изучают спрос на рынке, ищут новых партнеров и новые потенциальные рынки. Таких примеров много.

Наши исследования показывают, что перемены в отношении рыночной переориентации директоров носили (и сегодня продолжают носить) разноплановый и сложный характер. Чтобы попытаться прояснить это, в июне 2013 года в ходе экспертного опроса руководителей предприятий, приехавших на заседание Международного клуба директоров в г. Нижний Новгород, мы задали вопрос: *«Можно ли сказать, что в целом руководители российских предприятий сегодня умеют работать в современных рыночных условиях?»*. Директора, отвечавшие на наши вопросы, представляли разные регионы нашей страны, различные отрасли – от энергетики, машиностроения и до легкой и полиграфической промышленности. Их экспертное мнение по этому вопросу представило картину рыночного поведения руководителей российских предприятий. Ответы были такими: 47% опрошенных полагали, что большинство руководителей умеют работать в современных рыночных условиях. В то же время 38% считали, что в основной массе российские директора сегодня не умеют работать в соответствии с требованиями рыночной экономики (15% опрошенных затруднились с ответом).

Такие ответы свидетельствуют о том, что процесс рыночной переориентации руководителей еще далеко не завершен. Поэтому сегодня важно проанализировать, каковы трудности, которые тормозят этот процесс.

Представляется, что существует группа факторов, влияющих на изучаемый процесс. В числе главных из них целесообразно выделить: 1) глубину различий между советскими и рыночными установками; 2) неудачный старт рыночных реформ; 3) противоречивую позицию государства в проведении рыночных реформ и создании условий для работы промышленных предприятий; 4) отсутствие ясной стратегии развития российской промышленности; 5) социальную память и неизменность ориентаций на государство. Охарактеризуем эти факторы.

1. Глубина различий между советскими и рыночными установками

Фундаментальная трудность, с которой пришлось столкнуться в ходе рыночных реформ – это глубина различий в социальных установках, свойственных советской системе хозяйствования и экономике, построенной на рыночных принципах. Именно эту глубокую пропасть в ходе рыночных реформ предполагалось преодолеть.

За период создания советской промышленности был выработан особый хозяйственный механизм, в рамках которого и формировались установки директорского корпуса советской промышленности. В его основе – жесткая зависимость промышленных предприятий от государства и отсутствие каких-либо связей «бизнес – государство». Как и в каком направлении будет развиваться то или иное предприятие, решали соответствующие государственные органы: Госплан, отраслевые министерства и ведомства. Руководитель,

назначенный на пост директора завода, оказывался в полной зависимости от решений вышестоящего начальства (которое его назначило). И успех директора определялся тем, насколько удачно он сможет реализовать поставленные перед ним цели. Для этого он должен был ориентироваться на те нормативы, по которым предприятие оценивалось вышестоящими органами власти как успешное. Это были установки на выполнение и перевыполнение плана по объемным показателям и по номенклатуре продукции, введение новых мощностей в срок и др.

Предприятиям выделялись лимиты ресурсов, в рамках которых они и должны были развиваться. Взамен имевшихся ограничений у директоров заводов «не болела голова» по поводу сбыта произведенной продукции. В то же время директора были не просто производственниками, они решали важные социальные задачи территорий, на которых были расположены их предприятия – строили жилье, детские сады, дома культуры, пионерлагеря, профилактории и многое другое. Поскольку зарплата регулировалась директивно, руководители с помощью соцкультбыта и профсоюзной организации закрепляли работников на предприятиях и тем самым обеспечивали производство необходимыми трудовыми ресурсами, боролись с текучестью кадров.

Переориентация руководителей предполагала переход с принципов хозяйствования, свойственных планово-распределительной системе, на принципы хозяйствования, адекватные рыночной экономике – успех на рынке, выигрыш в конкурентной борьбе, борьба за рынки сбыта. Руководители должны были впитать в себя элементы рыночной экономики, такие как частная собственность и конкуренция. Научиться работать на прибыль в неопределенных условиях будущих событий; совместно с акционерами выработать стратегию развития предприятия; понимать законы рынка, ориентируясь на запросы потребителей.

Очень емко про характер перемен, которые должны были произойти в сознании директорского корпуса, сказал директор одного оборонного предприятия: «это как сменить кожу». Действительно, переход директоров предприятий от административно-плановой системы управления на рыночные принципы хозяйствования потребовал ломки их экономического сознания. Директора должны были стать «рыночниками». Но такая трансформация потребовала пересмотра всей системы их ценностей и поиска ответов на такие вопросы, как: в чем частная собственность эффективнее государственной; какая система создает лучшие для развития предприятия условия: рыночная экономика или планово-централизованная советского типа; продолжать ли выпускать основную для предприятия продукцию или искать то, что востребовано рынком; ориентироваться на

господдержку или только на собственные силы. Главным оказалось то, что найти ответы на все эти вопросы очень не просто и сегодня.

2. Неудачный старт рыночных реформ

До сих пор сказываются негативные последствия неудачного старта первых шагов к рынку в период перестройки и спонтанное проведение рыночных реформ в начале 1990-х годов. По мнению известного экономиста М. Симчеры, эффективность российской рыночной экономики после перехода к рынку оказалась в два раза ниже прежней советской [3]. То есть, преимущества рыночного хозяйства по сравнению с полностью государственной экономикой пока в должной мере не выявились. Поэтому в обществе, включая директорский корпус, до сих пор идет острая дискуссия о том, нужно ли было переходить к рынку или нет; нужно продолжение рыночных реформ или разумнее их сворачивание; какой должна быть роль рынка и какой – роль государства.

В этих дискуссиях немаловажное место занимает мнение тех «красных директоров», которые полагают, что для России был бы лучше «китайский путь», а не такой путь рыночных преобразований, какой был реализован в России. Более того, борьба мнений свидетельствует о том, что в системе взаимоотношений «директор – государство» следует искать ключ к пониманию перемен, произошедших в экономическом сознании руководителей предприятий.

3. Противоречивая позиция государства в проведении рыночных реформ и создании условий для работы промышленных предприятий

Все годы с начала рыночных преобразований государство то делало шаги в сторону рынка, то, в обратном направлении. Переход к рынку произошел более двадцати лет назад, но роль государства в создании и совершенствовании рыночных условий для предприятий была и будет, несомненно, высока. Однако целенаправленной политики формирования современных рыночных условий для промышленных предприятий со стороны государства, увы, не прослеживается. По мнению опрошенных нами руководителей предприятий в 2011 г., сегодняшняя роль государства в создании рыночных условий работы предприятий, если не отрицательная, то скорее отсутствует. Мы задали директорам вопрос: *«Оцените характер влияния государства на условия работы предприятий в настоящее время»* и попросили высказать свое мнение по ряду таких условий. Оценивая создание нормальной рыночной среды (работающей банковской системы, рынка труда и других ее составляющих), только 12% опрошенных посчитали роль государства в этом направлении положительной, а 31% руководителей ответили, что роль государства отрицательная. Большинство же, – 57% – высказали мнение о том, что роль государства в создании рыночных условий для работы предприятий вообще отсутствует.

Еще более резкие суждения выявились в вопросе создания условий для честной конкуренции. 43% опрошенных руководителей считали, что государство в этом направлении играет отрицательную роль. Тем самым подчеркивается тот факт, что те или иные представители государства сами пытаются стать активными участниками рыночных отношений. 48% опрошенных полагали, что роль государства отсутствует, то есть государство устранилось от выполнения этой чрезвычайно важной функции. Только 9% считали роль государства в создании условий для честной конкуренции положительной.

Оценивая влияние государства с точки зрения обеспечения защиты предпринимателей и руководителей предприятий от криминальных групп и в борьбе с экономической преступностью, директора высказались не менее критично: 58% опрошенных полагали, что такой защиты государство не обеспечивает. 28% -указали на отрицательную роль государства, фактически обвинив государственные органы в участии в противоправной деятельности против бизнес-сообщества, и только 14% руководителей посчитали, что государство обеспечивает их защиту от криминальных групп и экономической преступности.

4. Отсутствие у государства ясной стратегии развития российской промышленности

На протяжении рыночной трансформации российской экономики у государства отсутствовала, и сегодня пока отсутствует ясная стратегия развития российской промышленности. В частности, в 2010 году директора различных отраслей экономики на вопрос *«Государство провозгласило курс на модернизацию российской экономики. Понятны ли Вам практические меры к реализации намеченного курса?»* ответили следующим образом: более трети заявили, что практические меры им не понятны; 1/2 директоров сказали, что полной ясности нет, кое-что они знают из выступлений руководителей страны; 8% ответили, что им понятно только то, что относится к их предприятию. Только около 1/10 опрошенных сказали, что практические меры им понятны. Такая же картина складывается и из интервью, проведенных с директорами: ясности в отношении того, каким образом будет осуществляться модернизация, у них до сих пор нет.

5. Социальная память и неизменность ориентаций на государство

Особую роль в ценностной переориентации руководителей предприятий играет социальная память. Ее роль двоякая. С одной стороны, укоренившиеся советские установки и стереотипы поведения еще долго будут сказываться: преодолеть ориентацию на государство, зависимость от него не просто. Трудно полагаться только на себя, на собственные силы. Рисковать и не рассчитывать на помощь государства. С другой стороны, происходит разрушение выработанных в советское время нравственных ценностей, которые и в современных рыночных условиях способствовали бы развитию российской экономики. К

примеру, такие установки, как государственный подход к развитию своего предприятия и ответственность за трудовой коллектив, забота о нем. Утрата таких ценностей во многом предопределила распространение ориентаций не на развитие предприятий, а на получение быстрых спекулятивных денег.

Заключение

Проанализировать рыночную переориентацию руководителей российской промышленности можно только в рамках попыток государства перевести российскую экономику на рыночные рельсы. Фактически – это трудный путь поиска подходящей для нашей страны модели рыночной экономики. Это долгий путь от внедрения первых элементов рынка в период перестройки, через «шоковую терапию» начала 1990-х годов и кончая сегодняшними медленными и неуверенными шагами в сторону современного рынка. Как и советский опыт управления промышленными предприятиями, государственная практика рыночных преобразований отражается в сознании высшего менеджмента российской промышленности. Это привело к тому, что их социальные установки зачастую приобретают двойственные формы: ориентации на свободное предпринимательство, одновременно сочетающееся с надеждами на всестороннюю государственную поддержку.

Литература:

1. Бунич А. Осень олигархов. История приватизации и будущее России. М.: Яуза, Эксмо, 2005; Муравьев А.А. Обновление директорского корпуса на российских приватизированных предприятиях//Российский журнал менеджмента. 2003. Том 1. № 1. – С.79.
2. Интеграционные процессы, корпоративное управление и менеджмент в российских компаниях/Под ред.Т. Долгопятовой. М.: АНО «Проекты для будущего: научные и образовательные технологии». 2006.
3. Симчера В. Эффективность использования национальных ресурсов в России за 100 лет //Экономические системы. 2009. № 5. – С. 20.

Кораблева Г.Б. (Екатеринбург)

Профессиональные объединения преподавателей и академические свободы

Профессии как виды деятельности, служащие источником дохода и требующие для своего выполнения специальной подготовки и обучения, появляются и достаточно быстро

дифференцируются в результате разделения общественного труда. В процессе их дифференциации возникает и объективная потребность в создании профессиональных объединений и сообществ, целью которых становится защита интересов представителей конкретных профессий.

Прообразом современных профессиональных объединений являются средневековые гильдии ремесленников, основные функции которых определялись потребностью в сохранении и воспроизводстве сложившихся профессиональных общностей. В свое время, исследуя профессиональные корпорации, Э. Дюркгейм обратил внимание на тот факт, что впервые профессиональные объединения ремесленников – коллегии – возникают в Римской империи. Данный процесс стимулировался государством, которое закрепило профессиональные функции за определенными группами населения и использовало систему жестких санкций за их невыполнение.

Данные ремесленные коллегии представляют для нас интерес именно тем, что выступают прообразом современных профессиональных объединений. Объединения ремесленников строились по типу семьи. Покровитель или покровительница коллегии часто носили звание отца и матери. Члены ее называли себя духовными братьями и поклонялись единому богу, который был покровителем данной профессии. По мнению Э. Дюркгейма, они скорее выступали религиозными объединениями, коллегиями, жизнь которых регламентировалась религиозными нормами.

Дальнейшая институционализация профессиональных сообществ и их легитимизация происходит уже в XI-XII вв. в Европе и связана с появлением специфических профессиональных объединений – гильдий ремесленников, основные функции которых определялись потребностью в сохранении и воспроизводстве сложившихся профессиональных общностей.

Достаточно долго гильдии как историческая форма профессионального объединения сохраняли свои генетические корни с институтом семьи: обучение профессии осуществлялось с детства, тайны мастерства передавались по наследству членам семьи. Взять в семью ученика, обучить его ремеслу можно было только по разрешению гильдии. Гильдия разрабатывала и систему норм, кодексы поведения, регулирующие отношения между мастерами, между мастерами и их учениками, определяла требования к уровню квалификации и качеству продукции вплоть до стиля одежды и внешних символов ремесла.

Гильдии отличались высоким уровнем аскриптивности образцов поведения и социальных ролей. Они способствовали формированию и воспроизводству особого типа общностей – профессиональных не на уровне племени, семьи, поселения, а уже на уровне общества, оформленного в государственную структуру.

Гильдии как профессиональные объединения обладали своими отличительными признаками:

- формировались по признаку профессионально специализированных видов деятельности;

- имели характер закрытого объединения, что предполагало членство по признаку занятия определенным видом профессиональной деятельности и направленность на защиту интересов только членов своей ассоциации. Гильдиям это было необходимо для монополизации деятельности. Обособление профессиональных сообществ уже в средневековых гильдиях подкреплялось обязательными внешними атрибутами, определенной символикой: ритуалами посвящения в мастера, вручением отличительных знаков, дипломов, созданием гимнов, девизов, унификацией формы одежды и т.п.;

- создавали собственные профессиональные нормы, образцы и кодексы поведения. Каждая гильдия имела свои нормы и стандарты, гарантирующие качество работы, защищающие тайны мастерства, регулирующие отношения между ее членами и даже проведение свободного времени, организацию праздников, поведение в быту и т.д.;

- формировали системы санкций за нарушение норм и законов профессионального поведения вплоть до исключения из ассоциации. В средние века такое исключение равнялось «запрету на профессию» и влекло за собой изменение социального статуса личности и ее семьи в целом;

- осуществляли контроль над уровнем профессионализма своих членов, создав институт принудительного ученичества, систему профессионального тестирования и оформления документов, свидетельствующих об уровне мастерства;

- ограничивали доступ и вмешательство государства, политики и даже религии в дела гильдии.

Таким образом, сформировав систему норм и санкций за их нарушение, что было необходимо для осуществления совместной деятельности и социального контроля над жизнью и деятельностью членов гильдий, учреждая специальные корпоративные органы, развивая материальную и финансовую базу для своего воспроизводства, гильдии создавали устойчивые профессиональные общности.

Главная заслуга средневековых гильдий состоит в том, что они ускорили процесс институционализации профессий и тем самым создали экономическую, организационную, нормативную и социальную базу для формирования современных профессиональных союзов и ассоциаций.

Основой данных процессов стала промышленная революция, которая привела к формированию современных социальных организаций, основанных на объединении людей

разных профессий в рамках нового типа предприятий и учреждений для достижения единых организационных целей. Но она же привела и к появлению противоречия между интересами профессиональных объединений и интересами организации в целом. Т. Парсонс формулирует его как противоречие между ассоциациями и бюрократией [5, с. 241-243]. По мнению ученого, первый тип объединений порождает коллегиальный образец организации, а второй – бюрократический.

Что отличает эти два вида организаций? Функционирование и развитие первых определяется потребностями их членов, заинтересованных прежде всего в сохранении и поддержании высококвалифицированных специалистов в конкретной области профессиональной деятельности, и предполагает высокую степень автономии и свободы от сторонних инстанций и бюрократических структур, а также коллективную выработку решений. Ассоциации – это преимущественно добровольные объединения. Бюрократические же организации имеют заданную целями организации иерархическую структуру. Их задача – подчинение целей и интересов разных профессиональных групп и объединений достижению единой организационной цели.

Большинство предприятий, особенно промышленных, существует в противоречивом единстве этих двух объединений. Но, по мнению ученых, есть тот вид социальных организаций, где противоречие между бюрократической структурой и свободным объединением профессионалов минимально – это университеты, поскольку они изначально представляли собой самоуправляемые корпорации студентов и преподавателей, взаимодействие которых между собой и с обществом базировалось на том, что позднее назвали принципом академической свободы [5, с. 243]. .

Начиная с XII в., содержание «академической свободы» включало в себя право университета на самоуправление и собственное ведение хозяйства, право факультетов на комплектацию должностей, свободу преподавания для профессоров и доцентов и свободу доступа в университет для студентов. Но при этом данные права частично либо ограничивались государством, либо контролировались им. Например, самоуправление осуществлялось под государственным правовым надзором, а комплектация должностей факультетами ограничивалась властью министра [9, с. 14-15].

В США в 1915 г. Американская ассоциация профессоров университетов приняла, а в 1940 г. расширила определение академической свободы, под которой понималось право и обязанность университетов «содействовать человечеству в поиске и накоплении совокупности знаний», «обучать студентов основам наук» и «готовить специалистов для работы в различных отраслях государственной службы», а также «свободу профессора

выражать свои мысли по вопросам, выходящим за рамки непосредственной академической квалификации» [1].

С тех пор вопрос об академических свободах университетов и их преподавателей регулярно обсуждается в самых разных аудиториях. Филип Г. Альтбах, стипендиат профессуры Монана и директор Центра международного высшего образования Бостонского колледжа, отмечает, что «Некоторые сейчас определяют академическую свободу как буквально все, что содействует эффективному обучению и научным исследованиям – привлечение преподавателей к процессу управления университетом, надлежащее финансирование высших учебных заведений, наличие подходящих условий для преподавания и обучения, таких как соответствующие стандартам аудитории и современные технологии. Понятие «академической свободы», таким образом, расширяется до всех факторов необходимых для функционирования успешного университета» [1].

Реализация принципа академической свободы в настоящее время тесно связана с деятельностью профессиональных ассоциаций преподавателей высшей школы. В различных странах такие объединения имеют свою историю и особенности деятельности.

В практике США защиту свобод преподавателей и согласование деятельности вузов выполняет Американская ассоциация университетских профессоров, которая свою цель видит в продвижении академической свободы и общего управления, определении фундаментальных профессиональных ценностей и стандартов высшего образования, и обеспечении вклада высшего образования на общее благо [2]. Координирующие функции выполняют и другие ассоциации университетов и колледжей (Ассоциация американских колледжей, Ассоциация американских университетов, Американская ассоциация университетских профессоров). Такие ассоциации создаются как на уровне федерации, так и в отдельных штатах [7].

Британская ассоциация учителей и преподавателей университетов является объединением профессионалов в области образования по всей Великобритании и решает подобные задачи. В российской высшей школе функции подобных ассоциаций в течение многих лет пытался выполнять Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации. Но профсоюзы – это форма объединения наемных работников, функции которой существенно отличаются от профессиональных ассоциаций.

Что отличает профессиональные ассоциации и профессиональные союзы в их классическом понимании? Прежде всего, характер объединения: профессиональные ассоциации создаются по признаку принадлежности к профессии, а профсоюзы по производственному признаку. Например, Профсоюз работников народного образования и науки РФ объединяет согласно уставу данной организации «работников, связанных общими

профессиональными, социальными и трудовыми интересами по роду их деятельности в образовательных учреждениях различных типов и видов, органах управления в сфере образования, организациях, предприятиях и учреждениях образования и науки любых организационно-правовых форм и форм собственности, и обучающихся в образовательных учреждениях профессионального образования» [8] Следовательно, членами данного профсоюза являются и учителя средней школы, и воспитатели детских садов, и работники вспомогательных служб, и чиновники управлений образования, и профессора университетов.

Разные формы объединения работников образовательной сферы отличаются также и по целевой направленности деятельности. Профессиональные ассоциации в своей традиции придерживаются социально ориентированных целей, что определяется формированием и развитием этической составляющей профессии и профессиональной общности, контролем качества профессиональной деятельности, влиянием на содержание подготовки специалистов, поддержкой инноваций в профессиональной сфере. В зависимости от статуса профессиональной ассоциации в разных странах некоторые из них и в настоящее время обладают правом «запрета на профессию» (ассоциации врачей, юристов в США могут лишить своего члена лицензии на право деятельности). Сегодня их деятельность связана с процедурами лицензирования профессиональной деятельности, применением различных форм передачи профессионального опыта, выработкой критериев и показателей профессиональной компетентности в конкретных профессиональных видах деятельности.

Профсоюзы создаются для решения внутренних проблем и задач своих членов, хотя и декларируют идеи борьбы за достойную жизнь и свободное развитие граждан, снижение уровня социального неравенства, повышение доходов рабочего класса, обеспечение всеобщего доступа к базовым социальным услугам приемлемого качества [6].

Их работа, как формы объединения трудящихся, направлена на регулирование трудовых отношений работника и работодателя и не распространяется на координацию образовательной деятельности преподавателей высшей школы, экспертную оценку качества их работы, лицензирование профессиональной деятельности или оценку профессионального поведения со стороны компетентного профессионального сообщества.

Эти функции реализуются на уровне исполнительных органов государственной власти, определяющих круг лицензируемой деятельности, аттестацию организаций и учреждений и отдельных групп работников, утверждающих государственные стандарты. На уровне организаций нормы и стандарты профессиональной деятельности закрепляются в должностных инструкциях. Но, как показывает практика, формы внешнего контроля над уровнем компетентности и профессионализма специалистов без использования внутрипрофессиональных механизмов и инструментов малоэффективны. Такие механизмы,

по нашему мнению, действуют только на уровне профессиональных ассоциаций, имеющих институциональную природу и доказавших свою эффективность в течение длительного исторического периода.

В российской практике профессиональные ассоциации начали формироваться достаточно поздно – в конце XIX-начале XX веков. В советский период развития страны к их числу по содержанию деятельности и ассоциативным признакам можно отнести (и то только отчасти) творческие союзы, такие как Союз журналистов России, Союз театральных деятелей, Российское авторское общество и т.п. Но и они на протяжении своей «советской» истории выполняли функции государственных профсоюзов, что находит отражение и в их сегодняшних программах.

Вместе с тем потребность в определенных видах профессиональных объединений растет. И за последнее десятилетие подобные профессиональные ассоциации растут как грибы. В настоящее время в Интернете открыты сайты 138 ассоциаций.

В сфере профессиональной деятельности в высшей школе сегодня также создано множество ассоциаций, ставящих задачу консолидировать представителей профессии, обеспечить возможность научного общения, способствовать подготовке профессиональных кадров.

Но пока эти ассоциации чаще решают «межведомственные» проблемы, чем влияют на реальную практику профессиональной деятельности. Например, в сфере социологической профессиональной деятельности сегодня созданы несколько социологических ассоциаций, ставящих задачу консолидировать представителей социологической профессии, обеспечить возможность научного общения, способствовать подготовке профессиональных кадров. Но пока эти ассоциации чаще решают «межведомственные» проблемы, чем влияют на реальную практику профессиональной деятельности. Подобная ситуация существует и в других профессиональных объединениях преподавателей высшей школы – журналистских, медицинских и т.д.

Таким образом, к сожалению, пока еще практика деятельности профессиональных ассоциаций в России демонстрирует их функциональную ограниченность и свидетельствует о том, что функции профессиональной экспертизы, контроля уровня профессионализма и социальной ответственности, без которых университетские свободы в их современном понимании не могут быть реализованы, данные ассоциации на себя не принимают. Не решают они и вопросы, связанные с социально-трудовыми отношениями, оставляя это поле деятельности профессиональным союзам.

По нашему мнению, для российских университетов давно назрела необходимость создания принципиально новой профессиональной ассоциации преподавателей высшей

школы, способной на основе интеграции усилий реализовать университетские свободы в их современном понимании.

Но создавая новые профессиональные ассоциации преподавателей высшей школы или реформируя деятельность уже существующих, следует учитывать те трудности и проблемы, с которыми столкнулись европейские и американские объединения профессионалов подобного типа. Прежде всего это проблемы, связанные со стремлением стандартизировать и контролировать распространение экспертного знания, а также лоббировать интересы определенной группы на уровне государственных органов при снижении уровня профессиональных услуг [3, с. 27-29]. По мнению экспертов, это делается за счет монополизации профессионального знания, превращения его в уникальное и кодифицированное для дальнейшей трансформации такого знания в престиж; использования профессиональной этики в целях создания публичного образа профессии с абсолютизацией собственной компетентности и альтруизма для получения высокого уровня социально-экономических вознаграждений; укрепления практики «закрытия» профессий, что приводит, по мнению некоторых, к снижению уровня профессионализма.

Известный специалист в области социологии профессий Т.Х. Маршалл называет иные причины снижения профессионализма. Он видит их в профессиональном индивидуализме, отсутствии стандартов на профессиональные услуги и специфике отношений с клиентами, а совсем не в профессиональных ассоциациях, которые по его мнению:

- обеспечивают гарантии технической эффективности своих членов. Специфика их работы состоит при этом не в постоянном надзоре и контроле над деятельностью профессионалов, а в проверке их способностей до вхождения в профессию, на стадии подготовки;

- навязывают членам ассоциации этический кодекс, обязывающий их оказывать услугу всегда и везде, где она требуется, воздерживаться от конкуренции и уважать доверие клиента;

- защищают профессиональное сообщество от попадания в него неквалифицированных специалистов и создают для него достойные условия труда, поддерживая стандарт вознаграждения [7, с. 107].

Актуализация потребности в преподавателях-профессионалах, на которых основывается эффективность функционирования всей системы высшего образования, солидаризации их профессиональных интересов приведет со временем и в России к превращению профессиональных сообществ ассоциативного типа в действенный инструмент реализации тех академических свобод, которые так необходимы современному сообществу преподавателей.

Литература:

1. Альтбах Филип Г. Академическая свобода: реалистическая оценка// Международное высшее образование. 2009. № 57. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ihe.nkaoko.kz/archive/13/> (дата обращения 05.01.2013).
2. Американская Ассоциация Университетских Профессоров [сайт]. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.aaup.org/AAUP/comm/rep/Z/ecstaterreport11-12/default.htm> (дата обращения 07.12.2012).
3. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий: становление дисциплины и перспективы ее развития//Профессиональные группы: динамика и трансформация. [Электронный ресурс]. М., 2009. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
4. Маршалл Т.Х. Новейшая история профессионализма в связи с социальной структурой и социальной практикой//Журнал исследований социальной политики. Т. 8. 2010. № 1.
5. Парсонс Т. О построении теории социальных систем: интеллектуальная биография//Система современных обществ. М.: Директ-Медиа, 2007.
6. Развитие профсоюзов в России (часть 3). [Электронный ресурс]. URL: – Режим доступа: <http://www.nash-profsouz.ru/content/razvitie-profsoyuzov-v-rossii-chast-3> (дата обращения 05.12.2012).
7. Соединенные штаты Америки. Создание и эволюция высшей школы. [Электронный ресурс]. URL: http://ecsocman.hse.ru/data/907/669/1219/sistemy_vo_ch2_5-SShA.pdf (дата обращения 07.12. 2012).
8. Устав профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ed-union.ru/> (дата обращения 06.02.2013).
9. Шнедельбах Г. Университет Гумбольта//Логос. 2002. № 5-6. [Электронный ресурс]. URL: <http://magazines.russ.ru/logos/2002/5/shedel.html> (дата обращения 08.05.2013).

Лазаревич К.А. (Санкт-Петербург)

Возможности применения акторно-сетевой теории к исследованию внутрифирменных трудовых отношений

Акторно-сетевая теория пришла на смену интегративной парадигме в социологии и соединила действие и структуру, микро- и макро-анализ. Однако это стоило ей отказом от объяснительного принципа, принятого в социологии – любое объяснение заменяется

«плотным описанием». Фирма – является ярким примером объекта изучения акторно-сетевой теории. Внутрифирменные трудовые отношения подвержены таким же изменениям и трансформациям, как и сама фирма – на сцене собирается слишком много игроков (людей и не-людей), которые должны поддерживать связи друг с другом, что не так просто в изменяющихся условиях. Акторно-сетевая теория не дает рекомендаций, как решать возникающие в организации трудовые проблемы, но она позволяет увидеть, как на самом деле действуют акторы, и кто этими акторами является.

Акторно-сетевая теория не признает различий между объективизмом и субъективизмом – в методологическом плане два этих уровня равны. Этот принцип называется «принципом симметрии». Принцип симметрии означает, что социолог должен воздерживаться от понимания “социального порядка” как иерархического и схематического универсума, в котором существуют уровни, в котором одни составляющие детерминируют другие. Дж. Ло в своей книге «Organizing Modernity» говорит, что нет априори никакой причины наделять привилегией структуру, и тем самым давать ей право доминировать над действием, или макро-уровню доминировать над микро- [1, с. 15]. Существование таких уровней методологически отрицается. Все социальное должно объясняться в эквивалентных терминах.

Следуя **принципу симметрии**, «социальное» (в традиционном понимании) также отрицается. Следовательно, точка зрения о том, что социальный порядок, на самом деле просто социальный (simply social) тоже отвергается. Социальное больше не понимается как взаимодействие исключительно индивидов друг с другом. Б. Латур считает, что «комплексное социальное взаимодействие» существовало еще до возникновения человека [2, с. 80]. Взаимодействие бабуинов представляется ему крайним случаем интеракционизма, так как действующие субъекты физически присутствуют в одном месте и времени, они прибегают к коммуникации, и их последующие действия обусловлены действиями других. Здесь мы можем говорить о социологии обезьян, однако, нас интересует, каким образом устроены человеческие сообщества.

Представители акторно-сетевой теории говорят, что социальное возникает не только там, где есть люди, а, скорее там, где есть посредник. Посредник или медиатор – это любой носитель информации: человек, институт, вещь, технология. Однако нельзя воспринимать посредника как средство. Медиа – не только то, что «между» человеком и человеком, человеком и предметом. Медиа «изменяет обе стороны отношения медиации» [3, с. 72]. Дж. Ло утверждает: «Более того, я настаиваю, что то, что мы называем социальным, на самом деле, *материально гетерогенно* (materially heterogeneous): разговоры, тексты, тела, машины, архитектура – все это и многое другое запутывается (implicated in) и представляет

социальное. Таким образом, этот вопрос приобретает новую форму. *Проблема социального порядка заменяется множественными процессами социального упорядочивания»* [1, с. 2].

Акторно-сетевая теория утверждает, что не существует универсальных законов, по которым действуют люди, скорее, социологическое исследование должно строиться на принципе включения в исследование всех факторов, которые существуют в каждой уникальной ситуации. Так, М. Каллон придерживается следующей позиции: необходимо исследовать условия, в которых вынуждены действовать люди, и неважно, социальные это условия или экономические [4, с. 5]. Принцип симметрии вынуждает исследователя включить в свое исследование не-людей: вещи, технологии, средства коммуникации. Акторно-сетевая теория – это широкая методологическая перспектива, которая подходит для изучения самых разных социальных феноменов, в том числе трудовых отношений.

Современная фирма – это совокупность гетерогенных элементов, которые находятся во взаимодействии. Гетерогенность элементов заключена в различной природе составляющих организацию сущностей: фирма существует за счет действующих и взаимодействующих людей и вещей. Исследователь работы организации должен занять позицию наблюдателя, а не интерпретатора. Быть интерпретатором – значит добавить к существующим объектам (работникам, записям, отчетам) какой-то третий объект (социальная мобильность, потребность, социальная иерархия, отношения господства и подчинения – любые категории из сферы умозрительного), однако это противоречит позиции исследователя, который придерживается данной методологии. Акторно-сетевая теория утверждает, что акторы способны все объяснить самостоятельно. Поэтому сбор данных в исследуемой организации должен проходить по аналогии с этнографической работой: задача исследователя – заниматься тщательной записью того, что он наблюдает. Б. Латур говорит: «У нас мало хороших описаний чего-либо: что такое компьютер, программа, формальная система, теорема, компания, рынок. Мы практически ничего не знаем о вещи, которую вы [социолог] исследуете – организации» [5, с. 5]. Таким образом, исследователь трудовых отношений в организации не должен заниматься селекцией и интерпретацией полученных данных, только описанием. Такую работу можно назвать этнографической. Текст «хорошего этнографа», как называет его Дж. Хесс, должен приобрести характер «плотного описания». Это значит, что «хорошие этнографии часто проблематизируют или усложняют то, что считается само собой разумеющимся (например, категории здравого смысла, которыми пользуются социальные исследователи, политики, активисты, ученые) [6, с. 48]. Б. Латур говорит о том, что только тщательно собранная информация может составить по-настоящему полное описание, которое впоследствии может что-то сказать о реальном положении дел. Лозунг акторно-сетевой теории: «Назад к объекту!».

«Плотное описание» позволяет понять, почему отношения внутри организации стали протекать определенным образом. Б. Латур считает, что если возникает необходимость объяснять собранные данные – это свидетельство того, что данные собраны неполно: «Если ваши описания требуют объяснения, то это плохие описания» [5, с. 6]. Необходимость в объяснении появляется в том случае, когда исследуемые акторы действуют по непонятным причинам и к неопределенным целям, или же, в случае, когда тот, кого исследователь считал деятельным актором, на самом деле, является посредником («болванчиком», «куклой»). Именно здесь уместно сказать о том, что акторно-сетевая теория считает сетью.

Сеть – это устойчивая совокупность, состоящая из живых и неживых элементов (у М. Каллона это «социо-техническая сеть», т.к. она состоит из людей и не-людей). Сети могут расти за счет присоединения к себе нового действующего элемента, который помогает сети оставаться целостной системой. Сети активны, что опять же оправдывает термин «акторская сеть» [4, с. 12-13]. Любая сеть должна оставлять «следы», и если они обнаруживаются, то это значит, что они скрывают за собой сеть отношений между актантами.

Латур признает, что понятие сеть (network) не было удачным, так как люди думают о сетях, как о некоей всемирной паутине. Правильным было бы дать название worknet. Главное в этом термине – это элемент work, т.е. работа по установлению связи между узлами сети. Элемент сети worknet – это след оставленный агентом, которая выстраивает связь между разнородными феноменами. «Рыболов может повесить свою сеть сушиться, а латурианец – нет. Она существует лишь в акте своего исполнения, в акте связывания и сплетения» [7, с. 259].

Мы не должны стремиться описать исследуемую организацию как сеть. Мы должны описывать организацию, используя понятие «сети». Мы можем описать как сеть то, что совсем не выглядит как сеть. И наоборот, сеть взаимодействий может быть совершенно не важна для исследователя, если она не участвует в установлении связей с другими элементами. Фирма, в которой работают индивиды, пользующиеся различными средствами коммуникации, чипами, компьютерными программами, связями с другими фирмами, странами и культурами, и взаимодействующие друг с другом – не обязательно представляют собой сеть для акторно-сетевой теории. Чтобы фирма стала сетью (или акторской сетью) она должна работать (и, следовательно, оставлять следы), а внимание исследователя в это время должно быть обращено на движение, поток и изменения [4, с. 2].

Границы современной фирмы размыты и неопределенны. Рабочий процесс для поддержания устойчивости и конкурентноспособности заставляет включать новые технологии, средства коммуникации, использовать новое знание. Именно включение таких проблемных элементов и гарантирует устойчивость сети. Требование этого неизменного

компонента, а именно постоянно меняющихся технологий, в работе фирмы становится всеобщим. Деятельность организации теперь можно описать как потоковую, изменяющуюся [4, с. 3]. Акторно-сетевая теория помогает понять, как действует то, что изменяется с огромной скоростью. Объекты, где применяется эта теория – это организации, информация, маркетинг, наука и техника.

Внутрифирменные трудовые отношения вследствие расширения сети также трансформируются. Так как сеть расширяется за счет присоединения нового элемента: технологии, управленческого или иного решения и т.д. – другие элементы сети должны устанавливать с ним новые связи. По этой причине фирма всегда находится в состоянии неопределенности.

Наиболее удобная методологическая позиция для исследования – это найти конроверзу, или столкновение интересов. Следуя логике кейс-стади, применяемой Б. Латуром, будем считать целью любой фирмы – довести идею до готового продукта, способного быть проданным на рынке. Конроверза – это столкновение интересов, спор, который возникает внутри фирмы между ее работниками в процессе создания такого продукта. Акторно-сетевая теория, используя принцип симметрии, методологически снимает различие между людьми и не-людьми, и поэтому в процессе исследования способна ответить на вопрос, какой именно элемент сети является наиболее уязвимым или дестабилизирует всю сеть. Возможное решение такой проблемы – это введение нового элемента сети, который может трансформировать существующие связи и создать новые.

Акторно-сетевая теория ничего не утверждает о состоянии дел и не вырабатывает никаких социальных законов. Ее главное требование – это следовать за акторами и следить, куда они нас приведут. Также акторно-сетевая теория – это не готовая методология, которую можно применять к феноменам любого рода. Исследователи каждый раз обязаны проблематизировать метод акторно-сетевой теории в соответствии с объектом исследования. Таким образом, исследование внутрифирменных трудовых отношений с помощью акторно-сетевой теории не обязательно приведет к разрешению существующих проблем, однако, поможет разобраться в существующем состоянии дел. Она поможет найти в организации действующие, трансформирующиеся и изменяющиеся сущности, являющиеся узлами сети, а также или найти недостающие или проблемные сущности, которые могут дестабилизировать всю сеть. Теория не заставляет исследователя включать в свое исследование вещи, однако, они сами придут в него, если социолог будет придерживаться принципа симметрии в акторно-сетевой теории.

Литература:

1. Law J. Organizing modernity, Oxford: Blackwell, 1994. 219 p.
2. Латур Б. Об интеробъективности / Б. Латур // Социологическое обозрение. Том 6. № 2. 2007. С. 80-96.
3. Кузнецов А. Г. Медиа и онтология вещей / А. Г. Кузнецов // Медиафилософия: междисциплинарное поле исследований. / Под редакцией В. В. Савчука. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского философского общества, 2012. С. 65-86.
4. Каллон М. Акторно-сетевая теория. Перевод с англ. – Кузнецов А.Г. По изданию: International Encyclopedia of the Social & Behavior Science. Elsevier Science Ltd., 2001. 10 с.
5. Латур Б. Диалог о теории акторских сетей. Перевод – А. В. Шкурко. По изданию: В. Latour A dialog on ANT. A prologue in form of a dialog between a Student and his (somewhat) Socratic Professor <http://www.ensmp.fr/~latour/articles/article/090.html> [Электронный ресурс].
6. Хесс Дж. Д. Этнография и развитие исследований науки и технологий // Этнографическое обозрение №5, 2011. С. 40-58
7. Хархордин, О., Практики и сети / О. Хархордин // Теория практик. СПб, 2008. С. 243-261.

Лобок Д.В. (Санкт-Петербург)

Проблемы формирования современного имиджа профсоюзов

В числе представителей общественного сектора России профсоюзы являются наиболее организованной и массовой структурой. Как реальная социальная сила профсоюзы, несомненно, стремятся к формированию собственного авторитета и повышению влияния в современном обществе. Решение профсоюзами многочисленных проблем трудящихся невозможно без активной поддержки населения, без привлечения в ряды профсоюзов новых, энергичных участников движения.

Необходимым условием организационного укрепления профсоюза является активная работа по формированию делового имиджа профсоюзов и улучшению информирования общественности о результатах их деятельности.

Проблемы профсоюзов особенно обострились в период становления рыночных отношений. Сказывалось отсутствие опыта работы в условиях рынка и изменение

приоритетов современного профдвижения. Статистика членства в профсоюзах доперестроечного периода России свидетельствует о том, что в них состояло практически все трудовое население. События 90-х годов существенно изменили роль и задачи российских профсоюзов. Изменилась общественно-политическая система России, сформировались новые социально-трудовые отношения. Приватизация государственной собственности, сместила акценты общественно-политического мышления, трансформировался менталитет населения. Профсоюзы встали перед проблемой преобразования «школы хозяйствования, школы управления, школы коммунизма» в организацию, имеющую действенные механизмы защиты интересов и прав трудящихся.

Решение такого рода задач потребовало кардинального изменения всех аспектов профсоюзной деятельности от осознания собственной роли и места в современном российском обществе и государстве до пересмотра форм и методов взаимодействия с властью и работодателями.

Следствием проблем идеологического порядка и слабой информированности членов профсоюза стало снижение мотивации профсоюзного членства, особенно среди молодежи – наиболее динамичной группы, обладающей большой социальной энергией. Проявилось общее безразличие членов первичных профсоюзных организаций к массовым коллективным акциям в защиту собственных экономических интересов.

Сила и влияние профсоюзов зависит от степени единения трудящихся, чем выше процент членства в профсоюзе по отношению к не вступившим в него, тем сильнее профсоюз в целом. Кроме численности, большую роль играет мотивированность, готовность экономически и личным участием поддерживать свою организацию.

Сокращение численности членов профсоюзов внушительно: с 70 млн. человек в 90-е годы до 22 млн. на сегодняшний день.¹ Трудящиеся весьма скептически в оценке возможностей профсоюзов, они неактивны и инертны, это далеко не то количество, которое способно организованно выйти в забастовочный пикет и отстаивать собственные профессиональные и экономические интересы.

Даже на предприятиях, имеющих вполне дееспособные профсоюзные организации, рядовые члены профсоюзов слабо информированы о таких важных вещах, как заключение коллективного договора. В соответствии с опросом, проведенным по заказу ЛФП в 2011 году лабораторией по анализу и прогнозу профсоюзного движения СПбГУП, только около 24% работников знает о том, что именно благодаря коллективному договору, заключенному

¹ Данные приводятся по ежегодной статистической отчетности ФНПР за 2012 г. В то же время сами профсоюзы признают, что эти данные могут быть неточными, в силу приписок, осуществляемых в отдельных первичных профсоюзных организациях.

профсоюзной организацией с администрацией предприятия защищены социально-трудовые права работников, обеспечена достойная заработная плата и приемлемые условия труда.

60% трудящихся слабо информировано о целях и приоритетах деятельности профсоюзных организаций, с трудом представляют членами какого профсоюза они являются. 70% работников отмечает низкую солидарность членов профсоюза. Многие из работников затрудняются описать, чем конкретно сегодня занимается профсоюзная организация предприятия.¹ Несколько более четко члены профсоюза определяют, чем организация должна заниматься – отстаивание социально-трудовых интересов и защита трудящихся от произвола администрации.

Опрос свидетельствует, что 24% респондентов идентифицирует профсоюзную организацию исключительно через её социальные проекты (материальная помощь, путевки в санаторно-курортные учреждения, социально-культурные проекты). Вместе с тем более 60% считает, что профсоюзная организация, прежде всего, призвана решать экономические и правовые проблемы трудящихся. Сильная профсоюзная организация, по мнению работников, должна на равных общаться с работодателями, осуществляя эффективный контроль над условиями труда и заработной платы.

Необычайно низка активность рядовых членов профсоюзной организации, только 3% из них готовы поддержать акции, пикеты и забастовки. Большинство членов профсоюза с недоверием относится к таким инициативам, считая, что профсоюзам вряд ли удастся организовать и провести их результативно.

Таким образом, на формирование современного имиджа профсоюзов влияют следующие факторы:

1. Крайне слабая информированность трудящихся (в т.ч. и членов профсоюза) о деятельности как профсоюзов в целом, так и первичной профсоюзной организации.

2. В среде работников, достаточно критично относящихся к своим профсоюзам, постепенно формируется осознание необходимости формирования более боевых, наступательных, способных отстаивать свои позиции профсоюзных организаций.

3. От профсоюзов работники ожидают не только материальной или моральной помощи, но и решения вопросов, связанных с регулированием социально-трудовых отношений. Профсоюзы, прежде всего, должны следить за соблюдением трудовых прав наемных работников. Благотворительно-распределительная функция, продолжая оставаться преобладающей, все менее отвечает ожиданиям работников, в силу сокращения финансовых и организационных ресурсов профсоюзных организаций.

¹ Наиболее критично настроены представители отраслей образования, здравоохранения и культуры.

4. Редкость разногласий и конфликтов между профсоюзами и работодателями, зафиксированная опросом, свидетельствует не столько о взаимопонимании партнеров, сколько о стремлении руководителей первичных профсоюзных организаций уйти от конфликтного взаимодействия с администрацией предприятий, из опасения потерять существующие льготы и соглашения.

5. Современный профсоюзный лидер не удовлетворяет своего социального партнера, прежде всего из-за недостатка у него широты социально-политического кругозора. Не устраивает он и рядовых членов профсоюзов, которые часто отмечают их невысокий профессионализм, недостаток необходимых в рыночных условиях знаний и умений. Подвергается сомнению и морально-этическая безупречность (честность, справедливость и т.д.) профсоюзного руководителя.

6. Большую часть информации о деятельности профсоюзов трудящиеся получают из «посторонних» средств массовой информации, которые часто отражают точку зрения работодателей или государства, дают негативную информацию о деятельности профсоюзов.

7. Профсоюзные средства массовой информации слабо влияют на формирование положительного имиджа профсоюзов в глазах предпринимателей, государства, а также членов профсоюза. Исключением может служить газета общероссийская газета «Солидарность», однако ее тираж очень мал.

8. Профсоюзная пресса практически не формирует у трудящихся положительных установок на вступление в профсоюз, продолжая «культивировать» потребительское отношение к профсоюзам.

9. Профсоюзы не ведут целенаправленной работы по формированию своего имиджа в общероссийской и региональной прессе.

10. Необходимо отметить более агрессивную «информационную» политику «альтернативных» профсоюзов, привлекающих к себе внимание со стороны журналистов, через проведение различных акций. Это позволяет им, даже при незначительном успехе своей деятельности, поддерживать в общественном мнении ореол «настоящих» борцов за права трудящихся, успешно противопоставляя себя «продажным» традиционным профсоюзам.

Перед традиционными профсоюзами в проведении и организации их информационной политики стоят две тесно взаимосвязанные проблемы:

во-первых, формирование у различных групп работников прочной и осознанной установки в пользу членства в профсоюзе и участия в профсоюзной деятельности. Тщательной проработки требуют стереотипы массового сознания в отношении роли и результативности российских профсоюзов. Современные профсоюзы России имеют

довольно размытый и противоречивый имидж – локальная организация, работающая на узкие административные цели, не вполне дееспособная, отчасти потерявшая доверие и поддержку населения, общественно-политических кругов России. Причем и мотивы, и стереотипы в отношении профдвижения различны у представителей общественности разных возрастных категорий, региональной принадлежности, социального статуса, образовательных характеристик. Все это требует кропотливого и системного изучения, оценки для дальнейшего реформирования и коррекции имиджа ФНПР;

во-вторых, формирование нового профсоюзного актива, который был бы внутренне ориентирован на систематическую и долговременную профсоюзную работу, мог бы составить впоследствии достойную смену старшим поколениям профлидеров и был бы способен эффективно и осмысленно работать в новых рыночных условиях. Основными составляющими положительного имиджа (авторитета, репутации, престижа) профсоюзного руководителя являются сегодня: а) мировоззрение и общая культура; б) профессионализм; в) компетентность; г) готовность к действиям (активность); д) социальные и нравственные качества. Данный «имиджевый» набор вполне подтвердило проведенное исследование.

Решение первой задачи требует серьезной, дифференцированной по социально-демографическим группам работы с существующими и потенциальными ожиданиями работников от профсоюза, активного вовлечения трудящихся в профсоюзную деятельность, повышения уровня информированности о деятельности профсоюзов на всех уровнях.

Однако долговременный успех на этом направлении невозможен без решения второй задачи.

Решение обеих задач неминуемо требует серьезной политической и мировоззренческой работы по утверждению в сознании людей (в первую очередь молодых) ценности производительного труда, социальных прав трудящихся и объединения трудящихся в борьбе за свои права. Эти установки объективно противостоят чисто рыночной идеологии с ее культом собственника-индивидуалиста, и “реабилитация” этих понятий в нашем “реформированном” обществе потребует активной работы профсоюзов на политическом поле.

Функционирование системы социального партнерства в Тюменской области

Исследование процессов становления и развития социального партнерства показывает, что идет активный процесс разработки концепции социального партнерства, которая базируется на исторических традициях российской теории и практики взаимодействия участников социально-трудовых отношений, а также учитывает реальный уровень социально-экономического развития и опыт зарубежного социального партнерства.

Социальное партнерство отражает исторически обусловленный компромисс интересов главных субъектов современных экономических процессов. Трудовые ресурсы начинают играть роль решающего фактора в современном производстве; государству принадлежит существенная роль в регулировании трудовых отношений; повышается социальная функция предприятия; в регулировании социальных конфликтов происходит отказ от социальной конфронтации и переход к договорным отношениям на основе системы социального партнерства.

Возникновение и развитие законодательства о социальном партнерстве связано с необходимостью установления правовых мер, с помощью которых, в известной степени, можно преодолеть негативные последствия существующей противоположности интересов работников и работодателей в сфере труда, а также добиться оптимального согласования их интересов и социально-экономических возможностей при определении условий труда и его оплаты и тем самым предупреждать серьезные трудовые конфликты сторон трудового правоотношения.

Трудовые отношения в Тюменской области развиваются в русле социального партнерства как обязательной составной части устойчивого развития общества, несмотря на определенные трудности. Складываются объективные основы для упорядочения и совершенствования системы социального партнерства на областном уровне. Важнейшими из них являются:

- развитие многообразных форм собственности и хозяйствования;
- становление, наряду с государственной властью, местного самоуправления;
- замена иерархической подчинённости отношениями равноправного партнерства, построенного на балансе интересов. Это относится как к отношениям центр – субъект Федерации, так и к отношениям внутри региона;

- усложнение социальной структуры общества (формирование новых социальных групп: предпринимателей, среднего класса, наёмных работников) и обновление субъектов социального партнерства;

- обострение социальных проблем в обществе [1].

Трипартизм в регионе реализуется такими субъектами, как Правительство Тюменской области, Тюменское межрегиональное объединение профсоюзов «Тюменский областной совет профессиональных союзов» и Региональное объединение работодателей «Союз работодателей Тюменской области». Основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения, является [региональное соглашение](#) на 2011-2013 гг. [2]. В нем нашли отражение взаимные обязательства сторон в области экономической политики, заработной платы, развития рынка труда и содействия занятости населения, реализации мер социальной поддержки населения, условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности, развития социального партнерства.

Развивается законодательная база Тюменской области по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и социального партнерства. Принятая в 2006 г. Концепция развития системы социального партнерства на территории Тюменской области определила организационные, и правовые механизмы, необходимые для полноценной реализации Концепции. Осуществлению социального партнерства в нашем регионе способствует Закон «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области» (№155 от 24.06.2003).[3]. *Предметом* правового регулирования являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения между работником и работодателем, в том числе, порядок организации и функционирования социального партнерства в Тюменской области.

Социальное партнерство способствует достижению общественного согласия, содействию многоуровневому договорному регулированию социально-трудовых отношений, согласованию социально-экономических интересов работников, работодателей, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Для начала определимся с основными *субъектами* системы социального партнерства в Тюменской области (ст. 2 указанного закона):

– представители работников – профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

– представители работодателей – руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с

действующим законодательством, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами;

– объединение работодателей – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления;

– областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений – комиссия, сформированная на паритетных началах из представителей областных объединений профсоюзов, областных объединений работодателей и исполнительных органов государственной власти Тюменской области;

– территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений – комиссия, сформированная на паритетных началах из представителей территориальных объединений профсоюзов, территориальных объединений работодателей и соответствующих органов местного самоуправления;

– комиссия по ведению переговоров – комиссия, сформированная на паритетных началах из представителей работодателя и представителей работников в организации.

Определив основных субъектов социального партнерства, перейдем к характеристике их деятельности. Тюменская областная Дума принимает законы, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, дает их толкование, осуществляет контроль за их исполнением. В сферу компетенции исполнительных органов государственной власти Тюменской области включаются:

- разработка и реализация мероприятий, направленных на сохранение и развитие трудового потенциала граждан, проживающих в Тюменской области;

- проведение мониторинга своевременной выплаты заработной платы в организациях области, ситуации на региональном рынке труда;

- определение системы оплаты и стимулирования труда (условий оплаты труда) работников государственных учреждений Тюменской области;

- взаимодействие с работодателями, профессиональными союзами, иными общественными организациями по вопросам трудовых отношений;

- участие в урегулировании коллективных трудовых споров в Тюменской области;

- государственная экспертиза условий труда, организация сертификации работ по охране труда в организациях.

В задачи профсоюзов по регулированию трудовых отношений входят представление и защита интересов их членов по вопросам индивидуальных трудовых споров, а также коллективные права и интересы работников. Также профессиональные союзы участвуют в

разработке и принятии проектов нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых отношений работников.

Система социального партнерства в Тюменской области осуществляется на региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном и локальном уровнях. На региональном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Тюменской области. На отраслевом (межотраслевом) уровне формируются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях). Основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании устанавливаются на территориальном уровне. На локальном уровне вырабатываются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Основными целями социального партнерства в Тюменской области зафиксированы:

- объединение усилий партнёров для согласованных действий, направленных на совершенствование социально-экономической защиты жителей области;

- предупреждение и совместное разрешение возникших негативных явлений и конфликтов в социально-трудовой сфере;

- создание условий для обеспечения занятости населения и развития рынка труда.

Важными составляющими целей социального партнерства в период становления рынка являются:

- формирование механизма коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений,

- поэтапное повышение доходов населения на основе роста производительности труда, повышения эффективности производства;

- обеспечение занятости и социальной защиты населения, охраны и безопасности труда и профессионального обучения работников, сохранение трудового потенциала общества [4].

Стороны социального партнерства при проведении переговоров, разработке и заключении соглашений и коллективных договоров руководствуются также генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевыми тарифными и профессиональными соглашениями, областным соглашением между Правительством Тюменской области, областным объединением профсоюзов и работодателями (предпринимателями).

Для согласования социально-трудовых интересов сторон социального партнерства, содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений, предотвращения коллективных трудовых споров и конфликтов созданы комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений в Тюменской области. Территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений осуществляет свою деятельность в соответствии с законами Тюменской области, положением об этой комиссии, утвержденным представительным органом местного самоуправления.

Развитие коллективно-договорного процесса в Тюменской области является важной составляющей деятельности сторон социального партнерства в целях совершенствования трудовых отношений. В течение 2006-2013 г.г. на территории Тюменской области коллективных трудовых споров и забастовок не зарегистрировано. Следовательно, большинство вопросов, возникающих в сфере социально-трудовых отношений, урегулируются в системе социального партнерства.

Совершенствование системы договорных трудовых отношений, расширение деятельности по заключению коллективных договоров и отраслевых соглашений, усиление контроля за соответствием их содержания нормам трудового законодательства позволит создать эффективный механизм защиты трудовых прав и обеспечения социальных гарантий.

Рекомендации по совершенствованию системы социального партнерства можно разделить на два блока – организационный и правовой. Первый представлен следующими мероприятиями:

- обучение кадров, профессионально занятых в органах социального партнерства;
- введение спецкурса по социальному партнерству в программы подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров руководителей, профсоюзных работников;
- издание учебно-методической литературы по вопросам социального партнерства;
- разработка и тиражирование социальных технологий партнёрских отношений, позволяющих перевести язык науки и опыта на конкретный язык практики управления (технологии выработки социальной политики региона, оценки социально-экономической ситуации и социальной напряженности, переговорного процесса и регулирования конфликтных ситуаций, разработки трехстороннего соглашения и коллективного договора);
- подготовка методических рекомендаций о работе субъектов социального партнерства;
- распространение и обмен опытом по снижению социальной напряженности и конфликтности на разных уровнях.

Правовой блок включает реализацию следующих направлений по развитию системы социального партнерства включает:

- расширение объема полномочий государственных органов по труду в отношении нарушителей трудовых прав работников;

- увеличение контроля со стороны государственных органов по труду за содержанием коллективных договоров на предмет их соответствия нормам трудового законодательства (особенно в сферах торговли и строительства, мелкого и среднего бизнеса, в бюджетном секторе);

- усиление ответственности работодателей за нарушение обязательств по коллективным договорам и уклонения от участия в переговорах по поводу заключения, изменения и внесения дополнений в коллективный договор;

- доведение до работников информации о содержании коллективного договора и деятельности профсоюзной организации по защите нарушенных прав работников, решению спорных вопросов, трудовых конфликтов, а также контролю за исполнением обязательств сторон по коллективному договору;

- повышение юридической грамотности населения, предоставление возможности бесплатного получения юридических консультаций относительно порядка действий в случаях нарушения трудовых прав, составления и регистрации коллективных договоров.

Также представляется необходимым осуществление следующих конкретных мероприятий:

1. Отработать механизм обеспечения участия органов социального партнерства в разработке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в соответствии с положениями ст. 35.1 ТК РФ.

2. Конкретизировать содержание трехсторонних и двухсторонних взаимоотношений; наполнить соглашения всех уровней и коллективные договоры социально-трудовыми стандартами, конкретными показателями объема и качества удовлетворения основных потребностей граждан, возникающих и реализующихся в социально-трудовой сфере (уровни заработной платы, критерии безопасности условий труда и др.).

3. Укрепить профессиональные союзы, совершенствовать механизм выражения профсоюзами интересов своих членов, отстаивания их законных прав, сохранения массовости и единства профсоюзного движения.

4. Совершенствовать законодательную базу путем принятия областных законов о социальном партнерстве, об объединении работодателей, коллективных договорах и соглашениях в Тюменской области для более полного законодательного основания системы социального партнерства, прав участвующих сторон, принципов формирования и статуса органов системы.

Временные рамки становления системы социального партнерства, в том числе, и на

региональном уровне, сейчас невозможно установить даже приблизительно, поскольку определяющими в данном случае являются все-таки внешние факторы, в первую очередь, экономическая стабилизация и дальнейший устойчивый экономический рост. Сейчас важнее другое – правильно определить общее направление развития и те меры, реализация которых позволит оптимально сочетать социально-экономические интересы всех участников процесса: профсоюзов, работодателей и государства.

Литература:

1. Дальнейшие пути развития и совершенствования социального партнерства в Тюменской области: материалы науч.-практич. конф. Тюмень: Изд-во Тюменского госуниверситета, 2000. – 108 с.
2. Региональное соглашение между правительством Тюменской области, Тюменским межрегиональным объединением организаций профсоюзов "Тюменский областной совет профессиональных союзов" и региональным объединением работодателей "Союз работодателей Тюменской области" на 2011 – 2013 гг.// [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://trud.admtyumen.ru/zan_to/trud_otn/reg_3_2011-2013/more.htm?id=11013586@cmsArticle (дата обращения: 09.07.2013).
3. Закон «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области» №155 (от 24.06.2003, ред.04.04.2013) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW026;n=72388>. (дата обращения: 01.07.2013).
4. Занятость населения Тюменской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://trud.admtyumen.ru/zan_to/trud_otn/soz_partner.htm (дата обращения: 03.07.2013)

Максимов Б. И. (Санкт-Петербург)

Российские рабочие 1990-х – начала 2000-х гг., их профсоюзные объединения

Актуальность рабоче-профсоюзной тематики определяется значением и одновременно проблемностью социально-трудовой сферы (социально-трудовых отношений). Проблематика российских рабочих и их профобъединений 1990-х – начала 2000-х годов актуальна ввиду того, что это особый период в рабочем и профсоюзном движении, наиболее

близкий к настоящему времени, существенный для самих рабочих и общественного производства; ему присуща специфическая проблемность.

Значимо рассмотрение рабочих как социально-профессиональной группы, одной из основных среди экономически активного населения, занятых в экономике и в социальной структуре, социальной стратификации. Каково конкретно место группы в названных структурах, каковы тенденции изменения этого места, где и как она выступает в качестве субъекта социальных изменений, а где оказывается объектом преобразований? Дело, разумеется, не только в численности, но и в значении социальной группы – в производстве, в общественной жизни в целом, в роли, которую она играет в современных общественных процессах, в развитии производства, его модернизации, движении к «обществу знаний». Какое место отведи рабочим кардинальные, в определенной степени даже радикальные общественные трансформации?

Актуальность обращения к рабоче-профсоюзной тематике подкрепляется некоторыми выступлениями рабочих в середине 2010-х, (например, рабочих завода Форда во Всеволожске), напомнивших о себе и привлечших общественное внимание.

На примере группы рабочих и сегодня можно проследить, какие трансформации произошли с работающими в результате прогрессивных по замыслам реформ, и не только в смысле уплаты неизбежной якобы «цены реформ», но и в смысле полученного результата. Не заплатили ли они не за улучшение, а за ухудшение своего положения? Рабочие в этом плане репрезентируют в значительной степени других наемных работников в сфере производства. Важно проследить отдаленные результаты реформенных преобразований, проявившиеся только в постперестроечное время.

Сохраняется интерес к рабочим (в определенной мере остаточного характера) как особой социальной группе. В частности, насколько применима марксистская концепция к современным российским рабочим и к ситуации в России, особенно в невиданном переходе не от капитализма к социализму, а в обратном направлении? И главное – каких действий можно ожидать от рабочих в перспективе?

С актуализацией инновационного движения в стране актуализировалась и проблема участия группы рабочих в качестве со-субъекта инновационной деятельности, модернизации производства (экономики) как социально-профессиональной группы и в виде отдельных рабочих.

Что касается чисто профсоюзов, то весьма актуально изучение, решение коренного вопроса о необходимом реформировании всей системы профсоюзных организаций, их ассоциаций, федераций.

Из других актуальностей назовем одну, связанную с путинскими «Разговорами со страной». В 2011 г. в таком «разговоре» нынешний президент не порицал протестные выступления, а даже приветствовал их как необходимый сигнал об ошибках, которые допускает и правительство, как реализацию права каждого высказать свое мнение [1]. Не возможно ли в таком контексте поставить вопрос о принятии, даже поощрении активности рабочих в качестве «социального ограничения», о котором говорил еще Гайдар, в качестве сигнала о нетерпимости лишений?

Разумеется, не всех названных проблемных вопросов, по крайней мере – не всех их аспектов можно коснуться в данной статье. Они названы здесь в стремлении показать актуальность исследования, когда общественный интерес к проблематике рабочих низок.

При характеристике положения, ориентаций, реальных действий рабочих, в деятельности профсоюзов можно выделить несколько этапов: 1990-е (перестроечный период); начало 2000-х (этап стабилизации производства и иных сфер общественной жизни); конец первого десятилетия 2000-х; настоящее время (попытки модернизации и продолжение стабилизации). При рассмотрении отдельных вопросов применяется методический прием: результаты исследований, выполненных автором в 1990-е, сопоставляются с данными 2000-х (по статистическим данным – до 2010 г.). Тем самым анализ приобретает характер лонгитюдного исследования, позволяющего выявить тенденции изменений в положении, ориентациях, действиях рабочих, трансформаций профсоюзов (или отсутствия таковых). Таким образом, характеристика дается по схеме: краткое напоминание отмеченного ранее, далее – констатация наличия (или отсутствия), изменений, рассмотрение их (анализ), формулирование возможных выводов. Характеристика – по необходимости – в значительной части фрагментарна, ввиду отсутствия, неполноты отдельных статистических и иных данных в настоящее время.

Одним из первых был (и есть) вопрос о трансформациях самой группы рабочих по численности, составу, пониманию (определению). Отмечалось, что по численности в доперестроечные времена удельный вес рабочих среди занятых в экономике и всего населения, как известно, повышался (в 1980-е гг. доходил до 60% всего населения, с некоторыми расхождениями с мировыми тенденциями в связи с запаздывающей модернизацией индустриального общества). В перестройку (1990-е гг.) число рабочих резко снизилось (примерно на 40%). Но это не было догоняющим цивилизованные страны движением. Это было следствием кризиса производства, реформенных преобразований, варварского отношения к человеческим ресурсам, растрате их, сопоставимой с юридическим толкованием этого термина (за которую – растрату – полагается соответствующая статья; но никто к ответственности, разумеется, привлечен не был). В процессе разрушения корпуса

рабочих кадров значительная его часть выпала в безработные (до 15%), при этом, парадоксальным образом, наиболее работоспособная часть; многие сменили (бросили) рабочие специальности, ушли из промышленности, некоторые стали постоянными «без определенного места работы, занятия» (БОМРами, БОМЗами по нашему обозначению), без регистрации на биржах труда (таблицу не приводим).

К 2005 г. численность понизилась еще без малого на 6 млн., к 2010 г – еще на 2 млн. При этом – в основном снижение коснулось квалифицированных рабочих [2].

Показательна картина изменений численности рабочих по отраслям промышленности, демонстрирующая динамику производства по этим отраслям. По статданным о промышленно-производственном персонале (состоящем на 80% из рабочих) видно, что и после 2000 г. продолжалась отмеченная тенденция уменьшения численности работников в наукоемких отраслях, отраслях отечественного производства товаров и продуктов потребления населения, усиление сырьевого характера производства, сокращение работников обрабатывающих производств. В этих производствах в целом с 2000 г. число работников уменьшилось еще на 17%. Об этом же говорят конкретные примеры краха отдельных предприятий, превращения целых регионов в депрессивные (например, текстильное производство в Ивановской области), продукция которых замещается импортом. В депрессивных отраслях положение рабочих приобретает характер социальной катастрофы ввиду отсутствия работы (занятости, рабочих мест), источников существования, ухудшения всей социальной инфраструктуры. Соответственно, с падением числа занятых в отраслях, уменьшается в них и производство продукции. Некоторый подъем начинается лишь к 2005-2010 гг.

По характеристикам, качествам состава группы отмечалось снижение уровня квалификации рабочих в результате разрушения систем их подготовки и повышения квалификации; уменьшение степени стабильности, ориентации на постоянную работу, основательное ее усвоение; ухудшение возрастного состава (молодые частично оказались в безработных, преобладающим стал старший возраст). Произошло повышение уровня образования, грамотности, общей культуры в результате долговременной тенденции, частично за счет перехода в рабочие служащих, ИТР с высшим образованием (в кризисные годы). Ухудшилось такое важное качество рабочих как отношение к труду, предприятию, типичной стала позиция неуверенности в работе, отсутствия ориентации на «кадровую работу», развитие так называемого «пофигизма», отчуждения работников от труда. Эти тенденции сохранились и к концу 2010-х. Только за 5 лет, с 2003 по 2008 г. подготовка квалифицированных рабочих сократилась на 10%. Несмотря на призывы «восстановить» систему начального профессионального образования, увеличить подготовку рабочих кадров,

число выпускников с 2001 по 2010 г. уменьшилось по профессиям промышленности с 230,9 тыс. до 174,5 тыс, в том числе:

- по профессиям производства черных и цветных металлов с 2,1 до 1,5 тыс.;
- в химическом производстве с 1,0 до 0,4 тыс.;
- в металлообработке с 117,7 до 95,9 тыс.;
- в легкой промышленности с 67,7 до 32,4 тыс. [3].

В обрабатывающих производствах доля рабочих возраста 50-60 и более лет велика, доходит до 27,4%, представляет рекордный уровень среди других видов экономической деятельности [4].

Названные процессы привели к деградации корпуса рабочих кадров и появлению острого дефицита квалифицированных рабочих.

В то же время надо отметить, что, при всех утратах и социальных травмах по П. Штомпке, группа рабочих не сошла на нет, до ничтожной, малозначимой величины, как торопятся объявить некоторые деятели, принимая тенденцию за состоявшийся факт, количество рабочих составляет более 40% занятых в экономике, в структуре промышленно-производственного персонала – около 80%. Если взять рабочих вместе со сходными специальностями (средним персоналом), то образующаяся «нижняя страта» социальной стратификации (базовое пояснение этого – ниже) имеет удельный вес в 2010 г. 64%.

Существенные изменения можно отметить в понимании группы рабочих (как другими исследователями, так и в нашем собственном). Уже тогда мы отмечали ограниченность наиболее распространенного, можно сказать упрощенного определения, применяемого до сих пор. Это определение по одному критерию – характеру труда, а внутри него – по параметру физического труда.

Однако одного этого признака, и именно качества труда в физическом выражении, уже явно недостаточно, в том числе и потому, что во многих случаях и в возрастающей степени доля физического труда в деятельности рабочих снижается, умственного – возрастает, становится доминирующей (к примеру, в работе наладчика или оператора станков с ЧПУ доля умственного труда явно преобладает). Да и ранее труд рабочих при машинах, механизмах, станках нельзя было назвать чисто физическим. А главное – доминирующее значение имеют не физические, а социально-экономические характеристики труда, положения рабочих. По взглядам автора, в настоящее время надо использовать несколько критериев при подчеркивании, что только совокупность критериев позволяет надежно отличать рабочих от представителей других групп.

Ключевым моментом выступает изменение понимания в аспекте соотношения рабочих с другими социально-профессиональными группами, состав группы в этом плане. При

доминировании социально-экономических характеристик труда, рабочие смыкаются, пересекаются с другими группами «нижнего класса», в статистике отделяемыми от рабочих (операторы, аппаратчики, машинисты, продавцы, водители, охранники, работники жилищно-коммунального хозяйства и др.), близко расположенными служащими, некоторыми представителями специалистов, также имеющими преимущественно исполнительский характер труда (хотя, возможно и не чисто физического). Образуется конгломератная группа, состоящая из представителей разных профессий, имеющих сходный статус; ядром группы являются рабочие, а среди них, в свою очередь, фабрично-заводские рабочие как классический тип работника.

Реальное проявление общности составных групп, представителей групп нижнего класса происходит в акциях протеста (совместное выступление разных, нескольких групп, подгрупп, в ориентациях на протест (у групп сходный уровень готовности участвовать в акциях протеста, в идентификации, соотнесении себя с нижним социальным слоем).

К такому толкованию приходят как российские, так и зарубежные авторы (З. Бауман, В.Л. Иноземцев, М.И. Воейков, М.Н. Макарова, Т.И. Заславская, поместившая рабочих, как отмечалось, в «базовом» и «нижнем» слоях, при этом вместе с занятыми исполнительским трудом по найму пролетаризованной интеллигенцией, крестьянами, низовыми работниками торговли и сервиса). М.Н. Макарова, обобщая взгляды зарубежных авторов, отмечает: «Все большая часть наемных работников пополняет ряды нижнего слоя, «пролетаризуется». В результате термин «рабочий класс» становится синонимом термина «нижний класс и подразумевает обозначение... представителей наемного труда, независимо от его характера» [5]. Идентификация рабочих все более смыкается с ценностными системами других групп наемных работников. В этой группе постоянно сохраняется угроза безработицы, состояние депривации, отчуждения [6].

Следствия такого подхода – группа, в составе которой находятся рабочие, не исчезает (и не исчезнет); но нижний слой (класс) широк; с включением рабочих составляет более половины занятых в экономике; «нижняя группа» (класс) является оппозиционной по своей природе, противостоящей высшему слою (элите) и отчасти – среднему классу.

Второй вопрос – о положении группы рабочих, об его изменениях в 1990-е гг. Отмечалось, что положение рабочих резко ухудшилось, практически по всем параметрам.

Занятость стала кризисной, при этом кризисной хронически. Число рабочих, прошедших в 1990-е состояние полностью или частично незанятых, сопоставимо с общей численностью рабочего класса. Даже дефицит рабочих кадров не ликвидировал безработицу в их рядах (в основном, структурную). При дефиците распространение получили переработки, которые работодатели практикуют вместо повышения цены труда, вынуждая

работать сверхурочно, нередко без повышения тарифа, до 10 и более часов в смену; рабочие вынуждены идти на переработки, чтобы сделать «приличную зарплату». Число рабочих, использующих вторичную занятость, доходило до 1/3; уже в 2007 г. квалифицированные рабочие отмечают, что из общего заработка в 9827,9 руб. 5499,1 руб. они получили за дополнительную работу (55%), неквалифицированные, соответственно, из 4733,3 – 2383,3 руб. (50%) [7].

К 2010 г. произошли улучшения в положении по отдельным направлениям, в т.ч. в аспекте занятости, но в целом тенденция абсолютного и относительно других групп ухудшения положения сохранилась.

В начале 2000-х занятость стала менее кризисной, хотя и остается неустойчивой, сопряженной с неполной занятостью. Безработица сохранилась и к 2010 г, несмотря на дефицит кадров (табл. 1).

Таблица 1

Безработица в начале 2000-х гг., в процентах

Безработные	2000	2005	2010
Руководители	5,7	2,8	2,9
Специалисты	5,0	3,5	4,0 (3,1)*
Работники среднего уровня квалификации	7,2	4,4	4,4 (6,1)*
Квалифицированные рабочие	10,9	7,0	7,3
Неквалифицированные рабочие	11,5	9,9	10,5

(Источники: Российский статистический ежегодник. 2011. Стат. сб.– М.: Росстат. 2011. – С. 133-135; Труд и занятость в России. Стат. сб. – М.: Росстат. 2011. – С. 131.)

** По разным стат. сборникам*

Увеличилось число «рабочих-невидимок», принятых без оформления трудового договора. Руководитель Минтруда О. Голодец отмечает, что в стране половина работающих нигде не числится, т.е. работает без оформления трудового договора и не только всю зарплату получает в «сером виде», но и при несчастных случаях на производстве не получает никаких компенсаций. А такие случаи нередки и весьма драматичны.

Условия труда повсеместно ухудшились вследствие разрушения систем охраны труда, развития политики экономии работодателей на здоровье работников. К 2010 г., по статданным, положение по условиям труда сохранилось, хотя минули кризисные годы, и должно бы быть улучшение. Его отсутствие объясняется пренебрежением к условиям труда, сохранению здоровья, при этом в позиции не только работодателей, но и самих работников (рабочих).

Наиболее проблемным вопросом положения рабочих оказалась оплата труда. Кроме злополучных задержек заработной платы, произошло падение ее уровня до 35-40% от дореформенного размера. Зарплата рабочих стала на 1/3 ниже таковой у служащих, не говоря

уж о руководителях), устойчиво низкой в соотношении с основными индексами жизни, особенно с субъективной нормой оплаты (которую можно считать «достойной оплатой», упоминаемой в декларациях МОТ, а также в Конституции РФ).

К 2010 г. по номинальным данным (которыми чаще всего официально оперируют) зарплата рабочих выросла в несколько раз, но по данным о реальной заработной плате она увеличилась только на 7,2% сравнительно с 1991 г.; соотношение с прожиточным минимумом, с потребительской корзиной и субъективной нормой остается практически прежним.

Наиболее наглядно это видно по данным о среднедушевом доходе, вернее всего отражающем материальное положение семей рабочих (табл. 2).

Таблица 2

Среднедушевой доход в семьях рабочих

Годы	Среднедушевой доход, тыс. руб.	Доля среднедушевого дохода:		
		В ПМ	В потребительской корзине	В субъективной норме
1997	611	1,32	0,38	0,35
1998	525	0,95	0,19	0,24
1999	649	0,65	0,17	0,23
2000	702	0,46	0,15	0,28
2001	1032	0,51	0,19	0,25
2007	5303	1,37 (0,71)*		0,37
2008	5230	1,13 (0,81)*		0,32

(Источники: Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень: 1998, № 1. – С. 69; 1999, № 1. – С. 65; 2000. № 1. – С. 69; 2001. № 1. – С. 66; Вестник общественного мнения: 2007. № 2 (94). – С. 104; 2008. № 2 (96). – С. 94; Российский статистический ежегодник. 2011. – С. 157. Расчет автора.)

**По официальному и субъективному ПМ*

Как видно, среднедушевой доход в течение нескольких лет не превышал даже прожиточный минимум (в 2001 г. оказался в 2 раза ниже черты бедности). В потребительской корзине и субъективной норме реальный среднедушевой доход составлял еще меньшую часть. Основная масса рабочих семей по душевому доходу находилась на уровне прожиточного минимума и ниже его.

В 1990-е правилом стало лишь частичное разрешение работникам использовать право на отпуск или неиспользование его совсем. Из форм социального страхования в начале 2000-х годов «листки нетрудоспособности» использовали «всегда» – 26% опрошенных рабочих; остальные либо «в отдельных случаях», либо «опасаются использовать». Даже выплата пособий по беременности, родам для женщин отмечается лишь в 77% случаев. К 2010 г., по материалам интервью, такая практика в целом сохранилась.

Из рабочих 13% отмечали, что они попадали в ситуацию унижения морального достоинства со стороны работодателей «часто»; 33% – «иногда» (в сумме 46%). Материалы интервью подтверждают сохранение и этих практик.

Следующий вопрос – субъективное восприятие положения, ориентации на действия. Изучалась острота восприятия лишений по отдельным параметрам положения.

Неполная занятость, опасность (страх) потерять работу, процесс сокращения кадров переживаются рабочими, пожалуй, острее всего. У рабочих снижается уровень притязаний и – парадоксальным образом – чувства солидарности. Рабочие становятся покладистыми, думающими «о себе в первую очередь».

По данным исследований безработицы, нахождение в положении незанятого оказывает отрицательное влияние не только на социальный статус, но и на общее психологическое состояние и даже на интеллект человека. Отмечается высокий уровень тревожности, снижение социального интеллекта, трудоспособности, ухудшение общего социального самочувствия [8, 9,10].

В интегральной оценке положения наличие трудностей и лишений рассматриваются рабочими в основном как неизбежные, почти как стихийные бедствия, непреодолимые, не зависящие от руководства предприятия, во всяком случае – на уровне предприятия. Формула: «на уровне предприятия сделать ничего невозможно» общеупотребительна. Принятию ее способствует «понимание проблемы», «вхождение в положение администрации».

В ориентациях на действия налицо распространенность индивидуалистического подхода, преобладание ориентаций пассивно-приспособительного характера, доминирование настроения не на протест и коллективные действия, которые можно было бы отнести к проявлениям рабочего движения, а на индивидуальное решение проблем, при этом в первую очередь – путем обращения к руководству (отметило 60% опрошенных).

Однако при прямом вопросе о готовности участвовать в акциях протеста ориентация на протест оказалась выраженной гораздо сильнее и фиксируется как в региональных мониторингах, так и в мониторинге ВЦИОМа (центра им. Ю. Левады): согласие рабочих участвовать в акциях протеста (в сопоставлении с таковым у других социальных групп) является достаточно высокой и устойчивой тенденцией в течение длительного времени, хотя и снижающейся постепенно, но отнюдь не исчезающей (табл. 3).

Готовы лично участвовать в акциях протеста
(доля опрошенных, в%)

Категория	Годы							
	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2007	2008
Рабочие	35,5	31,8	28,7	35,0	27,4	22,7	20	19
Служащие	30,9	29,1	13,1	31,8	16,9	20,1	15	13
Специалисты	23,7	20,1	16,7	30,4	17,4	20,8	19	13
Руководители	18,5	14,8	18,6	17,0	18,7	11,6	12	25

(Источник: Экономические и социальные перемены. 1993. № 1, – С. 67; 1995. № 2. – С. 79; 1999. № 1. – С. 70; 1999. № 3. – С. 77; 2000. № 1. С. 69; 2001. № 1. – С. 65; 2002. № 1. – С. 70; 2003. № 1. – С. 94. Вестник общественного мнения. 1997. № 2 (94). – С. 102; 1998. № 5 (97). – С. 93.)

Одной из главных задач мониторинга было рассмотрение установок рабочих на участие в реальных коллективных действиях, в т.ч. в форме рабочего движения.

К компонентам рабочего движения (РД) мы отнесли субъективный настрой, ориентации на действия, реальные действия, деятельность рабочих организаций.

В настоящее время важно понять, с какими представлениями (о целях рабочего движения) подошли рабочие к началу 2000-х гг., после многих лет развития своей социальной активности. По результатам нашего опроса, ответы на открытый вопрос «Как Вы полагаете, в чем состоят коренные (стратегические) интересы рабочих, чего нужно добиваться посредством совместных действий?» были знаменательными. Основной ответ (52%) – это отсутствие ответа, т. е. большинство опрошенных не имеет **никаких** представлений о целях действий рабочих или не захотели их высказать (не задумывались, затрудняются сформулировать и т. п.); можно выразиться так, что в головах более половины рабочих пусто на предмет целей. И это очень много значит.

У имеющих представление основное внимание сосредоточено на оплате труда, которая по числу ответов в 3-4 раза превосходит другие отмеченные цели и затрагивается почти всеми давшими ответ. Эта цель доминирует безраздельно среди всех названных (правда, и ее упомянули только 44% от числа опрошенных). Далее, примерно на одном уровне идут условия труда (14%), обеспечение работой (занятость) (10%), реализация социально-трудовых прав (12%), улучшение жизни в целом (9%). Можно отметить, что здесь рабочие все же демонстрируют осознание своих прав; правда, уровень осознания при этом низок. Совершенно незначительное место занимают такие цели, как участие в управлении производством (2%), и даже повышение квалификации, профессиональный рост (1,5%).

В целом спектр установок ограничивается задачами экономического, тред-юнионистского характера.

Практически отсутствуют цели политического характера; только один человек назвал смену существующего строя (если не считать «добиваться стабильности в государстве»).

В спектре протестных действий на первом месте стоят забастовки. Их удельный вес наибольший (относительно других форм). Но он не велик (1/3), если учитывать, что это самая эффективная, в принципе, форма. И она должна была бы составлять основную часть.

В отраслях, где наиболее вероятно участие рабочих, забастовки с 2000 г. исчислялись единицами; в 2004-2005 гг. вспышку дали организации образования, здравоохранения, в последние годы, когда в этих организациях не состоялись забастовки, общее их число стало мизерным. Протестная активность рабочих ушла в демонстрационные, страдательные формы, но и их число с участием рабочих тоже сократилось.

Демонстрационные и страдательные формы протеста, среди них, прежде всего голодовки, занимают по удельному весу второе место после забастовок. Голодовки нередко отличались драматичностью; в сообщениях прессы немало случаев попадания людей в результате голодания в больницы. Большое распространение голодовок представляется парадоксальным в условиях, когда, казалось бы, имеются другие, наступательные, и не такие опасные методы действий. Парадоксальным выглядит также широкое распространение демонстрационных форм (митингов, шествий, пикетов, обращений и т. п.).

Специфической формой протеста, когда люди «голосуют ногами», стали переходы с одного предприятия на другое. Это, так сказать, сублимация рабочего движения.

Весьма характерной чертой российского рабочего движения периода реформ являются поводы (причины) выступлений рабочих. В середине и второй половине 1990-х годов, в период экономического кризиса, коллективные действия рабочих, деятельность рабочих организаций представляли собой почти исключительно протест против известных задержек заработной платы) (по нашим данным – в 90% случаев, по данным А. Кацвы, – в 97,8%) [11]. Проблема ликвидации задолженностей заслоняла все другие вопросы.

В настоящее время можно отметить и переход к современным формам протеста. Их черты (особенности) состоят в более основательных причинах (требованиях), большей грамотности, организованности, использовании различных легитимных форм, средств, в спокойном (мирном) течении, хотя и упорном противостоянии, использовании ресурса солидарности. Но задержки заработной платы как причины акций протеста продолжают лидировать.

Что касается профсоюзов в целом, то в 1990-е отмечались такие основные их черты: сохранение гигантской системы традиционных профсоюзных организаций, в основном входящих в ФНПР, слабая реформируемость системы, формальность существования профорганизаций, их пассивность и бездействие, снижение доверия к профсоюзам и

профсоюзного членства. Ни в одной из западных стран не встречалось, как в России ранее, в доперестроечное и в начале перестроечного времени, такого высокого профчленства (так, например, в Канаде, стране с развитым профсоюзным движением, охват профсоюзным членством в середине 1980-х гг. составлял 39% работающих по найму [12]).

Но это в значительной степени была формальная реализация права на объединение, в т. ч. отражавшая силу пассивности самих работников. Рабочие, по их словам, вступили и пребывают в профсоюзе «механически», «как все». Более 75% опрошенных рабочих отметили, что вступили в профсоюз «автоматически»; 5% не знают даже, являются ли они членами профсоюза. В традиционных профорганизациях практически не было чисто рабочих структур (секций, комиссий, советов).

По новому Трудовому Кодексу права профсоюзов, как известно, оказались существенно урезанными. Но, прежде всего дело состоит в том, что имевшиеся (урезанные теперь) права не использовались и ранее (например, право не давать согласия на сокращение кадров); в настоящее время не используются и имеющиеся права (к примеру, предъявление требований через тот же колдоговор).

На практике профсоюзный гигант сыграл незначительную роль в кардинальных преобразованиях; профсоюзы не смогли предотвратить массовые сокращения работников, высокую безработицу, чрезмерное падение уровня жизни, даже такое неправомерное явление как длительные задержки заработной платы. Что касается рабочего движения, то его профсоюзная составляющая оставалась и остается неразвитой. И в этом одна из главных причин слабости РД.

В 1990-е рабочие создавали много и разнообразных форм объединений – кружков, стачкомов, рабочих комитетов, пикетов, съездов, ассоциаций, всероссийских и региональных рабочих комитетов. Стачкомы и рабочкомы были на многих крупных предприятиях. Например, в Петербурге существовало более двадцати групп (объединений) с участием рабочих (например, известная «Рабочая инициатива») [13].

Одной из основных форм было создание новых, свободных (альтернативных) профсоюзов, вне традиционных, в обход их, ввиду невозможности их завоевания, перестроечной активизации. Новые профсоюзы, как правило, состояли из рабочих. Рабочие считали их своими представителями, вели себя в рамках этих профсоюзов более активно. Свободные профсоюзы защищали в первую очередь интересы именно рабочих.

Альтернативные профсоюзы нацелены на решение основных, насущных вопросов, отличаются высокой активностью, противостоят работодателям, иногда весьма жестко. Они использовали эффективные методы борьбы (как выражаются, «обладание рубильником»), например, могли парализовать работу общественного транспорта, и нередко добивались

определенных результатов. Несмотря на небольшой удельный вес членов свободных профсоюзов в трудовых коллективах, они демонстрировали способность поднять всех работников (например, членами НППГ являются в первую очередь подземные рабочие – ключевые фигуры в производственном процессе). Лидеры свободных профсоюзов, как правило, находятся в позиции независимости от работодателей.

Казалось бы, альтернативные организации быстро вытеснят старые структуры или стимулируют их эволюцию; по крайней мере, рабочие, отмежевываясь от чужих для них «директорских» профсоюзов, используют свободные, создадут свои новые ячейки или перейдут в уже существующие. Атмосфера перестроечного времени способствовала такому ходу (повороту) событий. Но этого не произошло. Ограниченность альтернативных профсоюзов состояла в их малой численности. Так, в Петербурге, в 2000 г. свободные профсоюзы имелись на 30-ти предприятиях, в Самаре – на 5-ти, в Кузбассе организации НППГ (Независимого профсоюза горняков) на 1/4 угольных предприятий. При этом состоят в свободных профсоюзах 2-5% работников предприятия (в Кузбассе охват НППГ в отдельных организациях доходит до 15-20%).

Главным фактором в судьбе свободных профсоюзов оказалась позиция самих работников (рабочих), которые, признавая альтернативные на словах, на деле не переходили в них или покидали их ряды, проявляя ту же пассивность, боязнь какого-либо противостояния работодателю, страх перед самой радикальностью новых объединений. При этом рабочие не всегда преобладали в альтернативных профсоюзах. Действовала общая позиция недоверия к профсоюзам, неверия в них, чему «способствовало» распространение индивидуалистических настроений, отвержение коллективных действий вообще, движение к самозанятости.

Отдельно надо сказать о дефиците широких, отраслевых, региональных, общероссийских объединений рабочих, необходимых для координации действий в широком масштабе и создания мощных социальных сил. Традиционные профсоюзы не выполняли эту функцию. В 1990-е и начале 2000-х действовали общероссийский комитет рабочих в Нижнем Новгороде, региональные в Москве, Петербурге. Но уже тогда их деятельность была скорее символической, чем реальной. Они обсуждали отдельные вопросы, события рабочей жизни, могли провести совещание с участием представителей с мест, выпустить резолюции (например, во время протестных действий петербургских докеров рассматривали ход борьбы, распространяли информацию об акции, выражали солидарность, помогали консультациями специалистов). Но мобилизацию широких масс рабочих, организацию региональных, всероссийских акций не осуществляли. В настоящее время информация о деятельности рабочих комитетов до основной массы рабочих не доходит.

В вопросе сегодняшнего состояния профсоюзов следует сослаться на глубокие, обстоятельные исследования И.Б. Олимпиевой, посвященные изучению места профсоюзов в современной системе социально-трудовых отношений – традиционных и альтернативных профсоюзов, выполненные в Центре независимых социологических исследований (в Санкт-Петербурге в 2009-2010 гг.) и отраженные в соответствующей публикации [14]. Выводы исследований перекликаются с нашими (например, о властном дисбалансе между субъектами отношений в социальном партнерстве; о том, что в организациях (на предприятиях) профсоюзам отводится периферическая роль; до участия в решении важных вопросов профсоюзные организации не допускаются; о проблеме профсоюзного членства и др.). Ценно, что в монографии И.Б. Олимпиевой рассмотрены также перспективы коллективных действий («коллективного действия») российских альтернативных профсоюзов в ракурсе парадигмы мобилизации ресурсов.

Система профсоюзов нуждается в радикальном реформировании, но удовлетворительных проектов пока не создано.

Общий вывод – в соответствии с общим этапом общественной стабилизации, в рабоче-профсоюзной жизни также имеет место стабилизация, медленная эволюция. Это не исключает возможности резких, внезапных проявлений социальной активности рабочих (как отмечалось, при изменении ситуации, появлении значимых поводов). Протестный потенциал рабочих сохраняется.

Литература:

1. Выбраться с «Болотной» // Российская газета, 16 декабря 2011 г. – С.1, 3.
2. Российский стат. ежегодник. 2011. – С. 126.
3. Российский стат. ежегодник. 2011. – С. 224.
4. Труд и занятость в России. Стат. сб. 2009. – С. 77, 358.
5. Макарова М.Н. Образовательный потенциал рабочих: проблемы воспроизводства. Ижевск: Издательский дом «Удмуртский Университет», 2003. – С. 100-101.
6. Там же.
7. Вестник общественного мнения. 2007. № 2 (94). – С. 104.
8. Гелета И.В. Рынок труда и социально-экономическое поведение: опыт социологических исследований//Рос.общ-во и социология в 21 веке. М.: Альфа-М. 2003. Т. 1. – С. 390-391.
9. Логвинова Н.Ю. Социально-психологическое исследование украинских безработных. Там же, с. 393-394.
10. Баландин А.М. Социологический портрет безработного. Там же, с. 392-393.

11. Кацва А.М. Забастовки и другие формы коллективного протеста трудящихся в России в 1997 г.//Альтернативы. 1998. № 2. – С. 65.
12. Трудовые отношения на предприятиях с иностранным участием. СПб.: Социологическое общество им. М.М.Ковалевского, 2000. – С. 117-178.
13. Общественные движения Ленинграда. Информационный бюллетень. Составители В.М. Воронков, Е.А. Здравомыслова, В.В. Костюшев, А.А. Темкина. Ленинград, 1989. – 124 с.
14. Олимпиева И.Б. Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования. Серия «Научные доклады: независимый экономический анализ». № 216. Москва: Московский общественный научный фонд; Центр независимых социологических исследований. 2010. – 150 стр.

Меньшикова Г.А. (*Санкт-Петербург*)

Регламенты как современная технология регулирования трудовых отношений

Переход к новому типу социального устройства, где горизонтальные связи доминируют над вертикальными, не может не привести к качественным изменениям в системе управления (включая сферу трудовых отношений). Сохранив главные потоки вертикальной управленческой коммуникации – законы, в России стали создавать инструменты горизонтальной коммуникации, применяемые в странах с рыночной экономикой. Это, прежде всего, регламенты или набор правил, обязательных для всех участников, действующих в тех сегментах социальной системы, где необходим особый, более жесткий контроль. Этими сегментами могут быть отрасли, производства или процедуры, обладающие рядом особенностей. Во-первых, они должны иметь рисковый характер производства или потребления (например – технически опасные или вредные производства). Во-вторых, в них существенно выше требования к качеству товаров (услуг). Это – производство продуктов питания или сфера общественного питания, где качество пищи должно регламентироваться и жестко контролироваться. В-третьих, это сфера государственного управления, которая априори предполагает необходимость социального контроля.

За рубежом регламенты давно вошли в практику социального управления. Начало ей положили технические регламенты, зафиксировавшие требования к условиям производства, реализации и эксплуатации техники или оборудования. Далее, применение регламентов распространилось на сферу государственной службы. В этот же период стала создаваться система общественного надзора за деятельностью обслуживающих предприятий (особенно при регулировании цен на продукты и товары первой необходимости).

В нашей стране использование регламентов, как технологии социального регулирования, только начинается. Раньше основой управления были директивные иерархические методы, включая приказы и инструкции вышестоящих звеньев.

В данном тексте делается попытка: а) показать роль и место регламентов в системе социального управления, сопоставив их с другими традиционными – социальный порядок, норма, норматив, а также с новыми – «дорожная карта» прохождения программы или законопроекта и регистры; б) составить описание административных регламентов как института регулирования труда чиновников; в) проследить процесс институционализации (законодательного оформления) регламентов как нового типа социальных практик.

А. Слово «регламент», ориентируясь на латинский корень «regle», означающий «правило», традиционно и отождествляют с понятием «порядок процедуры, правила ведения». Этот подход закреплён в ряде действующих нормативных актов, что, однако, в современной ситуации существенно сужает реальное поле их применения. Так, наряду с протокольными (административными) – используются и технические регламенты. К ним, по данным Википедии, относят документы (нормативно правовые акты), устанавливающие обязательные для применения и использования требования к объектам технического регулирования (продукции, включая здания, сооружения и т.д.), в отличие от ИСО, ГОСТов, ТУ и других стандартов, которые имеют добровольную природу применения. Понятия «регламент» и «технический регламент» впервые были введены в ГОСТе от 1.0.92 № 2, 1996 г., зафиксировавшем следующие определения: «Регламент – это документ, содержащий обязательные правовые нормы; они принимаются для органов власти. Технические регламенты устанавливают характеристики продукции (услуги) или связанных с ней процессов и методов производства. Они могут также включать требования к терминологии, символам, упаковке, маркированию или этикетированию».

На данный момент, что и понятно, наиболее активно проблема конкретизации понятия и содержания регламентов рассматривается юристами. Их не устраивает трактовка, вытекающая из лексики слова, они настаивают на детальном уточнении сути понятия, с тем, чтобы зафиксировать это в специальном законодательном акте. По их мнению, не все процедуры предполагают административное регламентирование. Так, не регламентируются

либо второстепенные процедуры (двусторонние private переговоры, неформальные встречи, предварительные беседы и т.д.), либо, наоборот, слишком значимые, порядок которых определен законом, а не регламентом.

Другое направление критики – необходимость расширить круг содержательных характеристик понятия. Юристы считают целесообразным «включить в него еще и стандарты исполнения государственных функций, т.е. обязательные требования к показателям, содержанию, порядку совершения, качеству управленческих действий, процедур и процессов, обеспечивающие эффективную реализацию государственных функций исполнительным органом государственной власти в пределах его компетенции в интересах государства, граждан и юридических лиц» [1].

Третий спорный ракурс (на него обращает внимание юрист М.Я. Масленников) – особый характер директивности их применения. Он пишет, что «регламент – это документ, обладающий особой юридической силой, устанавливающий форму административно-процессуальных действий, которые представляют собой внешнее, объективное и обязательное выражение содержания административного процесса, не допускающее вариантов действий субъектом правоприменения» [2]. С этих позиций понятно противопоставление понятий «регламент» и «дорожная карта» (программы). Являясь синонимом регламентов как формы, регулирующей алгоритм (последовательность) действий, по нашему мнению, термин «дорожная карта» мягче, не требует обязательности ни от субъектов, предоставляющих услугу, ни от ее пользователей. Понятно, что и сфера применения термина «дорожная карта» уже.

Регламенты применяются на разных уровнях управления: государственном, региональном, организационном. Особая роль регламентов как инструмента управления гражданским обществом предопределила важность процедуры их разработки, принятия и контроля за их соблюдением. Независимо от сферы применения они принимаются публично, их содержание обсуждается заинтересованными сторонами и может изменяться (но при соблюдении порядка). Государственные регламенты разрабатываются федеральными органами исполнительной власти в соответствии с утверждаемыми планами-графиками разработки и реализации. Соответственно, они формируются на основе государственных полномочий, предоставленных соответствующим звеньям управления: Президентом или Правительством страны.

Масштабы распространения регламентов, их тесная связь с административной реформой позволяют рассматривать данный термин и как социологическую категорию. Их возникновение обусловлено стремлением к минимизации сфер прямого управленческого воздействия и переходом к координации – способу горизонтального или совместного

управления (со-управления) акторами социальной системы. При этом, как указывалось в начале статьи, поле их применения – особенные сегменты (в силу требований безопасности или особой социальной миссии), где необходим жесткий контроль.

Таким образом, регламенты это социальные регуляторы директивного типа, которые применяются в условиях современного (мягкого, координирующего) управления социальной системой, действие которых распространяется на особые зоны, сохраняющие необходимость жесткого подчинения. Являясь одним из направлений административной реформы, административные регламенты закрепляют требование публичного надзора населения за качеством труда и обслуживания (в том числе, за функционированием органов исполнительной власти, их подразделений и работников). Регламенты являются новыми институтами поддержания порядка, свойственными современному обществу.

Б. Проследим (кратко) генезис взглядов на необходимость регулирования работы чиновников как особой сферы трудовой деятельности. Одним из первых это требование зафиксировал и обосновал М. Вебер в своем классическом труде «Политика как профессия» (Politikals Beruf). В нем он изложил свой неоднократно описанный в литературе [3, 4] подход к бюрократии, сведенный к правилам ее функционирования.

В послевеберовский период происходит постепенный отказ от рациональной модели бюрократии. Вслед за традицией, привнесенной О. Контом, любая социальная система – а бюрократию можно рассматривать как таковую – сочетает в себе и рациональные, и иррациональные моменты. Начинает доминировать подход, основанный на «стихийных», «естественных» и «органических» проявлениях бюрократических действий (см. работы Т. Парсонса, Р. Майкелсона, Р. Мертона [5] и других).

Представители так называемой «новой теории государственного управления» и основоположники управленческой науки (Г. Форд, А. Файоль, М. Фоллет, Д. Гулик [6]) предложили вновь вернуться к рационалистическому подходу бюрократического поведения, инициировав первый этап административных реформ на Западе (50-70 годы XX века), основанный – помимо прочих новаций – на нормировании труда чиновников. Начиная с конца 30-х годов в США активно дебатировались такие проблемы, как необходимость усиления государства (его исполнительных структур), понимание двойственности (множественности) интересов чиновников (государственные, групповые и собственные), наличие реальной возможности подотчетности бюрократии законодательным органам и др. Развитие этих направлений представлено в Хрестоматии «Классики теории государственного управления. Американская школа» [7].

На сложности в организации нормирования (регламентирования) труда работников указывал Стинчкомб [8], считая более перспективным направлением профессиональный

контроль и требования профессиональной культуры. По его мнению, сложно вводить регуляторы при нестабильной ситуации. Ряд социальных профессий: учителя, врачи, социальные работники, чиновники – вообще не поддаются стандартизации и идиосинкретизации. Профессиональное оценивание в большей мере, чем регламенты, содействует контролю и совершенствованию внутренней координации.

Перро (Perrow С.) [9] обратил внимание на два обстоятельства: частоту возникновения неординарных ситуаций, естественным образом становящихся барьером для регламентов, и органы, которые организуют надзор. Когда этих ситуаций слишком много – регуляторы лишь ухудшают ситуацию.

Вообще возможность (необходимость и целесообразность) общественного контроля стала предметом активных общественных дебатов и научных обсуждений. Было установлено, что всякие ограничения лишь сдерживают профессионализм. Соответственно, выводом стало развитие профессиональной культуры работников государственного аппарата, здоровой конкуренции при формировании карьеры, создание профессиональных служб оценивания. Для общественного контроля выделяются узкие сектора простых и понятных решений, по которым может быть получена итоговая отчетная информация.

Сферой высокой эффективности общественного (непрофессионального) контроля признаны отрасли, с деятельностью которых население часто сталкивается: здравоохранение и общественная безопасность. Именно в них стали создаваться Независимые Ассоциации, типа комитета Робинсона (Комитет контроля за работой министерств здравоохранения и полиции [10]). Параллельно в Европе (в 80-х годах) создаются профессиональные инспекторские организации, которые составляют по соответствующей теме ежегодные отчеты, например, работа Alkali Clean Air [11].

Инструментальное уточнение содержательных моментов регламентов предложил Марк Хольцер [12], обосновавший возможность оценки качества государственного обслуживания с позиции TQM. При этом он обратил внимание на сложность в оценивании качества клиентами. Проанализировав более 100 программ, он выдвинул аргументы против внедрения регламентов в сферу социального обслуживания: развитие дисфункциональности внутренней конкуренции между работниками (1), порождаемую ими пассивность персонала (2) и др.

Работы ученых-социологов подтвердили в целом необходимость регулирующих мер (форм) бюрократической деятельности. При этом, по их мнению, степень жесткости мер зависит от характера доминирующих в обществе ценностей и уровня гражданской культуры населения. В странах с развитым негативным восприятием коррупции, равно как и с высокой степенью включенности населения в социальный контроль, излишняя регламентация лишь

вредит, сдерживая инициативу на местах, усложняя взаимодействие учреждений и работников. Однако, для нашей страны, которая с одной стороны, традиционно тяготела к методам административного (централизованного) регулирования, а с другой – находится лишь в начале пути по построению гражданского общества, введение регламентов можно признать целесообразным. Представляется, что по мере накопления обществом гражданской культуры, роль регламентов будет сокращаться, а сами они будут аккумулироваться в точках активной коммуникации государственного управления (обслуживания) с населением.

Регламенты внедряются в практику российского управления относительно недавно, поэтому их роль и функции в российском обществе лишь начинают осознаваться. Целесообразно проследить изменение роли и сфер действия регламентов на примере передовых стран, осуществляющих административное реформирование. Наиболее активно эту технологию применили в США, Великобритании, Венгрии, Нидерландах. В научной литературе подчеркивается повсеместное осознание сложности внедрения единых регламентов, негативное воздействие излишних ограничений на активность руководителей, трудности, вызываемые необходимостью контроля за их соблюдением. Внедрение регламентов связывается с началом административных реформ, когда происходит процесс упорядочивания структур и финансовых потоков; далее они сохраняются как база, но поле их действия, как правило, не расширяется.

Страны, создавая свой особый механизм управления, выбирают свои, отличные от других, поля для регламентирования, что отражает национальные традиции, осознание необходимости реформ, личности лидеров, национальное общественное мнение и другие факторы. Перечислим основные сегменты управленческих отношений, где регламентирование целесообразно и превращается в рутинную практику: процедурные моменты работы с документами (1), обязательные для соблюдения расчетные нормативы, регулирующие деятельность структур власти (2), параметры качества (социального) обслуживания (3), этические нормы поведения работников (4).

В. Законодательное оформление регламентов как новой и массовой технологии социального управления достаточно хорошо изложено в литературе. Примечательна в этом плане монография Т.А. Куликовой «Политика изменений: административные реформы и взаимодействие государства и общества», где выявлены законодательные акты, предварившие и зафиксировавшие ход институционализации регламентов. Для краткости сведем изложение к табличной форме, выделив: этапы институционализации, принятые законы и их основное содержание. Следуя логике институционального подхода, обозначим этапы, отражающие траекторию их внедрения, как: 1) подготавливающие (инициирующие);

2) обеспечивающие условия их внедрения (рамочные); 3) развивающие (воплощающие их совершенствование на практике по мере накопления опыта).

Таблица 1

**Законодательные акты, выражающие институционализацию
регламентов как технологии управления**

Этап	Перечень законодательных актов	Основное их содержание
Подготовительный (2000-2004)	<p>1. Доклад Президента РФ «Путь к эффективному государству. План преобразования системы государственной власти и управления»</p> <p>2. УП РФ «О мерах по проведению административной реформы в 2003-2004 гг.»</p> <p>3. ПП РФ «Концепция административной реформы в РФ в 2006-2008 гг.»</p>	<p>1. Обозначен курс на административные реформы и необходимость внедрения регламентов как одного из направлений</p> <p>2. Впервые выделена сервисная функция государства, отражена роль регламентов как оценки качества обслуживания</p> <p>3. Обоснована необходимость ужесточения требований контроля процесса внедрения реформы;</p>
Создание законодательной (рамочной) базы	<p>1. ПП РФ «О порядке разработки и утверждения регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов, предоставления государственных услуг»</p> <p>2. ПП РФ «О типовом регламенте взаимодействия федеральных органов исполнительной власти»</p> <p>3. ПП РФ «О типовом регламенте внутренней организации федеральных органов исполнительной власти»</p> <p>4. УП РФ «О советах при полномочных представителях президента РФ в федеральных округах»</p>	<p>1. Дано понятие регламента, обозначена роль регламентов в социальном управлении, определена их суть, намечены сроки их внедрения</p> <p>2. Обозначены новые принципы взаимодействия между органами власти</p> <p>3. Обозначены новые принципы организации работы органов власти</p> <p>4. Созданы органы – советы (подчиняющиеся Президенту страны) на местах, контролирующие внедрение реформы</p>
Совершенствование механизма государственного управления	<p>1. ПП РФ «О внесении изменений в постановление правительства РФ № 679 от 11.11.2005»</p> <p>2. ПП РФ «Положение о системе межведомственного электронного документооборота»</p> <p>3. ФЗ РФ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»</p> <p>4. ПП РФ «Об оказании поддержки проведения Федеральными органами исполнительной власти и высшими исполнительными органами государственной власти</p>	<p>1. Детализированы требования к структуре и содержанию административных регламентов</p> <p>2. Предписано электронное обеспечение системы регламента государственных услуг</p> <p>3. Изложена система электронного обеспечения регламентов на государственные услуги</p> <p>4. Усилена ответственность за внедрение мер административного реформирования; выделены средства для финансирования дополнительных затрат,</p>

	<p>субъектов РФ административной реформы в 2009»</p> <p>5. ПП РФ «О единой межведомственной информационно-статистической системе»</p>	<p>связанных с реформами</p> <p>5. Сформирована единая межведомственная сеть – канал публичной доступности информации, включая регламенты</p>
<p>Внедрение регламентов в регионах и отраслях хозяйства (сегментах управления)</p>	<p>1. ПП РФ «О порядке проведения конкурсного отбора мероприятий административной реформы в 2008 г.»</p> <p>2. ПП Вологодской области «О программе и плане по проведению административной реформы в органах исполнительной власти Вологодской области в 2008-2010 гг.»</p> <p>3. Приказ Минюста РФ «Об утверждении административного регламента предоставления Министерством Юстиции РФ государственной услуги по принятия решения о государственной регистрации некоммерческих организаций»</p>	<p>1. Предложено особое стимулирование инициаторов реформ в регионах</p> <p>2. Приведен как типичный пример рефлексии анализ отчета руководителей одной из областей</p> <p>3. Приведено как один из многих примеров внедрения регламентов в сферу управления, в данном случае – пример Министерства юстиции</p>

Данная таблица позволяет проследить траекторию реальной институционализации регламентов как технологии социального управления, выделив в ней четыре стадии: разработки, обоснования, активного внедрения в центре и на местах. По данным А.Б. Жулина и О.С.Ивановой, к середине 2008 г. федеральными органами исполнительной власти было утверждено более 200 регламентов, а на уровне субъектов РФ – более 2000 [13].

Подводя итог описанию институционализации регламентов как механизма государственного управления нельзя не отметить, что он насаждается сверху, а точнее правительство вынуждено внедрять его как показатель, характеризующий ход административной реформы в стране (для зарубежных аналитиков). Их внедрение, как и в других странах, сталкивается со множеством сложностей. Анализ процесса законодательного оформления, равно как и информация о ситуации на местах, позволяют подвести промежуточные итоги. Правительству не удалось уложиться в первоначально намеченные сроки – 7 лет. Характеризуя уровень завершенности внедрения регламентов в практику управления к концу 2013 г., можно сказать, что закончен этап их создания (разработки), но не достаточно полного вхождения в практику управления.

Обобщая рассуждения о роли регламентов в системе управления трудовыми отношениями, можно отметить следующее. Регламенты – инструмент управления, сочетающий централизацию разработки норм и правил с децентрализацией надзора за их исполнением. Важнейшим условием эффективности их функционирования являются

гласность и публичность при их внедрении и использовании. Таким образом, сила регламентов – в расширении числа (зоны) контролеров за качеством и количеством труда. Контролерами за трудовыми отношениями в гражданском обществе являются население (клиенты-пользователи продукта обслуживающего труда), профессиональные ассоциации, другие общественные организации. Регламенты применяются не всюду – а лишь в тех секторах управления, где, по мнению экспертов и населения, требуется жесткий, нормативно прописанный надзор. Чаще всего таковым является труд чиновников и работников сферы социального обслуживания населения.

Литература:

1. Велиева Д.С., Масленникова Л.Н., Пресняков М.И., Татарина Л.Н., Чаннов С.Е. Правовое регулирование государственной гражданской службы в России: учебное пособие. Саратов. 2006. – С. 94-119.
2. Масленников М.Я. Российский административный процесс: триединство процессуальной нормы, содержания и формы//Административное право и процесс. 2008, № 2. – С. 3.
3. Вебер М. Бюрократия//Классики теории государственного правления. Американская школа/ Под ред. Шафритца Дж. и Хайда А. – М.: Изд-во МГУ. 2003. – С. 56-63.
4. Социологический словарь/Под ред. Г.В. Осипова, Л.Н. Москвичева. М.: МГУ; Изд-во «Норма». 2008. – С.51-52.
5. Мертон Р. Бюрократические структуры и личность//SocialForces. 1940.
6. Гулик Л. Заметки по теории организации// Классики теории государственного управления. –С.105-117.
7. Е. Пендлтон Херринг. Государственное управление и общественные интересы// Классики теории государственного управления. с. 99-105
8. Stinchcomb A.L. Bureaucratic and Craft Administration of Production: A comparative Study, //Administrative Science Quarterly. 94/1. – Pp 168-187.
9. Perrow C. A framework for the Comparative Analysis of Organization//American Sociological Review. 1965. 32/3. Pp 194-208.
10. Giandomenico Majone Professionalism and Mutual Adjustment//F. Haver Kaufmann/ The Public Sector Challenge for Coordination and Learning. – L-n, New York. 1986. Pp. 461-465.
11. Hill M. The Role of British Alkali and Clean Air Inspectorate in Air Pollution Controre// Downing P.B. and K. Hanf (ed.)//International Comparison in Implementing Pollution Laws (1983). Boston, The Hague Kluwer-Nijhoff. Pp. 87-106/

12. Производительность и управление качеством//Классики теории государственного управления. Американская школа/Под ред. Шафритца Дж. и Хайда А. – М.: Изд-во МГУ. 2003. –С.744-754.
13. Жулин А.Б., Иванова О.С. Мониторинг внедрения административных регламентов// Вопросы государственного и муниципального управления. 2008. № 2. – С.181.

Моисеева Т.П. (Уфа)

Неформальные трудовые отношения в контексте экономической реальности современного российского общества

Решение поставленной перед страной задачи построения инновационной, социально ориентированной рыночной экономики предполагает знание объективных процессов, происходящих в сфере трудовых отношений. Утверждение рыночных производственных отношений, многообразия форм собственности в российской экономике привело к изменению места и роли формального и неформального в трудовых отношениях.

Специфика функционирования неформальных трудовых отношений в российском обществе, масштабы распространения, палитра социальных последствий их развития детерминированы многообразием факторов, среди которых главными являются кардинально изменившиеся условия жизнедеятельности людей и неэффективность экономической политики государства в сфере трудовых отношений.

Экономическая и социальная незащищенность наемной рабочей силы, разрушение системы профессиональных союзов, резкое падение жизненного уровня, усиление дисбаланса в структуре спроса и предложения наличного и необходимого уровня образования и профессионально-квалификационных характеристик работников, заполнение рынка труда дешевой рабочей силой (гастарбайтерами), расхождение между трудовым законодательством и реальными условиями взаимодействия в сфере труда, девальвация трудовых ценностей, этики трудовых отношений, пренебрежительное отношение к устаревшим стандартам формальных трудовых отношений – вот те факторы, которые деформировали трудовые отношения, создали уникальную социально-экономическую среду для ускоренного развития неформальных трудовых отношений. Специфика современных трудовых отношений заключается в глубине и особых формах переплетения формальных и неформальных норм и правил взаимодействия субъектов этих отношений.

Неформальные трудовые отношения неверно характеризовать как только отрицательное явление, привнесенное в сферу трудовых отношений социально-экономической трансформацией российского общества. Будучи сложным явлением, они проявляют себя как в позитивном, так и в негативном значении.

Позитивное выражается в возникновении новых, адекватных потребностям, видов деятельности; гибких форм взаимодействия субъектов трудовых отношений, допускающих большую степень свободы действия, самостоятельности при значительно меньшей внешней регламентации в организации труда и производства, принятии хозяйственных решений; в раскрепощении творческой инициативы, предприимчивости, экономической активности; в повышении личной заинтересованности работников в результатах своего труда; в развертывании возможностей для развития предпринимательской деятельности. В определенном смысле неформальные трудовые отношения явились питательной средой для развития духа предпринимательства, своеобразной школой воспитания навыков трудовой деятельности в конкурентной среде, стали «полигоном» формирования рыночного поведения в сфере труда для значительной части экономически активных граждан.

Неформальные трудовые отношения внесли и негативную лепту в развитие трудовых отношений. Это проявилось в распространении и утверждении позиций теневых экономических структур, неформальной организации их трудовых отношений: скрытых (конвертных) зарплат, произвольной, по сути, оплате труда людей, нарушающих их права, унижающих профессиональное достоинство, в «торговле чинами», в пограничном положении неформальных трудовых отношений с девиантным поведением, преступностью. Результатом развития негативных тенденций в неформальных трудовых отношениях стал дефицит высококвалифицированных, конкурентоспособных работников, без которых стратегия развития российской экономики обречена на поражение.

Экономический кризис 2008-2010гг. усугубил проблемы неформальных трудовых отношений, ставших одним из основных индикаторов его глубины, вызвал и поставил в ранг приоритетных задачу коренных качественных изменений в сфере производства, в сфере труда, решение которой определяет будущее России – или она прочно обоснуется в ряду ведущих стран третьего мира, или совершит прорыв в постиндустриальность.

Главная роль в оптимизации неформальных трудовых отношений, нивелировании социальных последствий развития их негативных форм в российском обществе принадлежит государству. Критерием оценки эффективности государственной деятельности в сфере трудовых отношений должна стать, с одной стороны, их адекватность потребностям саморазвития рыночной экономики, ее инновационных экономических форм, с другой – закономерностям формирования качественно новой рабочей силы, основы среднего класса.

При этом следует понимать, что нивелировать отрицательные последствия и создать благоприятные условия для развития позитивных форм неформальных трудовых отношений можно только произведя существенные изменения во всех сферах общественной жизни.

В сфере экономики:

переход от экспортно-сырьевого к инновационному пути развития; преодоление технико-технологической отсталости, техническое перевооружение всех отраслей общественного производства как объективного материального условия формирования инновационной экономики и соответствующего ей нового качества рабочей силы; развитие рыночной инфраструктуры и реального легализованного предпринимательства; преодоление зависимости страны от импорта потребительских товаров, машин, оборудования, расширение внутреннего рынка.

В социальной сфере:

совершенствование человеческого потенциала путем развития образования, науки, реформирования системы здравоохранения; повышение качества жизни; преодоление избыточного неравенства, бедности путем сокращения безработицы, формирования качественно преобразованных, инновационно насыщенных новых рабочих мест;

В сфере политики:

проведение эффективной инвестиционной политики, обеспечивающей развитие российской экономики; создание оптимальных условий для развития среднего и малого бизнеса; демократизация общества, развитие правового государства, институтов гражданского общества; обеспечение прав человека во всех сферах общественной жизни, исходя из закономерностей общественного развития, мирового опыта, специфических особенностей российской действительности; совершенствование законодательной базы (стратегический приоритет "качество закона – качество жизни"); борьба с бюрократизмом и коррупцией, восстановление доверия людей к власти, к своему государству.

В духовной сфере:

научная разработка концепции развития социально ориентированной рыночной экономики в России; разработка общенациональной идеи консолидации народа на решение главных социально-экономических, политических и культурных проблем; формирование нового мировоззрения;

Кардинальные изменения должны произойти и в сфере трудовых отношений. Старые механизмы и формы трудового взаимодействия экономических агентов, не подтвердившие своей эффективности, должны уступить место новым, адекватным технико-технологическим, организационным, управленческим потребностям качественно новой экономики. Политика государства по отношению к различным видам неформальных

трудовых отношений должна быть гибкой и дифференцироваться в широком диапазоне: от мер ограничительного характера, включая самые жесткие санкции, до поощрительных, в зависимости от их вида и конечных социально-экономических последствий.

Литература:

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года//Собрание законодательства РФ. – 24.11.2008. – № 47. – ст. 5489.
2. Панеях Э.Л. Формальные правила и неформальные институты их применения в российской экономической практике//Экономическая социология. 2001. № 4.– Т. 2. – С. 56 – 68.
3. Плетников А.Ю. О российском капитализме, его чертах и особенностях// Политическое просвещение. 2010. № 1 (54) – С. 102.
4. Подшибякина Н.С. Социально-трудовые отношения в условиях переходной экономики//Общество и экономика. 2006. № 4. – С. 72.
5. Радаев В.В. О некоторых чертах нормативного поведения новых российских предпринимателей//МЭиМО. 1994. №4.
6. Рейзерман В. Об особенностях российского капитализма. – М. 2009. – С. 131-132.
7. Россия в глобализирующемся мире: мировоззренческие и культурные аспекты. – М. 2007. – С. 427-430.
8. Шевчук Ю. Этапы формирования российского рынка труда//Социальная политика и социология. 2009. № 1. – С. 311-319.
9. Штомка П. Социология социальных изменений. – М. 1996. – С. 303-305.
10. Killingsworth M.R. Labor Supply. Cambridge. Up. 1983. – P. 53.

Нагорный Б.Г. *(Луганск, Украина)*

Факторы, влияющие на формирование современных трудовых отношений

1. Отличительной чертой нашего времени является всё увеличивающееся влияние глобальных процессов на различные социально-экономические аспекты, как целых регионов мира, так и отдельных стран.

Сбывается предвидение бывшего Президента Международной социологической ассоциации Валерстайна о том, что начало нового века характеризуется нелинейным развитием глобального сообщества и отдельных стран, что влечет за собой смену социологических парадигм, необходимость новых подходов к изучению общества.

Подтверждением этого тезиса служат фундаментальные исследования, которые опубликованы в последнее время. Укажем, в частности, материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса, фундаментальное совместно российско-украинское исследование «Глобальное моделирование процессов устойчивого развития в контексте качества и безопасности людей» (руководители: М.З. Згуровский, Украина; А.Д. Гвишиани, Россия); материалы «Европейского» социального исследования, в котором охвачены все страны Европы, включая Россию и Украину; работы китайского инновационного центра по исследованию модернизации 131 страны мира на протяжении трехсот лет и др. [1-5].

На наш взгляд, профессиональные сообщества уделили недостаточно внимания некоторым из этих работ, в частности, упоминавшемуся выше совместно российско-украинскому исследованию, где были использованы комплексные интегральные показатели, характеризующие совокупность экономической, социальной и экологической сферы. Новым в системе показателей был показатель «отдаленности угроз» для анализируемых стран. Авторы этого исследования ушли от стандартных показателей, которые используются, в частности, при определении индекса человеческого развития, и вычислили степень безопасности каждой из 113 стран мира.

Данные этого фундаментального российско-украинского исследования позволили из всех анализируемых 113 стран мира выделить несколько групп стран:

- 1) очень высокий уровень развития (19 стран с первой пятеркой – Швейцария, Новая Зеландия, Финляндия, Швеция, Норвегия);
- 2) высокий уровень (20 стран);
- 3) средний уровень (84 страны) (в эту группу входят 84 страны, в том числе Россия на 57 месте, Украина на 66 месте);
- 4) замыкают рейтинг 18 стран с низким уровнем и 12 стран с очень низким уровнем устойчивого развития [2].

Анализируя накопленный опыт модернизации за этот прошедший период, исследователи сделали вывод, что среди 131 страны было от 12 до 20 развитых стран, от 89 до 113 – развивающихся стран. В XXI веке, с учетом опыта прошедших трех столетий, будет около 20 развитых стран и более сотни развивающихся, из которых только от 1 до 5 станут развитыми [4].

Кроме того, китайские специалисты сделали очень интересную «добавку» к индексу человеческого развития, который на протяжении многих лет успешно применяется ООН для сравнительного анализа развития стран мирового сообщества. Этот индекс включает в себя нетрадиционный образовательный критерий, кроме того, особое внимание заслуживает методика китайских специалистов по использованию усовершенствованного индекса человеческого развития не только в стране в целом, но и применительно к отдельным регионам, которые входят в эту страну.

В известной работе немецких аналитиков Мартина и Шумана «Западня глобализации. Атака на процветание и демократию», упоминается о работе Международного форума (Сан-Франциско, 1995 г.), который собрал бывший президент Советского Союза М. Горбачев. Уже тогда Збигнев Бжезинский пытался сделать теоретическое обоснование использования «излишнего» населения земного шара, которое в XXI веке будет составлять не много, не мало 85% [7].

2. Сотрудники Цюрихского Федерального института технологии, которые занимаются теорией сложных систем, пытаясь ответить на вопрос «Кому принадлежит мир?», выделили из общего мирового списка компаний (37 миллионов) 43 063 транснациональных компаний. Был проанализирован характер отношений между ними – степень владения, структура активов, распределение выручки и т.д. «В результате было установлено 1318 компаний с перекрестным владением. Каждая из них оказалась связана в среднем с двумя десятками других компаний из этого перечня. Эти 1318 компаний контролируют реальный сектор глобальной экономики, на который приходится 60% мировых доходов. Среди этих монополий обнаружилось ядро из полутора сотен (если точнее, 147). Это менее 1% от их общего количества, но именно в руках этих корпораций сосредоточено 40% общемирового капитала» [6].

В числе новых вызовов 21 столетия – формирование нетрадиционных, в большинстве случаев, скрытых, латентных объектов управления, которые в свою очередь вызывают появление новых латентных социальных процессов.

М.Г. Делягин считает, что сейчас формируется (сформирован?) новый глобальный управляющий класс. Он считает, что «новый глобальный класс собственников и управленцев противостоит разделённым государственными границами обществам не только в качестве одновременного владельца и управленца, но и в качестве глобальной, то есть всеобъемлющей структуры» [8, с. 74].

По его мнению, этот глобальный господствующий класс не привязан причинно ни к одной стране и не имеет внешних для себя обязательств, враждебно относится к любой национальной, культурной самоидентифицирующейся общности. Попадая под влияние этого

класса, национальные государственные управляющие системы перерождаются, начинают считать себя не частью своих народов, а частью этого глобального класса.

Более того, в последующих своих работах Делягин приходит к беспощадному выводу, что «представители глобально управляющего класса в своих публичных выступлениях демонстрируют, как правило, либо неспособность, либо принципиальное нежелание искать приемлемый для него выход» [9, с. 5].

Всё острее становится влияние несправедливо проведенной в 90-е годы приватизации, которая привела к началу резкого расслоения населения постсоветских стран по имущественному признаку, по уровню доходов. Всё отчетливее проявляется тенденция, о которой предупреждали ведущие социологи (Т.И. Заславская, В.А. Ядов, А.С. Панарин и др.), выражающаяся в том, что властные структуры провели опасную конвертацию власти в собственность, а спустя определенный период, обогащенные собственники вернулись во властные структуры (показательно), что на традиционном биенале искусств в Венеции один из английских лейбористов запечатлен на огромном фото, где он топит символический макет знаменитой яхты Абрамовича, которая год назад, став на рейде, помешала другим менее маститым гостям знаменитой выставки пришвартоваться к венецианским причалам.

3. Современные трудовые отношения испытывают на себе опосредственное влияние транснациональных компаний (ТНК), для которых не существуют национальных границ, и которые применяют изощренные формы эксплуатации. Перед социологией и ее важнейшей составляющей частью – социологией труда – стоит очень сложная задача: исследовать многие латентные процессы, формирующие эти трудовые отношения в условиях нелинейного развития мира, в условиях социальной неопределенности и появления новых форм риска. Кроме того, для трудовых отношений подтверждается вывод, сделанный специалистами по системному управлению: «Чем сложнее нововведение, тем отдаленнее проявляется его социальные последствия». (На примере несправедливо проведенной приватизации, этот вывод полностью подтверждается). В этих условиях очень важно, используя выражение С.А. Кравченко, «осуществить социологическую диагностику сложного социума», что он успешно сделал в своей одноименной публикации, выделив двенадцать, по его мнению, характерных параметров сложного социума (в их числе – усложняющееся становление новой социальной реальности, новые формы неопределенности и турбулентности, фактор скорости социальных изменений, который проявляется в эффекте временного дисхроноза: «в одном обществе сосуществуют люди, фактически живущие в разных темпомирах»; формирование виртуальной реальности; увеличивающиеся и усложняющиеся риски, «переоткрытие» морали и др.) [10, с. 100-112].

4. Для анализа современных трудовых отношений актуальным остается вопрос, который был задан еще в 2001 году на ежегодном семинаре, проводимом под руководством Т.И. Заславской, в Московской Высшей школе социально-экономических наук «Куда идет Россия?»: кто является акторами современных трансформационных процессов на макро-, мезо – и микроуровнях? Наряду с новыми формами эксплуатации возникли новые формы отношений между наемными работниками и работодателями на фоне ослабленных профсоюзов, нарушенной трудовой морали и прежней мотивации, разрушений коллективистских начал, различных форм индивидуализма. Как итог этих и других социальных процессов во всех постсоветских странах обостряется опасная тенденция социально-имущественного расслоения населения, различные стартовые возможности у представителей различных социальных групп и т.д.

Нужно отметить, что среди российских и украинских социологов появился ряд интересных публикаций, которые характеризуют новую структуру трудовых отношений. В качестве примера упомянем работу В.В. Колбановского «Средний класс – социальная реальность, «класс на бумаге» или обман трудящихся?» Он вводит новое понятие «когнитариат» – наиболее образованная часть населения, которая включает в себя интеллектуальных работников (менеджеры, ученые, специалисты, дипломированные техники, высококвалифицированные рабочие) [11, с. 42-56].

5. Всё отчетливее проявляется влияние на структуру занятости и на характер труда стремительное внедрение информационно-компьютерных технологий. Нарушено традиционное понятие «организация и коллектив», в связи с тем, что все большее количество работников осуществляет свои трудовые функции, не приходя на работу в традиционном ее смысле. Кроме того, в связи с быстрым расширением социальных сетей, изменяются такие фундаментальные понятия, как «управление», «социальная и профессиональная структура коллектива», «содержание труда». Известный исследователь А.И. Ракитов подчеркивает значение новых менталитетов и работодателей, и наёмных работников, которые формируются в последние десятилетия.

6. В социологической и управленческой литературе последних лет видны напряженные поиски новых акторов, которые могут существенным образом изменить характер трудовых отношений. Это и «креативный класс» (Р. Флорида), и глобальная теория интеллектуальных изменений (Р. Колинз), и публичная социология (М. Буровой), и новый капитализм (Л. Болтански, Э. Кьяпелло), и многие другие. Бесспорно одно, что труд и трудовые отношения в первые десятилетия 21 века находятся в числе самых актуальных вызовов, на которые необходимо отвечать совместными усилиями.

Литература:

1. Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие. Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса [Электронный ресурс]. – режим доступа: http://www.ssa-rss.ru/iv_ovsk_full.html
2. Згуровский М.З. Глобальное моделирование процессов устойчивого развития в контексте качества и безопасности людей/М.З. Згуровский, А.Д. Гвишиани. – К.: НТУУ «КПИ». 2008. – 331 с.
3. Головаха Є., Горбачик А. Тенденції соціальних змін в Україні та Європі: результати «Європейського соціального дослідження» 2005-2007-2009-2011. К., Ін-т соціології НАН України, 2012.
4. Обзорный доклад о модернизации в мире и Китае (2001-2010). Пер. с англ. под. общ ред. Н.И. Лапина. М., 2011.
5. Кто и куда стремится вести Россию? Векторы макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса / Под общей ред. Т.И. Заславской. М, МВШСЭН, 2001;
6. Алексей Картан // Кому принадлежит мир? Комментарии. 11 января 2013, с. 21.
7. Мартин, Г.П., Шуманн, Х. Западня глобалізації: атака на процвітання і демократію / Пер. с нем. Г.Р. Контарева // Г.П. Мартин, Х.Шуманн – М: Издательский Дом «АЛЬПИНА».– 335 с.
8. Делягин, М.Г. Непубличный аспект кризиса демократии // Свободная мысль. 2011. № 7-8. – С. 115-130.;
9. Делягин М.Г. В жерновах глобальной депрессии / Свободная мысль 2013. № 1.
10. Кравченко, С.А.. Социологическая диагностика сложного социума. Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса. – М. 2012. – С. 100-112.
11. Колбановский В.В.. Средний класс – социальная реальность, «класс на бумаге» или обман трудящихся? // Социологические исследования. 2012. № 9. – С. 52-56.
12. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее/ Пер. с англ. – М., 2007.

Нестандартная занятость с точки зрения реализации основных трудовых гарантий

В настоящее время на многих предприятиях распространена концепция гибкого производства, которая предоставляет предприятиям преимущества в адаптации к экономическим изменениям. Такая концепция также подразумевает гибкие трудовые отношения с работниками. Последнее тесно переплетается с понятием нестандартной занятости.

При всех экономических выгодах нестандартной занятости для предприятий, остается важным вопрос положения работников при таких трудовых отношениях. В настоящее время Международной Организацией труда (МОТ) разрабатывается концепция достойного труда, труда, при котором реализуются основные трудовые гарантии работников. Но насколько реализуются трудовые гарантии и права работников при нестандартной занятости?

В рамках данной статьи мы предполагаем рассмотреть вопрос нестандартной занятости для такой демографической группы как молодежь, так как эта группа имеет свои особенности, которые влияют на выбор занятости. Мы попытаемся ответить на вопрос: какое значение имеет нестандартная занятость для молодежи?

Стандартная занятость

Для того что бы понять что такое нестандартная занятость, обратимся сначала к понятию стандартной занятости.

Стандартная занятость, такая какой мы понимаем ее сейчас, сформировалась под влиянием целого ряда социально-экономических процессов. Развитие капиталистических отношений, индустриализация, развитие массового производства, применение конвейеров сыграли немаловажную роль. Поэтому, с одной стороны, стандартная занятость развилась в рамках существующей формы производства. С другой стороны, важным было государственное вмешательство в свободно-договорные трудовые отношения и развитие трудового законодательства, а также создание системы социальной защиты. Помимо этого немалый вклад в формирование стандарта занятости также внесли представители рабочих, профсоюзы. Таким образом, именно в рамках стандартной занятости в последние столетие формировалось трудовое законодательство, развивались стандарты социальной защиты работников и велись коллективные переговоры [7, с. 342].

Сейчас точное определение понятия стандартной занятости различается в разных странах в зависимости от трудового законодательства, но на основании общих характеристик, можно дать следующее определение:

Стандартная занятость – это работа по найму на основе бессрочного трудового договора на полный рабочий день на территории работодателя, с использованием его средств труда и под его (не обязательно непосредственным) контролем [2, с. 3].

Понятие и виды нестандартной занятости

Под нестандартной занятостью мы, соответственно, понимаем все те формы занятости, которые по какому-либо критерию отличаются от определения стандартной занятости. Выделяют несколько видов нестандартной занятости, среди них: непостоянная или временная занятость (permanentwork), неполная или частичная занятость (part-timework), самозанятость (self-employment), заемный труд (temporaryagencywork), надомный (home-basedwork), дистанционный труд (telecommuting, teleworking), а также особый вид нестандартной занятости – неформальный труд (informalemployment).

Занятость, отличающаяся от стандарта, не является чем-то новым, однако ее подъем в развитых странах в последние десятилетия связан с масштабными процессами, которые повлияли на сферу занятости. Среди них было ужесточение конкуренции, при которой предприятия вынуждены искать новые способы сокращения издержек, в том числе путем применения более гибких форм трудовых отношений.

Помимо ужесточения конкуренции выделяют еще несколько процессов и явлений, которые повлияли на распространение нестандартной занятости. Во-первых, это рост безработицы. Во-вторых, новые технологии также способствовали развитию нестандартной занятости: так, например, Интернет способствовал развитию дистанционного труда. В третьих, стремление работодателей избежать издержек, связанных с трудовыми отношениями, не совсем добросовестным путем. И, наконец, в четвертых, увеличение среди экономически активного населения представителей таких демографических групп, которые чаще других предпочитают гибкую занятость [7, с. 342]. К такой категории мы можем отнести молодежь, и в особенности ту ее часть, которая работает или ищет работу, но одновременно проходит обучение. С одной стороны, низкая стипендия заставляет студентов искать работу. С другой стороны, факт обучения не дает студенту устроиться на постоянную работу с полным рабочим днем, то есть заставляет студента искать нестандартную занятость.

В России «стандартизация» занятости, как и в других странах, следовала за индустриализацией. В СССР отклонения от стандарта в формальном секторе экономики существовали в незначительной степени, но по большей части наблюдались в неформальном секторе [2, с. 11].

По-настоящему проблема нестандартной занятости приобрела масштаб и распространилась также и в формальном секторе экономики после распада Советского Союза. Одновременно с политическими изменениями, переходом к рыночной экономике и с

процессами приватизации происходили изменения в сфере труда. Несоответствие скорости развития формальных институтов реальным экономическим изменениям, появление проблемы безработицы, увеличение доли занятых в секторе услуг [6], а также развитие неформального сектора экономики повлияли на распространение нестандартной занятости в России [5, с. 4].

Итак, в настоящее время среди положительных аспектов нестандартной занятости для работников выделяют, во-первых, возможности гибкой занятости, то есть такой занятости, которая, например, позволяет совмещать личную жизнь или учебу с работой, занятости для тех, кто не готов или не может работать постоянно, на условиях полного рабочего дня. Это особенно актуально в том числе и для студентов. Во-вторых, нестандартная занятость – это новые рабочие места. То есть нестандартная занятость может стать решением в случае безработицы. В третьих, нестандартная занятость может служить мостом к постоянной полной занятости. В особенности этот аспект важен для тех, кто первый раз ищет работу. В этом случае нестандартная занятость может решить проблемы несоответствия полученных при образовании знаний реальным требованиям на работе, отсутствия опыта или нехватки практических навыков.

В качестве главного аргумента против нестандартной занятости, в основном, называют тот факт, что она не обеспечивает работнику должных прав и гарантий. Так, МОТ выделяют семь основных гарантий для работников: гарантии рынка труда, гарантия занятости, профессиональные гарантии, гарантии на рабочем месте, профессиональные гарантии, гарантии поддержания профессиональных навыков, гарантии доходов, гарантии представительства.

Однако для того, чтобы понять положение работников при нестандартной занятости, стоит рассмотреть нестандартную занятость в целом и ее виды в отдельности с точки зрения предоставляемых прав и гарантий работникам в контексте российского законодательства и распространенных практик в сфере трудовых отношений.

В настоящей работе будут рассмотрены лишь некоторые виды нестандартной занятости, а именно – неполная занятость, непостоянная занятость и заемный труд.

Неполная занятость

Неполная занятость – это занятость, при которой количество рабочих часов меньше в сравнении с количеством рабочих часов при полной занятости. В России неполной занятостью считают, если работник работает меньше обычной продолжительности рабочей недели, то есть меньше 40 часов.

Российское законодательство устанавливает возможность работы на условиях неполного рабочего времени (Ст. 93 ТК РФ). Такая работа не влечет для работников каких-

либо ограничений и согласно законодательству они имеют равные трудовые права с теми, кто трудится полное рабочее время.

Однако для полноценного понимания феномена неполной занятости необходимо различать добровольную и вынужденную неполную занятость. Добровольная неполная занятость (voluntary part-time employment) означает, что работник предпочитает и сам выбирает неполную занятость. Она отражает положительный аспект неполной занятости для работников, который выражается в категориях гибкости такой занятости, возможности совмещения работы с учебой и личной жизнью.

Вынужденная неполная занятость (involuntary part-time employment) описывает ситуацию, при которой работник несмотря на то, что предпочитает и может работать полный рабочий день, занят частично. Большая часть проблем, которые связывают с неполной занятостью, можно определить через явление вынужденной неполной занятости. В этом случае неполная занятость представляется нам уже не как нечто положительное для работника, не определяется как выражение его воли.

Таким образом, при высоком уровне вынужденной неполной занятости выявляется слабость гарантий рынка труда, то есть отсутствие достаточных возможностей занятости, которые должны обеспечиваться соответствующей макроэкономической политикой государства.

Временная занятость

Временная занятость (temporary employment) отличается тем, что трудовые отношения ограничены определенным периодом. Российское трудовое законодательство предусматривает возможность принятия на работу на непостоянной основе. В этом случае трудовой договор заключается на определенный срок, но не более пяти лет, такой договор подразумевает временную занятость и называется срочным.

Непостоянный характер работы при временной занятости влияет на реализацию некоторых гарантий работника. Во-первых, не обеспечиваются полноценно профессиональные гарантии, то есть возможности карьеры и профессиональной реализации, а во-вторых, затрудняется реализация гарантий представительства.

Трудовой Кодекс, вступивший в силу в 2002 году, расширил возможности использования срочных договоров. Однако все же случаи, в которых может быть заключен срочный договор, хотя и разнообразны, но все же ограничены законодательством и поэтому временная занятость существует так же и вне правового поля. Существует несколько распространенных способов, которые используют работодатели для «превращения» трудовых отношений, оформленных на неопределенный срок, во временные трудовые отношения. Одним из них является требование при устройстве предоставить работодателю

заполненное заявление об увольнении по собственному желанию без указанной даты увольнения [1, с. 226]. В то же время в России, согласно статистике, наблюдается большое количество увольнений по собственному желанию. Так, с начала 90-х годов добровольные увольнения составляют примерно между 64 и 80% от числа всех увольнений, в то время как от 3 до 9% составляют вынужденные увольнения. Для сравнения, во Франции добровольные увольнения составляли 17% в 2005 году [8, с. 73]. Можно было бы это назвать «скрытой» временной занятостью. Такие случаи не учитываются статистикой, поэтому невозможно составить полноценное представление о распространении таких практик.

Таким образом, мы видим, что несмотря на то, что в законодательстве существуют возможности для найма временных работников, однако, временная занятость существует и вне законодательства. Но если в первом случае работнику предоставляются, хотя и в ограниченном количестве, положенные по законодательству права и гарантии, то во втором случае, трудовые гарантии значительно сужаются и происходит ущемление прав работников. Главным образом, уменьшаются гарантии занятости: увольнение уже не регулируется законодательством, а принятие решения об увольнении отдано полностью на произвол работодателя. Работник находится в состоянии постоянной неуверенности в своей будущей занятости, может в любой момент оказаться в состоянии безработицы. Такой работник, опасаящийся внезапного увольнения, навряд ли станет отстаивать свои права и участвовать в деятельности профсоюза.

Заемный труд

В российской практике к заемному труду относят: аутсорсинг, временную работу через частное агентство занятости (temporagencywork) и аутстаффинг [3, с. 14].

Несмотря на то, что заемный труд реально существует и используется на российском рынке труда [4, с. 23], в российском трудовом законодательстве отсутствуют нормы, которые бы его регламентировали. Понятия о возможности использования заемного труда есть в Гражданском и Налоговом Кодексах. Сложность регулирования заемного труда состоит в том, что он подразумевает трехсторонние отношения, а трудовые отношения по определению – это двусторонние отношения – между работником и работодателем.

Примечательно, что Международная Организация Труда изданием Конвенции № 181 «О частных агентствах занятости» перешла от полного запрета заемного труда к признанию его необходимости, но при условиях полноценной защиты гарантий и прав заемных работников.

Трёхсторонний характер отношений при заемном труде влияет на реализацию гарантий рабочего места, то есть гарантий обеспечения безопасных условий труда. Так, при заемном труде происходит «расщепление» функций работодателя: работник подписывает трудовой

договор с агентством, тогда как с фактическим работодателем – предприятием-заказчиком, работник оформляет договор подряда. Получается, что при том, что работник трудится на рабочем месте и с использованием средств труда фактического работодателя, этот работодатель не несет непосредственной ответственности перед работником за безопасность рабочего места и условий труда. Также из-за постоянной смены фактического места работы при непостоянной занятости через агентство занятости затрудняется представительство.

Заключение

Таким образом, мы выяснили, что стандарт занятости развился в основном в индустриальную эпоху и не учитывает новых требований рынка труда. Фактическое распространение нестандартной занятости является доказательством существования этих новых требований. Рассмотрев три вида нестандартной занятости, мы можем сказать, что в России при нестандартной занятости в общем работник имеет меньше возможностей реализации трудовых гарантий, чем при стандартной занятости. Но, в особенности и в большей мере, реализация трудовых гарантий работников затруднена или даже невозможна именно в тех случаях, когда нестандартная занятость реализуется вне рамок трудового законодательства или при использовании неформальных практик в рамках формальных трудовых отношений. Поэтому, с одной стороны, необходимо расширить законодательство на новые формы занятости, как, например, это было недавно сделано по отношению к дистанционному труду. То есть обеспечить полноценное правовое регулирование новых форм нестандартной занятости, которое обеспечит все необходимые трудовые права и гарантии. С другой стороны, распространение законодательства на нестандартные формы занятости является недостаточным, так как при слишком законодательно зарегулированных трудовых отношениях, работодатели могут искать неформальные способы «дерегуляции» трудовых отношений. Поэтому необходимо создать полноценные институты контроля за соблюдением трудового законодательства для ликвидации неформальных практик в сфере труда.

Проблема реализации трудовых гарантий при нестандартной занятости особенно важна для такой группы как молодежь, так как эта группа из-за присущих ей особенностей вынуждена зачастую выбирать именно такую занятость. Положительные аспекты нестандартной занятости, важные для молодежи, могут полностью использоваться лишь при полноценной реализации трудовых гарантий. В таком случае нестандартная занятость становится по-настоящему достойным вариантом гибкой занятости и достойным средством получения трудового опыта.

Литература:

1. Гимпельсон В. Е. Временная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность // Экономический журнал Высшей школы экономики. Т. 8. (2004), № 2. С. 225-245.
2. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. — М.: ГУ ВШЭ, 2005.
3. Заемный труд: последствия для работников/ Бизюков П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.А. – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав». 2012. – С. 14.
4. Смирных Л. И. Заемный труд в России: быть или не быть / Препринты. НИУ ВШЭ. Серия WP15 "Научные труды Лаборатории исследований рынка труда". 2012. № WP15/2012/02. – С. 23.
5. Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика/Независимый институт социальной политики. WP/2005/01. М.: Поматур. 2005. –С. 4.
6. Федеральная служба государственной статистики: Труд и занятость в России. 2003. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B03_36/Main.htm
7. Kaldelberg Arne L. Nonstandart employment relations: Part-time, Temporary and Contract Work // Annual Review of Sociologie Vol. 26 (2000)
8. OECD (2011), *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Russian Federation 2011*, OECD Publishing. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264118720-en>

Позднякова Т.В. (Бийск)

Анализ систем распределения стимулирующего фонда оплаты труда преподавательского состава высших учебных заведений как инструмента формирования лояльности сотрудников¹

В современных условиях жесткой конкуренции, когда организации борются за каждого клиента, каждый процент на рынке, каждый показатель качества продукции, роль лояльности персонала как готовности и желания продуктивно, продолжительно работать на пользу компании велика как никогда.

¹ Исследование выполнено в рамках гранта РГНФ на выполнение научно-исследовательского проекта «Формирование лояльности сотрудника организации: проблемы и перспективы» (проект 11-32-00304а2).

Вместе с тем, многие организации идут наименее затратным путем – отбирая при найме или в процессе трудовой деятельности наиболее склонных к лояльности сотрудников, реализуя различные механизмы демонстрации корпоративной ответственности и т.д.

Однако все больше исследователей сходится на том, что в условиях рыночной экономики говорить о лояльности работников, чья заработная плата не гарантирует им нормального уровня жизни, восстановления и приращения человеческого капитала, самоуважения, практически не приходится.

Таким образом, правомерно утверждение о том, что стимулирующие системы оплаты труда, помимо выполнения своей прямой функции – стимулирования работников к повышению производительности труда и его качества – приобрели и дополнительную, заключающуюся в демонстрации заботы о работнике, признании его заслуг, вклада в развитие организации и надежды на долгосрочное сотрудничество. Все перечисленные аспекты попадают в поле формирования лояльности персонала.

Для образовательного учреждения этот аспект имеет особую значимость, поскольку в преподавательской деятельности:

- велика доля ненормируемого труда;
- значительна вариабельность, неоднородность вкладов сотрудников в развитие ВУЗа;
- присутствуют виды работ, которые в одних учреждениях или для одних категорий работников оплачиваются дополнительно, а для других – оплате не подлежат;
- не всегда наблюдается корреляция между стажем, уровнем квалификации, должностью, званием работника и его вкладом в развитие организации, результативностью трудовой деятельности.

Изучение теории и практики процесса управления премиальным фондом позволило установить три основных подхода к пониманию целевых характеристик данного фонда, оказывающих влияние и на его распределение:

1. **Тактический**, трактующий предназначение премиального фонда через реализацию основной функции – стимулирования трудовой деятельности. Для данного подхода характерно применение конкретных, обоснованных, измеримых показателей, характеризующих заслуги работника в течение анализируемого периода. Очевидно, что при ориентации на позиции данного подхода в штате организации наиболее вероятно возникновение недовольства со стороны сотрудников, не имеющих выдающихся заслуг, а также тех, кого «недооценили», не обеспечили условий для достижения высоких показателей и т.п.

2. **Капиталистический**, вменяющий в обязанности стимулирующей системы оплаты труда реализацию функции стимулирования приращения человеческого

капитала. Объем премиальных выплат в этом случае зависит от занимаемой должности, квалификационного уровня (в образовании – от наличия степени, звания) и, в конечном счете, как правило, коррелирует с величиной оклада. Применение данного подхода неизбежно порождает недовольство среди сотрудников, проявляющих инициативу, имеющих высокие показатели результативности трудовой деятельности, но не имеющих «веса» по формальным критериям.

3. Наименее распространенный, однако, целесообразный, на наш взгляд, – стратегический подход, призванный направлять премиальный фонд на стимулирование позитивного настроения работников, долгосрочной работы, ответственности – всего того, что формирует понятие лояльности персонала. Показатели, заслуживающие премирования, в рамках данного подхода наиболее сложно поддаются формулированию, поскольку зависят от человеческих качеств, инициативности, «самоотверженности», во многом определяются отношением подчиненного с руководством и с коллегами, умением «вписаться», занять свое место в организации.

При детальном рассмотрении (и, главное, при переложении в реалии конкретного предприятия) ни один подход не может претендовать на статус объективного и эффективного, поскольку, наряду с выполнением прямой – стимулирующей – функции порождает недовольство отдельных категорий работников, демотивирует их и деконструирует дальнейший трудовой процесс.

На наш взгляд, наиболее целесообразным представляется применение комплексного подхода, базирующегося на комбинировании стратегий и предполагающего обоснованное сочетание премируемых качеств сотрудников и заслуживающих поощрения факторов.

Для выявления общих принципов, на которых должна базироваться стимулирующая система оплаты труда в ВУЗе, были проанализированы два альтернативных варианта распределения стимулирующего ФОТ:

- 1) предполагающий равномерное сплошное распределение стимулирующего фонда пропорционально объему ставок с учетом степени, должности и звания сотрудников – далее такая система будет условно названа традиционной;
- 2) предполагающий распределение СФОТ в рамках факультета пропорционально показателям индивидуальной результативности НИР – данная система была введена в БТИ АлтГТУ немногим более 6 месяцев назад и условно названа новой.

Очевидно, что первый из вариантов опирается на «капиталистический», а второй – на «тактический» подход.

Анализ и оценка «традиционной» системы распределения осуществлялась экспертным путем и заключалась в проверке способности системы оказывать стимулирующее и

формирующее лояльность влияние на отдельные категории работников. Результаты анализа в виде цветограммы представлены в таблице 1. Задачи, полностью решаемые системой, выделены белым цветом, решаемые частично или не решаемые вообще – более темными оттенками серого.

Применение данного подхода в наибольшей степени обеспечивает формирование лояльности для сотрудников, достигших определенных результатов, в то же время, утрачивая стимулирующее воздействие на них. Работники, имеющие потенциал роста, напротив, подвергаются стимулирующему воздействию при одновременном ослаблении лояльности.

Наиболее проблемным представляется премирование УВП, объем которого поставлен в зависимость от объема премиального фонда ППС данного подразделения. Возникает вопрос, какая деятельность в данном случае должна стимулироваться? Наиболее очевидный ответ – написание инженерами диссертаций для преподавательского состава, т.к. это единственный способ расширить собственный премиальный фонд.

Таблица 1

**Результаты анализа традиционной системы распределения СФОТ
пропорционально квалификационному уровню, степени и должности**

Категория работников	Функция		
	Стимулирование результативности трудовой деятельности	Стимулирование приращения человеческого капитала	Формирование Лояльности персонала
ППС, в т.ч.:			
Профессора, д.н.			
Доценты, к.н.			
Преподаватели без степени			
Руководители учебных подразделений		В зависимости от достигнутого квалификационного уровня	
УВП			

Анализируемая система, таким образом, полностью не реализует ни одной из функций СФОТ.

Для анализа «новой» системы распределения СФОТ был проведен пилотный опрос сотрудников, направленный на выявление отношения персонала к данной системе. В опросе приняли участие представители трех кафедр вуза базового эксперимента (БТИ АлтГТУ) – одной выпускающей и двух общеобразовательных. В состав респондентов вошли профессора, инженеры кафедры, доценты, старшие преподаватели. Опрос проводился анонимно, по желанию респонденты могли указать должность и/или подразделение, однако

Как показали результаты опроса, в целом система распределения воспринимается неоднозначно. По мнению большинства опрошенных, система прозрачна и в целом справедлива, однако соотношение показателей результативности многие считают недостаточно обоснованным. Наиболее проблемными являются способность системы формировать лояльность, способствовать установлению благоприятного морально-психологического климата в коллективе и обеспечивать равные возможности всем категориям работников. О предположительной непредвзятости респондентов говорит равное распределение по личной эффективности системы премирования в положительную и отрицательную сторону.

Для определения возможных направлений совершенствования ГСОТ работникам был предложен перечень мероприятий, сформированный автором на основании интервьюирования и изучения профильной литературы по проблематике, а также опыта других ВУЗов.

Количество респондентов, давших положительный ответ по поводу целесообразности каждого из предлагаемых мероприятий, показано заливкой серого цвета (таблица 3).

Как видно из результатов, большинство опрошенных сходятся на мнении о необходимости дополнения анкеты результативности учетом результатов общественной, воспитательной, организационной и другой «ненаучной» деятельности, а также установление комбинированной системы стимулирования, сочетающей доплату за стаж, должность, квалификацию и за достижение индивидуальных показателей результативности деятельности. Кстати, следует подчеркнуть, что среди опрошенных было менее половины доцентов и профессоров, а также сотрудников, имеющих значительный стаж работы. Большинство работников, таким образом, признают значимость данного параметра по объективным причинам, а не в следствие собственной выгоды.

Отметим, что необходимость введения внешней независимой экспертизы анкет результативности важна всего для 20% опрошенных. Пересмотр соотношения весовых показателей предлагался, в частности, по следующим направлениям: повышение веса результатов НИРС, публикации статей и тезисов в сборниках конференций.

**Результаты опроса, направленного на выявление
резервов усовершенствования системы распределения СФОТ**

Мероприятие/доля поддерживающих респондентов	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%
Распределение СФОТ в рамках всего ВУЗа, а не факультета;							
Дополнение анкеты результативности учетом результатов общественной, воспитательной, организационной деятельности, подготовки и проведения спортивных, гражданско-патриотических, культурно-массовых и просветительских мероприятий, профорientации абитуриентов, содействия трудоустройству выпускников, другое							
Установление комбинированной системы стимулирования, сочетающей доплату за стаж, должность, квалификацию и за достижение индивидуальных показателей результативности деятельности							
Введение внешней независимой экспертизы анкет результативности для исключения манипуляции и искажения показателей;							
Формирование отдельных СФОТ для доцентов, профессоров, преподавателей;							
Пересмотр весовых соотношений показателей							

Обобщив выводы, полученные на основании анализа указанных систем распределения, мы предлагаем комплексный подход, который предполагает специализированное поощрение отдельных категорий работников.

1. Для профессорско-преподавательского состава СФОТ делится на три части:

– «Штатный» СФОТ, распределяемый между сотрудниками пропорционально ставкам с учетом стажа, должности, ученого звания и научной степени. Данная доля СФОТ будет обеспечивать ранжирование сотрудников по объему формального человеческого капитала, подчеркнет значимость для организации долгосрочных отношений с сотрудниками. Распределение этой доли фонда осуществляется в рамках всего учебного заведения.

– «Показательный» СФОТ, который будет распределяться между сотрудниками пропорционально показателям научной и учебно-методической деятельности. Эта составляющая СФОТ призвана обеспечить стимулирующую функцию, продемонстрировать значимость для организации вклада каждого работника. В то же время, при распределении указанного сегмента необходима объективная, единообразная, истинная оценка показателей, исключая завышение результатов.

В силу заведомой несопоставимости возможностей отдельных кафедр по обеспечению тех или иных показателей предварительно предполагается равномерное распределение

«показательного» СФОТ между подразделениями. В дальнейшем, возможно, более целесообразным будет установление «условной категории» каждой кафедры исходя из внутренних и внешних особенностей и распределение указанной доли СФОТ исходя из соотношения во вкладе каждой категории подразделений в результативность деятельности ВУЗа.

– «Дополнительный» СФОТ, позволяющий премировать сотрудников, осуществляющих широкий перечень работ, значимых для учебного заведения – организацию и проведение культурных, воспитательных, оздоровительных, патриотических мероприятий, осуществление профориентационной деятельности, содействие занятости студентов и выпускников, участие в общеузовских конкурсах, содействие профсоюзному движению и насыщенной, активной жизни персонала.

Из этого фонда предлагается осуществлять и премирование кураторов 2-3 курса (в настоящий момент в ВУЗе оплачивается только работа кураторов первого курса, остальным обязанности вменяются по умолчанию). Данный СФОТ одновременно стимулирует работников и формирует их лояльность, демонстрирует значимость для организации всех видов активности, инициативности, равнодушного отношения к трудовой деятельности и жизни коллектива. Распределять такой фонд между подразделениями предлагается по числу ставок без учета их дифференциации по окладам. Кроме того, возможно установление разных весов для тех или иных видов деятельности в зависимости от специфики подразделения (например, общеобразовательные кафедры в меньшей степени вовлечены в профориентационную работу и практически не включаются в содействие трудоустройству).

2. СФОТ руководителей учебных подразделений целесообразно поставить в зависимость от следующих показателей:

– количества ставок ППС и УВП, что характеризует степень загруженности руководителя;

– показателей результативности научной и иной деятельности ППС подразделения, которые позволяют судить о способности руководителя мотивировать сотрудников, а также создать благоприятный организационный и морально-психологический климат, способствующий реализации потенциала сотрудников;

– прочих показателей результативности функционирования подразделения – успешности прохождения внешних и внутренних аудитов, выполнения регламентированных процедур, эффективности приемной комиссии, сохранения контингента и др.

Поскольку подавляющее большинство руководителей учебных подразделений совмещают эти должности с преподавательской деятельностью, премирование их за

показатели результативности НИР, степень и звание, прочие заслуги не производится для исключения дублирования.

3. СФОТ учебно-вспомогательного персонала должен отражать степень загруженности рассматриваемой категории работников. Как показала экспертная оценка, данный параметр зависит от общей организации процессов в подразделении и распределения обязанностей, уровня динамичности, а также интенсивности всех видов деятельности ППС. Это обстоятельство обосновало целесообразность установления зависимости между СФОТ УВП и руководителя данного структурного подразделения. Кроме того, если инженер/лаборант/техник не является по совместительству преподавателем, целесообразно предусмотреть возможность премирования за показатели НИР и прочие заслуги при наличии таковых.

Представляется, что перечисленные мероприятия помогут не только повысить результативность деятельности персонала и всего ВУЗа (что является особенно актуальным в современных условиях конкуренции за абитуриентов, государственные заказы и места в «рейтингах»), но и положительно скажется на приверженности, удовлетворенности, лояльности работников.

Разинский Г.В. (Пермь)

Трудовые отношения и патерналистский синдром

Российское общество в настоящий момент характеризуется изменением институциональной структуры, затрагивающим все его сферы. Утрачивают эффективность прежние механизмы социального взаимодействия. На смену им приходят другие: нововозникшие в процессе культурно-исторической эволюции или воспроизводящие стереотипы социальной традиции прошедшей эпохи. Их проявления в отдельных сегментах социального бытия отличает сложно структурированная взаимозависимость, находящаяся одновременно в состоянии единства и оппозиции друг к другу. Вследствие этого возникающая в результате социальная реальность весьма неустойчива, как и неустойчивы статусные носители этой реальности. В результате возникает разрыв в трансляции ретростатусных установок в современное социальное бытие, что затрудняет процесс интернализации традиционных институтов в модернизирующееся общество. Патернализм в этой ситуации восполняет возникший социально-ценностной и социально-поведенческий вакуум, способствуя с одной стороны преемственности общественного развития, тогда как с

другой – тормозя процесс социальных преобразований. Это диктует необходимость социологической интерпретации данного феномена, без чего видение процессов социальных изменений, вектора их направленности, трансформации социальных институтов давало бы механистическую, обедненную картину трансформационных процессов.

Патернализм как стабильно-статичный субститут социальной структуры есть производное исторически сложившегося общества традиционного типа, для которого характерны такие черты, как доминирование неформальных связей, иерархичное построение от «высших» к «низшим», заданность личного статуса от рождения. Комплексно-системное изучение феномена патернализма предполагает рассмотрение его как некоего синдрома, пронизывающего всю совокупность социальных отношений, тем более в условиях трансформационного процесса в России как с точки зрения смены типа социальной системы (от социализма к капитализму), так и смены вектора социального развития (от индустриального к постиндустриальному обществу). При этом необходимо учитывать и то, что структура данного синдрома включает в себя и элементы традиционного общества, что обусловлено культурно-исторической ментальностью российского государства.

Промышленный патернализм это тип трудовых отношений, функционирующих по образцам, которые ассоциируются с патриархальной общиной или большой семьей, где присутствует Отец-благодетель и его дети – работники, принимающие поддержку и помощь по самому широкому кругу проблем. Такие отношения характеризуются приматом коллектива над индивидом, жесткой внутренней иерархией, немонетарными формами мотивации труда [1].

Несомненно, новая социальная реальность, сложившаяся в ходе социальных трансформаций рыночного типа не могла не наложить свой отпечаток как на сферу труда, так и на характер проявлений настроений патернализма в сегменте трудовых отношений, чему и посвящена настоящая статья.

Нижеприведенные данные социологического исследования, посвященные анализу социальных процессов на промышленном предприятии, проведенном лабораторией социологии ПНИПУ при инициативном участии автора (опрошено 2656 человек, представляющих основные социально-профессиональные группы работников одного из предприятий Пермского края) как раз и показывают, как проявляется данный синдром в сфере трудовых отношений.

Так, проведенный анализ социальных установок и ценностных ориентаций выявил, что трудовые ценности (например, любимая работа) оказались отодвинутыми на периферию ценностного ядра. Кроме того, социокультурные ценности, ценности самоутверждения и, особенно, самореализации оказались вообще в конце иерархии ценностных ориентаций (6-8-

е места), что отражает не только особенности социально-профессионального статуса респондентов, но и их меньшую готовность к активно деятельностной реализации собственного потенциала, что в значительной мере предопределило достаточно высокую степень социальной пассивности работников, их предрасположенность к ожиданию внешнего воздействия, стимула и, в конечном счете, на распространенность патерналистских настроений, и в частности, социального иждивенчества. Об этом же свидетельствует и такие факты: во-первых, несмотря на заявленную опрошенными доминирующую ориентацию на работу, а не на ее оплату, в самом отношении к работе преобладает инструментальный (работа как средство), а не содержательный (работа как самоценность) подход (соотношение 3/4 к 1/4), а инициативность работников, во-вторых, стимулируется в значительно меньшей степени, чем, например, исполнительность, занимая последнее, 7-е место в числе факторов, которые учитываются при оплате труда, что также способствует социальной пассивности работников и отражает объективный характер отношения к ним со стороны управленцев. Не столь однозначна и оценка опрошенными уровня удовлетворенности своей работой. Из тех 90,0% опрошенных, кто указал на свою удовлетворенность работой, полностью удовлетворены ею только 45,3%, тогда как остальные 44,7% дали такую, достаточно условно удовлетворительную оценку, как «в общем удовлетворены».

Патерналистский настрой отразился и на восприятии работниками рыночных реалий: почти каждый шестой участник опроса настроен антирыночно, а почти 40% отнесли себя к вынужденным адаптантам, т.к. приняли рыночные условия под давлением социальной ситуации. Примерно такая же ситуация и в поведенческой адаптации к рынку. Хотя более 70% не смирились с ситуацией и пытаются ей противостоять, лишь половина из них смогла использовать новые возможности и добиться результата. Это не считая тех, кто свыкся с таким положением, ограничивая себя во всем (каждый шестой) или вообще не смогли воспринять рыночные стандарты поведения.

Процесс рыночной адаптации на предприятии происходит не в пользу рабочих, которые воспринимают свой социальный статус в 2,5 раза ниже, чем специалисты и руководители. Достаточная распространенность таких настроений, особенно вынужденного принятия новых правил жизни, ведет к снижению социальной (и не только) активности, ухудшению социального самочувствия, способствует распространению различного рода фрустраций, ожидания внешнего стимула, также способствуя распространению социального иждивенчества.

Помимо всего прочего это ведет к снижению уровня социальной идентификации работников. Во-первых, почти треть отводит себе место в нижней части гипотетической пирамиды общественных отношений. Во-вторых, каждый десятый работник в отношении к

работодателю ставит себя в роль бесправного, эксплуатируемого, примерно столько же ощущают себя партнером по отношению к нему, и лишь 15,3% осознают себя собственниками рабочей силы, что как раз и ставит работника в позицию партнера по отношению к работодателю, что еще свидетельствует и о готовности работника к роли субъекта, а не объекта управления. В-третьих, значительная часть опрошенных в ответах на вопрос об отношении к социальной дифференциации, выраженный в значительной величине разрыва в доходах, демонстрирует эгалитаристские настроения (40,6% респондентов считают, что разница в доходах должна быть минимизирована), что также отражает патерналистский синдром.

Этот вывод подтверждается, с одной стороны, оценкой респондентами роли государства в решении проблем членов общества, а с другой – некоторыми нюансами в социально-психологической оценке ими перспектив общества. Как показало исследование, доминирует патерналистская ориентация (она характерна для представителей всех социально-профессиональных групп), расчет в той или иной степени на государство (68,2%). Сторонники рыночного понимания этой роли, предполагающей активизацию собственного потенциала личности, составляют лишь четвертую часть опрошенных.

Что же касается социального самочувствия как оценки жизненных перспектив, то при всей оптимистичности ответов, выявленных в исследовании, львиная их доля (54,0%) приходится на социально пассивную оценку (испытывают чувство надежды), тогда как наибольшее число негативных ответов собрало чувство беспокойства, тревоги (16,7%).

Показательно, что в структуре факторов, определяющих успешность и возможность профессионально-должностного роста, достаточно большой удельный вес заняли неформальные связи, протекция, близость к начальству, являющиеся не только рецидивом феодально-подобных отношений советского и досоветского периода (так считает пятая часть опрошенных, 3-е место в общей структуре факторов), но и проявлением патерналистского синдрома современных трудовых отношений.

Проблема, как показало исследование, упирается, прежде всего, в неразвитость корпоративных отношений, предполагающих в том числе и стимулирование партнерских отношений между работниками и работодателями, чему препятствуют наряду с другими социальными обстоятельствами атавизмы патерналистского сознания.

Основными проблемными зонами корпоративных отношений на современном промышленном предприятии являются:

- низкая информированность работников о делах на предприятии и, особенно, в филиалах, за пределами тех, где работают сами опрошенные. Если учесть, что информированность о делах предприятия в определенной степени выражает сопричастность

работников своему предприятию, то данная сопричастность не столь велика, как было установлено при изучении отношения работников к предприятию как ценности и как реальному месту работы. Неосведомленность же порождает неадекватные оценки собственного материального положения и уровня изменений в своей жизни в целом. Подобные необоснованные и неадекватные ожидания влекут за собой дифференциацию интересов и ожиданий работников различных социально-профессиональных групп (социальных типов), что не способствует системной интеграции коллектива ПТГ и снижению социального противоборства;

- низкий уровень участия работников в процессах управления, что усиливает у них критичность восприятия субъектов трудового процесса, выполняющих функции управления, руководства;

- преобладание в структуре участия в управлении (среди тех, кто считает, что участвует в этом процессе) низших, информационных форм;

- преобладание объектного типа управления, выражающегося, во-первых, в более низкой оценке взаимоотношений с руководителями, нежели с коллегами, во-вторых, в менее удовлетворительном отношении к работникам руководителей, нежели коллег, в-третьих, в более высоком (относительно) уровне социальной напряженности в отношениях руководителей и подчиненных, нежели между членами коллектива;

- недостаточно высокая эффективность внепроизводственных форм корпоративных отношений: лишь половина опрошенных участвует в тех или иных мероприятиях, организуемых администрацией и общественными организациями ПТГ; наименее активны в этом рабочие;

- неоднозначное влияние на корпоративные отношения уровня социальной защищенности работников, с одной стороны, вызывающей расслоение интересов групп работников (в случае ощущения ее недостаточности), тогда как с другой – приводящей к росту настроений социальной апатии и социального иждивенчества (в случае ее избыточности). Как пишет С. Лефевр [2], российский патернализм не противостоит вмешательству государства (а от себя добавим и предприятия) в социальную сферу: в советский период патернализм предприятий являлся выражением и продолжением государственной и социальной политики, после 1991 г. он компенсировал ее недостаточность.

В целом, оценка уровня социальной защищенности весьма высокая: как проблема она оценивается опрошенными наиболее решенной. Вместе с тем, из общего числа тех, кто чувствует себя социально защищенным (91,9%), половина (44,7%) ощущают это лишь отчасти. В значительной степени это связано не с реально низким уровнем, а с

распространением патерналистских настроений. Именно это предопределило весьма высокую ориентированность опрошенных (более половины) на помощь предприятия в решении внепроизводственных проблем и достаточно высокую неудовлетворенность этой помощью (только 58,7% из тех, кто рассчитывал на нее, считает что получили), хотя реальное содержание этой помощи не находится в круге задач, которые должно решать предприятие. Как можно судить из приведенных данных, патерналистская традиция, несмотря на происшедшие структурные преобразования, по-прежнему в существенной степени определяет структуру социально-трудовых отношений работников современного промышленного предприятия.

Статья подготовлена в рамках исследовательского проекта № 12-03-00063, финансируемого Российским гуманитарным научным фондом.

Литература:

1. Романов П.В. Промышленный патернализм в системе социальной политики предприятий//Журнал исследований социальной политики. – 2005. – Т. 3. – № 3. – С. 293-294.
2. Лефевр С. Социальная роль предприятий в России: случай патернализма? // Мир России: социология, этнология. – 2008. – Т. 17. – № 3. – С. 149.

Сауляк Е.В. (*Санкт-Петербург*)

Социально-экономическое неравенство в Северо-Западном регионе: гендерный анализ

Изучение гендерных проблем в региональном аспекте в России находится в начальной стадии. Оно требует учета воздействия как проблем переходного периода, так и унаследованных и приобретенных экономических и социокультурных особенностей разных территорий. Тенденции усиления неравенства между различными регионами стали предметом ряда исследований. В данной работе ставится задача оценки гендерного неравенства в зависимости от региональных особенностей его проявления и динамики.

В странах с переходной экономикой положение женщин в ходе трансформационных процессов заметно ухудшилось. В сводном докладе о человеческом развитии Программы развития ООН за 1999 год снижение уровня жизни женщин рассматривается как одно из главных негативных последствий рыночных реформ. Один из самых больших шагов назад в

переходный период – значительное усиление гендерного неравенства в политической, экономической и социальной сферах. В первые годы после начала рыночных реформ значительно уменьшились возможности доступа женщин в сферу оплачиваемой занятости. И более того, наметилась долгосрочная тенденция к вытеснению женщин из сфер интеллектуального и высокооплачиваемого труда. Особенно это касается ориентированных на рынок сфер деятельности; например, финансы и кредит, а также банковский сектор были в значительной мере «захвачены» мужчинами. Первые парламентские выборы привели к сокращению доли женщин в законодательных органах власти примерно с 30% до 3%. Стали меняться идеологические подходы к женскому вопросу и образ женщины в СМИ. Речь идет о возрождении патриархальных взглядов на роль женщины в обществе.

Необходимо отметить тот факт, что изменения в социальной политике, в сферах здравоохранения и образования были неблагоприятными для женщин. Резкое сокращение сети детских учреждений и сферы бытовых услуг увеличило нагрузку на женщин, и вынудило их больше времени уделять выполнению семейных обязанностей.

Таким образом, ухудшение положения женщин в переходный период было обусловлено различными факторами. Прежде всего, экономический спад привел к снижению уровня жизни всего населения. А также такие проблемы как массовая безработица, нарастание бедности, усиление дифференциации доходов, разрушение системы социальных гарантий и некоторые другие имели место во всех странах с переходной экономикой, и Россия не стала исключением.

Рассмотрим то, каким образом экономический спад отразился именно на положении женщин. До начала реформ Россия, так же как и страны Центральной и Восточной Европы, характеризовалась одним из наиболее высоких по международным стандартам уровнем оплачиваемой занятости женщин. С учетом семейных обязанностей совокупная трудовая нагрузка на женщин доходила до 65-70 часов в неделю. Это примерно на 10-15 часов больше, чем в Западной Европе. Для рынка труда в советский период была характерна сверхвысокая экономическая активность женщин – свыше 80% в трудоспособном возрасте, что составляло почти 94% от уровня активности мужчин. В период кризиса экономическая активность женщин трудоспособного возраста снизилась до 73-74%. Но такими же темпами снижалась и экономическая активность мужчин, поэтому отмеченная тенденция не является, по всей видимости, дискриминацией по половому признаку. Экономический спад в начале 1990-х годов привел к сокращению занятости всего населения. Однако в следующем десятилетии в России наблюдается сокращение количества официально зарегистрированных безработных и рост уровня занятости.

Динамика экономически активного населения в северо-западном регионе представлена в таблице 1.

Таблица 1

**Уровень экономической активности работников в трудоспособном возрасте в
Северо-Западном федеральном округе, %***

	2005г.		2007г.		2009г.		2011г.	
	жен.	муж	жен.	муж	жен	муж	жен.	муж
РФ	74,2	78,9	74,9	79,7	62,7	73,5	76,1	82,0
Северо-Западный федеральный округ	78,3	80,2	79,1	81,0	66,4	76,4	79,0	84,0
Республика Карелия	76,5	83,4	78,8	80,9	63,9	74,0	78,1	81,8
Республика Коми	76,8	77,4	76,3	80,1	66,0	74,7	77,6	80,1
Архангельская область	79,2	78,5	78,1	77,7	63,1	73,2	79,2	83,8
в т.ч. Ненецкий автономный округ	78,9	81,0	77,2	78,7	71,0	75,8	80,1	80,1
Вологодская область	80,7	79,4	79,0	82,0	66,5	75,4	81,1	83,2
Калининградская область	76,0	78,6	73,4	77,3	65,9	71,7	76,2	83,1
Ленинградская область	78,4	82,9	79,6	79,8	64,9	75,0	79,2	85,1
Мурманская область	82,0	80,7	78,2	78,9	70,8	79,5	80,2	84,3
Новгородская область	77,7	79,7	76,6	77,6	63,4	74,1	79,4	83,4
Псковская область	76,2	78,2	76,4	78,9	61,7	72,3	80,3	82,3
г. Санкт-Петербург	78,3	80,8	81,8	84,4	68,7	80,2	79,0	85,4

**составлено автором на основе данных Росстата*

В трудоспособном возрасте уровень экономически активного населения в России в целом за последние 7 лет (с 2005г. по 2011г.) несколько возрос. Это в одинаковой степени касается работников как мужского, так и женского пола. Ситуация в Северо-Западном федеральном округе не является исключением. Максимальный уровень экономической активности среди женщин трудоспособного возраста в 2011 г. зафиксирован в Вологодской области (81,1%). Максимальное значение данного показателя у работников мужского пола в 2011 г. было отмечено в Санкт-Петербурге.

Относительно уровня официально зарегистрированного количества безработных граждан положение в Северо-Западном федеральном округе сходно с общероссийскими тенденциями (таблица 2). За период с 2005 г. по 2011 г. число безработных женщин в рассматриваемом регионе незначительно сократилось (с 5,5% до 4,5%). Похожая ситуация наблюдается среди работников мужского пола. При этом в «кризисный» 2009 год зафиксирован незначительный рост данного показателя. В рамках северо-западного региона максимальное значение изучаемого показателя среди работников женского пола в 2011 г. отмечено в Мурманской области (8,5%). Среди работников-мужчин максимум зафиксирован в Ненецком автономном округе (11,7%).

**Уровень безработицы мужчин и женщин в трудоспособном возрасте
в Северо-Западном федеральном округе, %**

	2005г.		2007г.		2009г.		2011г.	
	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.
РФ	7,4	7,4	6,1	6,6	8,2	9,2	6,4	7,1
Северо-Западный федеральный округ	5,5	5,8	4,3	4,5	6,1	8,3	4,5	5,9
Республика Карелия	8,5	8,9	5,3	7,1	8,2	12,0	7,8	8,7
Республика Коми	12,5	11,1	10,0	10,6	10,6	13,4	6,9	9,7
Архангельская область	5,3	6,1	6,4	5,5	6,1	8,3	5,0	7,0
в т.ч. Ненецкий автономный округ	10,7	12,8	4,1	8,3	7,2	12,8	6,5	11,7
Вологодская область	4,9	5,7	3,3	4,9	6,6	10,0	6,5	8,7
Калининградская область	6,1	7,3	2,8	3,9	9,8	12,4	8,0	10,0
Ленинградская область	7,2	7,4	4,1	3,9	5,3	9,1	3,8	4,7
Мурманская область	8,0	9,5	6,6	6,6	8,3	6,7	8,5	9,3
Новгородская область	5,9	6,5	4,7	5,6	5,2	8,3	4,1	6,0
Псковская область	6,5	7,7	4,0	6,4	9,3	12,7	7,2	11,0
г. Санкт-Петербург	2,3	2,0	2,6	1,9	3,5	4,7	1,8	2,4

**составлено автором на основе данных Росстата*

В экономической литературе большое внимание уделяется проблемам роста гендерной сегрегации, приводящей к вытеснению женщин из отраслей с наиболее высокой оплатой труда и все большей феминизации низкооплачиваемых отраслей экономики, а также новому феномену переходного периода – дискриминации при найме женщин на работу в частном секторе и т.д. Но для региональных исследований эти темы пока «закрыты», т.к. сопоставимые данные по регионам в официальной статистике на настоящий момент времени отсутствуют. Поэтому сегодня гендерная дискриминация в сфере труда и занятости выражается не столько в существовании безработицы, сколько в жесткой профессиональной сегрегации, в вытеснении женщин мужчинами на непрестижные и малооплачиваемые места с опорой на готовность женщин к снижению социального статуса для получения работы. Гендерные проблемы остались, но они маскируются различиями механизмов адаптации мужчин и женщин к новым условиям рынка труда. Адаптация женщин в переходный период происходила в основном за счет нисходящей трудовой мобильности, снижения социально-профессионального статуса.

При этом важную адаптивную роль играет уровень образования. В гендерных исследованиях рост уровня образования рассматривается как основная предпосылка модернизации мужских и женских ролей. В таком случае тенденции возвратной традиционализации гендерных отношений, отмечаемые экономистами и социологами в некоторых постсоветских странах, должны сопровождаться снижением доступа женщин к

образованию, особенно высшему. Именно это и происходило в Азербайджане, в республиках Средней Азии, Молдове. Но для России характерна противоположная динамика. Исследования М.Е. Баскаковой показывают, что сокращение численности студентов в начале 1990-х полностью происходило за счет юношей. Численность студенток непрерывно росла все годы, и темпы роста с годами увеличивались. Рост числа студенток за 1992-2000 годы был в 2,3 раза выше роста числа студентов. По уровню феминизации высшего образования (56%) Россия вышла на одно из первых мест в мире, наряду с Данией, Норвегией, Швецией, Францией, США.

В отличие от предыдущих сопоставлений гендерное неравенство в оплате труда очевидно, причем все исследования отмечают его усиление в переходный период. В статье С.Ю. Рощина приводятся данные ВЦИОМ, показывающие, что «к началу 1999 года зарплата женщин в России составляла 56% от мужской, к середине 2000 г. – 50%». По данным Росстата РФ это соотношение снизилось с 70% в 1998 г. до 63% в 2000г. Несмотря на некоторые различия в значениях показателей, тенденция одинаковая, что демонстрирует таблица 3.

Таблица 3

**Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин
по обследованным видам экономической деятельности
по федеральным округам РФ, %**

	2005 г.	2007 г.	2009 г.	2011 г.
РФ	61	63	65	64
Центральный	66	69	71	69
Северо-Западный	61	64	65	65
Южный	62	64	66	64
Приволжский	60	62	63	62
Уральский	55	59	61	63
Сибирский	60	62	62	62
Дальневосточный	61	62	63	62
Северо-Кавказский	-	-	-	70

**составлено автором на основе данных Росстата*

За исследуемый отрезок времени с 2005 г. по 2011 г. в целом по России гендерный разрыв в оплате труда немного сократился с 39% до 36%. Подобная динамика наблюдается во всех федеральных округах. Максимальный уровень гендерного разрыва в оплате труда в 2011 г. (38%) зафиксирован в Приволжском, Сибирском и Дальневосточном федеральных округах. Минимальное значение данного показателя (30%) характерно для Северо-Кавказского федерального округа. Однако указанная положительная тенденция в данном регионе нивелируется низким размером оплаты труда в абсолютном выражении.

Исследования на локальном уровне подтверждают общие закономерности. Причиной неравенства является отраслевая сегрегация и профессиональная дискриминация, прежде всего вертикальная. Последняя проявляется во всех сферах занятости: чем выше статусная позиция, тем меньше среди работников женщин. Исследования переходного периода позволили выявить также ряд закономерностей: чем быстрее растет заработная плата в отрасли, тем быстрее из нее вымываются женщины; чем ниже доля женщин в отрасли, тем выше разрыв между заработной платой мужчин и женщин в ней.

Таблица 4

**Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин
по обследованным видам экономической деятельности
в Северо-Западном федеральном округе, %**

	2005г.	2007г.	2009г.	2011г.
Северо-Западный федеральный округ	61	64	65	65
Республика Карелия	61	65	69	64
Республика Коми	58	58	61	60
Архангельская область	54	58	57	56
в т.ч. Ненецкий автономный округ	58	63	77	80
Вологодская область	56	59	58	55
Калининградская область	64	72	68	75
Ленинградская область	60	59	62	62
Мурманская область	59	56	57	58
Новгородская область	61	65	70	69
Псковская область	69	69	71	69
г. Санкт-Петербург	67	68	69	70

**составлено автором на основе данных Росстата*

Во всех регионах, входящих в состав Северо-Западного федерального округа, за изучаемый промежуток времени наблюдается сокращение гендерного разрыва в оплате труда. Максимальный уровень изучаемого показателя в 2011 г. отмечается в Вологодской области (45%), минимальное значение – в Ненецком автономном округе (20%).

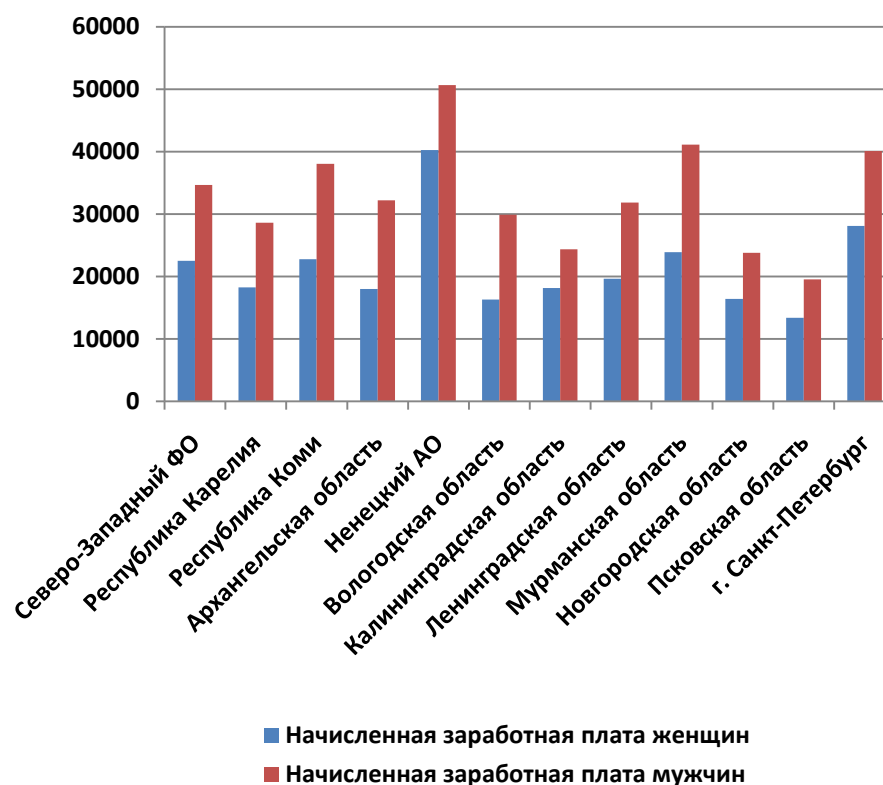


Рис. 1. Уровень начисленной заработной платы работников в 2011г. в регионах в составе Северо-Западного федерального округа, руб.

Данные рисунка 1 наглядно демонстрируют существенное превышение среднемесячной заработной платы мужчин над заработной платой женщин во всех субъектах северо-западного региона. Наиболее благоприятная ситуация сложилась в Ненецком автономном округе и г. Санкт-Петербурге, где наряду с минимальным размером гендерного разрыва в оплате труда зафиксированы наиболее высокие размеры оплаты труда работников в абсолютном выражении.

Обзор проведенных в данной области исследований российских экономистов позволяет выделить четыре фактора гендерных различий в заработках, объясняющие размах региональных диспропорций: 1) отраслевая структура занятости; 2) экономическое развитие и уровень доходов; 3) уровень образования населения; 4) возрастная структура. Согласно проведенному анализу по выявлению типов регионов по уровню гендерных диспропорций заработной платы большинство субъектов рассматриваемого региона (за исключением Псковской и Новгородской областей) были зачислены в группу регионов со средним показателем отношения заработной платы женщин к заработной плате мужчин (60-67%). Можно заметить, что для России в среднем данный показатель составляет 63,3%. Данным

субъектам был присвоен тип региона со средней возрастной структурой, а также со средним и выше среднего уровнем доходов и образования населения.

При выявлении факторов, обеспечивающих стабильный характер гендерного разрыва в размере заработной платы в период рыночных преобразований в странах с переходной экономикой, в том числе и в России, зарубежные исследователи пришли к следующему заключению. Концептуально все факторы были распределены по трем категориям: 1) факторы, связанные с изменениями общей структуры оплаты труда; 2) изменение уровня квалификации и показателей производительности на рынке труда; 3) изменение факторов, оказывающих непосредственное влияние на гендерную составляющую, таких, как зависимость размера материального вознаграждения от уровня квалификации и большие или меньшие масштабы дискриминации по половому признаку.

Таблица 5

Удельный вес мужчин и женщин, занятых во вредных и опасных условиях труда в обрабатывающих производствах Северо-Западного федерального округа, %.

	2005 г.		2007 г.		2009 г.		2011 г.	
	жен.	муж	жен.	муж	жен.	муж	жен.	муж
РФ	16,8	28,8	18,3	30,8	20,5	34,0	23,3	37,2
Северо-Западный федеральный округ	17,4	31,4	18,2	32,2	20,9	36,5	22,5	37,9
Республика Карелия	29,3	47,2	29,5	49,4	44,6	63,4	44,9	68,2
Республика Коми	30,3	42,9	32,5	50,3	37,3	62,5	41,3	63,1
Архангельская область	31,5	51,3	64,9	53,0	35,9	59,1	40,4	63,4
в т.ч. Ненецкий автономный округ	15,1	37,7	12,1	33,1	8,3	25,5	8,6	33,9
Вологодская область	28,4	43,1	28,2	46,0	33,9	54,0	39,1	56,8
Калининградская область	14,4	18,1	14,1	20,0	18,1	23,6	19,2	32,3
Ленинградская область	12,3	22,6	13,3	25,4	18,3	34,3	19,5	33,5
Мурманская область	25,7	57,5	24,4	53,8	31,5	58,3	27,2	51,4
Новгородская область	11,8	21,1	13,4	22,0	13,8	23,3	17,5	28,2
Псковская область	17,8	22,2	17,1	21,0	19,0	23,7	21,3	24,7
г. Санкт-Петербург	8,0	16,8	8,7	16,7	9,8	18,6	10,4	19,7

**составлено автором на основе данных Росстата*

В северо-западном регионе за отрезок времени 2005-2011гг. наблюдается ухудшение условий труда работников. Это подтверждают данные о количестве рабочих мест на работах с вредными и опасными условиями труда в обрабатывающих производствах (таблица 5). В наибольшей степени возросло количество рассматриваемых рабочих мест среди женщин в республике Карелия (на 15,6%). В меньшей степени количество таких рабочих мест увеличилось в г. Санкт-Петербурге (на 2,4%). Схожие тенденции следует отметить в таких сферах деятельности, как: строительство, добыча полезных ископаемых, производство и распределение электроэнергии, газа и воды.

В связи с тем, что вышеприведенные данные не учитывают индивидуальную трудовую деятельность, количество рабочих мест, реально не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам, немного больше, чем по данным официальной статистики. А также необходимо учитывать тот факт, что условия теневой занятости не предполагают четкого соблюдения норм трудового законодательства в части, касающейся предоставления и оплаты больничных листов, отпусков, продолжительности рабочего дня, работы в выходные и праздничные дни. Что касается гендерной специфики занятости работников в подобных условиях труда, то можно отметить преобладание мужчин, занятых во вредных условиях труда, за весь изучаемый период во всех субъектах данного региона.

Выявленное гендерное неравенство на рынке труда предполагает реализацию комплекса мероприятий в рамках единой государственной политики. Одним из направлений в рамках данной политики может выступать разработка и реализация программ гендерного развития федеральных округов. По примеру скандинавских стран в Санкт-Петербурге и других субъектах данного региона осуществляется разработка и реализация программ гендерной политики. Однако необходимость реализации подобных государственных программ в России неоднозначна и вызывает много споров. Другим направлением политики по сдерживанию роста гендерного разрыва в оплате труда может выступать устранение последствий горизонтальной и вертикальной сегрегации экономики. Оно включает в себя меры по вовлечению женщин в частный сектор экономики, меры по реализации политики равной оплаты за равный труд, меры по контролю за соблюдением трудового законодательства.

Таким образом, можно сделать следующие выводы. Во-первых, тяжелые социальные последствия экономического спада в России в начале рыночных преобразований испытали все регионы, в том числе северо-западные территории, и все население в равной мере: и мужчины, и женщины. Это получило свое отражение и в последующее десятилетие. Во-вторых, в регионах Северо-Западного федерального округа за исследуемый период наблюдается сокращение гендерного разрыва в оплате труда. В-третьих, в качестве негативной тенденции необходимо отметить рост количества рабочих мест среди работников обоих полов с вредными и опасными условиями труда.

Литература:

1. Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики/Отв. ред. и сост. доктор экономических наук Баскакова М.Е.. М.: Едиториал УРСС. 2004. – 336 с.
2. Официальный сайт Росстата: www.gks.ru.

**Социокультурные предпосылки и препоны на пути введения
эффективного контракта в трудовых отношениях (на примере
медицинских работников)**

Предложенный правительством проект реформы оплаты труда работников бюджетной сферы, в основу которого закладывается модель эффективного контракта, предполагает переход к инновационному типу трудовых отношений [1]. Его новизна заключается в установлении контрактного института найма вместо преобладающего до сих пор в бюджетной сфере института бессрочного найма. При контрактной системе найма центр тяжести трудовых отношений смещается от общего для всех закона к локальному нормативному документу организации и индивидуальному соглашению работника с работодателем; доминирующее значение принадлежит соглашению сторон, т.е. контракту. При этом, по словам заместителя министра труда и социальной защиты Л. Ельцовой, в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, четко установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику, нельзя допускать их двойного толкования [2].

Предложенная реформа имеет определяющий нормативно-целевой выход: к 2018 году средняя зарплата врачей, преподавателей вузов и научных сотрудников должна превышать среднюю зарплату по региону в два раза. А заработки преподавателей начального и среднего профобразования, работников культуры, социальных работников, младшего и среднего медперсонала должны сравняться со средними по экономике региона.

Не вдаваясь в нормативно-правовые, экономические и организационно-административные проблемные аспекты предлагаемой реформы, актуально с позиции социологии труда рассмотреть, как сложившиеся новые социальные регуляторы трудовых отношений сталкиваются с ценностными ориентациями, культурными стереотипами и поведенческими практиками работников. Насколько высока готовность работников бюджетной сферы к запланированным инновациям с учетом особенностей их трудовой мотивации и роли оплаты труда в структуре этой мотивации? Ведь, главной чертой модели эффективного контракта является ее сведение к сугубо денежной мотивации труда при полном игнорировании роли других мотивов.

В качестве эмпирического объекта исследования рассматриваются врачи медицинских учреждений России. Основным источником информации являются результаты

социологического исследования медицинских работников по проблемам эффективного контракта, проведенного ВЦИОМ по заказу НИУ ВШЭ в ноябре 2011 г.¹. В данной статье основное внимание будет уделено группе врачей, как наиболее показательной для рассмотрения проблемы перехода к эффективному контракту.

Основной целью исследования является выявление социокультурных факторов, благоприятствующих и препятствующих переходу к модели эффективного контракта.

Предполагается, что в сочетании возможных социокультурных предпосылок и препон эффективному контракту последних в современной ситуации будет больше, чем первых.

Вначале рассмотрим объективные предпосылки и связанные с ними возможные субъективные препоны на пути перехода к эффективному контракту. К числу несомненных объективных предпосылок относится рост индивидуализации труда в целом. На макроуровне рост индивидуализации труда обусловлен новыми социокультурными последствиями глобализма, развившимися вследствие увеличивающейся гибкости рынка труда и капиталов, неопределенности в трудовой жизни, всего того, что З. Бауман называет факторами упадка труда [3]. На микроуровне принцип индивидуализации труда находит выражение в форме индивидуального трудового договора между работодателем и наемным работником. Индивидуализация труда и трудовых отношений больше соответствует американской модели партнерства, при которой работники выстраивают отношения с работодателями, опираясь на свои собственные силы, а не на государственные социальные гарантии. Такая модель предполагает высокий уровень оплаты и формализацию правил в трудовых отношениях. В новых российских условиях рост индивидуализации трудовых отношений идет не по пути их большей формализации, правовой и материальной обеспеченности, а, напротив, в сторону все большей неформальности. Подмеченный исследователями факт поглощенности работников и руководителей неформальной сферой взаимоотношений, так, что она начинает рассматриваться как «основание логики реструктуризации российского общества, функционирования его новой экономической системы»[4], характерен и для медицинских работников. Так, по данным опроса в 2007 г. лишь для немногим более половины врачей (57%) присуща ориентация на чисто деловые отношения с руководством, отношения, которые необходимы для выполнения профессиональных обязанностей². Более 1/3 врачей (36%) ориентируются на построение с руководством дружеских, доверительных

¹ Объем выборки составил 700 главных врачей медицинских учреждений в 34 субъектах РФ, 2450 врачей в 20 субъектах РФ, 650 человек среднего медицинского персонала в 34 субъектах РФ. Исследование выполнено под руководством проф. С.В. Шишкина. Автор статьи участвовал в разработке инструментария и анализе полученных данных.

² Опрос 620 врачей в двух субъектах РФ проведен Центром Левады по заказу Независимого института социальной политики в рамках исследования «Повышение оплаты труда в бюджетном секторе экономики: социально-экономические ограничения и возможности». Руководитель исследования: проф. Шишкин С.В.

отношений, но только по работе, а 7% хотели бы иметь со своим руководством дружеские, личностные отношения и вне работы. О неформальности в трудовых отношениях медицинских работников свидетельствует факт зависимости размера заработной платы врачей от отношений с руководством (по данным исследования 2011г. такое влияние как значительное оценивают 11% опрошенных, как незначительное – 23%). С учетом этого предполагается, что высокий уровень неформальности в трудовых взаимоотношениях является одной из наиболее значимых преград эффективному контракту.

Основным объектом управленческого воздействия в установлении критериев оценки эффективности трудовой деятельности является структура заработной платы, в которой выделяются базовая, компенсирующая и стимулирующая части. При этом реальным объектом оперативной манипуляции может быть только стимулирующая часть, т.к. базовая часть оплаты труда (оклад) после ее установления с учетом повышающих коэффициентов для различных категорий работников является неизменной, так же, как и компенсационные выплаты, устанавливающиеся за вредность, сверхурочные работы, совмещение профессий. Стимулирующая часть оплаты труда ничем не ограничивается и может быть рассчитана по любому количеству показателей, максимально конкретизирующих трудовую деятельность работника.

Как реально складывается современная ситуация с соотношением базовой, компенсирующей (постоянной) и стимулирующей (переменной) частей оплаты труда врачей и в какой мере разные виды соотношений способствуют готовности работать больше и лучше?

Прежде всего, выяснилось, что каждый третий из числа опрошенных в 2011 г. врачей затруднился дать ответ, как соотносятся в оплате их труда постоянная и переменная части. Из числа ответивших были выделены статистически наполненные группы врачей (не менее 50 человек), давших положительные ответы (табл.1).

Таблица 1

**Соотношение постоянной и переменной частей оплаты труда
у врачей различных медицинских учреждений (%)**

Соотношение постоянной и переменной частей оплаты труда	В целом	Медицинское учреждение			
		Областная (краевая) больница	Городская больница	Городская поликлиника	Центральная районная больница
50/50	5	7	5	7	3
60/40	4	4	4	6	1
70/30	15	19	15	16	12
80/20	40	44	38	42	33
90/10	12	8	13	13	10

100/0	24	19	26	17	41
Всего	100	100	100	100	100
Количество ответивших	1269	162	501	443	163

У каждого четвертого из числа опрошенных врачей заработная плата складывается из базового оклада и компенсационных выплат при полном отсутствии стимулирующей части. Больше всего таких врачей в ЦРБ (41%). У модальной группы врачей (40%) постоянная часть оплаты труда составляет 80%; совсем немного тех, кто работает с долей переменной части оплаты труда, составляющей 40% и более (9%). По мнению одного из ведущих экспертов по системам оплаты труда академика Международной академии труда и занятости Николая Волгина, в модели эффективного контракта часть выплат по индивидуальным показателям должна быть не менее 50%. чтобы придать труду работников бюджетной сферы дополнительную мотивацию [1].

Следует отметить, что не было выявлено статистически значимой связи между разными уровнями соотношения постоянной и переменной частей в оплате труда и половой, возрастной принадлежностью, уровнем профессиональной квалификации врачей. Это позволяет увидеть их влияние в очищенном от социально-демографических характеристик виде.

Анализ данных взаимосвязи выявленных соотношений в оплате труда и показателей трудового поведения показал, что врачи с высокой долей переменной части оплаты труда (40% и более) в большей мере подчеркивают зависимость размера заработной платы от личного трудового вклада и качества выполняемой работы, но вместе с тем и от отношений с руководством, чем группы врачей с долей постоянной части оплаты труда 80% и более. Врачи с высокой долей переменной части в оплате труда демонстрируют меньший страх потери работы и более высокий уровень уверенности на рынке труда, большую готовность работать лучше при условии повышения оплаты труда, увязав ее с личным трудовым вкладом. Выявлен высокий уровень корреляции между соотношением постоянной и переменной частей в получаемой и ожидаемой заработной плате (коэф. Крамера – 0,376). Среди тех врачей, у которых зарплата складывается только из постоянной части зарплаты, абсолютное большинство (72%) хотели бы и в будущем сохранить такое соотношение. Среди врачей с соотношением постоянной и переменной частей 90/10 также высока ориентация на желаемое соотношение 90/10 и выше (62%). Эти установки следует рассматривать как явные социокультурные преграды на пути установления модели эффективного контракта.

Высокий уровень ориентации модальной группы врачей на гарантированный заработок при минимизации доли переменной части в оплате труда во многом основывается на сложившейся системе оплаты труда медицинских работников. В ней, несмотря на наличие механизмов, призванных поощрять рост квалификации, качества и результативности труда, а также его интенсивность (зависимость базового оклада от профессиональной категории, стимулирующие надбавки), не выражена дифференциация размеров оплаты труда от факторов, которые характеризуют личный трудовой вклад работника, достигительные элементы статуса. Выявлено, что дифференциация заработной платы в зависимости от факторов, которые не являются характеристиками личного трудового вклада медицинских работников (региональная принадлежность медицинского учреждения, его тип, факт перевода учреждения на новую систему оплаты труда, возраст медицинского работника, стаж работы в здравоохранении), гораздо выше, чем дифференциация в зависимости от факторов, характеризующих количество и качество их труда (уровень квалификации, фактическая продолжительность рабочего времени, конечные результаты работы). Эти данные отражает табл.2.

Таблица 2

Степень дифференциации размера получаемой заработной платы врачей под влиянием различных факторов (F-статистика Фишера)

Факторы	F статистика Фишера
1. Факторы, не являющиеся характеристиками личного трудового вклада	
Региональная принадлежность учреждения (Москва vs остальные регионы)	299,3
Возраст	33,3
Уровень экономического развития региона (высокий (за исключением Москвы) vs средний)	28,3
Стаж работы в здравоохранении	25,1
Факт перехода учреждения на новую систему оплаты труда	20,3
Пол	13,2
Тип лечебного учреждения	9,9
Семейное положение	5,7
2. Факторы, характеризующие количество и качество труда	
Профессиональная категория	23,6
Оценки респондентами зависимости размера заработной платы от:	
– конечных результатов работы медицинского учреждения в целом	16,9

– конечных результатов своей работы	14,2
– имеющейся квалификации	12,1
– личного трудового вклада	12,0
– объемов выполняемой работы	7,4
– качества выполняемой работы	4,6
Фактическая продолжительность рабочей недели	6,8

Явно контрастным по сравнению со всеми остальными выглядит принадлежность медицинского учреждения к Москве либо ко всем остальным регионам. Несомненно, что для успешного осуществления модели эффективного контракта, роль факторов предписанного статуса должна быть минимизирована, а достижительного – повышена.

Переход к модели эффективного контракта предполагает, что уровень оплаты должен быть достаточным, чтобы не искать заработков на стороне, иметь возможность сосредоточиться на работе по одной полной ставке. Исходя из этого, актуально выявление распространенности существующей практики вторичной занятости и определение факторов, которые позволили бы врачам сфокусироваться на своей основной деятельности.

Данные исследования показывают, что дополнительные заработки имеет лишь треть врачей, причем преобладающим местом занятости (28%) является их же основное место занятости. В других медицинских учреждениях и в частных клиниках врачи подрабатывают гораздо реже (8% и 3% респондентов соответственно). Полученные данные о распространенности дополнительной оплачиваемой работы позволяют сделать вывод, что наличие такой работы не может рассматриваться как существенный фактор отклонения от фокусировки врачей на своей основной деятельности. Очевидно, что уровень оплаты труда, предусмотренный эффективным контрактом, еще более укрепит ориентацию медиков на работу только в своем учреждении.

Другим потенциальным фактором возможного отклонения врачей от фокусировки на основную деятельность выступает потенциальная текучесть (желание сменить место работы либо профессию).

Традиционно повышенная текучесть кадров, как фактическая, так и потенциальная рассматривается как негативный для организации фактор, так же, как и для рассматриваемого нами процесса фокусировки на основной деятельности в рамках правил эффективного контракта. Для рассмотрения феномена потенциальной текучести медицинских работников использовались два вопроса, направленных на выявление: 1) желания поменять работу, профессию, 2) реакции респондента на предложение сменить нынешнюю работу на работу в другой сфере. Выявлен достаточно низкий уровень самостоятельного желания поменять работу (рассматривают для себя возможность перехода

на другую работу, смену профессии в совокупности 24% опрошенных). С другой стороны, выявлена высокая степень готовности сменить работу (73%) при условиях давления администрации, предоставления возможности пройти переподготовку за счет государства или учреждения. Предполагается, что за раскрытым противоречием может скрываться как невысокий уровень профессиональной идентичности и преданности профессии медицинского работника, так и проявления конформизма, патерналистских ориентаций.

Не менее значимым, сдерживающим фактором развертывания модели эффективного контракта выступают ценностные стереотипы врачей консервативного характера. Так, в исследовании была выявлена консервативная роль ценностного стереотипа справедливой оплаты труда.

Результаты анализа ответов главных врачей, врачей и среднего мед. персонала на вопрос: «Какова, на Ваш взгляд, справедливая заработная платы для различных категорий медицинских работников» позволяют утверждать наличие вербального воспроизводства института статусной иерархичности. Его проявление заключается в том, что притязания к размерам справедливого заработка ни у одной из выделенных групп не оказались выше в отношении своей группы, по сравнению с другими более высоко статусными группами. Этот же порядок воспроизводится и в отношении других находящихся как выше, так и ниже в официальной иерархии статусных групп.

Насколько умеренными либо чрезмерно завышенными выглядят притязания медицинских работников в отношении ожидаемой, справедливой, по их оценкам оплаты труда? Определенным ответом на поставленный вопрос является анализ соотношения представлений о справедливой оплате труда и реальной получаемой в настоящее время заработной платы (см. табл.3).

Таблица 3

Представления врачей о размерах справедливой оплаты труда разных категорий медицинских работников в зависимости от величины получаемого в 2011 г. заработка (средние значения в тыс. рублей)

Считают оплату справедливой для:	Врачи со средней заработной платой в месяц (тыс. руб.)			
	до 15 тыс.	15-22 тыс.	22 -35 тыс.	более 35 тыс.
Глав. врачей	85,2	88,9	110,6	135,1
Опытных врачей	49,5	53,8	59,9	68,9
Молодых врачей	29,9	32,8	34,7	40,9
Среднего мед. персонала	22,3	24,2	25,8	28,4
Младшего мед. персонала	15,8	17,0	19,2	20,9

В целом, по приведенным категориям наблюдается одна и та же закономерность: чем выше уровень получаемого заработка, тем выше притязания к предполагаемому справедливому уровню оплаты труда. В среднем размер справедливой оплаты труда для опытных врачей превышает реально получаемый врачами в 3,2, а для молодых врачей в 1,9 раза, что свидетельствует о сравнительной умеренности их притязаний.

В целом, выявленные закономерности еще раз подчеркивают устойчивый консерватизм в позициях российских медицинских работников.

Анализ субъективных факторов дифференциации представлений о размере зарплаты, при котором они бы имели возможность сосредоточиться на выполнении своих профессиональных обязанностей, работая на одной полной ставке, привел к обнаружению роли ценностных ограничителей такого рода притязаний. Замечено, что рассмотрение существующих в настоящее время знаков профессионального признания врачей как справедливых приводит к снижению притязаний. К снижению притязаний также приводят и стимулы признания социальной значимости работы (признание коллегами по работе, в профессиональном сообществе, наличие наград), которые образовали самостоятельный кластер. Напротив, стимулы профессионального роста и заработной платы приводят к возвышению данного рода притязаний. Поскольку они находятся в обратной корреляции к первым, то можно утверждать, что мотивация непризнания толкает врачей на большие притязания к роли заработной платы.

Данное утверждение дополняется аналогичной направленностью ответов при оценке роли действующих мотивов деятельности. Прагматически окрашенные мотивы (возможность заработать, возможность при необходимости помочь близким, друзьям, себе в сохранении здоровья) ведут к росту притязаний, а социально-значимые: уважение, поддержка семьи и близких людей, возможность завоевать уважение коллег) – к снижению.

Исходя из проделанного анализа, можно сделать вывод, что за каждой из существенных предпосылок на пути введения эффективного контракта обнаруживается не менее значимая препона.

Так, несомненно, что возможность благодаря своей работе заработать деньги на жизнь, является определяющим мотивом трудовой деятельности врачей. Однако роль денежной мотивации не абсолютна. В исследовании 2011 г. было выявлено, что первыми двумя определяющими мотивами трудовой деятельности врачей стали профессиональный интерес в работе и сострадание и помощь больному.

Ориентация большей части врачей на формальные деловые отношения с руководством, ослабляется при увеличивающейся доле переменной части в оплате труда, без дальнейшего повышения которой становится проблемным введение модели эффективного контракта.

Выявленный факт высокой готовности работать больше и лучше у врачей с наличием переменной доли в оплате труда, превышающей 40%, противоречит устремленности абсолютного большинства работать по гарантированной оплате труда, при которой переменная часть в оплате труда не должна превышать 20%.

Для успешного осуществления модели эффективного контракта необходимо минимизировать роль факторов предписанного статуса (региональной принадлежности мед.учреждения, возраста и связанного с ним стажа работы медработника в здравоохранении) и максимизировать роль достижительных факторов (квалификации, личного трудового вклада, качества и объемов выполняемой работы); но как это сделать, если в настоящее время уровень квалификации намного сильнее связан с возрастом, чем с какими-либо достижительными характеристиками работников здравоохранения?

Не менее значимым фактором, сдерживающим развертывание модели эффективного контракта, является обнаруженный консервативный характер ценностного стереотипа справедливой оплаты труда.

Подводя итог, можно утверждать, что преград на пути введения эффективного контракта намного больше, чем положительных предпосылок, а недоучет этих барьеров, либо их игнорирование может привести к провалу заявленного правительством проекта.

Литература:

1. Очередная попытка перекроить систему выплат бюджетникам: будет ли эффективен "эффективный контракт"? – [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.finam.ru/analysis/forecasts0131E/> 31.07.2012.

Тукумцев Б.Г. (Санкт-Петербург)

Состояние трудовых отношений на предприятиях российской промышленности

Прежде всего, напомним о том, что трудовые отношения – это отношения, которые возникают на предприятии или в организации между наемными работниками и работодателем (администрацией как его представителем). Сюда относятся отношения по поводу найма, вознаграждения за труд, его условий, а также по поводу форм и методов разрешения трудовых конфликтов. В зарубежной литературе эти отношения, обычно именуется «индустриальными». В исследованиях трудовые отношения рассматриваются нами и как продукт социально-экономической системы общества, и как следствие

субъективных представлений (конструкций) о трудовой деятельности ее акторов, и как предпосылки определенного трудового поведения [1].

Но, анализируя состояние трудовых отношений, исследователь не может ограничиться рассмотрением деятельности только двух сторон этих отношений, которые непосредственно взаимодействуют в трудовом процессе. Он должен учитывать также влияние на это взаимодействие социальных институтов общества. И, прежде всего, влияния государственной власти. Обладая правом на законодательные инициативы в сфере труда и возможностью применять санкции к тем, кто их игнорирует, государственная власть вполне обоснованно может рассматриваться как третья сторона трудовых отношений.

В Российской промышленности после распада СССР формирование новых трудовых отношений, которые должны в итоге соответствовать, с одной стороны, реалиям рыночной экономики, а с другой – целям демократического развития общества, продолжается уже более двух десятков лет. Следует заметить, что далеко не во всём и не всегда в течение этого двадцатилетия органы государственной власти способствовали его успешному и целенаправленному ходу. Многие политические деятели эпохи 90-х годов упорно верили, а некоторые, к глубокому сожалению, верят и сейчас в чудотворную способность рынка все расставить по своим местам, не требуя вмешательства в этот процесс со стороны общества и государства. Такая позиция создавала и создает реальные препятствия на пути необходимых целенаправленных изменений. Несоответствие законодательной базы в сфере труда социально-экономическим и политическим изменениям, которые имели и продолжают иметь место в обществе, создают хаос в правовом пространстве труда и поощряют произвол в отношениях работодателей с персоналом.

Первая попытка создания законодательной базы функционирования новых трудовых отношений была завершена и реализована лишь к началу нового тысячелетия, то есть только через десять лет после начала экономических реформ. В конце декабря 2001 года Государственной Думой был утвержден, а Президентом страны подписан новый Трудовой кодекс России (ТК РФ). Его составители старались учесть те изменения, которые должны были произойти в сфере трудовых отношений в связи с переходом к рыночной экономике и к созданию социального государства. Они определили направление развития трудовых отношений в новых социально-экономических условиях как процесс *формирования социального партнерства сторон*.

С этих позиций они определили и цели нового законодательного акта: *«Целями трудового законодательства, – говорится в первой статье закона, – являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей»* [2].

Таким образом, были заявлены весьма перспективные цели преобразования отношений в сфере труда, которые должны были послужить толчком к изменению всей государственной социальной политики в этой области. И главным направлением этой политики было определено *формирование цивилизованного сотрудничества работодателей и работников*. В текст Кодекса введен ряд новых для отечественной практики понятий и методов управления типа «социальное партнерство работников и работодателя», «участие работников предприятий в управлении производством», «самозащита работниками трудовых прав» и т.д. Это были достаточно прогрессивные и многообещающие направления совершенствования отношений в сфере труда. Они давали основания говорить о том, что задачи, поставленные в новом Трудовом Кодексе составителями, в принципе соответствуют целям развития Российского общества, заложенным в его Конституции.

Но, к сожалению, надежды на изменение социальной ситуации в сфере труда после введения в действие нового законодательного документа не сбылись. Результаты исследований последних лет позволяют утверждать, что за прошедшее после утверждения Трудового Кодекса десятилетие существенных изменений в содержании трудовых отношений на производственных предприятиях страны не произошло [3]. Не изменился характер взаимодействия сторон этих отношений, не развивается сотрудничество между ними. Правда, существенно сократилось число открытых трудовых конфликтов, забастовок. Но это произошло не в связи с улучшением ситуации в состоянии трудовых отношений, а как следствие их фактического запрета новым Трудовым Кодексом [4]. Что же касается социальных механизмов социального партнерства, сотрудничества работодателей и работников наемного труда, то они на подавляющей части предприятий просто отсутствуют. Общая ситуация в социально-трудовой сфере, по сравнению с периодом 90-х годов, в лучшую сторону изменилась очень незначительно, а в некотором отношении даже ухудшилась. Работодатели, не желая иметь дело с коллективными требованиями и переговорами, настойчиво продолжают вносить в трудовые отношения идеологию индивидуальной, чисто экономической сделки по «приобретению» труда работника, которая исключала бы какие бы либо обязательства по улучшению условий его труда. При этом присутствие профсоюзной организации на предприятии, как правило, не создает препятствий для осуществления администрацией предприятий такой политики.

Исследования в области взаимодействия сторон трудовых отношений, выполненные в последние годы в одном из Приволжских регионов, позволяют утверждать, что подавляющая часть работодателей просто избегают рекомендуемого им новым законодательством сотрудничества с персоналом. Судя по их поведению, работник для них – это не та фигура, с которой надо как-то считаться. Это лишь относительно дешевая или дорогая рабочая сила.

Определяя уровень оплаты труда, они исходят, прежде всего, из интересов снижения расходов на фонд заработной платы. Нередко при этом они даже не задумываются об упущенных при этом возможностях мотивации заинтересованного отношения к своему труду. Уровень оплаты труда в промышленном производстве продолжает до настоящего времени быть существенно ниже, чем в сфере обслуживания и торговли. Размеры оплаты труда у высококвалифицированных и малоквалифицированных работников, включая молодых выпускников учебных заведений, разнятся многократно. Значительная часть работающих в промышленном производстве имеют заработок на грани выживания и находятся в зоне бедности.

Данные 2012 года, полученные в исследовании, выполненном с участием автора, свидетельствуют о том, что доля респондентов, имеющих заработок по величине ниже прожиточного минимума (ПМ) составила на отдельных предприятиях до 9,6 процента. А доля респондентов, имеющих среднедушевой доход в семье ниже этого минимума, составляет более 16,0 процентов. Судя по данным других исследований, это не единичный факт. В своей книге «Приживется ли демократия в России» Е.Г. Ясин, приводя данные о бедности населения России, указывает, что доля населения, имеющего доход ниже Прожиточного минимума, составил по стране в 2009 году 13,2% [5].

Таким образом, многие работодатели до сих пор считают допустимым выплачивать занятым у них работникам заработную плату в сумме, на которую эти люди, не говоря уже об их детях и других иждивенцах, прожить не в состоянии. И это несмотря на то, что в Новом Трудовом кодексе, в статье 133 четко написано, что *«Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения»* [6].

Во всех подобных случаях имеет место грубое нарушение Трудового кодекса. Но никто за подобные нарушения ответственности не несет. Причина такой безнаказанности объясняется тем, что наряду с Трудовым кодексом в стране существует еще один закон, касающийся определения минимально-допустимой величины заработной платы. Это закон «О Минимальном размере оплаты труда» (МРОТ) [7]. В соответствии с этим законом депутаты Государственной Думы ежегодно определяют для всех предприятий и учреждений страны величину минимального размера оплаты труда. Они утверждают ее в законодательном порядке, но на уровне значительно меньшем, чем величина Прожиточного минимума. Следовательно, требование статьи 133 Трудового кодекса, который принят той же Государственной Думы в качестве государственного закона, ими игнорируется.

Мы не можем исключить того, что для принятия такого решения у депутатов ГД есть какие-то серьезные причины. Но они почему-то об этом умалчивают. Если у государства есть такая необходимость, то следует принять, с соответствующим обоснованием, решение об отмене статьи 133 ТК. Но они этого не делают. В итоге, в стране сложилась ситуация, когда в сфере оплаты труда действуют одновременно два закона, в которых содержатся разные требования по одному и тому же вопросу, т.е. по величине допустимой минимальной оплаты труда. Один закон (требование Трудового кодекса, ст.133) основан на биологических и физиологических данных о возможности человека выжить и продолжать трудиться, имея минимально допустимый объем потребления (ПМ). Другой основан на обязательствах России перед Международной организацией труда (МОТ), которая требует побуждать работодателей достойно и справедливо оплачивать труд работников наемного труда. Кстати, в соответствии с Рекомендациями МОТ при определении величины минимальной оплаты труда государство должно учитывать не только потребности работника, но и потребности его семьи, его детей. А из этого следует, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ) должен быть существенно выше, чем прожиточный минимум для одного человека.

В практике же работы нашего Высшего законодательного органа эта рекомендация учитывается «с точностью до наоборот». Государственная дума разрешает выплачивать зарплату, на которую даже сам работник нормально прожить не в состоянии и, таким образом, способствует сохранению уровня нищеты среди работающего населения страны, что недостойно для демократического государства. Устанавливаемый уровень МРОТ вынуждает людей либо работать более 8 часов (во вторую смену или на втором месте работы, что опять-таки является грубым нарушением закона), либо создавать личное подсобное хозяйство, как в приснопамятные советские времена, чтобы прокормить семью. Во всех случаях не соблюдается главное право человека – право на жизнь.

В таблице, которая приводится ниже, прослеживается соотношение упомянутых выше двух величин (ПМ и МРОТ) за ряд лет по документам Госдумы (См. таблицу 1).

Таблица 1

**Соотношение величины МРОТ и величины
прожиточного минимума в России за период 2000-2011 гг.**

<i>Год</i>	<i>Величина МРОТ (руб.)</i>	<i>Величина ПМ для всего населения в IV кв. (в руб.)</i>	<i>Доля МРОТ от величины ПМ (%)</i>
2000	132,0	1285	10,2
2002	450,0	1893	23,8
2003	600,0	2143	27,9
2006	1100,0	3437	32,0

2007	2300,0	4005	57,4
2008	2300,0	4693	49,0
2009	4330,0	5144	84,2
2010	4330,0	5902	73,4
2011	4611,0	6209	74,3

Столь странная политика государства в сфере оплаты труда приводит на ум старую поговорку о левой руке, которая не ведает, что творит правая. Такая, с позволения сказать, культура законотворчества безусловно подрывает легитимность Трудового законодательства, снижает ответственность за его соблюдение, поощряет произвол работодателей. И работодатели не заставляют себя в этом ждать. На ряде предприятий, которые вошли в выборку наших исследований в 2012 г., не считается, например, обязательным индексировать уровень оплаты труда в связи с инфляцией. И для работодателя это проходит безнаказанно. Продолжает иметь место ситуация, когда на отдельных предприятиях месяцами не выплачивается заработная плата. Объяснение традиционное – «кризис». Вместо полной зарплаты выплачиваются авансы. Борьбаться с работодателем через судебную систему работники в большей части случаев боятся. Профсоюз разводит руками.

На этом фоне социальная напряженность на предприятиях нередко достигает критического уровня и, несмотря на жесткие меры, предусмотренные законодателями страны по ограничению забастовок, выливается в стихийные выступления работников против своих работодателей. Разумеется, это не лучший способ разрешения трудовых споров. С ним связано немало потерь, которые несет не только работодатели, но и выступающие с протестом работники [8]. Тем не менее, по данным, полученным в Приволжском регионе в 2012 году, готовность принять участие в акциях открытого конфликта выразило около 40 процентов опрошенных работников [9]. Это свидетельство достаточно высокого уровня социальной напряженности. Причем, возникает она, по мнению многих участников событий, потому что отсутствует работоспособная альтернатива разрешения назревающих конфликтов, не созданы социальные механизмы устранения причин их возникновения.

Все это свидетельствует о том, что задуманную авторами нового Трудового кодекса систему трудовых отношений на отечественных предприятиях сформировать не удалось. Культура действующей в стране системы трудовых отношений не соответствует современному технологическому уровню развивающегося производства, находится в противоречии с теми новыми демократическим нормам жизни, которые уже утвердились в нашем обществе.

Что же представляют собой сложившиеся в современной российской промышленности трудовые отношения? В поисках ответа на этот вопрос нельзя не учитывать того, что эти отношения несут на себе печать бесцеремонной приватизации государственной собственности в 90-е годы и безграничного диктата рыночных стихийных законов. Поэтому есть повод вспомнить об исследованиях, с которых начинался в нашей стране в 60-е годы их анализ, вспомнить работы того времени Л.А Гордона, который обратился в своем анализе к истории формирования трудовых отношений на разных стадиях развития капиталистического общества. Рассматривая этапы развития этих отношений, Л.А Гордон предположил их следующую последовательность:

1. Ранний капиталистический этап: это время полного господства работодателя, как правило, слабо ограниченного законом. Договорные отношения имели в этот период преимущественно индивидуальный характер. Очевидно, это был самый длительный период в истории развития отношений найма.

2. Конфронтационный этап, этап развития промышленной индустрии, появления больших предприятий с большим числом работающих. Этому этапу свойственно появление и укрепление коллективных форм договорных отношений. Ему присуще объединение наемными работниками своих усилий по отстаиванию прав, по созданию профсоюзов и рабочих партий. Организованное забастовочное движение приобретает здесь такие масштабы, что не позволяет государству оставаться безразличным к ситуации на предприятиях. Оно начинает постепенно превращаться в третью сторону трудовых отношений.

3. Третий этап был назван Л.А.Гордоном «соревновательно-партнерским». Это этап, когда стихии конфликта удается противопоставить развитие процесса договоренностей и сотрудничества сторон трудовых отношений. Его главным признаком является достижение паритета, сотрудничества между сторонами, находящимися в договорных отношениях. И работодатель, и работники наемного труда, признают права друг друга и стремятся к взаимному учету интересов. Государство, выступая в качестве законом оговоренной третьей стороны, влияет на ход переговоров как с помощью постоянно улучшаемой системы законодательства, так и непосредственно, через исполнительные органы власти [10].

Совершенно очевидно, что исходным материалом для создания такой шкалы этапов послужила история промышленного развития стран Запада. Тем не менее, эта шкала выглядит достаточно универсальной. По замыслу Л.А. Гордона она дает возможность не только получить представление об изменении характера трудовых отношений в ретроспективе, но и помочь в оценке состояния трудовых отношений на отечественных предприятиях в настоящее время.

Единственное замечание, которое можно было бы здесь сделать, касается не вполне удачно использованного здесь, на наш взгляд, словосочетания: «соревновательно-партнерский этап». Нам представляется, что состязательность навряд ли проявляется при обсуждении взаимных претензий. Не вполне адекватно передает содержание отношений между сторонами, которые складываются после преодоления конфронтации, и понятие «партнерство». Если взглянуть в словарь, то партнерство предполагает совпадение интересов сторон и равное участие в капитале [11]. Поэтому нам представляется более реалистичным и взвешенным именовать третий этап развития трудовых отношений как этап «паритета и сотрудничества сторон». Это этап, когда трудовые отношения приобретают «цивилизованную форму», основанную на соблюдении законодательных актов, отражающих политику государства в сфере труда.

Представленная выше шкала этапов дает возможность сопоставить представленные здесь характеристики трудовых отношений с действительностью, которую можно сегодня наблюдать на российских предприятиях. Нам представляется, что на большей части из них эти отношения, к сожалению, соответствуют лишь первому, начальному этапу развития трудовых отношений. На них достаточно четко просматриваются нормы и правила отношений, которые характерны для *раннего капитализма*. Это беспрекословный диктат работодателя, индивидуальный характер его отношений с персоналом и полное отсутствие юридической ответственности работодателя за воспроизводство трудового потенциала работника.

Подобную культуру трудовых отношений современный мир капитала уже давно оставил в прошлом. Оставил потому, что к середине XX столетия на промышленных предприятиях развитых стран началась другая технологическая эпоха. На предприятия пришли наукоемкие технологии, новый постиндустриальный уклад производства. В корне изменились требования к участникам этого производства. Старые трудовые отношения, формирующие работника, отчужденного от работы предприятия, оказались помехой для развития современного производства. Они также пришли в противоречие и с тем уровнем развития демократических отношений, которые утвердились к этому времени в обществе.

Решить эту непростую социально-политическую и управленческую задачу предстоит и нашей стране, которая заявила о своем курсе на модернизацию промышленного производства. Причем решить не когда-нибудь, а в самые кратчайшие сроки. Потому что модернизация отечественного промышленного производства при сохранении действующей модели трудовых отношений – практически невозможна. Именно поэтому становление новой, современной культуры этих отношений должно идти опережающими темпами. Ее успешному становлению будет способствовать то обстоятельство, что все три участника, все

три стороны трудовых отношений в России (и работники, и работодатели, и государственные органы власти) объективно заинтересованы в изменении характера и содержания трудовых отношений.

Не возникает сомнений в том, что в этом заинтересованы работники наемного труда. Получив реальное, охраняемое государственными институтами право использования таких механизмов регулирования социально-трудовых отношений, как процесс переговоров, широко обсуждаемый коллективный договор, регулярные контакты с высшим руководством предприятия, они обретают возможность цивилизованно решать вопросы улучшения условий труда, справедливого рассмотрения их обращений к руководству, иметь представление о возможностях своего профессионального роста и продвижения. Они обретают уверенность в недопущении по отношению к ним беззакония и произвола со стороны представителей администрации предприятия. Обретают веру в деловой подход при решении трудовых споров и, прежде всего, по вопросам оплаты труда. Реальное сотрудничество с работодателем и представителями его администрации, за осуществление которого несет ответственность сама администрация, работодатель, а не профсоюз, способно сделать положение наемных работников более стабильным, предсказуемым и в наибольшей степени соответствующим их жизненной позиции.

Объективно заинтересованы в формировании новых трудовых отношений и работодатели. Такое утверждение может сегодня восприниматься с определенной долей скепсиса, учитывая традиционную тягу бизнеса к максимизации прибыли и к ограничению до предела каких-либо попыток персонала требовать улучшений условий и оплаты труда. Но следует учесть, что такое неприкрытое проявление своих собственнических интересов работодатели могли себе позволять лишь в условиях ранне-индустриального и индустриального уклада развития производства. С переходом к новому, постиндустриальному укладу, с его наукоемкими технологиями, на предприятиях складывается иная ситуация в сфере управления персоналом. Новый уровень технологической культуры вынуждает управленцев отказаться от восприятия работника как придатка производственного процесса. Новые условия заставляют относиться к нему как к определяющему фактору производства, заботиться о формировании у него даже фирменного патриотизма.

Действующие десятилетиями требования к участнику производства, включающие в себя высокие квалификацию и уровень образования, оказались недостаточными. Возникла потребность в определенных морально-нравственных качествах работника, таких как добросовестность, заинтересованность не только в результатах своего труда, но и в

успешной работе предприятия в целом, готовность способствовать высокому качеству не только результатов своего труда, но и всей продукции предприятия.

Одной из основных причин возникновения этой потребности стала утрата возможности постоянного контроля над результатами производственного поведения персонала. Новые наукоемкие технологии и автоматизированное производственное оборудование существенно ограничило внешнюю, не разрушающую изделие проверку качества выполненной операции, как это было раньше. Брак в работе исполнителя (отклонение от заданного алгоритма или какое-то откровенное упущение) может быть сегодня обнаружен лишь на заключительной фазе производства. А в ряде случаев – только на стадии потребления произведенной продукции. В этой ситуации предприятие, его успехи и перспективы оказываются заложниками добросовестности рядовых исполнителей. Теперь успех производства начинает зависеть от того, насколько эти исполнители заинтересованы в успехе предприятия в целом, насколько они готовы проявить ответственность, поступиться своими интересами ради достижения высоких результатов работы этого предприятия. Сложившаяся ситуация получила в промышленности развитых стран название «кризис человеческой активности» [12]. Этот кризис и дал начало поистине революционным изменениям в сфере трудовых отношений.

Одним из первых шагов в достижении этой цели стало формирование таких отношений между работодателями и работниками наемного труда, которые бы снизили уровень психологического отчуждения людей, повысили бы заинтересованность работников в успехе предприятия, на котором они трудятся, сформировали бы своеобразный «фирменный патриотизм». Это новое качество работника получило в разных странах неодинаковое наименование: «преданность организации», «идентификация с предприятием», «вовлеченность» в деятельность предприятия [13]. В отечественной социологии был предложен термин «включенность в деятельность организации» [14].

На предприятиях промышленно развитых стран уже со второй половины 20-го столетия начала проводиться интенсивная работа как в законодательной, так и в управленческой сфере, которая позволяет добиться существенных перемен в состоянии трудовых отношений. Особое внимание обращается на вовлечение работающих в процессы управления и рационализации производства. Все это сопровождается увеличением доли персонала, которые относятся к числу включенных в организацию (идентифицирующихся с организацией). По данным комиссии Евросоюза, которая занята получением этой информации, доля работников, включенных в деятельность своего предприятия (в европейской терминологии «идентифицировавшихся с предприятием») колеблется в странах Европы в минувшем десятилетии от 55 до 70%. Для сравнения, на российских

предприятиях, на которых был выполнен подобный анализ в 2012 г., она составила лишь около 10%, то есть в несколько раз меньше [15].

Но негативное влияние устаревших трудовых отношений на ситуацию в социально-трудовой сфере отечественных предприятий этим не ограничивается. Неудовлетворительные условия труда, несправедливость работников наемного труда, отсутствие у них уверенности за свое будущее, делает сферу промышленного производства непривлекательным местом работы для молодежи. Молодые люди не только не стремятся начать свою рабочую жизнь на промышленном предприятии, но упорно обходят стороной профессиональные учебные заведения, где готовятся рабочие кадры. Это продолжается не первый год и уже сегодня породило в стране дефицит квалифицированных кадров для промышленности.

В не меньшей, а, возможно, еще и в большей степени, в формировании новых, цивилизованных трудовых отношений заинтересовано государство, его законодательные и исполнительные органы. Государство не может быть безразличным к тому, как используется на предприятиях и в организациях главный ресурс развития страны, ее трудовой потенциал. Не случайно столько правильных слов говорится о необходимости роста численности населения, о его здоровье и воспроизводстве. Государственная власть объективно заинтересована в том, чтобы рост человеческого потенциала промышленного производства, формирование новых социальных отношений в сфере труда опережали модернизацию его технической базы. И, безусловно, она обладает значительно большими возможностями и ресурсами в решении этой проблемы, чем две другие стороны этих отношений.

Государство в современных условиях не может себе позволить допустить, чтобы на предприятиях обострялось противостояние работодателей и работников наемного труда и использовались нормы управления, противоречащие уже достигнутому в стране уровню гражданских свобод. Чтобы там формировались источники социальной напряженности, угрожающие стабильности в обществе.

Именно на это, судя по всему, и был ориентирован Трудовой Кодекс, принятый в 2001 году. Однако по ряду причин и, не в последнюю очередь, по вине составителей, он оказался не в состоянии изменить ситуацию в этой сфере. Заложив в содержание Трудового кодекса нормы и правила поведения сторон трудовых отношений в новых условиях, его составители не позаботились об институционализации этих норм и правил. Наполнив разделы ТК перечислением прав работников наемного труда (см. часть 2 и 3) – они не позаботились указать, кто несет ответственность за их соблюдение. Приведем небольшой пример такой непоследовательности.

В статье 2 Трудового кодекса изложены основные принципы правового регулирования, на основе которых должны формироваться нормы взаимодействия сторон трудовых

отношений. Один из них, например, требует гарантировать *«обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах»*. По поводу значения этого принципа не возникает сомнений. В ТК даже выделена отдельная глава 8. *«Участие работников в управлении организацией»*, в которой в частности, указано, что одной из основных форм участия работников в управлении производством является такая форма как *«обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию»*. Нам представляется, что это достаточно важный элемент социального сотрудничества – прямой диалог работодателя с персоналом.

Но беда в том, что кроме общего утверждения о праве работника вести диалог с руководителем, в ТК ничего не сказано о том, в какой форме должен происходить этот диалог? Кто несет ответственность за регулярность этого диалога? Какова должна быть его периодичность и кто организует его и несет ответственность перед законом за его осуществление? Механизм реализации этого права не сообщается ни в самом тексте ТК, ни в каких-либо подзаконных актах. В итоге предложенная норма совместной деятельности сторон выглядит как благое пожелание, а не как требование закона. И на большей части предприятий не соблюдается. Причем, такая ситуация характерна не только в случае с правом на участие в управлении.

Существенным просчетом в разработке законодательства о трудовых отношениях является возложение ответственности за реализацию основных обязанностей по соблюдению прав работников на цивилизованное взаимодействие с работодателем на профсоюзные организации. В тексте Кодекса очень часто звучит формулировка *«работники в лице их представителей»*. Когда же возникает вопрос, а кто эти представители, Трудовой кодекс предлагает рассматривать в этом качестве *«профсоюзные комитеты»*. В то же время работодатель за соблюдение требований законодательства по развитию трудовых отношений никакой конкретной ответственности не несет. Складывается впечатление, что у составителей трудового кодекса были явно завышены оценки возможностей профсоюзных организаций и их способности изменить характер трудовых отношений на предприятиях. И совершенно упущена роль работодателя.

В то же время в стране имеется немало промышленных организаций, где профсоюзных организаций просто нет. Там же, где они есть, они охватывают далеко не всех работающих. Доля членов профсоюза в регионах по разным оценкам колеблется в среднем около 50-60%. Тем не менее, все надежды в трудовом законодательстве возлагаются, вопреки отечественному и зарубежному опыту, на профсоюз. А ведь государство не может учинить спрос с профсоюза за несоблюдение тех или иных положений трудового законодательства. Они *«неподотчетны, и неподконтрольны»* государственным органам контроля. (См. ст. 5

Федерального закона о профессиональных союзах) [16]. В странах Европы ответственность за формирование цивилизованных трудовых отношений возложена государственным законодательством на работодателя, действия которого контролирует государственная инспекция труда. А профсоюзы участвуют в этом на общих основаниях. Они могут также защищать права работников через суд, если в этом есть необходимость. Но не более того.

И в заключение необходимо сказать также о законодательной поддержке минимального уровня оплаты труда на промышленных предприятиях страны. Она должна отвечать требованиям международной организации труда (МОТ) и обеспечивать на заработную плату, получаемую за полный рабочий день возможность нормального существования не только самого работника, но и его семьи, детей. Сохранение сегодняшней негативной ситуации в этой принципиально важной сфере не создает условий для снижения социальной напряженности и формирования дееспособного трудового потенциала промышленного производства.

Литература:

1. Трудовые отношения/Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь/ Отв. ред. В.А. Ядов. – СПб, Наука, 2006. – С. 365-366.
2. Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства//Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изм. и доп. На 15 сентября 2012 г. – М.: Эксмо, 2012. – С. 4.
3. Становление трудовых отношений в постсоветской России. – М.: Академический проект, 2004; Тукумцев Б.Г. Бедность и нищета работников промышленного производства//Журнал исследований социальной политики. Том 6, № 3, 2008. – С. 319-338.
4. ТК РФ, глава 61. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.– М.:Эксмо, 2012. – С. 232-245.
5. Ясин Е.Г. Приживется ли демократия в России. – М.: Фонд «Либеральная миссия». Новое литературное обозрение. 2012. – С. 423.
6. Ст.133//Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изм. и доп. на 15 сентября 2012 г. – М.: Эксмо. 2012. – С. 87.
7. Федеральный закон 82-ФЗ от 19.06.2000.
8. Козина И.М. Забастовки в современной России //Социологические исследования. 2009. № 9. – С. 13-24.
9. Данные получены в исследовании на группе предприятий одного из Поволжских регионов в 2012 г., выполненном с участием автора.

10. К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х годов: субъекты и объекты социально-трудовых отношений./Под ред. Л.А. Гордона и А.К. Назимовой. – М.: ООД ИМЭМО. 1996. – С. 67.
11. Современный словарь иностранных слов – М.: Рус. яз., 1993. – С. 447.
12. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Кризис трудовой активности//Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. – СПб.: Наука, 2006, – С. 124–125.
13. Рольф ванн Дик. Преданность и идентификация в организации/ пер. с нем. – Изд-во Гуманитарный центр. 2006.
14. Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. М.: Политиздат, 1975.
15. Данные исследования социально-трудовой сферы на группе предприятий, выполненного в одном из Поволжских регионов в 2012 г. с участием автора.
16. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Ст.5.

Раздел 4.

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Амбражевич А.И. (Минск)

Перспективы трудовой миграции из Республики Беларусь в Россию¹

Создание Союзного государства Беларуси и России, развитие двусторонних связей, формирование единого экономического пространства в рамках таможенного союза Беларуси, России и Казахстана привело к открытию границ и как следствие к свободному перемещению мигрантов. Население Беларуси активно участвует в процессах международной трудовой миграции, о чем свидетельствуют результаты анализа статистических данных, социологических исследований, республиканского социологического мониторинга. Республика теряет трудовые ресурсы, которые восполняют дефицит в соседних странах. В 70% случаев страной приема трудовых мигрантов становится Россия.

Общая статистика международной миграции. Согласно официальным статистическим данным общий объем международной миграции в 2012 г. в Беларуси составлял 26,7 тыс. человек. В прошлом году в республику прибыло 18040 человек, выбыло из республики 8712 человек [1]. Таким образом, положительное сальдо сложилось на уровне + 9328 человек. При этом численность лиц, выехавших из Беларуси для работы на основе подписания контрактов и договоров, составляла 6534 человек [2].

Сохранилась положительная для страны динамика и в 2013 г. По итогам I квартала 2013 г. выбыло из страны всего 1802 человека, а прибыло 4220 (см. табл.1) [3].

¹ Статья подготовлена в процессе работы над грантом БРФФИ для молодых ученых на тему «Социальные проблемы регуляции трудовой мобильности в Беларуси» (№ гос. регистрации 20123201 от 16.10.2012).

Таблица 1

Направления миграционных потоков в Беларуси (чел.)

	2012г.		I квартал 2013г.		Справочно I квартал 2012г.	
	число при- бывших	число вы- бывших	число при- бывших	число вы- бывших	число при- бывших	число вы- бывших
международная миграция	18040	8712	4220	1802	3933	2266
в том числе:						
со странами СНГ	13455	6509	3406	1213	3189	1759
с другими странами	4585	2203	814	571	744	507

(Источник: Социально-экономическое положение Республики Беларусь в январе-мае 2013г. [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. - Режим доступа:

http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2013_5.php. – Дата доступа: 20.06.2013.)

Впрочем, несмотря на положительное сальдо, иные экономические индикаторы показывают наличие значительных проблем на рынке труда и позволяют усомниться в зафиксированных результатах международной миграции.

Официальные статистические данные республики Беларусь свидетельствуют о сокращении численности экономически активного населения. По данным Белстата, данный показатель за последний год сократился с 4,61 млн. до 4,56 млн. человек [4]. В январе-апреле 2013 г. в экономике республики было занято 4 539,2 тыс. человек, что на 1% меньше, чем в январе-апреле 2012 г. Соотношение численности принятых и уволенных работников в январе-апреле 2013 г. по республике составило 91% (в январе-апреле 2012 г. – 89,4%) [5].

Данная тенденция не является следствием экономического спада. По данным Минтруда в Беларуси существует значительный дефицит рабочей силы. Более того, спрос на трудовые ресурсы имеет тенденцию к увеличению. На 01.04.2013 в местные органы по труду, занятости и социальной защите поступили сведения о наличии 68,2 тыс. вакансий, что составило 119,9 процента к уровню 2012 года [6].

Одной из главных причин сокращения трудовых ресурсов в республике является экспорт труда. По данным Департамента по гражданству и миграции МВД РБ в период с 2002 по 2012 гг. из Республики Беларусь официально на заработки выехало свыше 58 тыс. человек [7].

Статистический учет международной трудовой миграции. Официальная статистика не отображает происходящие процессы в полной мере. Сегодня исследователями насчитывается от 300 тыс. до 1 млн. белорусов, ежегодно трудящихся за рубежом. Белорусская национальная статистика базируется на данных, основанных на листках

прибытия/убытия, собираемых Департаментом по гражданству и миграции МВД Беларусь. Однако выезжающие крайне редко регистрируются в соответствующих службах.

Подтверждает проблему отечественного статистического учета и сопоставление данных Белстата и Росстата. По данным Белстата в 2011 г. из Беларуси в Россию выбыло 4953 человека, а прибыло 9666 человек, то есть сальдо составило 4713 человек в пользу Беларуси [8]. По версии Росстата, картина обратная: из России в Беларусь выбыло всего 2622 человека, а прибыло 10 182. В итоге сальдо составило 7560 человек в пользу России [9].

При этом информация российской стороны также учитывает лишь официально зарегистрированных мигрантов, хотя сегодня в Беларуси сложилась особая миграционная ситуация, при которой население участвует в краткосрочных перемещениях с целью временного трудоустройства. Многие мигранты не обращаются за предоставлением статуса постоянного жителя, не собираются менять гражданство. Трудовые мигранты на протяжении нескольких лет проводят значительно больше времени вне своих стран, а несовершенство статистики миграции населения не позволяет адекватно оценить их численность.

Портрет белорусского трудового эмигранта. Несмотря на неоднозначность официальной статистики, имеющиеся данные позволяют объективно определить тенденции трудовой миграции.

География экспорта белорусской рабочей силы в 2012 г. была представлена 13 странами мира. Сегодня можно говорить о российском регионе как формирующем центростремительные потоки из Беларуси. По официальным данным в 2012г. экспорт трудовых мигрантов в эту страну из нашей республики составлял 5369 человек. Также странами реципиентами выступили США (452 человека), Польша (341 человек), Германия (225 человек) и др. [10].

Из общей численности граждан Беларуси, выехавших в 2012 г. на работу за границу, большей миграционной активностью обладают мужчины – 70% (4,6 тыс. человек). Что касается женской трудовой миграции, то миграционные стратегии реализуются здесь реже (2012 г. – 1,9 тыс. человек) [11].

Большая миграционная активность наблюдается у представителей трудоспособных возрастных групп: женщины (16-54) и мужчины (16-59) составляют 74%; молодежь (14-30) – 40%. Пик трудовой миграции приходится на возраст 25-35 лет. Данные тенденции создают существенную угрозу стабильности внутреннего рынка труда [12].

Одной из важнейших составляющих трудовой миграции является образовательная структура мигрантов. Согласно статистическим данным, из Беларуси выезжают более квалифицированные кадры, чем в нее въезжают. По данным 2008 г., доля неквалифицированных рабочих в числе лиц, выезжающих на работу за границу, составляла

35% (2,2 тыс. человек), снизившись до 15% (0,8 тыс. человек) в 2010 г.[13]. В последние годы произошло увеличение доли руководителей, специалистов-профессионалов и квалифицированных рабочих, выезжающих на работу за границу (таблица 3).

Таблица 3

**Распределение граждан Беларуси, выехавших на работу за границу
в период 2008-2012 гг. по роду деятельности (чел.)**

Род деятельности	Годы				
	2008	2009	2010	2011	2012
Руководители	10	28	16	66	33
Специалисты-профессионалы	5	36	80		
Специалисты	259	388	578	1970	1583
Работники, занятые подготовкой и обработкой информации, учетом и предоставлением услуг потребителям	9	9	11	-	-
Работники сферы обслуживания, торговли и родственных видов деятельности	969	657	1470	1904	1611
Квалифицированные рабочие сельского, лесного хозяйств, рыболовства и рыбоводства	2	4	73	424	392
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства и рабочие родственных профессий	2183	1035	1435	1158	2915
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, сборщики изделий	525	297	351	-	-
Неквалифицированные рабочие	2202	1683	782	-	-
ВСЕГО	6204	4178	5066	5522	6534

(Источник: Беларусь: статистика по международной трудовой миграции [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. - Режим доступа: <http://mirpal.org/Беларусь.html>. – Дата доступа: 20.02.2013; Общие итоги внешней трудовой миграции [Электронный ресурс]. – Минск, 2012 - Режим доступа: <http://mirpal.org/belmigrst.html> – Дата доступа: 20.02.2013)

Причины трудовой миграции. Одним из базовых и весьма распространенных объяснений миграции является положение о том, что она обусловлена суммарным действием факторов выталкивания и притяжения, имеющих экономическую, демографическую, социальную и политическую природу [14].

Финансово-экономический кризис 2011 г. для населения республики Беларусь является выталкивающим фактором, о чем свидетельствуют данные республиканского социологического исследования, проведенного Институтом социологии НАН Беларуси осенью 2012 г. Так 58,4% работников подчеркивают, что в связи с экономическим кризисом

снизились их личные доходы; 59,9% – ухудшилось материальное положение их семьи; 55,3% – снизился уровень жизни в стране. Более половины работников при оценке влияния экономического кризиса на их жизнь, отмечают, что не могут приспособиться к нынешней ситуации и высоким ценам, вынуждены отказаться от достигнутого ранее уровня жизни и ограничивать себя в расходах. В связи со сложившейся ситуацией 1/4 часть работников вовлечены во вторичную занятость и подработки; еще 7,7% ищут дополнительную работу. Отметим, что наиболее часто о наличии дополнительной работы говорят рабочие (29,5%) и предприниматели (38,2%).

Кроме того, белорусские работники достаточно скептически относятся к дальнейшим перспективам своих предприятий: так 16,7% работников отметили, что экономическое положение их предприятия является неустойчивым; еще 4,5% сказали, что предприятие находится в кризисном состоянии. 36,5% работников оценивают социально-экономическое положение в стране как «плохое» и «скорее плохое».

Одним из последствий наблюдаемого пессимизма является то, что 7,9% респондентов заняты поисками работы за пределами Беларуси. 1,4% опрошенных рассматривают трудовую миграцию как возможность для эмиграции в будущем.

Основными факторами и причинами потенциальной трудовой миграции населения выступают экономические потребности: стремление к накоплению денег, улучшению материального положения (31% от ответивших); желание заработать капитал для своего дела (15%); организовать свое дело (9%). Экономические соображения обуславливаются разрывом в уровнях дохода в стране исхода и потенциального приема. Нельзя не отметить систематической работы исполнительной власти по выправлению ситуации. В Беларуси номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников организаций республики (без малых предприятий и микроорганизаций без ведомственной подчиненности) в январе-апреле 2013 г. составила 4 618,6 тыс. рублей (543 USD), в мае 2013 г. – 4 988, 3 тыс. рублей (587 USD), что на 6,8% больше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года [15].

По уровню заработной платы Беларусь сегодня уступает соседним странам. Так в России (основной точке притяжения белорусских трудовых мигрантов регионального блока СНГ) среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по данным на I квартал 2013 г. составляла свыше 800 USD. В том числе в Москве (основном месте миграции белорусов) среднемесячная начисленная заработная плата на апрель 2013 г. составляла 2000 USD (таблица 4).

Таблица 4

Средняя номинальная заработная плата в странах СНГ на одного работающего в декабре 2012 г. (в пересчете на доллары США по курсам валют, установленным национальными (центральными) банками стран содружества)

	заработная плата
Россия	1134
Казахстан	670
Беларусь	552
Азербайджан	508
Украина	422
Армения	379
Кыргызстан	314
Молдова	286
Таджикистан	162

(Источник: Беларусь и страны СНГ/Национальный стат. комитет Республики Беларусь; редкол.: В.И. Зиновский и [др.]. – Минск: УП Минстата «Главный вычислительный центр», 2013. – С. 66)

Впрочем, анонсируемое повышение размера заработной платы до 600 USD вряд ли позволит Беларуси противостоять трудовой миграции. Экономические стимулы уехать, пусть и постепенно сглаживаются, но все еще остаются.

Потенциальные трудовые мигранты. Портрет потенциального мигранта лишний раз демонстрирует проблемы отечественного рынка труда. Нашу страну надеются покинуть категории населения, потеря которых окажет наиболее негативное влияние на перспективы экономического роста. По данным социологического мониторинга, наиболее активными в поисках работы за рубежом являются белорусские мужчины (74%) движимые целью накопить денег и улучшить свое материальное положение

Тенденция к трудовой миграции в большей степени выражена у молодежи. Свой поиск работы вне Беларуси подтвердило 17,0% респондентов в возрасте 16-29 лет. В общем числе потенциальных трудовых мигрантов доля молодежи составляет 50%. По мере увеличения возрастной шкалы активность в поисках работы за границей снижается (30-49 лет – 7,0%, 50-59 лет – 4,4%, 60 лет и более – 1,7%) (таблица 5).

Таблица 5

Распределение респондентов, ищущих работу вне Беларуси по возрасту (в%)

Ищете ли Вы работу за пределами Беларуси?	16-29 лет	30-49 лет	50-59 лет	60 лет и более
Нет ответа		0,5	0,9	1,0
Да	9,7	3,4	2,0	0,7
Скорее да	7,3	2,6	2,2	1,1
Скорее нет	7,7	6,3	3,3	4,6
Нет	73,8	85,0	91,3	92,6
Затрудняюсь ответить	1,5	2,1	0,4	

С учетом результатов исследования Института социологии НАН РБ потенциальными трудовыми мигрантами в ближайшее время могут стать белорусские предприниматели (24,5% респондентов), студенты (18,6% респондентов), специалисты производственной сферы (14,4% респондентов).

Так как данные социологического исследования являются репрезентативными для генеральной совокупности – населения республики, можно сказать, что каждый четвертый предприниматель планирует уехать из страны. А каждый 12 занятый является активным потенциальным трудовым мигрантом. И даже, если только 1/10 из них сможет осуществить свои намерения, то в ближайшие годы страну покинут более 300 тыс. человек.

География потенциальной трудовой миграции. Потеря дефицитных трудовых ресурсов для Беларуси, позволяет минимизировать имеющиеся проблемы на рынке труда в других странах. Трудовые мигранты устремятся главным образом в Россию, так как между странами существуют минимальные барьеры (как законодательные, так и ментальные) при устройстве на работу. Популярность направления подтверждается и наличием большого числа юридических лиц, занимающихся трудоустройством белорусов в России.

По состоянию на 19 апреля 2013г. в республике было зарегистрировано 75 фирм и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь (в 2011г. – 49) [16]. В 70% случаев это трудоустройство в РФ. По их данным, наибольший интерес представляют работники строительных специальностей, лесного хозяйства, специалисты в области транспортной логистики и аудиторской деятельности, специалисты по производству текстильных изделий, инженеры, водители.

В условиях разрыва уровня заработной платы по отраслям, Беларуси будет сложно противостоять оттоку трудовых ресурсов в Россию (таблица 6).

Таблица 6

Средняя заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности в Российской Федерации и Республике Беларусь [17].

Виды экономической деятельности:	Российская Федерация (USD)	Республика Беларусь (USD)
	2012г.	2012г.
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	474,3	428,7
Рыболовство, рыбоводство	1080,4	390,0
Добыча полезных ископаемых	1576,7	819,1
Обрабатывающие производства	819,0	624,1
Строительство	891,6	659,7
Оптовая и розничная торговля	730,4	516,0
Гостиницы и рестораны	550,6	393,4
Транспорт и связь	1020,6	629,3
Финансовая деятельность	1801,5	978,3
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	1065,4	676,7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	1334,3	569,6
Образование	680,6	379,4
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	723,6	370,2
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	706,3	450,4

(Источники: Статистическое обозрение Беларуси/Национальный стат. комитет Республики Беларусь; редкол.: Е.И. Кухаревич и [др.]. – Минск: УП Минстата «Главный вычислительный центр», 2013. – С.27;

Гишкаева, Л. Л. Уровень и динамика заработной платы в России / Л. Л. Гишкаева//Молодой ученый. –2013. № 3. – С. 207-209; База данных по курсам валют [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. - Режим доступа: http://www.cbr.ru/currency_base/daily.aspx?date_req=31/12/2012 – Дата доступа: 27.10.2012.)

Заключение. В современных социально-экономических условиях Беларуси сложно противостоять трудовой миграции. Формирование миграционного поведения населения определяется совокупностью «выталкивающих» факторов: снижение уровня заработной платы, экономический спад, вызванный социально-экономическим кризисом, нестабильное

экономическое положение предприятий. Проблема усугубляется потерей человеческого капитала, которая сопровождает этот процесс, и сокращением потенциала экономического роста. При сохранении имеющейся возрастной структуры миграционных процессов (в структуре прибывших доля лиц старше трудоспособного возраста выше, чем эта доля в структуре выбывших из республики) могут актуализироваться проблемы недостатка кадров по отдельным профессиям.

Разрыв в заработной платы, а также потребность в дополнительной рабочей силе способствуют тому, что Россия становится основным центром притяжения белорусских трудовых ресурсов. В период 2006-2012 г. в эту страну с целью трудоустройства по данным белорусской статистики выехало 27667. Перспектива сохранения различий в социально-экономических и демографических показателях, вырисовывающаяся в обозримом будущем, обещает продолжение интенсивных миграционных потоков в этом направлении. Органам государственного управления следует обратить внимание на разработку и усовершенствование программ по закреплению трудовых ресурсов в республике, привлечению квалифицированных работников из других стран, в том числе тех, кто когда-то покинул страну.

Литература:

1. Беларусь в цифрах: стат. сб. / Национальный стат. комитет Республики Беларусь; редкол.: В.И. Зиновский и [др.]. – Минск: УП Минстата «Главный вычислительный центр», 2013. – С. 17.
2. Беларусь: статистика по международной трудовой миграции [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. - Режим доступа: <http://mirpal.org/Беларусь.html>. – Дата доступа: 20.02.2013.
3. Социально-экономическое положение Республики Беларусь в январе-мае 2013г. [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. - Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2013_5.php. – Дата доступа: 20.06.2013.
4. Там же.
5. Там же.
6. Состояние рынка труда в Республике Беларусь за январь-март 2013г. [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. - Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/ru/sostojanie> – Дата доступа: 20.06.2013.
7. Общие итоги внешней трудовой миграции [Электронный ресурс]. – Минск, 2012 - Режим доступа: <http://mirpal.org/belmigrst.html> – Дата доступа: 27.10.2012.

8. Демографический ежегодник Республики Беларусь: стат.сб. / Национальный стат. комитет Республики Беларусь; редкол.: Е.И. Кухаревич и [др.]. – Минск: УП Минстата «Главный вычислительный центр», 2012. – С. 456.
9. Миграция [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. - Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/apps/6ec1b4004a47e110a974abf75a2eeced – Дата доступа: 27.10.2012.
10. Беларусь: статистика по международной трудовой миграции [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. - Режим доступа: <http://mirpal.org/Беларусь.html>. – Дата доступа: 20.02.2013.
11. Там же
12. Лученок, А.И. Влияние миграционных потоков на социально-экономические показатели Беларуси [Электронный ресурс]. – Минск, 2012 - Режим доступа: <http://luchenok.blogspot.com/2011/09/normal-0-false-false-false-ru-x-none-x.html>. – Дата доступа: 10.10.2011.
13. Общие итоги внешней трудовой миграции [Электронный ресурс]. – Минск, 2012 - Режим доступа: <http://mirpal.org/belmigrst.html> – Дата доступа: 27.10.2012.
14. Lee, E. A Theory of Migration / E. Lee // Demography. – 1966. - № 1. – P.47-57.
15. Социально-экономическое положение Республики Беларусь в январе-мае 2013г. [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. - Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2013_5.php. – Дата доступа: 20.06.2013.
16. Беларусь и соседи: зарплата с налогами и без [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. - Режим доступа: <http://bdg.by/analytics/654.html> – Дата доступа: 20.06.2013.
17. Список юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь, по состоянию на 7 мая 2013 года. [Электронный ресурс]. Минск, 2013. – Режим доступа: <http://mvd.gov.by/ru/main.aspx?guid=7943>. – Дата доступа: 20.06.2013

Андреенкова Н.В. (Москва)

**Взаимосвязь социально-экономической политики государства
и сферы труда**

Сфера труда, понимаемая в широком смысле как трудовые отношения между различными субъектами трудовых процессов – работодателей, работников, государственных

регуляторов, профсоюзов и других участников, возможности и перспективы на рынке труда, трудовые ценности – находится в наиболее тесной взаимосвязи, а во многом и в зависимости от факторов макросреды (таких как экономическая конъюнктура и состояние международного и экономического рынка, структура экономики, политический и общественный строй, конкретная деятельность государства) по сравнению с другими сферами человеческой деятельности и человеческих отношений.

Кроме общих макроэкономических и социальных условий на сферу труда оказывают влияние и конкретные действия и решения государственных органов власти, в более длительной перспективе – государственная политика.

В социологической и, особенно, экономической науке имеется довольно большое количество примеров влияния конкретных государственных решений на отдельные аспекты сферы труда. Такие исследования проводятся в рамках программ по ретроспективной или перспективной оценке конкретных государственных программ, направленных на решение каких-либо проблем или вопросов на рынке труда. Другим направлением работ является изучение влияния долгосрочных государственных решений, последовательной государственной политики на преобразования и изменения в трудовых отношениях. В рамках скандинавской социологической школы глубоко исследованы результаты влияния политики всеобщего социального обеспечения и поддержки (*welfare policy*) на отдельные параметры взаимодействия человека и рынка труда. Британские ученые долгое время разрабатывают тему влияния государственных решений на ситуацию равенства отдельных групп людей на рынке труда (в частности, на гендерное равенство).

Однако, несмотря на довольно значительное количество работ и накопленных знаний, системного социологического подхода к анализу влияния государственных решений и социально-экономической политики на социальные аспекты труда и трудовых отношений пока предложено не было, а необходимость и возможность ее сформулировать сегодня уже назрела.

Мы будем исходить из тезиса о том, что государство практически во всех странах в настоящее время является существенным активным субъектом влияния в сфере труда. В разных политических и экономических системах размер этого влияния отличается от умеренного до чрезвычайно сильного, но сам факт влияния присутствует практически везде. Более того, после распада советской системы плановой экономики, включенность государства и его активное влияние на трудовые процессы не только не уменьшилось, а скорее можно говорить о стремительном его росте практически во всех регионах мира.

Перед всеми современными государствами любой формы и направленности стоит сегодня ряд общих задач, среди которых можно выделить:

- общий экономический рост;
- развитие приоритетных для государства отраслей, обеспечивающих суверенность и независимость страны, укрепляющих общую экономическую систему;
- сохранение баланса разных отраслей в структуре национальной экономики или достижение большей сбалансированности в этой сфере;
- обеспечение занятости и гарантия минимальной оплаты труда;
- эффективный сбор налогов, обеспечивающих как максимальные поступления средств в бюджет, так и оставляющих возможности для стимулирования дальнейшего роста, инновации и т.п.;
- обеспечение социальной защиты в случае болезни, нетрудоспособности, выхода на пенсию по возрасту;
- сглаживание социальных конфликтов в сфере труда.

Для достижения этих целей государство имеет и использует целый ряд инструментов.

Мы предлагаем такую классификацию подобных инструментов влияния государства на сферу труда:

1. Финансово-кредитные – прямые или косвенные государственные инвестиции, кредитная политика и т.п.
2. Законодательные – в сфере трудовых отношений (работник – работодатель), социальной поддержки (безработных, пенсионеров).
4. Налоговые – повышение/понижение тарифов, лицензирование и т.п.
5. Организационные – программы по предоставлению возможностей, созданию инфраструктуры для организации профессионального образования за счет государства.
6. Миграционная политика в области трудовых ресурсов.
7. Инфраструктурные проекты - промышленное и дорожное строительство, электрификация и газификация, развитие транспортной сети и т.п.
8. Конкретные комплексные целевые программы, в том числе по развитию отдельных регионов, отраслей и т.п.

Влияние социально-экономической политики государства на сферу труда в России

В свете всех перечисленных выше целей, которые стоят перед государством, и механизмов влияния, которые находятся в руках государства, Россия не является исключением. Более того, на протяжении почти всей истории России, как в дореволюционное, так и в советское и пост-реформенное время государство играло чрезвычайно высокую, а долгое время и ключевую роль в экономике и в прямом, и в косвенном регулировании сферы труда и трудовых отношений.

В пост-советский период произошли очень существенные изменения, следствием которых явилась трансформация роли, а во многом и целей, которые ставило перед собой государство в сфере труда и трудовых отношений, а также изменилась палитра инструментов влияния, которые сохранились или появились для достижения поставленных целей.

На наш взгляд, наиболее существенными изменениями, которые сформировали новый тип взаимоотношений государства и трудовой сферы, в России, как и во многих других пост-советских странах, которые пошли по сходному пути, явились:

- перераспределение приоритетности разных отраслей для национальной экономики;
- переход на новые способы регулирования экономики;
- изменения в кадровой стратегии и кадровой ситуации в стране;
- изменения в статусе труда в обществе;
- появление возможности для добровольного, независимого труда;
- изменения в социальной структуре и структуре занятости;
- появление безработицы как социального явления,
- рост дифференциации в оплате труда и рост экономического и социального неравенства;
- изменения в интенсивности труда и условиях труда, а также существенные изменения в содержании труда.

Коротко остановимся на каждом из этих направлений трансформации и попробуем определить его влияние на конфигурацию трудовых отношений и сферы в труда в России.

Ключевым изменением при переходе от советского к пост-советскому периоду явилось изменение способа регулирования экономики – от государственно-плановой к конкурентной. При этом конкуренция возникла как на уровне конечного результата – продажи потребителям произведенного продукта, так и на других уровнях – конкуренция за сырье, за партнеров, за финансовые ресурсы, за кадры. Такой переход также имел свою цену – в стране выросли нескольких сильных монополий как на уровне компаний, так и на уровне отраслей (добывающих), которые ограничивают эффективность свободной конкуренции как регулятора рынка. Коррупция и высокий уровень бюрократизма в регулировании отдельных экономических процессов также не способствуют развитию конкурентной экономики. В результате государственное регулирование оказалось ослабленным или заменено использованием коррупционных схем, а полноценной схемы свободного конкурентного рыночного регулирования достигнуто также не было.

После распада советской системы и отказа от плановой экономики советского типа, в силу макроэкономических причин, изменений в международной системе разделения труда и

международной экономике, а также изменений в приоритетах российского государства (а можно говорить здесь и о российском обществе в целом), произошло перераспределение значимости различных отраслей в экономике страны. В 90-е годы произошел переход от экономики с приоритетом тяжелой промышленности (машиностроение, химия, металлургия и т.п.) к более диверсифицированной экономике.

Такой переход не был безболезненным и породил последствия, которые не были заложены в изначальной идее перехода к сложной многоукладной экономике. Целые отрасли в стране пришли в упадок (в частности, ВПК, многие обрабатывающие отрасли); быстрое развитие в стране получили сырьевые отрасли, а к началу 2000-х годов они уже стали определяющими в экономике, что повлияло и на формирования государственной экономической политики. Оптимальный баланс соотношения разных отраслей так и не был достигнут (см. табл. 1. До сегодняшнего дня перед страной стоит вопрос развития сельского хозяйства как базовой отрасли для любой крупной экономики, задачи развития наукоемких отраслей и передовых технологий, восстановления прикладной науки (а во многом и фундаментальной) и т.п.

Таблица 1

Занятость по секторам экономики (данные от 2001 по 2012 годы)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Доля занятых в сельском хозяйстве (%)	12,0	11,3	10,8	10,0	10,1	9,9	8,9	8,5	8,3	7,7	7,7	7,3
Доля занятых в промышленности (%)	29,4	29,5	30,2	29,6	29,6	29,3	29,2	29,0	27,5	27,7	27,5	27,8
Доля занятых в сфере услуг (%)	58,5	59,1	59,0	60,4	60,3	60,9	62,0	62,5	64,2	64,5	64,9	64,9

(Источник: Росстат. Обследование населения по проблемам занятости)

Если говорить о тенденциях последних лет, то мы наблюдаем продолжение тренда 1990-х годов, то есть дальнейшее увеличение количества занятых в сфере услуг, доля которых среди занятого населения достигла, по сведениям Росстата, 64,9% занятого населения; и продолжение сокращения занятых в аграрном секторе (7,3% в 2012 году) и, хотя и в меньшей степени, в промышленности (27,8%).

Произошли коренные изменения в кадровой стратегии и кадровой ситуации в стране. Среди них в первую очередь нужно назвать рост конкуренции за кадры – между конкретными предприятиями, отраслями, предприятиями разной формы собственности, а

также международную конкуренцию за кадры (отток квалифицированных кадров за рубеж, приток неквалифицированных кадров из соседних стран). Изменения в жилищной политике, свобода внутренней миграции привела к возрастанию конкуренции за кадры между регионами (где пока побеждают столичные города, хотя для них эта победа скорее Пиррова). Во-вторых, произошли радикальные изменения в системе общего и профессионального образования, а также роли государства в его обеспечении. Происходит последовательное отмирание отраслевой вертикали в профобразовании, которое частично заменяется другими механизмами, а частично остается просто открытой проблемой. В сфере трудовых отношений мы наблюдаем увеличение профессиональной мобильности работников, частую смену работ, снижение ценности поступательного повышения квалификации и накопления опыта за счет увеличения важности горизонтального образования («два высших», «три высших» и т.п.), что увеличивает шансы на поиск работы в разных сферах, получение оптимального уровня оплаты труда, но не повышает квалификацию в определенных видах профессиональной специализации. Сегодня диспропорция в кадровой ситуации между столицей и регионами (столица «притягивает» все кадры, лишает регионы квалифицированного кадрового потенциала, возможностей для развития) встала как одна из наиболее острых проблем, препятствующих эффективному развитию страны.

Изменения в отраслевой структуре экономики, включение экономики в мировой экономический процесс, углубление глобализации и развитие научно-технического прогресса привели к изменениям в социальной структуре российского общества и в структуре занятости. В целом в стране происходит уменьшение количества квалифицированных промышленных рабочих, которые составляли более трети трудовых ресурсов в советской экономике, основанной на тяжелой промышленности. Другой тенденцией является рост доли низко-квалифицированных рабочих в секторах сферы услуг, в том числе в ЖКХ. На протяжении последних двадцати лет при общем падении доли рабочих в структуре занятых происходит постоянный и быстрый рост доли офисных служащих и административных работников высокой и средней квалификации. В ряде социально-профессиональных групп произошли существенные изменения в демографической структуре, в частности, имеет место «постарение» науки, а также инженерно-технических кадров в промышленности.

Сразу после начала социально-экономических преобразований в стране в начале 1990-х годов возникло новое для страны явление, по крайней мере новое в отношении масштаба явления, – безработица. Сначала она носила структурный характер и отражала процесс перераспределения кадров между сокращающимися и новыми растущими отраслями экономики. Затем она приобрела более массовый характер, характерный для большинства

стран с рыночной экономикой. Хотя в России до сегодняшнего времени безработица как проблема занимала гораздо более скромное место, чем в других пост-советских странах, где эта проблема стала национальной проблемой номер один уже с середины 1990-х годов и остается таковой до сегодняшнего времени (например, страны Прибалтики, Грузия, Азербайджан, Армения, Молдавия и др.); тем не менее потенциальная угроза безработицы создает особый социально-психологический климат в стране и служит фактором социального давления и влияет на многие решения и профессиональные стратегии людей (см. табл. 2).

Таблица 2

Уровень безработицы в России (в% к общей численности)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Всего	8,9	7,9	8,2	7,8	7,1	7,1	6,0	6,2	8,3	7,3	6,5	5,5
Мужчины	9,3	7,9	8,5	8,0	7,3	7,4	6,4	6,5	8,9	7,9	6,9	5,8
Женщины	8,5	7,9	8,0	7,5	6,9	6,7	5,6	5,9	7,7	6,8	6,0	5,1

(Источник: Росстат. Обследование населения по проблемам занятости)

За последние 10 лет безработица в России по официальным данным Росстата составляла от 5,5 до 8,9% трудоспособного населения, при этом в последние три года доля безработных последовательно снижалась и в 2012 году находилась на минимальном за последние 10 лет уровне. Такая ситуация довольно серьезно отличается от положения других европейских стран, где кризис 2007-2008 годов оказал существенное влияние на рынок труда и доля безработных очень сильно выросла.

Структурные изменения в экономике и политическая трансформация общества привели к изменениям в статусе труда. Если в советской системе труд носил обязательный и всеобщий характер, то в пост-советское время труд стал лишь одной из возможных жизненных стратегий. В этом смысле можно говорить о снижении статуса труда в обществе, если иметь в виду относительное положение его среди других аспектов жизни людей, то можно было бы охарактеризовать этот процесс и как усложнение иерархии жизненных приоритетов и ценностей людей, расширение потенциальных возможностей для самореализации как в виде производительного институционального труда, так и в других менее организованных формах. В целом пост-советский период характеризуется как появлением возможностей для замены социально организованного труда другими видами социальной и личной деятельности (например, повышение внимания к семье или занятие духовными практиками), так и увеличением разнообразия форм организации труда – самозанятость, творчество как независимый и вне-институциональный труд, добровольный

безвозмездный общественно-полезный труд и т.п. Данные об источниках существования населения в нашей стране приведены в табл. 3.

Таблица 3

Источники средств существования населения

	ВСЕГО 2010	Трудоспо- собного возраста 2010	% трудо- способного возраста 2010	Всего 2002	% всего 2002
Население, указавшее источники средств к существованию	142856536	87982537		145166731	
Всего указали источников средств к существованию	138885637	85307521		186342612	
трудовую деятельность, включая работу по совместительству	176467196	104027833			
личное подсобное хозяйство	66621373	61036964	72%	62164676	33%
Стипендии	14979384	10288092	12%	18204172	10%
пенсию (кроме пенсии по инвалидности)	2767648	2707988	3%	3330048	2%
пенсию по инвалидности	33475199	4097090	5%	31920155	17%
пособие (кроме пособия по безработице)	5170432	2823400	3%	4710562	3%
пособие по безработице	10771085	3229028	4%	16634398	9%
другой вид государственного обеспечения	1416206	1416200	2%	1171309	1%
сбережения; дивиденды; проценты	1716581	1273476	1%	1976010	1%
сдачу внаем или в аренду имущества; доход от патентов, авторских прав	641055	538994	1%	349636	0
иждивение; помощь других лиц; алименты	368675	249904	0	224627	0
иной источник средств к существованию	38422951	16263429	19%	43460265	23%
Население, не указавшее источник средств к существованию	116607	103268	0	2196754	1%

(Источник: Росстат. Обследование населения по проблемам занятости)

Опираясь на данные Государственной статистики, можно говорить о том, что труд (понимаемый как оплачиваемая занятость) был и остается основным источником существования для 72% людей трудоспособного возраста и для чуть менее половины (48%) всего населения страны, что существенно выше, чем в 2002 году (данные предыдущей переписи). Еще 12% назвали в качестве источника существования личное подсобное хозяйство, что также можно считать видом неинституализированного труда. Сбережения, дивиденды, сдача внаем является источником существования лишь для 1,5% населения страны. Какой-либо вид государственного обеспечения служит источником существования

для 18% трудоспособных и 19% тех, кто живет на средства, поддержку от других людей (членов семьи).

На протяжении последних 10 лет в России наблюдается существенный рост доли занятых среди населения (группа 15-72 лет). Самые существенные изменения произошли в начале 2000-х годов, а затем рост принял медленный характер, хотя и сохранил прежнее направление. Важный тренд, который можно отметить при анализе занятости в России, это рост доли занятых среди женщин. Если в 2001 году лишь 48% женщин 15-72 лет имели работу, то уже в 2002 году наблюдается резкий рост до 65% и после небольших колебаний этот показатель остается на уровне 60%. К 2012 году гендерные различия в занятости составляли в России 10%, что существенно меньше, чем 10 лет назад, когда они достигали 14% (см. табл.4).

Таблица 4

Доля занятых в общей численности населения в возрасте 15 - 72,%

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Всего	54,2	60,2	59,4	60,3	61,3	61,7	63,1	63,2	62,0	62,7	63,9	64,9
Мужчины	61,1	64,8	64,0	64,9	65,9	66,0	67,8	68,6	66,9	68,0	69,2	70,4
Женщины	48,3	56,1	55,3	56,3	57,2	57,8	58,9	58,5	57,7	58,0	59,2	60,1

Рост доли занятых среди населения отразился и на общем росте доли заработной платы в структуре ВВП, что отражает таблица 5.

Таблица 5

Доля заработной платы в ВВП

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Доля заработной платы в ВВП,%	43	46,8	47,1	46,1	43,8	44,5	46,7	47,4	52,6	49,7	49,5

(Источник: Росстат. Система национальных счетов)

В целом в последнее десятилетие наблюдается увеличение как абсолютного, так и относительного уровня оплаты труда. Если в 2001 году доля заработной платы в ВВП России составляла 43%, то к 2011 году она достигла уже 49,5%. Однако рост общего уровня оплаты труда в стране не означает снижения экономического неравенства или увеличения позитивной зависимости оплаты труда от квалификации и уровня эффективности.

Важным фактором новых социальных отношений в сфере труда стал рост дифференциации в оплате труда. Социальные ожидания, основанные на экономической теории рыночной экономики, заключаются в том, что в таких условиях факторами дифференциации в оплате труда и карьерного роста должны были бы стать квалификация и образование, содержание труда и эффективность (производительность труда). Однако

исследования показывают, что на практике в России не были реализованы ни принципы свободных рыночных отношений в формировании оплаты труда, ни принципы социального равенства плановой экономики. На сегодняшний день определяющими в уровне оплаты труда является отрасль занятости (добывающие отрасли, госкорпорации и, частично органы госуправления), а также региональные различия (где лидерами являются Москва, нефтедобывающие регионы – такие как Тюмень и некоторые другие, а большинство российских регионов показывают очень существенный отрыв в среднем по уровню отплаты труда по сравнению с этими лидерами).

В сфере условий труда мы также видим углубляющуюся дифференциацию – существенное улучшение для одних категорий и значительное ухудшение для других. При этом борьба за права трудящихся так и не стала делом самоуправления и самоорганизации занятых. Чаще всего трудовые отношения регулируются либо общими государственными трудовыми нормами, где арбитром является государство и судебные органы, либо частными соглашениями работника и работодателя. Роль профсоюзов и других коллективных объединений трудящихся не переросла в организацию коллективных действий трудящихся и поиска компромиссов, а осталось на уровне совещательного органа при государственной власти.

Такой показатель условий труда как интенсивность труда в целом в России за последние годы постепенно падает, что отражают данные таблицы 6.

Таблица 6

**Доля занятых с высокой продолжительностью рабочих часов
(более 48 часов в неделю; «фактическое» количество часов),%**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Всего	7,3	6,8	7,2	6,9	7,1	6,4	6,5	6,8	5,7	4,7	4,4	4,3
Мужчины	9,0	8,4	9,1	8,7	8,9	8,1	8,3	8,7	7,3	6,2	5,8	5,7
Женщины	5,4	5,1	5,1	5,1	5,3	4,7	4,6	4,8	4,0	3,1	3,0	2,9

(Источник: Росстат. Обследование населения по проблемам занятости)

Такой показатель условий труда как интенсивность труда в целом в России за последние годы постепенно падает. Если в 2001 году доля тех, кто были заняты на работе с высокой продолжительностью рабочих часов, составляло 7,3% занятого населения, то в 2012 году таких рабочих мест было лишь 4,3%. Хотя в начале 2000-х годов мы наблюдаем небольшие колебания в доле рабочих мест с высокой продолжительностью рабочих часов, то после 2008 года мы видим довольно стабильный тренд снижения доля таких рабочих мест. Такие изменения могут означать как продолжающийся процесс изменения качества рабочих мест и содержания труда, то есть структурные изменения, так и влияние экономического кризиса 2007-2008 гг., который, хотя и не привел к резкому росту безработицы в России, как

это произошло в других странах Европы, но мог привести к снижению временной нагрузки на работающего.

Структура рабочих мест и содержание труда являются одной из определяющих характеристик рынка труда и той областью, где произошли очень существенные изменения в России и в других пост-социалистических странах в период перехода к новым социально-экономическим отношениям.

В сравнительное исследование, проведенное в 2010-2011 году почти во всех странах Европы, в том числе и в России, был включен ротационный модуль «Труд, трудовые отношения и влияние экономического кризиса в Европе», разработанный под руководством британского социолога Дункана Галли (Оксфорд). Для сравнительного изучения распределения разных видов труда в европейских странах в анкету был включен вопрос **G13** (см. табл. 7).

Таблица 7

Распределение ответов на вопрос G13 (в% к числу опрошенных):
Какую одну из перечисленных задач Вы выполняете большую часть времени на Вашей основной работе? Пожалуйста, выберите ответ из карточки. /ОТМЕТЬТЕ ТОЛЬКО ОДИН ОТВЕТ/

	Руководите людьми, в частности, организуете их работу, проводите инструктажи, координируете их работу	Работаете с людьми, например, с покупателем клиентами, пациентами, студентами и т.п., кроме Ваших сослуживцев	Работаете с текстами и/или с цифрами - читаете, пишете, считаете и т.п.	Работаете с физическими объектами, материалами - что-либо производите, строите, монтируете или собираете, готовите, чистите, красите, ремонтируете, грузите, перевозите и т.п.	Работаете с животными и/или растениями	Другое	Две или более из этих задач в равной мере	Затрудняюсь ответить
Belgium	12%	39%	18%	26%	2%	2%	1%	0%
Bulgaria	9%	31%	11%	38%	4%	3%	5%	0%
Switzerland	17%	38%	15%	22%	4%	2%	1%	1%
Cyprus	13%	30%	16%	30%	2%	4%	2%	4%
Czech Republic	7%	28%	16%	40%	1%	4%	1%	3%
Germany	15%	35%	18%	24%	2%	3%	2%	1%
Denmark	13%	38%	18%	24%	2%	3%	2%	0%
Estonia	8%	35%	16%	35%	3%	2%	1%	0%
Spain	13%	31%	18%	30%	3%	3%	1%	1%
Finland	8%	39%	23%	27%	2%	1%	1%	0%
France	11%	44%	15%	22%	5%	2%	1%	
United Kingdom	16%	41%	18%	18%	2%	3%	1%	0%

Greece	8%	31%	15%	31%	8%	5%	1%	1%
Croatia	10%	34%	16%	28%	2%	5%	1%	4%
Hungary	12%	30%	11%	38%	5%	2%	1%	0%
Ireland	11%	45%	12%	18%	7%	4%	2%	2%
Israel	11%	44%	11%	15%	1%	5%	7%	6%
Lithuania	11%	34%	14%	27%	1%	5%	2%	5%
Netherlands	17%	40%	19%	16%	3%	5%	1%	1%
Norway	13%	40%	18%	23%	2%	2%	1%	0%
Poland	17%	26%	14%	32%	6%	3%	1%	2%
Portugal	8%	29%	11%	35%	4%	8%	2%	3%
Russia	12%	32%	12%	31%	1%	8%	1%	2%
Sweden	12%	41%	21%	21%	1%	2%	2%	
Slovenia	14%	33%	14%	31%	2%	3%	2%	2%
Slovakia	14%	29%	17%	31%	1%	3%	1%	4%
Ukraine	10%	38%	13%	31%	1%	4%	1%	2%

База: те, кто имеет оплачиваемую работу

На основании приведенных данных можно сделать некоторые выводы о влиянии различных политико-экономических систем на сферу труда в России и в различных странах Европы.

По данным ESS на сегодняшний день в России основным содержанием работы 32% рабочих мест является работа с людьми (сфера услуг в широком смысле этого слова), еще 31% составляет ручной труд (работа с объектами). Существенно меньшая доля это менеджерская работа (12%) и офисная и аналитическая работа (работа с цифрами, документами) – 12%. По типу рабочих мест Россия очень близка к средне-европейскому уровню. В целом в Европе доля рабочих мест ручного труда составляет около 30% (от максимальной доли в 40% в Чехии, Болгарии и Венгрии) до минимального 15% в Израиле (схожий уровень в Нидерландах, Ирландии, Великобритании). Самый высокий уровень такого труда в странах Центральной и Восточной Европы, а также Южной Европы, наименьшая – в Израиле и северных странах (Нидерландах, Ирландии, Великобритании, Швеции). В последних преобладают служащие, работающие с людьми. В некоторых странах доля таких рабочих мест более чем в два раза превосходит долю рабочих мест ручного труда (в Ирландии, Франции, Израиле, Швеции, Великобритании, Норвегии, Нидерландах, Финляндии и Бельгии). Доля менеджерского труда составляет от 7% до 17% (Россия на средневропейском уровне).

Роль образования и квалификации на рынке труда

По определению самих работников 70% занятых рабочих мест в России можно считать «квалифицированными», так как они требуют специального образования помимо общего среднего. Этот показатель можно считать средним по Европе. Примерно такова же структура рабочих мест в Венгрии, Болгарии, Польше, Франции, Украине. Гораздо больше рабочих мест, не требующих специального образования, в Португалии (51%), Израиле (44%), Кипре

(44%), Испании (43%), Греции (42%), Великобритании (41%), Хорватии (39%). Меньше всего неквалифицированных мест и, наоборот, самая высокая доля рабочих мест с требованиями к профессиональной квалификации в скандинавских странах (Финляндия, Нидерланды, Швеция, Норвегия, Дания), а также в Швейцарии и странах Восточной Европы (Словения, Словакия). Россия занимает срединное положение.

Теперь рассмотрим такой показатель как условия труда, который говорит нам как об уровне трудовой культуры в стране, и отражает законодательные (формальные) и неформальные нормы отношения к работнику, так и свидетельствует об использовании своей трудовой деятельности для обеспечения материального положения и соответственно, интенсивного движения экономики вперед.

Сначала обратимся к трудным временным условиям труда, в частности, к работе в ночные часы. В целом, несмотря на законодательные ограничения, около половины работающих европейцев хотя бы иногда работают в вечерние или ночные часы. Россия в этом отношении мало чем отличается от других европейских стран. Регулярно такой режим работы отмечается у 26% россиян (раз в неделю и чаще), что также является средним по Европе. Наиболее велика доля работающих в таком режиме в северных странах (более 27% в Швеции, Великобритании, Норвегии, Финляндии, Эстонии, Ирландии и в Израиле). Такие условия труда могут быть связаны как с высокой трудовой нагрузкой, так и с типом выполняемой работы, характером труда (необходимость круглосуточной работы на разного типа предприятиях жизнеобеспечения и т.п.).

Другим показателем нагрузки и использования рабочего времени является сверхурочная работа. Этот показатель в меньшей степени зависит от характеристик рабочего места, в большей степени характеризует трудовую нагрузку и организацию рабочего времени, общие требования к персоналу. По данному параметру европейские страны различаются гораздо сильнее, чем по работе в вечерние и ночные часы. В среднем в Европе две трети работающих хотя бы иногда работают сверхурочно – уровень сверхурочной работы очень высок. Довольно низка величина такой нагрузки в Южной Европе и на Балканах (лишь около половины работающих хотя бы иногда работают сверхурочно в Португалии, Кипре, Венгрии, Словении, Болгарии, Греции, а также в Израиле), относительно редко в Эстонии, Польше, Ирландии и Литве. В некоторых странах подавляющее большинство работающих вынуждены хотя бы иногда работать сверхурочно – больше всего в Германии, Чехии и Словакии, но также в Финляндии, Норвегии, на Украине, в Швеции и в России.

Германия – страна, где не только больше всего занятых хотя бы иногда вынуждены работать сверхурочно; именно в Германии наиболее велика доля работающих, которые

работают сверхурочно регулярно (раз в неделю и чаще) – таких 33%. Довольно велика доля таких людей и в других двух крупнейших экономиках Европы – в Великобритании (25%) и во Франции (29%). Около пятой части работающих заняты сверхурочно регулярно в Украине, Чехии, Израиле, Греции, России, Словакии, Бельгии, Швейцарии и Дании.

Работа в выходные - может быть связана с типом работы или с трудовой нагрузкой, организацией рабочего времени, а также с возможностью свободного графика работы. Реже всего работают по выходным в Израиле (лишь 36%, но это скорее всего связано с религиозными традициями этой страны). Относительно невелика доля таких людей в Португалии (чуть более половины), Франции, Бельгии, Кипре, Нидерландах. Россия (наравне с Хорватией) занимает лидирующее место по доле людей, которые хотя бы иногда работают в выходные (79% работающих). Доля людей, которые работают по выходным регулярно (несколько раз в месяц и чаще) составляет около половины работающих в трех странах – в Греции, Хорватии и России. Наименьшая доля таких людей в Израиле и северных странах (Норвегии, Финляндии, Дании, Нидерландах).

Характер труда и социальные аспекты труда

По разнообразию (или отсутствия разнообразия - стандартности, монотонности) Россия относится к европейским странам с относительно низким уровнем разнообразия в работе. Лишь 40% рабочих мест таковы, что их характеризуют как хотя бы отчасти разнообразные. Примерно такова же структура рабочих мест и в Южной Европе - Испании, Болгарии и Португалии. Совсем другой характер труда на рабочих местах Северной Европы и Швейцарии – более трех четвертей рабочих мест в этих странах содержат много разнообразия в характере труда.

Обучающий характер, возможность узнавать новое в России также у относительно небольшой доли рабочих мест, Россия по этому показателю занимает одно из самых последних мест в Европе - 47% таких рабочих мест в России, меньше только в Болгарии 41% и Португалии 27%, примерно столько же в Испании и Чехии. В Северных странах Европы и Швейцарии (в том числе и в Эстонии) этот показатель гораздо выше (больше двух третей).

Взаимопомощь на работе. Подавляющее большинство жителей Европы, имеющих работу, считают, что взаимопомощь на их работе – норма. Исключение составляет лишь Португалия, где лишь 40% предполагают, что могут получить помощь и поддержку от коллег. В России такие возможности на работе есть тоже далеко не у всех – 69% занятых считают, что у них на работе есть взаимопомощь со стороны коллег, ниже только в Болгарии или Чехии, почти также в Польше, Израиле, Словакии. Этот показатель социальной профессиональной взаимопомощи очень высок в Скандинавских странах, Швейцарии,

Нидерландах, Великобритании, но также и в некоторых пост-советских странах - Венгрии, Эстонии, Украине.

Надежность места работы. По субъективным показателям надежности своей работы Россия находится скорее ближе к концу списка, что является неочевидным результатом, принимая во внимание относительно благоприятную по отношению к среднеевропейской ситуацию на рынке труда. Лидеры (более 80% рабочих мест охарактеризованы респондентами как надежные) – Эстония, Норвегия, Швейцария, также (более 70%) другие страны Северной Европы (Финляндия, Швеция, Бельгия, Германия, Нидерланды). Исключение составляет лишь Дания, где этот показатель не очень высок (66%). Внизу списка (менее 40% рабочих мест считаются «надежными») – Словакия, Чехия, Болгария, Греция, Португалия и Кипр. Россия находится в середине списка (46% рабочих мест надежны). По этому показателю она близка Литве, Хорватии, Венгрии, Ирландии и Украине (но во всех этих странах показатели безработицы гораздо выше). Возможно, это говорит о нестабильном положении самих компаний в России, а не о ситуации на рынке труда в целом.

Участие работников в управлении предприятиями. Европа разделена по этому показателю на Северную и Южную. Культура коммуникации руководителей и наемных работников почти повсеместная в Скандинавских странах (чуть меньше в Дании 66%). Довольно распространена в Венгрии и Великобритании. Больше половины – в странах Континентальной Европы и некоторых восточноевропейских странах – Эстонии, Литве, Словении и Словакии. Гораздо менее распространена в Южной Европе (40% в Болгарии, Греции, Израиле и Португалии) и на средне низком уровне (40-50%) на Кипре, Чехии, Польше, Хорватии, России, Испании, Украине.

Оплата труда

Если по характеристикам структуры занятости и рынка труда, а также условиям труда, различия между европейскими странами хотя и заметны, но не очень велики, то в вопросе о справедливости оплаты труда (Насколько Вы согласны или не согласны со следующим утверждением: "Я считаю, что моя зарплата соответствует затрачиваемым мной усилиям и результатам моей работы"?) европейские страны по-настоящему отличаются друг от друга. В целом считают оплату своего труда относительно «справедливой» около 50% занятых на рынке труда европейцев. Но если в странах Северной Европы этот уровень составляет более 60% (в Бельгии, Швейцарии, Нидерландах, Норвегии), чуть ниже в англо-саксонский странах (54% в Великобритании и 59% в Ирландии, к ним примыкают Дания с 57% и Швеция с 54%), то на Юге Европы – лишь 40-45% (Кипр, Испания) и менее 40% в Португалии и Израиле, примерно такой же уровень в Германии, Финляндии и чуть ниже во Франции. Восточная Европа разделена на две части – в ряде стран уровень «справедливости» оплаты

труда находится на уровне 35-40%, то есть чуть ниже чем в континентальной Европе (Болгария, Чехия, Эстония, Хорватия, Словения), в Венгрии и Польше уровень составляет 28-29%, в России – 24% и еще ниже он в Литве, Украине и Словакии.

Для характеристики трудовых отношений важны не только оценки справедливости в оплате труда, но и оценки соотношения результативности, эффективности своего труда и ее оплаты. Зависимость зарплаты от результата, значимость результата – получаю принципиально разные оценки в различных частях Европы. Зависимость оплаты своего труда от результата видят гораздо чаще жители Восточной Европы – Словакии, Украины, Чехии и России (44%), Израиля, отчасти Болгарии, Эстонии, Литве и довольно мало в странах Континентальной Европы (Нидерланды, Германия, Бельгия), Финляндии, Испании, Португалии, Ирландии и Франции. Очевидно, именно государственные регулирующие факторы оказывают влияние на оплату труда в этих странах, а не только факторы свободной рыночной конкуренции.

Одной из важных сторон трансформации сферы труда в России в пост-советское время мы назвали выше изменения в кадровой стратегии и кадровой ситуации в стране и, в частности, преобразования в системе профобразования, разрушение государственной системы повышения квалификации кадров. Обратимся к данным ESS, чтобы определить насколько далеко зашел этого процесс в России и как он соотносится с ситуацией в других странах Европы, в том числе и в странах с переходной экономикой. Для анализа мы выбрали сферу повышения квалификации занятого населения вместо сравнения уровня профессионального образования на уровне получения после-школьного образования до начала трудовой деятельности – процесса, изучение которого требует анализа более длительных временных трендов. Возможности же для повышения образования в процессе трудовой деятельности говорят как о гибкости системы адаптации населения к разным экономическим условиям, так и об уровне инновационности предприятий, экономики в целом, востребованности квалификации и экономики «знаний».

Данные ESS показывают, что в России в настоящее время использование возможностей повышения квалификации во время трудовой деятельности одно из самых низких в Европе. Отвечая на вопрос, приходилось ли вам в течение последних 12 месяцев повышать квалификацию - посещать курсы, лекции, тренинги или занятия с целью усовершенствования своих знаний или навыков, необходимых для работы, в среднем 24% занятых жителей Европы ответили, что у них был такой опыт. В России этот показатель составляет лишь 11%. Вместе с тем Россия не единственная страна, где повышение квалификации не является нормой; к ней примыкают в этом отношении страны Южной Европы (кроме Испании) и Балкан (кроме Словении), а также Украина. Однако говорить, что

такая ситуация характерна для всех стран с пост-социалистической экономикой, не приходится. В Эстонии и Словении этот уровень составляет 29%, в Словакии – 21%, в Литве – 20%, в Польше – 19%. При этом в большом количестве стран такое повышение образования происходит при участии работодателя (в среднем по Европе в 60% случаев все или большая часть этих занятий оплачивалась работодателем. В России доля таких случаев составила 49%. Основная нагрузка в дополнительном обучении занятых возложена на работодателя в целом ряде стран Европы (например, в Бельгии, Болгарии, Швейцарии, Германии, Эстонии, Дании и др.), но в ряде стран такое обучение происходит и за счет других источников (и личных, и государственных, в частности, на Кипре, в Испании, Финляндии, Греции, Ирландии, Хорватии, Португалии). К этим же странам относится и Россия (в 49% случаев все или почти все курсы, лекции, тренинги дополнительного обучения были оплачены работодателем), а в остальных случаях это был другой источник.

Теперь от характеристик структуры занятости и условий труда перейдем к субъективным аспектам труда – в частности, одному из ключевых аспектов труда – его мотивации.

Основная мотивация труда для европейцев, в среднем по Европе, - желание добиться результата – 30%, сохранить свое место (23%), нужность работы обществу (17%), интерес к работе (12%), чувство долга (12%) и материальная или карьерная мотивация(9%). Если в Европе одним из ключевых аспектов в мотивации труда является сохранение рабочего места, то в России она очень сильно отличается от среднеевропейской и заключается в материальной и карьерной мотивации. Возможно, это объясняется тем, что в России наличие работы как таковой еще не гарантирует приличного заработка, тогда как во многих европейских странах наличие у людей почти любой работы уже обеспечивает минимально приемлемый уровень жизни, поэтому ценность любой работы велика, а доля рабочих мест с достойной оплатой труда также выше, чем в России. А возможно, это определяется гораздо более высоким уровнем конкуренции и высоким уровнем безработицы в европейских странах и довольно низкой конкуренцией на рынке труда в России, наоборот, высокой конкуренцией работодателей за работников.

Наряду с Россией и ряд других восточно-европейских стран резко отличаются по распределению разных мотиваций среди работающих. Материальная и карьерная мотивация доминирует среди таких стран как Россия (32%), за ней следуют Украина (26%), Эстония (20%), Болгария (17%), Чехия (16%), Словакия (16%), Израиль (14%), Литва (14%). В остальных европейских странах такая мотивация составляет около 10% работающих или даже меньше (2% в Дании, 3% в Швеции и 3% в небогатой Португалии).

Группа стран с доминированием мотивации на стабильность работы (чтобы не уволили) – более 40% работающих в Греции, Чехии, Португалии. Преобладает такая мотивация и еще в целом ряде стран – в Хорватии, Болгарии, Кипре, Израиле, Венгрии, Словакии. Только в скандинавских странах этот мотив малозначим – Швеция, Дания, Финляндия, Норвегия, Нидерланды, да и Швейцария (10%). Вполне возможно, что в этих странах действуют законодательные ограничения на увольнения.

Работа «на результат» - добиться хороших результатов стремится половина и более работающих в Швеции, Дании, Испании, чуть менее половины в Финляндии и Великобритании. Довольно низкая ориентация на результат как таковой (менее 20%) – в южной Европе (Греция, Кипр, Хорватия, Болгария) и странах Восточной Европы, в том числе и в России (Чехия, Эстония, Россия, Украина, Литва, Словакия). Среди Восточной Европы чуть выше среднего ориентация на результат в Польше (26%) и Венгрии (28%), среди южной Европы в Словении (43%) и Португалии (31%).

Общественная значимость работы нигде не является доминирующей мотивацией. Но выше других стран она в Нидерландах (20%), Норвегии и Эстонии (18%), Финляндии и Бельгии (17%). В России долю людей с такой мотивацией составляет 13%, что можно считать средней по Европе.

Любознательство, интерес к работе является существенной мотивацией лишь в нескольких странах – Франции (28%), Норвегии (27%), Нидерландах (26%) и Швейцарии (26%). В остальных странах – менее 20%. В России доля людей с такой мотивацией составляет 12%, что является средним показателем по Европе (в Великобритании таких 7%).

Труд как долг воспринимается определенной долей людей на Кипре (23%), в Польше (17%). В остальных странах такая мотивация является основной у менее чем 15% занятых, при этом бывшие социалистические страны мало отличаются от так называемых капиталистических. В России доля таких людей одна из самых низких – 8%.

Выводы

На основе кластерного анализа изученных параметров трудовых отношений мы выделили пять политико-экономических систем в современной Европе, обладающих особенными характеристиками и стратегией государственной политики в области труда, и разными моделями трудовых отношений.

Эмпирически выделенные типы экономики	Особенности политики в области труда	Модели трудовых отношений
Либеральная экономика (свободная капиталистическая), англо-саксонская модель: Великобритания, Ирландия	Относительно низкое участие государства в регулировании трудовых отношений.	По структуре рабочих мест минимальная доля рабочих мест ручного труда. Высокий уровень конкуренции на рынке труда, высокая дифференциация в оплате труда, основанная в первую очередь на квалификации, содержании труда и трудовой нагрузке; высокая роль работодателей в трудовых отношениях, в профобучении. Высокая трудовая нагрузка.
Социально-демократическая экономика: Дания, Финляндия, Норвегия, Швеция	Очень высокое участие государства в регулировании трудовых отношений	Очень высокое равенство в оплате труда, очень низкое влияние эффективности труда на оплату, низкая значимость материальных факторов в мотивации труда. Очень высокие требования к условиям труда, низкая внутренняя конкуренция на рынке труда
Переходная от социалистической: Болгария, Хорватия, Литва, Польша, Россия, Словения, Словакия, Украина	Смешанная система государственного участия – отсутствие участие в одних аспектах, чрезвычайно сильное регулирование в других	По структуре рабочих мест довольно высокая доля ручного промышленного труда. Очень высокий уровень конкуренции на рынке труда как между работниками, так и между предприятиями и отраслями. Очень высокая дифференциация в оплате труда, основана на отраслевых и региональных факторах. Но также высокая значимость результативности в оплате труда. Высокий уровень рассогласованности оплаты труда и представлений о «справедливой» оплате.
Южная (аграрная): Кипр, Испания, Греция, Португалия, Израиль	Довольно низкое участие государства в регулировании трудовых отношений.	Высокий уровень безработицы, высокая конкуренция за рабочие места. По структуре рабочих мест довольно высокая доля ручного аграрного труда. Относительно низкий уровень трудовой нагрузки. Средняя значимость результативности труда в его оплате
Континентальная система: Бельгия, Швейцария, Германия, Франция, Нидерланды. К ним по некоторым параметрам примыкают такие постсоциалистические страны как Словения, Эстония, Чехия	Среднее, но все увеличивающееся участие государства в регулировании трудовых отношений	Средний уровень конкуренции на рынке труда. Средний уровень дифференциации в оплате труда. Низкая значимость результативности труда в его оплате.

Классификация стран позволяет проследить на макроуровне влияние политико-экономического строя на тип трудовых отношений в Европе. Высокий уровень государственного регулирования трудовых отношений приводит к низкой конкурентности на рынке труда, высокой степени надежности рабочих мест и очень высоким требованиям к условиям труда. С другой стороны, в условиях сильных элементов регулирования оплаты труда материальные стимулы теряют свою значимость, происходит рассогласование оплаты труда и его результативности. В условиях низкого регулирования трудовых отношений возникает большая дифференциация в оплате труда, но влияние результативности труда

становится довольно значимым, и мотивирующая сила таких факторов также довольно высока. Работодатели активно участвуют в профессиональном обучении и других аспектах улучшения качества трудовых ресурсов. Страны с переходной экономикой, к которым относится Россия и другие страны Восточной Европы, можно отнести сегодня к странам со средним уровнем государственного регулирования трудовых отношений, где не проводится последовательной политики в этой сфере во всех аспектах труда. В этот момент возникают различные траектории построения трудовых отношений, проявляющиеся в разных странах Восточной Европы, часть из которых скорее направлена к модели Южной Европы, а часть постепенно переходит к модели континентальной Европы. Выбрать наиболее адекватную модель или конструировать новый вариант, который учтет всю специфику условий развития сферы труда в современной России – одна из актуальных задач социальной политики нашего государства, в решении которой могла бы оказать определенную помощь отечественная социология труда, если бы получила соответствующий социальный заказ.

Климова С.Г. (Москва)

**Значение органов государственной власти
как правозащитных структур для работников**

В том, что государство сейчас сокращает своё присутствие в сфере регулирования трудовых отношений, согласны и обычные граждане, и эксперты. Многочисленные опросы показывают, что большая часть наёмных работников в случае нарушения их трудовых прав ничего не будут делать, потому что предполагают, что бороться бесполезно [1]. Для таких мнений есть основания. П.В. Бизюков в своём исследовании описывал факты, когда Гострудинспекция или прокуратура были либо недоступны для посещения (объявленные телефоны не отвечают; по указанному на сайте адресу расположен жилой дом), либо сотрудники общались с жалобщиками формально-отчуждённо, а то и недоброжелательно; действовали явно в интересах работодателя. Обращения в суд – тоже не простое дело. Суды могут длиться годами, а решения, вынесенные в пользу работника, не всегда исполняются [2].

Тем не менее, многие из тех, кто всё-таки настроен бороться за свои трудовые права, часто обращаются в те или иные государственные органы – в суд, в государственную инспекцию труда, в прокуратуру. Однако, предметом социологического исследования правозащитная деятельность государственных структур становится весьма редко. Причины –

недоступность этих государственных структур для исследователей и неразработанность методов таких исследований.

У нас есть некоторый опыт эмпирического социологического исследования этой проблемы, который может быть полезен для других исследователей.

Система государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Государство регулирует социально-трудовые отношения с помощью органов законодательной, исполнительной и судебной власти.

- **Законодательная власть** формулирует в Конституции (статья 37) основные права трудящихся и их организаций; разрабатывает законы, регулирующие взаимоотношения работодателей с наемными работниками, включая порядок урегулирования конфликтов, охраны труда; деятельности профсоюзов.

Эти права реализуются через Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), подписанный Президентом 30.12.2001 г. Главных проблем функционирования ТК три:

1. Нынешние реалии в сфере трудовых отношений (например, те, что описываются понятием «флексibilität»: неконсолидированность рабочего времени, множественная занятость, дистанционная работа, и пр.) – не соответствуют нормам ТК, которые регламентируют продолжительность рабочего дня, отпуска, страховых отчислений, и пр. Следствия – упрощение правил увольнения и найма, ликвидация социальных гарантий, индивидуализация трудовых отношений. 2. По многим важнейшим параметрам регулирование трудовых отношений предоставлено непосредственным участникам трудовых отношений: работодателям и наёмным работникам. Однако, на деле правила устанавливает с выгодой для себя работодатель, а работники под них подстраиваются. 3. Коллективные договоры, основанные на нынешней правовой базе, неспособны учесть многообразие профессиональных интересов и реально защитить интересы работников.

Применительно к задачам эмпирического социологического исследования на предприятии это означает, что существует значительный сегмент трудовых отношений, который не регулируется ни законодательством, ни коллективными договорами. Это резко снижает уровень правовых гарантий для наёмных работников и уменьшает возможности легальной защиты своих трудовых прав в органах государственной и судебной власти.

Помимо Конституции и Трудового Кодекса, правовая база регулирования трудовых отношений включает международные документы, которые признаны и ратифицированы нашей страной. В ст. 46 Конституции закреплено право каждого гражданина России (в том числе работника) обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод в том случае, когда исчерпаны все имеющиеся средства защиты этих прав внутри государства.

Одним из главных источников правового регулирования трудовых отношений

являются документы, принятые Международной организацией труда (МОТ). МОТ принимает конвенции – правовые документы, в которых формулируются определенные права трудящихся. Эти документы ратифицируются государствами, которые их признают. По количеству ратифицированных тем или иным государством конвенций МОТ судят о прогрессивности трудового законодательства в данной стране (прогрессивности государственного регулирования трудовых отношений). В настоящее время Россия ратифицировала около 60 документов (в Западной Европе в среднем – 83) [3]. Однако, одно дело ратифицировать конвенции, а другое дело – их соблюдать. Н. Лютов замечает, что ратифицируют, но не соблюдают конвенции МОТ, как правило, бедные страны, которые стараются экономить на цене труда [4]. **Исполнительная власть обеспечивает исполнение законов о труде.**

На федеральном уровне органом исполнительной власти, который надзирает за тем, как исполняется трудовое законодательство, является Роструд – федеральная служба по труду и занятости, которая входит **в структуру** Министерства труда и социальной защиты. В каждом субъекте РФ действуют территориальные органы – Государственные инспекции труда (ГИТ), куда работник может пожаловаться, если считает, что его трудовые права нарушаются или попросить разъяснить ему тот или иной закон. Если государственный инспектор труда установит факт нарушения трудовых прав работника, он имеет право привлечь работодателя к административной ответственности. По данным Роструда, в центральный аппарат от граждан ежегодно поступает около 10 тыс. жалоб и обращений за разъяснениями, и большая часть их – жалобы на нарушения трудового законодательства работодателями. Как правило, из центрального аппарата эти жалобы и обращения направляются в территориальные органы, чтобы те «разобрались на месте» [5].

Территориальные органы – государственные инспекции труда – рассматривают индивидуальные и коллективные жалобы работников, когда нарушения носят однозначный и бесспорный характер, т.е. тогда, когда отсутствует трудовой спор (например, в трудовом договоре указан один размер заработка, а на деле выплачивался другой; есть зафиксированный факт сверхурочной работы, которая никак не компенсировалась, и пр.). Если спор требует доказывания, инспекции предлагают работникам обращаться в суд [6].

• **Прокуратура** – это единая федеральная система, задача которой – следить за соблюдением законов (в том числе и о труде) на территории страны. Прокуратура проводит прокурорские проверки тогда, когда работники обращаются туда с индивидуальным или коллективным заявлением, но доказывать свою правоту в суде не нужно, и когда Государственная инспекция труда не прореагировала или прореагировала недолжным образом на заявления работника, поданные ранее. По заявлению работника прокуратура

может возбудить производство об административном нарушении или обратиться в суд для защиты интересов людей, чьи трудовые права были нарушены.

• **Судебная власть** представлена системой судов различного уровня, а также Министерством юстиции. С иском о нарушении своих трудовых прав работник может обратиться в районный суд только по месту регистрации организации – ответчика в течение трех месяцев с того момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих прав, а если его незаконно уволили, то в течение месяца с момента увольнения. Если срок пропущен по уважительной причине, он может быть восстановлен судом (ст.392 ТК). В течение двух месяцев (по делам о незаконном увольнении – в течение месяца) суд должен рассмотреть заявление работника и вынести решение. Но эти сроки соблюдаются крайне редко [7].

Если речь идёт о нарушении, которое ответчик не оспаривает (чаще всего это невыплата начисленной заработной платы), суд может использовать упрощенную процедуру – вынесение судебного приказа. Судебный приказ выносит мировой судья по заявлению работника или его представителя.

Цель и задачи социологического анализа роли государственных и судебных органов в регулировании трудовых отношений. Если исследование ведется на конкретном предприятии, целью исследования может быть ответ на вопрос о том, какова роль конкретных государственных учреждений в возникновении и разрешении (или усугублении) ситуации, которая стала предметом исследования. Эта роль может быть активной, или, напротив отстранённой; позиции - консолидированными или различными; отстаивающими интересы работников или работодателей. Субъективный аспект этой темы – восприятие работниками роли государственных или судебных органов как правозащитных структур; наличие и распространённость практик обращения к ним.

Социологический анализ роли государственных и судебных органов предполагает решение следующих аналитических задач:

1. Определить, насколько доступными, «дружественными» по отношению к наёмным работникам являются те или иные государственные или судебные органы.
2. Выявить информированность работников о возможностях защиты своих трудовых прав в государственных и судебных органах.
3. Определить авторитетность тех или иных государственных и судебных структур как адресатов обращений, субъектов защиты трудовых прав работников.
4. Определить, в какой мере авторитетность того или иного адресата соответствует реальному поведению; как вербально выраженные намерения обратиться в той или иной государственной орган соотносятся с реальными фактами обращений.

5. Оценить эффективность таких обращений.
6. Проанализировать оценки работниками позиций государственных и судебных чиновников: в какой мере они воспринимаются защитниками наёмных работников.

***Результаты исследований участия государственных и судебных структур
в трудовых отношениях***

Мы сравнивали данные нашего опроса на двух российских предприятиях Самары, проведенного в 2011 г., с другими исследованиями, чтобы понять, насколько уникальна ситуация на тех двух заводах, которые были выбраны для всестороннего исследования. Оказалось, что разница, хотя и есть, она не слишком велика и объясняется, чаще всего, различиями в формулировках вопросов и в количестве и наборе вариантов ответов.

Так, в исследовании Фонда «Общественное мнение», проведенном в 2009 г., выяснилось, что 34% рабочих машиностроительной, химической и нефтехимической отраслей России, отвечая на вопрос: *«Скажите, пожалуйста, за последние полгода на вашем предприятии (в организации) были случаи, когда нарушались трудовые права рабочих, или таких случаев не было?»* признали, что такие случаи были [8].

В нашем исследовании на двух самарских предприятиях вопрос формулировался несколько иначе: *«Как Вы думаете, администрация соблюдает права работников предприятия в должной степени?»*. Признали, что, как правило, администрация предприятия прав работников не соблюдает, 34% работников предприятия «А» и только 8% - предприятия «Б». Безусловно, работники имели в виду, прежде всего, длительные задержки зарплаты, на фоне которых другие нарушения казались менее значительными. В беседах с рабочими часто звучало: *«Если зарплату не выплачивают, то это уже нарушение...»*.

Предприятие «Б» в момент исследования находилось в лучшем экономическом положении, зарплата выплачивалась регулярно. Работники припоминали случаи нарушений, которые имели место в прошлом (имея в виду тоже прежде всего задержки зарплаты), но сейчас ситуация изменилась, и права работников соблюдаются.

И в опросе рабочих, проведенных ФОМ, и в исследовании на двух самарских предприятиях выяснялось, пытались ли работники отстаивать свои трудовые права, и если пытались, то обращались ли они по этому поводу в государственные и судебные органы, кто обращался, и чем кончилось дело.

В исследовании ФОМ было обнаружено, что не пытались отстаивать свои права 41% тех, чьи права нарушались (6% от числа всех опрошенных рабочих). Примерно столько же (44% тех, чьи права были нарушены, и 7% от общего числа опрошенных рабочих) попытались отстаивать свои права, но безуспешно. И лишь 14% рабочих, чьи личные права были нарушены (2% от числа всех рабочих) ответили, что им удалось отстаивать свои права.

В Самаре на предприятии «А» утвердительно ответили на вопрос: «Если были нарушения, Вы что-то предпринимали для того, чтобы добиться справедливости?» 18 человек из ста опрошенных, а на более благополучном предприятии «Б» – 20 человек из ста опрошенных. «Вполне» добились успеха по одному человеку на обоих заводах, а «частично» – девять человек на первом заводе, и один – на втором. Отметим, что данные анкетного опроса на двух предприятиях не дают нам информации о том, куда фактически обращались работники, чтобы отстоять нарушенные права. Об этом шла речь в беседах с работниками и экспертами.

Итак, и в общероссийском опросе рабочих, и в исследовании на двух самарских заводах мы установили тот факт, что немногие работники пытаются защищать свои трудовые права, а тех, кто добивается успеха в этом, вообще исчезающе мало.

Кто же должен защищать эти права, и какова роль в этом государственных и судебных структур? В общероссийском опросе ФОМ в перечне социальных субъектов, на которых работники могут рассчитывать в случае нарушения своих трудовых прав, самую большую долю выборов получил вариант «ни на чью» (30%); на втором месте – суд (18%); на четвертом – государственная инспекция труда (14%).

В нашем исследовании на двух предприятиях Самары наиболее популярными внешними организациями признаны государственная инспекция труда и суд. При этом на предприятии «А», где более напряженная ситуация с обеспечением работой и регулярностью заработков, решимость обращаться в суд выше. Но здесь же выше и доля тех, кто никуда не стал бы обращаться.

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос: «А вне предприятия к кому бы Вы обратились, если бы были нарушены Ваши трудовые права?» (в% от числа опрошенных работников)

Варианты ответов	Предприятие «А»	Предприятие «В»
В государственную инспекцию труда	28,8	42,7
В суд	37,5	19,1
Ни к кому не стал/а обращаться, это бесполезно	22,5	14,6
В прокуратуру	16,3	13,5
В правозащитные организации	12,5	12,4
В обком профсоюза	7,5	13,5
В газету, в другие СМИ	7,5	5,6
К друзьям, родственникам, знакомым	2,5	9,0
К депутатам	3,8	3,4
Трудно сказать	17,5	23,6

Таким образом, несмотря на различия в использованных инструментах и разницу контингента опрошенных, мы получили похожие данные: наиболее популярным внешним субъектом защиты трудовых прав является суд. Но, как мы выяснили выше, вербально выраженная готовность обращаться куда бы то ни было и реальное поведение работников предприятий не совпадают. Во вне – в государственные органы или в суд работники обращаются крайне редко. Один из экспертов, специалист управления трудовых отношений Департамента труда и занятости объяснил нам своё видение этой коллизии.

И: Как работники реагируют на нарушения трудовых прав?

Р: К сожалению по старинке. Жалуются, просят вмешаться, позвонить. Но когда я говорю: «Хотя бы заявление напишите», – люди отказываются. «Мне ещё там работать. Напишу заявление, – работать не буду». Хотя есть статистика, когда люди (но уже после увольнения) в 90% случаев восстанавливали справедливость. Есть примеры, когда получали сотни тысяч рублей. Но до того, как это совершилось (снизили оклад, лишили премии, перевели в ночную смену, на другую профессию) – написать заявление – ни за что. Старая советская привычка: прийти, пожаловаться, кто-то снимет трубку, и всё. Пытаешься объяснить, как надо действовать – отказывается, уходит обиженный. Но мы стараемся всё равно общий язык найти. Подсказываем, как заявление написать, как обратиться в прокуратуру, в Рострудинспекцию. Надо сказать, что прокуратура и Рострудинспекция стали обращать на эти проблемы больше внимания, чем раньше. Прокуратура сильно взялась за зарплату и другие нарушения трудовых прав.

Руководитель отраслевого профсоюза достаточно чётко формулирует свою позицию: давить на администрацию предприятия не следует, потому что это может лишь ухудшить ситуацию, а то и вовсе привести к банкротству завода. Банкротить предприятие, чтобы взыскать долги по зарплате, – это лишить будущего не только коллектив завода, но и важную отрасль промышленного производства страны. А значит, нужно, с одной стороны, «затянуть пояса» и надеяться на выход предприятия из кризиса, а с другой стороны, оказывать давление на собственника и государственные структуры через центральные органы профсоюза, чтобы обеспечить финансовые вливания в развитие завода.

Р: Мы бы 100% выиграли бы суд... И мы видели, когда прежние директора завода вели такую политику: сдавалось оборудование в металлолом ради получения юминутной выгоды, продавались корпуса, люди выгонялись на улицу... и когда пришел человек, который болеет за предприятие, за людей, что сегодня очень редко, то мы должны ему только помогать. Мы можем его дисквалифицировать, но это не выгодно в плане сохранения этого предприятия.

Председатель заводского профкома имел опыт взаимодействия и с Гострудинспекцией, и с судом, и с прокуратурой при прежнем директоре, когда тот, не озаботившись соблюдением формальностей, издал приказ о сокращении рабочего дня и «оптимизации» численности персонала.

Р: Но с работников взяли заявления, что они согласны в таком режиме работать и мы ничего не могли сделать, ведь работника можно запугать: «если ты сейчас не напишешь, то завтра уволим». А куда пойдешь, ведь кризис, везде увольняют? Вот все и боятся. И все подписали... Ну, «он» отписку дал, что «это все сделано с согласия работников и мы как бы ничего не нарушаем». Мы тогда обращались в госинспекцию по труду, это все приостановилось.

И: А были случаи, когда прокуратуре все-таки приходилось вмешиваться?

Р: Были... за задержку заработной платы директора штрафовали. Штрафует госинспекция по труду с представления прокурора, то есть прокурор выносит представление, что нарушается законодательство, а госинспекция штрафует...

О случаях, когда работники сами обращались в государственные органы или в суд, председатель заводского профсоюза не знает, но уверен, что даже если такие случаи и были, они ничем не кончились для работника.

Р: Суд выносит решение, а исполнения приходится все равно ждать, когда появляются какие-то средства.

В исследовании Фонда «Общественное мнение» рабочие обсуждали возможности защиты своих трудовых прав в государственных органах и в судах, и тоже приходили к выводу о неэффективности такого способа защиты трудовых прав. Суд не вызывает одобрения, во-первых, потому что надо знать судебные процедуры, а во-вторых, нужно иметь деньги на адвокатов и на жизнь, потому что немедленно за инициативой любого судебного разбирательства последует увольнение. При этом участники фокус-групп признают, что закон защищает работников в ситуации невыплаты зарплат, но проблема в том, что некому инициировать судебный процесс или обращение в прокуратуру. Нет лидеров, инициаторов подобных действий.

1-й участник: А прокуратура сейчас очень жестко действует с неплательщиками зарплат.

Модератор: Так, значит, закон-то на вашей стороне?

1-й участник: Ну, естественно.

2-й участник: Это лидера надо. Человека, который бы занялся этим, чтобы пойти за ним. Запевалу (ДФГ, Новосибирск).

Однако те, участники фокус-групп, кто имел опыт судебных разбирательств, относятся к этому способу разрешения конфликтов положительно.

Всем рекомендую - надо ходить в суд. Раньше мы этого не знали, и нас просто выгоняли. А теперь платят 60% (водитель автопогрузчика, С-Петербург).

Таким образом, фокус-группы зафиксировали в рабочей среде настроения апатии и обиды, стимулированные долговременной ситуацией абсолютной и относительной депривации, ущемления трудовых прав. Попытки отстаивать свои права в государственных органах или в судах, по их мнению, почти всегда обречены на неудачу. Судя по высказываниям участников фокус-групп, российские рабочие остаются ущемленными материально и униженными морально-политически, независимо от того, есть кризис в экономике или нет кризиса. Их социальное поведение иррационально, поскольку они не ощущают себя субъектами социального действия. За них действовать должен кто-то другой, чаще всего – государство. Иногда – СМИ, а то и сам работодатель, если ему «рассказать, открыть глаза на бедственное положение рабочих».

Выводы

Судя по данным исследований, лишь единицам рабочих, по их словам, удавалось защитить свои права, когда они сталкивались с их нарушением. Большинство проигрывало спор с работодателем, а то и не пыталось вступать в такой спор. Внешними субъектами защиты своих прав сегодня большая часть (по сравнению с другими субъектами) работников считает суды или государственные органы по надзору за соблюдением трудового законодательства. Но обращаются туда лишь самых крайних случаях, боясь неудачи либо долгой судебной волокиты. Некоторые эксперты предлагают такие варианты решения проблемы как создание специализированных трудовых судов. Нынешние формально действующие, раздробленные и малоэффективные системы контроля пока что не создают обстановки недопустимости нарушений государственного законодательства в сфере труда. Эти организации, судя по всему, рассчитывают, что работающие сами найдут выход из положения. Но такой выход может иметь разрушительные последствия. И вряд ли есть смысл его ожидать.

Самые разные эмпирические исследования позволяют сделать вывод о том, что проблема доступности государственных учреждений для защиты трудовых прав работниками имеет не локальный, но системный характер, и задача социолога здесь – информировать общественность и местные органы власти об эффективности этих учреждений. Данные социологических исследований могут стать предметом публикаций в СМИ, слушаний в законодательных органах власти, общественных палатах, профсоюзных структурах и пр. Нынешняя ситуация, когда создаётся впечатление, что проблемы нет,

потому что о ней никто не говорит, чревата всплесками протестной активности, которые могут впоследствии показаться «неожиданными» на фоне «благополучной статистики» и отсутствия «громких событий».

Рекомендации по облегчению взаимодействия работников с государственными структурами по защите трудовых прав могут предлагать, в частности, решения, облегчающие доступ работников к этим структурам, начиная от информирования о правилах взаимодействия с ними и заканчивая консультативной помощью в конкретных делах.

Литература:

1. *Бочаров. В.Ю.* Социальный институт наёмного труда в современной России. Самара, Изд-во «Самарский университет», 2010, Самара. – С. 498-499; *Климова С.Г., Мытиль А.В.* Регулирование трудовых отношений: границы гибкости в России и в Китае. Россияне и Китайцы в эпоху перемен: Сравнительное исследование в С-Петербурге и в Шанхае начала XXI века.//Под общ. ред. Е.Н. Даниловой, В.А. Ядова, Пан Давэя. – М.: Логос, 2012, – С. 111-134.
2. *П.В. Бизюков.* Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку? – М.: ЦСТП, 2011, – С. 54-61; – С. 61-62.
3. *Люттов Н.Л.* Эффективность деятельности МОТ: наднациональный уровень.
4. <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1530>.
5. <http://www.rostrud.ru/reception/24746/33135.shtml>
6. *Герасимова Е.С., Крылова О.С.* Трудовые права для всех. М.: ЦСТП, 2010, – С. 104-105.
7. *Герасимова Е.С., Крылова О.С.* Трудовые права для всех. М.: ЦСТП, 2010, – С. 91.
8. Общероссийский опрос рабочих, проведенный Фондом «Общественное мнение» по репрезентативной выборке с 23 марта по 5 апреля 2009 года. Опрошено 2500 респондентов, отнесших себя к рабочим на этапе отбора респондентов. Допустимая статистическая погрешность – 2,8%. При реализации проекта использовались средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 14 апреля 2008 года №192-рп.

**Добровольческий труд в России:
проблемные аспекты правового регулирования**

Главной целью задуманных в России преобразований, как известно, является переход к более свободному и процветающему обществу, включающему в себя такие подсистемы как правовое государство, рыночная экономика и гражданское общество. В мире еще не завершен процесс становления принципов оптимального совместного функционирования этих подсистем; продолжается поиск форм их реализации на практике. Российское же общество находится пока лишь на начальных рубежах поиска эффективных механизмов взаимодействия субъектов гражданского общества и государственных структур.

С позиций нашего подхода, деятельностную основу гражданского общества составляет в основном добровольческий труд. Общественные объединения, как правило, имеют некоторый штат постоянных сотрудников, а для проведения массовых акций, программ привлекают добровольцев (волонтеров). Наше исследование добровольческого труда привело к следующему пониманию этого феномена [1]. Добровольческий труд как современная форма добровольного труда – это, *во-первых*, закономерно возникающая и развивающаяся под влиянием общественного разделения труда базовая деятельность одной из крупных общественных подсистем - гражданского общества, направленная на снижение социальной энтропии и позволяющая обществу в целом гармонично функционировать и развиваться в интересах всех своих граждан на основе их самоорганизации и самореализации; этот труд выполняет важные функции в обществе, результат которых делает государство и бизнес более социально ответственными;

во-вторых, эта деятельность является самой свободной от отчуждения деятельностью человека, субъект которой всегда является субъектом цели своего труда, он свободен от социального, экономического, организационно-правового, политического и идеологического принуждения, он свободен в выборе средств, условий труда и личности (группы) благополучателя, а продукт труда он свободно дарит благополучателю; индикатором свободы труда является его безвозмездность;

в-третьих, эта деятельность основана на гражданских ценностях соучастия и социальной ответственности, носит для субъекта и общества морально-положительный характер, имеет социальную направленность и вызывает духовно-эмоциональное сопереживание добровольца за результаты труда и жизнь сообщества.

Понимание необходимости свободы волонтерства от организационно-правового принуждения в российском обществе со стороны государственных структур пока только

складывается. Мы можем наблюдать это на примере обсуждения проекта федерального закона «О добровольчестве (волонтерстве)» [2]. Разработчиками закона выступили эксперты Общественного совета Центрального Федерального Округа, Росвоенцентра и Российского Государственного Социального Университета. Необходимость и своевременность закона «О добровольчестве» авторы объяснили недостаточным нормативно-правовым регулированием деятельности и назревшей необходимостью развести понятия «благотворитель» и «доброволец».

На наш взгляд, во многих формулировках закона достаточно явно прослеживается такая особенность понимания феномена добровольчества со стороны разработчиков как государственно-центричное мышление. Это проявляется в их желании стимулировать и регулировать деятельность волонтеров. Так, например, один из авторов законопроекта, член комитета Совета Федерации по социальной политике Александр Борисов, в попытке убедить оппонентов сказал: «Я вижу волонтерство как отдельный вид деятельности и надеюсь, что виды волонтерской деятельности будут расширяться. Задача уполномоченного органа — иметь представление, как идут дела. Когда обсуждали проект, в голове мы держали название «закон о стимулировании волонтерской деятельности». Предполагалось, что волонтерством можно заниматься не только от организации, но и в порядке индивидуальной деятельности, и за это в будущем предусматриваются какие-то бонусы и прочее» [3].

Такой государственно-центричный подход был сразу замечен добровольческим сообществом и был воспринят им как фактор риска для будущего развития волонтерства в России. В той же статье «Добро в законе» высказано в целом негативное отношение к проекту закона [3]. Волонтеры заявляют: «Нам закон не нужен». Сенаторы, которые и разрабатывали документ, возражают: «Так ведь для вас стараемся». Однако в той редакции, которая представлена общественности, проект выглядит, как стремление усилить контроль за добровольцами и ограничить их возможности.

По задумке авторов должен быть определен уполномоченный орган, «который будет разрабатывать государственную политику в области поддержки и стимулирования добровольческой (волонтерской) деятельности». Пока речь не идет об отдельной структуре, полномочиями планируется наделить один из действующих исполнительных органов власти. Его и обяжут «оказывать содействие в реализации государственных добровольческих (волонтерских) программ и стимулировать на территории РФ добровольческую (волонтерскую) деятельность». Он же будет заниматься регистрацией добровольцев, выпуском личных книжек и ведением общероссийского реестра. Выглядит как учет, контроль и централизованное управление.

Закон определил, что "добровольцы – граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации". К сожалению, законодатель привязал добровольцев к благотворительности и благотворительным организациям. Но на практике формы добровольческой активности, круг работ и организаций, привлекающих добровольцев, намного шире.

Представители волонтерского движения, напротив, уверены, что существующей правовой базы достаточно для развития инициатив. В том или ином виде добровольческая деятельность описана в Гражданском и Налоговом кодексах, законах о некоммерческих организациях, общественных объединениях, благотворительности, добровольной пожарной охране и ряде других. Помимо этого действует концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в России и концепция социально-экономического развития страны до 2020 года, где обозначено развитие институтов гражданского общества, включая поддержку благотворительности и волонтерства. По мнению противников нового закона, достаточно внести ряд изменений в существующие законы, а не создавать новый, по крайней мере в такой редакции (см. статью «Добро в законе»).

Мне бы хотелось привести еще несколько аргументов в сторону необходимости доработки проекта закона после ознакомления с его текстом. При этом следует отметить, что в законопроекте есть и положительные стороны. В целом там правильно сформулированы принципы волонтерства, прослеживается направленность к расширению волонтерства через его стимулирование. Однако явно виден и государственно-центричный подход, с усилением роли государства в этой сфере.

В статье 3 «Основные принципы добровольческой (волонтерской) деятельности» (Глава 1 «Общие положения») сказано, что «Добровольческая (волонтерская) деятельность не подменяет деятельность органов государственной власти и органов местного самоуправления по осуществлению их полномочий» [2]. Казалось бы правильный посыл, но на практике будет ли это означать невозможность вмешательства добровольцев в решение проблем, которые относятся к профессиональной сфере деятельности госструктур (если те не справляются)? Ведь мы наблюдаем зачастую иные жизненные реалии.

В статье 5 законопроекта «Основные формы и виды добровольческой (волонтерской) деятельности» (Глава 1 «Общие положения») сказано, что добровольческая (волонтерская) деятельность может осуществляться в форме:

- 1) индивидуальной добровольческой (волонтерской) деятельности;

2) добровольческой (волонтерской) деятельности в составе незарегистрированного объединения или группы;

3) добровольческой (волонтерской) деятельности через добровольческую (волонтерскую) организацию.

Однако нет определения, что понимается под добровольческой организацией, как она соотносится с теми общественными объединениями, которые уже прописаны в законодательстве России. Или это будут уже государственные организации? Как будет выглядеть индивидуальное волонтерство, возможно ли оно в принципе?

В главе 2 «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности» вводится понятие уполномоченного органа (федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий поддержку и стимулирование добровольческой (волонтерской) деятельности в Российской Федерации), который наделяется самыми широкими полномочиями. К таким полномочиям в законе отнесли в том числе: регистрацию добровольцев (волонтеров), выпуск личных книжек добровольцев (волонтеров) и ведение общероссийского реестра добровольцев (волонтеров); организацию электронной упрощенной регистрации добровольцев (волонтеров); ведение реестра добровольческих (волонтерских) вакансий; организацию информационной сети добровольчества (волонтерства).

Действительно, такие полномочия уполномоченного органа направлены на контроль и регистрацию волонтеров, что усложнит, формализует их деятельность. Неизвестно, что это будет за орган, как он будет строить работу с волонтерским сообществом, но зная ментальность и исторические особенности становления нашей государственности, можно ожидать усложнения реализации самой добровольческой деятельности. Главное, чтобы это в России не обернулось уходом волонтерства в тень, как это происходит с бизнесом. Желание посчитать число добровольцев не должно привести к тому, чтобы у потенциальных добровольцев отпало желание ими стать.

Стоит отметить еще один момент. Во время обсуждения проекта между волонтерской общественностью и разработчиками не возникло конструктивного взаимопонимания и взаимодействия; диалог складывается плохо (о чем говорит, например, обсуждение этого проекта в телеэфире на канале «Ц»). На наш взгляд, этот диалог в эфире – микромодель будущего взаимодействия госслужащих и добровольцев. Без предварительного, до принятия закона снятия всех непониманий, удаления точек напряжения реальное введение закона в действие может быть печальным для судеб волонтерства в России. Однако диалог нужно продолжать, поскольку в нем проявляются многие важные, нерешенные пока стороны взаимодействия власти и общества. Нужно искать взаимоприемлемые пути их решения.

Литература:

1. Кудринская Л.А. Добровольческий труд: опыт теоретической реконструкции.- М.: Изд-во МГУ, 2006. - 203 с.
2. Проект закона о добровольчестве. <http://pda.pravmir.ru/proekt-federalnogo-zakona-o-dobrovolchestve-11-01-2013>
3. Статья «Добро в законе». <http://wciom.ru/index.php?id=269&uid=113579>

Леонова Е.В. (Москва)

К вопросу эффективности системы социального страхования работающих россиян как механизма сохранения трудового потенциала страны

Ведущим фактором развития экономики любой страны выступает трудовая занятость граждан; при этом структура трудовой занятости, особенности социально-трудовых отношений, специфика организации труда, динамики и тенденции формирования рынка труда детерминированы, преимущественно, общественно-историческими условиями. Заметим, что демографическая составляющая государства выступает краеугольным камнем социальной политики, поскольку именно человеческие ресурсы обеспечивают поступательное замещение трудоспособной части населения и, соответственно, сохранение экономической стабильности страны.

В связи с этим, одной из важных проблем большинства развитых стран является проблема сохранения и восполнения трудовых резервов. Е.Ю. Рождественская отмечает, что «дискурс политики занятости в Европейском Союзе построен на предпосылке, что все люди трудоспособного возраста имеют оплачиваемую работу, более того, чем дольше, тем лучше»[12]. При этом проблема безработицы для индустриальных стран в современных условиях выходит на первый план: так, по данным МОТ, в 2012 г. в мире суммарно насчитывалось 197 миллионов официально зарегистрированных безработных. Кроме того, по прогнозам экономистов, уровень безработицы будет увеличиваться (в 2013 г. число безработных в мире ожидаемо достигнет отметки в 202 миллиона человек), а уровень заработной платы – поступательно снижаться [1].

Социально-экономическая ситуация в мире неизбежно затрагивает и Россию. Так, на 1 января 2013 года население России составляло 143 347 059 человек; при этом сохраняется тенденция естественной убыли населения, во многом обусловленная недостаточно высоким

уровнем рождаемости [10]. Заметим, что в настоящий момент (июнь 2013 г.) совокупная численность потенциально экономически активного населения в возрасте 15-72 лет (трудозанятые + безработные) составляет 75,5 миллионов человек (53% населения Российской Федерации); из них 4,1 миллиона – не трудоустроены [10]. При этом, по данным Федеральной службы по труду и занятости, зарегистрированы в государственных учреждениях службы занятости населения как безработные 1083164 человека [11]. По мнению ряда исследователей, высокие показатели численности нуждающихся в услугах социальной поддержки россиян обусловлены не только объективно тяжелой социально-экономической ситуацией, но и отсутствием возможности самостоятельного, без участия государственных структур, решения имеющихся проблем [14].

Основными декларируемыми причинами безработицы россиян сегодня являются:

- потеря работы из-за ликвидации предприятия/сокращение трудового места;
- увольнение в связи с истечением срока трудового договора;
- низкий уровень оплаты труда в отрасли;
- отсутствие вакансий для специалиста без опыта работы [10].

Однако общепризнано, что «корень» проблемы кроется в тотальном изменении структуры и социально-экономической составляющей труда в постперестроечный период (от планового хозяйства к свободному рынку), в росте требований к специалисту на современном рынке труда, в увеличении личной ответственности работающего за результаты труда, наблюдающейся интенсификации трудовой деятельности и возрастании трудовой конкуренции.

Я.В. Гусев отмечает, что чрезмерная интенсификация конкуренции в сфере труда по западной модели не вполне конгруэнтна российскому хозяйственному укладу и образу жизни, обусловленному историей, культурой, мировоззрением, географическими и климатическими условиями жизни народа [4]. По мнению В.А. Ядова, «маятниковая модель» российских трансформаций (отличающаяся резкими сменами эталонных ориентиров модернизации – от крайне про-западных вариантов до сугубо традиционных и про-советских моделей), неизбежно сохраняет инерционные следы цивилизационного развития России, для которого более характерно единение, «соборность», чем конкуренция [21] – что неизбежно отражается в трудовых отношениях россиян.

А. Яковлев справедливо указывает, что современный рынок труда «побуждает человека повышать качество труда, совершенствовать себя как носителя рабочей силы, чтобы иметь основания дороже продать свой товар (рабочую силу) нанимателю, с целью уверенного существования в конкурентной борьбе, чтобы меньше опасаться попасть в число безработных» [22].

Вместе с тем, сегодня наблюдается парадоксальная ситуация: при возрастании напряженности на рынке труда, молодежь входит на него совершенно неподготовленной к конкурентной борьбе. Такая ситуация во многом обусловлена перманентным процессом реформирования института образования в России, что отражается в оттоке высококвалифицированных кадров из сферы образования, оторванности института образования от рынка труда, снижении качества образовательных услуг и наблюдаемой приоритетной направленности молодежи на получение высокого дохода, а не самореализации в профессии, что, в целом, объясняет низкий уровень профессиональной квалификации выпускников. Заметим, что Э. Тоффлер отдает пальму первенства в становлении постиндустриального общества именно человеческому капиталу, ценность которого обуславливается уровнем образования, профессиональной квалификации и компетенции, информированности и адаптации в социуме [15].

Таким образом, заключим, что в настоящий момент в России наблюдается постепенное старение трудоспособного населения при серьезном дефиците молодых профессиональных кадров, что существенно отягощает экономический прогноз для страны как в ближайшей, так и отдаленной перспективе.

Столь же актуальной проблемой в российской сфере труда и занятости остается социально-экономическое «эхо» периода перестройки: отказ от плановой экономики, коренная перестройка производственных отношений на рыночный лад, сопровождающаяся дестабилизацией, а зачастую и разрушением большей части производственной и социальной сферы, безработицей, падением уровня жизни, снижением показателей здоровья населения, трансформацией жизненных и трудовых приоритетов россиян. Стратегия выживания того периода, включающая отказ от «лишних» вложений в обновление материально-технической базы производства и в охрану труда, сокращение «непрофильных специалистов» (например, специалистов по технике безопасности), перекося в сторону нелегитимных методов обогащения, центрирование на сиюминутном получении дохода и отстраненность работодателя от ответственности за сохранение здоровья работников, актуализацию их профессиональных навыков – все это привело к формированию стабильно расширяющегося спектра рисков для работающих россиян.

При сохранении традиционных трудовых рисков (безработица, несчастные случаи на производствах с высоким уровнем опасности травматизма, профзаболевания), значительную долю сегодня в России занимают новые риски, связанные с внедрением новых технологий производства, ростом интенсивности труда, изменением форм трудовой занятости, расширением неформальной занятости и притоком трудовых мигрантов [18, с. 6].

Указанные риски обуславливают беспрецедентный рост числа несчастных случаев, значительная часть которых не попадает в официальные сводки. Так, за 2012 г. в России зарегистрировано 8553 несчастных случая с тяжелыми последствиями [10], при этом экономические потери исчисляются не только фактическими затратами на компенсационные выплаты пострадавшим и их семьям, но и «скрытыми» потерями трудовых ресурсов и ожидаемых результатов труда специалистов, моральными издержками и нарастанием стресса на производстве, остановкой работы и оттоком части кадрового состава.

Высокий риск профессиональных травм и заболеваемости вследствие износа производственного оборудования, несоблюдение требований санитарных норм и гигиены труда – а в России до 40% указанных нарушений здоровья обусловлены именно неблагоприятными условиями труда [5] – «подкрепляется» сохраняющимися тенденциями финансирования охраны труда на предприятиях по остаточному принципу. Одновременно наблюдается низкая эффективность лечения профессиональных заболеваний, нехватка финансирования в рамках системы российского здравоохранения, широкое распространение платных услуг, дублирующих государственные, и распространенность неформальных платежей в медицине, а также общее несоответствие предоставляемых медицинских услуг современным международным стандартам. Следует отметить, что для профессиональных заболеваний характерны сложная, неоднозначная их природа и не всегда однозначная связь с профессиональной деятельностью. Это зачастую проявляется в затруднительности диагностики, продолжительных (иногда на протяжении многих лет и даже десятилетий) латентных (скрытого течения болезни) периодов, сочетанного действия факторов рисков (работа на различных предприятиях) [13, с. 87].

В этих условиях обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний представляет собой основную форму социальной защиты экономически активной части населения от профессиональных рисков. Однако сегодня, несмотря на стабилизацию социально-экономических процессов, финансовое положение системы социального страхования Российской Федерации (включая Фонд социального страхования РФ, Пенсионный Фонд РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ) испытывает серьезное отставание в части обеспечения достойного уровня выплат. Заметим, что динамика роста доходов ФСС стабильно составляет около 7%, при этом значительная часть средств поступает в виде межбюджетных трансфертов, объем которых поступательно увеличивается и к 2014г. должен достичь 77,83 млрд рублей [7, 9]. Увеличение указанных трансфертов направлено на оптимизацию процессов социального страхования и повышение уровня страховых выплат. Вместе с тем, в научной среде формируется понимание, что функционирование системы

социального страхования в долгосрочной перспективе будет испытывать серьезные проблемы с финансированием и эффективностью системы в целом в силу зависимости от государственных трансфертов, системных недоработок механизмов социального страхования и фрагментарного использования страховых элементов и инструментария, отсутствия целостной концепции социального страхования (включающей новые подходы к управлению и стратегии развития).

Помимо этого, среди основных недостатков современной российской системы социальной страхования – отсутствие оценки риска условий труда и индивидуального подхода к формированию тарифов страховых отчислений предприятий, несогласованность стандартов (тарифов) страховых выплат и страховых рисков специфике профессии и региональным особенностям, (понятия «профессиональный риск» и «управление профессиональными рисками» были введены в правовую практику лишь в 2011г.) [8], а также недостаточность указанных выплат для восстановления здоровья и работоспособности и поддержания достойного уровня жизни застрахованных и членов их семей [13, с. 65]. Именно поэтому сегодня в России основными приоритетами в сфере труда и занятости населения обозначены меры по переходу от компенсационной модели страховых выплат к внедрению на производстве механизмов управления профессиональными рисками, а также стимулирование работодателей к выявлению и оценке рисков, улучшению условий труда и защите прав экономически активного населения.

Рассматривая систему социального страхования как институт партнерской заботы и обеспечения гарантий благополучия работника и его семьи со одновременно со стороны государства, работодателя и работника, складывается понимание необходимости развития не только компенсационного механизма выплат, но и профилактических и реабилитационных мероприятий.. В настоящий момент одним из приоритетов России обозначено формирование систем обязательной медицинской, социальной и профессиональной реабилитации пострадавших на производстве (включая меры материальной поддержки, предоставление возможности переобучения и подбора работы в соответствии с возможностями человека, а также создание широкой сети центров реабилитации) с целью сокращения сроков их нетрудоспособности и возвращения к активной трудовой деятельности [6].

Г.Э. Улумбекова отмечает прямую взаимосвязь объема расходов на здоровье населения, с одной стороны, и качества и продолжительности жизни граждан, с другой и указывает, что «для того, чтобы ожидаемая продолжительность жизни в России достигла 75-ти лет, а общий коэффициент смертности снизился до 10,0, необходимо, чтобы ежегодные подушевые государственные расходы в РФ возросли до значения в 1200 долларов США» [17]. Однако в России до настоящего момента не выработаны четкие последовательные алгоритмы решения

проблемы сохранения и восстановления здоровья населения. Справедливо замечание о том, что задачи сохранения здоровья населения, изложенные в Концепции развития здравоохранения до 2020 года, не имеют четких приоритетов и целенаправленности в соответствии с уровнем риска по причинам смертности [3].

В системе здравоохранения декларативность обязательств государства в первую очередь отражается в недостаточном финансировании, низком качестве предоставляемых услуг и фактическом снижении доступности медицинской помощи населению. По мнению И.М. Шеймана, возможным решением проблемы недостаточности финансирования системы охраны здоровья будет «поиск социально приемлемых и экономически рациональных форм привлечения средств населения», к числу которых можно отнести механизмы социального страхования, в том числе добровольного [20]. По данным «Россгосстраха» (по состоянию на 2012 г.), несмотря на то, что большинство россиян (64%) пользуются преимущественно услугами государственных учреждений здравоохранения, лишь 34% жителей крупных и средних городов России полностью или в основном довольны работой системы здравоохранения в своем городе. Кроме того 51% граждан помимо обращения к «бесплатной» медицине, время от времени платят за услуги медиков, и лишь 11% имеют полис добровольного медицинского страхования [2].

Т.В. Чубарова указывает, что в сознании большей части населения услуги государственных медицинских учреждений стойко ассоциируются с бесплатностью, однако налицо подмена понятий: с экономической точки зрения медицинские услуги, оказываемые гражданам в рамках обязательного медицинского страхования далеко не бесплатны – они предварительно оплачены посредством налоговых или страховых механизмов [19]. Таким образом, наблюдается удвоение оплаты россиянами медицинских услуг: с одной стороны, работающие граждане осуществляют отчисление на медицину части своей заработной платы в форме обязательных страховых взносов и, с другой стороны – при инициативном обращении за платной медицинской помощью – оплачивают ряд услуг непосредственно из собственного кармана. При этом падение уровня доверия «бесплатной» медицине обуславливает рост обращений в частные медицинские учреждения.

Сегодня недостаточная эффективность существующих механизмов охраны здоровья работающих граждан признается на государственном уровне; при этом постепенно в общественном сознании россиян укрепляется осознание значимости личной активности и ответственности работающего за сохранения собственного благополучия и здоровья, качество и уровень жизни – в том числе посредством страховых механизмов. Вместе с тем, принимая во внимание, что трудовые ресурсы выступают основой экономики страны, потребность в поиске новых социально-экономических путей повышения эффективности

системы охраны здоровья и охраны труда, разработка методических подходов к оценке профессионального риска и эффективности в сфере предоставления страховых услуг выступает на первый план социальной политики в сфере труда и занятости. Именно поэтому в настоящий момент особое значение имеет модернизация системы российского социального страхования как одного из системообразующих механизмов социальной сферы. Согласимся, что без внедрения эффективных мер по совершенствованию страховой защиты работающих в России трудовой потенциал страны не сохранить.

Таким образом, повышение эффективности системы социального страхования выступает ведущим фактором сохранения здоровья и трудоспособности граждан, поступательного совершенствования их квалификации, повышения человеческого потенциала трудовых резервов страны - что отвечает задачам, поставленным в Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года [16].

Литература:

1. Global employment trends 2013: Recovering from a second jobs dip / International Labour Office. Geneva: ILO, 2013.
2. В России качеством медицинского обслуживания в 201 г. довольны лишь 34% населения. [Аналитический отчет Росгосстраха](http://www.rgs.ru/media/CSR/medicine.pdf). Обращение к ресурсу: <http://www.rgs.ru/media/CSR/medicine.pdf>. 22.07.2013 г.
3. Вишневский А.Г., Васин С.А. Причины смерти и приоритеты политики снижения смертности в России // Экономический журнал ВШЭ, № 4. – С. 476-477.
4. Гусев Я.В. Демографическая ситуация в России – угроза экономической безопасности страны // [Демография](#) / (35) УЭКС, 2011. № 11.
5. Доклад о реализации государственной политики в области охраны труда в Российской Федерации в 2008 году / Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации. – М., 2009.
6. Конвенция МОТ № 121. О пособиях в случаях производственного травматизма. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=299
7. О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2011 год и на плановый период 2012 и 2013 годов: Федеральный Закон от 8.12.2010 г. № 334-ФЗ.
8. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон РФ от 18.07.2011 г. (№ 238-ФЗ).
9. О внесении изменений в Федеральный Закон «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов: Федеральный Закон от 28.04.2009 г. № 78-ФЗ

10. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Обращение к ресурсу: <http://www.gks.ru> 18.07.2013 г.
11. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. Обращение к ресурсу: <http://www.rostrud.ru/> 18.07.2013 г.
12. Рождественская Е.Ю. [Концепция баланса жизни и труда: уроки европейской социальной политики и российские перспективы](#) // Журнал исследований социальной политики. 2011. № 4. – С. 439-454.
13. Роик В.Д. Социальное страхование профессиональных рисков: Учебное пособие. М., Изд-во РАГС, 2005.
14. Салмина А.А. Социальные запросы россиян к государству: факторы формирования и межстрановые сравнения // Мир России. 2012. № 3.– С. 133-164.
15. Тоффлер Э. Третья волна. М.: «АСТ», 2010.
16. Указ Президента Российской Федерации от 09.10.2007 г. № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года».
17. Улумбекова Г.Э. Здоровоохранение России. Что надо делать: научное обоснование «Стратегии развития здравоохранения РФ до 2020 года». – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2010.
18. Управление рисками и профилактика в сфере труда в новых условиях. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда - 2010/МОТ, Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии – Москва, МОТ, 2010.
19. Чубарова Т.В. Система здравоохранения России: экономические проблемы развития. Обращение к ресурсу: <http://www.socpolitika.ru> 22.07.2013 г.
20. Шейман И.М. Возможные стратегии реформирования системы государственных обязательств в здравоохранении // Экономика здравоохранения, 2000. № № 5, 6/45.
21. Ядов В.А. Россия как трансформирующееся общество (резюме многолетней дискуссии социологов) // Общество и экономика, 1999. № № 10-11.
22. Яковлев А. Социальная сфера, как целостное противоречивое единство взаимозависимых социально-экономических и правовых отношений // Электронная публикация журнала «Экономическая политика». 2011. № 2-эл.

**Стратегия сопротивления работника нанимателю
в ситуации трудового спора: социально-правовой аспект**

Кризисные изменения в макроэкономической сфере Республики Беларусь, произошедшие в 2008 году, привели к метаморфозам и на белорусском рынке труда. Влияние метаморфоз как следствия кризиса в макроэкономической сфере Республики Беларусь обусловило необходимость изменения законодательства, регламентирующего социально-трудовую сферу общества, в либеральном ключе (к примеру, пункт 7 Директивы № 4 Президента Республик Беларусь от 31 декабря 2010 г.). При этом изменения законодательства Республики Беларусь в области труда продолжают до сих пор. В связи с изменениями трудового законодательства в Республике Беларусь возникает вопрос о правовом статусе работника, о его возможностях защищать свои трудовые права законным путем в условиях либеральных интенций, господствующих на рынке труда.

Особую значимость приобретает деятельность правоприменительных и надзорных организаций, призванных представлять интересы работника перед нанимателем. Возможности работника в области формальной защиты своих трудовых прав зависят от эффективности данных организаций. При этом особую значимость приобретает эффективность не только «де-юре», в основе которой лежит корпус нормативных правовых документов, регулирующих деятельность подобных организаций, но и эффективность «де-факто», основанная на возможностях данных организаций участвовать в реальных жизненных ситуациях, связанных с нарушением нанимателем трудовых прав работника.

Все сказанное входит в область значения таких понятий, как *«трудовой спор»* и *«стратегия сопротивления работника нанимателю»*.

Перед тем, как перейти к определению понятия *«трудовой спор»* необходимо обосновать выбор в пользу данного понятия, а не понятия *«трудовой конфликт»*. Для начала необходимо выделить основание различения двух указанных понятий. Следует отметить, что существует достаточно большое количество дефиниций понятия «трудовой конфликт». При этом все дефиниции сводятся к тому, что под трудовым конфликтом понимаются определенные противоречия между работником (его представителями) и нанимателем (его представителями) по поводу обстоятельств, связанных с трудовой деятельностью работника и/или нанимателя. Однако учитывая социально-правовой характер работы, а также выход на отраслевое право с необходимым прикреплением рассматриваемых фактов к реалиям конкретной страны (в данном случае Республики Беларусь), представляется необходимым вместо понятия «трудовой конфликт» использовать понятие «трудовой спор». Данное

понятие отличается от понятия «трудовой конфликт» тем, что в его основу кладется «*факт заявки о противоречии в орган по рассмотрению индивидуальных споров*» [1]. В свою очередь, это позволяет выйти на уровень статистического анализа (в частности, статистики, приводимой специальными институтами, которые занимаются разрешением указанных противоречий), а также оперировать понятиями отраслевого права, связанного с трудовой сферой общества, при «вписывании» тех или иных фактов в социальный контекст.

Следует отметить, что дефиниция понятия «трудовой спор» в законодательстве (в частности, в трудовом кодексе) Республики Беларусь отсутствует. Однако разделение на индивидуальный [2] и коллективный [3] трудовой спор, а также процедура разрешения указанных разновидностей трудового спора и основные органы, выступающие посредниками при разрешении подобных споров, имеются. Исходя из складывающейся ситуации, представляется необходимым обратиться к другой законодательной системе в трудовой сфере, которая максимально приближена по своим основаниям к белорусской законодательной системе в области труда. В данном случае речь идет о российском законодательстве в области труда. Две указанные законодательные системы связаны друг с другом в силу долгого исторического существования как одного целого. При этом в трудовом кодексе Российской Федерации существует прямое определение понятия «индивидуальный трудовой спор». В частности, в статье 381 Трудового кодекса РФ значится следующее:

«Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров» [4].

Учитывая то, что трудовой спор также может приобретать коллективную форму, следует также привести определение понятия «коллективный трудовой спор», под которым согласно статье 377 Трудового кодекса РБ понимаются «неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений» [5].

На основе вышесказанного представляется целесообразным выделить синтетическую дефиницию понятия «трудовой спор», в которой будут учтены индивидуальные и коллективные аспекты, и которая будет выступать в качестве «рабочей» дефиниции в данной статье. **Трудовой спор** – *неурегулированные разногласия между работником и нанимателем*

по вопросам нарушения норм трудового права, прописанных в соответствующих нормативных правовых документах, а также по вопросам нарушения условий коллективного договора, трудового договора с работником или контракта с работником, которые зафиксированы в специальных органах.

Если от работника в ситуации нарушения его трудовых прав работодателем не поступило заявление в специализированные органы о данном факте, то это не значит, что не было столкновения интересов. Ввиду этого в социологии труда и существует понятие «трудовой конфликт».

Понятие «трудовой конфликт» шире по значению понятия «трудовой спор». Ситуация, в которой начинают выражаться противоречия, всегда сначала реализуется как конфликт и лишь с достижением определенной стадии превращается в трудовой спор. Таким образом, трудовой спор имеет исключительно внешнюю природу, суть которой заключается в факте обращения к соответствующему субъекту-гаранту.

Следующее понятие, которое нуждается в пояснении в рамках данной статьи, – «стратегия сопротивления работника нанимателю». В качестве «рабочей» дефиниции указанного понятия в данной статье принята следующая: **стратегия сопротивления работника нанимателю** – форма организации человеческих взаимодействий, в основе которой лежит совокупность способов, с помощью которых работник, трудовые права которого, прописанные в трудовом контракте (договоре) и различных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения, нарушаются работодателем, принуждает последнего к выполнению условий трудового контракта (договора) и норм трудового законодательства.

Все способы, которые могут быть использованы работником для принуждения своего работодателя к соблюдению нарушенных трудовых прав условно можно разделить на следующие:

- 1) формальные;
- 2) неформальные.

Сущность **формальных способов** принуждения к соблюдению трудовых прав заключается в строгой нормативной «вписанности», т.е. любые действия субъектов труда и их представителей в рамках данных способов не выходят за рамки трудовых соглашений и нормативных правовых актов. К данным способам можно отнести следующие:

1. Обращение в специальную организацию, способную защитить трудовые права работника. Среди таких организаций (применительно к Республике Беларусь) можно выделить следующие:

- 1.1. Профсоюз.

1.2. Государственная инспекция труда (под началом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь).

1.3. Судебная система.

2. Самоинфорсмент. Данный способ принуждения нанимателя к соблюдению нарушенных трудовых прав работника основан на самостоятельных действиях работника, но в рамках норм права. Следует отметить, что осуществление работником самоинфорсмента в Республике Беларусь весьма затруднено в силу отсутствия правовой регламентации действий, связанных с данным способом принуждения работодателя к соблюдению трудовых прав работника. Так, в Трудовом кодексе Республики Беларусь нет отдельных глав, посвященных самостоятельной защите работниками своих трудовых прав в случае их нарушения нанимателем. Однако существует п. 6 статьи 222 Трудового кодекса РБ, в соответствии с которым работник может отказаться от выполнения порученной работы в случае непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда [6]. Если рассматривать самоинфорсмент в русле коллективного трудового спора, то в соответствии со статьей 379 Трудового кодекса РБ работники в случае возникновения конфронтации с нанимателем могут письменно изложить свои требования нанимателю, который должен их рассмотреть и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить работников о своем решении [7]. Также Трудовой кодекс Республики Беларусь регламентирует порядок проведения работниками такой формы коллективного самоинфорсмента как забастовка (статьи 388 – 399).

Сущность **неформальных способов** принуждения к соблюдению трудовых прав заключается в отсутствии их «вписанности» в рамки существующих норм. К такому способу относится *самозащита* работника.

Специфика **самозащиты** заключается в том, что действия в ее рамках не регламентируются нормами права, поэтому, применяя их, работник рискует понести ответственность в соответствии с действующим законодательством (уголовную, административную, дисциплинарную, гражданскую). К действиям работника в рамках самозащиты можно отнести следующие:

1. Распространение оппортунистических практик поведения: уход в отпуск по болезни, распространение в коллективе негативной информации о работодателе, угрозы работодателю физической расправой, порча оборудования, инструментов и иного имущества предприятия, оскорбление работодателя в различных формах и т.д.
2. Угроза разрыва контракта с работодателем.

3. Игнорирование решения руководства.

4. Обращение к неформальным посредникам (СМИ, влиятельные знакомые).

Выявить предпочтения работников в выборе способов защиты своих трудовых прав позволяют именно социологические исследования. При этом, если в Российской Федерации практика подобных исследований существует довольно продолжительный период времени, то в Республике Беларусь изучение фактов сопротивления работника работодателю в ситуации трудового спора до недавнего времени ограничивалось лишь анализом данных статистического учета формальных агентов-гарантов (суд, профсоюз и т.д.), прописанных в Трудовом кодексе Республики Беларусь; работник же как субъект права и его отношение к своим правам и механизмам их реализации оставались всегда «за кадром», что, конечно же, подтверждает целесообразность социологических исследований по рассматриваемой проблеме.

В ноябре-декабре 2012 г. отделом экономической социологии и социальной демографии Института социологии НАН Беларуси было проведено социологическое исследование, в рамках которого один из блоков вопросов раскрывал специфику реализации стратегии сопротивления работника нанимателю в трудовом споре. Выборочная совокупность в исследовании составила 2100 человек. Предельная ошибка выборки по оценочным показателям, гарантированная с 95%-ной вероятностью, составила $\pm 5\%$. С учетом данной погрешности выводы исследования можно экстраполировать на генеральную совокупность, т.е. в целом население Республики Беларусь.

Так, при ответе на вопрос «Что бы лично Вы предприняли, если бы нарушались Ваши трудовые права?» почти треть (29,6%) опрошенных респондентов указали на то, что отказались бы от выполнения работы, если она не соответствовала бы обязанностям и квалификации. Примерно такая же доля опрошенных респондентов (28,3%) указали на то, что требовали бы от руководителя прекратить нарушение трудовых прав. Любопытным фактом также является и то, что 16,4% опрошенных респондентов обратились бы за помощью в органы власти, СМИ, к знакомым (рисунок 1).

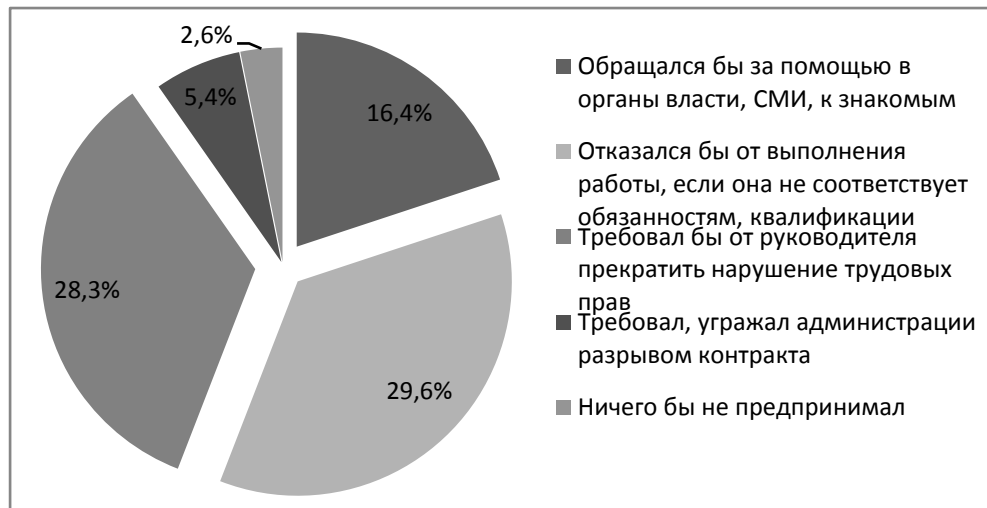


Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос о мерах воздействия при нарушении их трудовых прав,%

В ходе анализа были скоррелированы два вопроса: «Как Вы оцениваете материальное положение Вашей семьи?» и «Что лично Вы бы предприняли, если бы нарушались Ваши трудовые права?». При этом во втором вопросе акцентуация была сделана на альтернативе «ничего бы не предпринимал». Интерес к данной альтернативе обусловлен необходимостью выявления влияния экономического фактора на активность респондента при нарушении его трудовых прав на предприятии. Результаты корреляционного анализа показали, что почти треть (29,1%) опрошенных респондентов, которые идентифицируют материальное положение своей семьи как плохое, и большинство (52,7%) опрошенных респондентов, которые идентифицируют материальное положение своей семьи как среднее, выбрали бы пассивность в случае нарушения их трудовых прав.

При ответе на вопрос «К кому бы Вы обратились в случае нарушения Ваших трудовых прав, условий труда?» более одной четверти респондентов (25,6%) выбрали альтернативу «государственная инспекция труда». Немаловажным фактом является также то, что чуть менее одной четверти (24,3%) опрошенных респондентов в случае нарушения их трудовых прав, условий труда предпочитают решать проблемы самостоятельно (рисунок 2). Если сравнивать опрошенных респондентов, которые предпочитают в случае нарушения их трудовых прав, условий труда решать свои проблемы самостоятельно, по возрасту, то следует отметить, что сравнительно большая доля опрошенных респондентов приходится на возрастной интервал 30-49 лет, нежели на интервал 16-29 (38,1% и 27,2% соответственно).

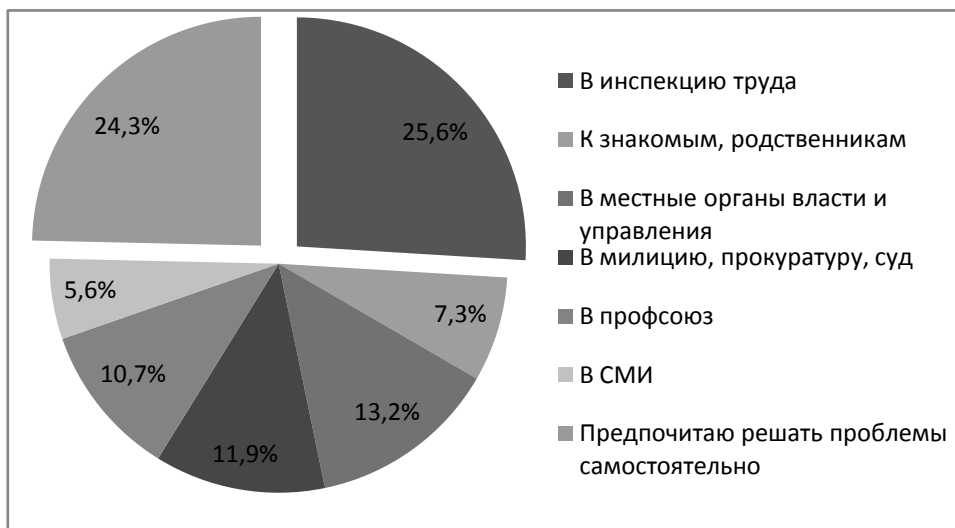


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос об инстанции, в которую бы респондент обратился при нарушении его трудовых прав, условий труда, %

Таким образом, анализ стратегии сопротивления работника нанимателю в ситуации трудового спора показывает то, что «де-юре» существуют разнообразные способы, которые могут быть использованы работником для реализации своих трудовых прав. Вместе со способами реализации трудовых прав работником, которые «вписаны» в рамки закона, существуют способы, которые выходят за рамки закона. В связи с этим возникает вопрос, какие способы защиты нарушенных трудовых прав более предпочтительны среди работников.

Так, согласно данным социологического исследования в случаях нарушения нанимателем трудовых прав работники организаций (предприятий) намерены использовать следующие способы защиты трудовых прав:

- отказ от выполнения работы, если она не соответствует обязанностям и квалификации (29,6%);
- требование от работодателя прекратить нарушение трудовых прав (28,3%);
- обращение в государственную инспекцию труда (25,6%);
- обращение за помощью в органы власти, СМИ, к знакомым (16,4%).

Более одной четверти работников белорусских предприятий (организаций) при нарушении их трудовых прав обратились бы в Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, что свидетельствует о наличии кредита доверия со стороны занятых к данному институту.

Литература:

1. Бизюков, П.В. Индивидуальные трудовые конфликты: Могут ли работники защитить свои права в одиночку / П.В. Бизюков. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2011. – С. 12.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г: текст Кодекса по состоянию на октябрь 2009 г. – Минск: Амалфея, 2009. – С. 123.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г: текст Кодекса по состоянию на октябрь 2009 г. – Минск: Амалфея, 2009. – С. 189.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: принят ГД ФС РФ 21 декабря 2001 г.: текст Кодекса по состоянию на 05.04.2013 г. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>. – Дата доступа: 11.05.2013.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г: текст Кодекса по состоянию на октябрь 2009 г. – Минск: Амалфея, 2009. – С. 189.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г: текст Кодекса по состоянию на октябрь 2009 г. – Минск: Амалфея, 2009. – С. 115.
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г: текст Кодекса по состоянию на октябрь 2009 г. – Минск: Амалфея, 2009. – С. 189.

Пациорковский В.В. (Москва)

Политика государства в сфере труда и ее последствия

Истоки и основания политики современного государства своими корнями имеют: *секулярное общество, мощный корпоративный сектор, широко распространенный наемный труд, а также благосостояние населения и экономический рост в качестве целевых функций.* Все другие особенности трудовых отношений прямо или косвенно вытекают из указанного выше набора факторов.

Сложившиеся трудовые отношения формировались в эпоху промышленного развития, в исходной точке которой доминировал живой труд. При этом основной вектор перемен в

течение долгого времени состоял и состоит в постоянной и непрерывно идущей замене живого труда прошлым трудом. В этом плане смена технологических укладов представляет собой наиболее значимые вехи на пути вытеснения живого труда из сферы производства. Механизация труда, повышение его энерговооруженности, автоматизация – все это давало возможность экономического развития вширь (создание новых производств) и вглубь (формирования систем сервисного обслуживания), используя для этого высвобождающийся из сферы производства живой труд.

Набирающие сегодня силу тенденции распространения роботизации и интеллектуальных технологий, открывая широкие перспективы создания малолюдных, а в дальнейшем безлюдных производств, заметно ограничивают возможности утилизации живого труда. Поэтому копирование устаревшего опыта развитых стран, связанного с созданием новых рабочих мест прежде всего в сфере малого и среднего бизнеса вряд ли правильно рассматривать как основное направление решения проблем, встающих в сфере труда. Повышение производительности труда, инвестиции в реальный сектор экономики и инновации - все это ведет как к структурным переменам на рынке труда, так и к резкому сокращению абсолютного числа рабочих мест и общего спроса на трудовые ресурсы. События, происходящие на рынках труда в Западной Европе и США, наглядное тому подтверждение. Судя по всему, многим участникам протестов и забастовок, отстаивающим право на труд, все еще не верится, что основная их часть уже никогда не вернется в реальный сектор экономики.

В формирующейся системе трудовых отношений все возрастающую роль, скорее всего, будут играть *домохозяйства, моральная экономика и самозанятость*. Это огромная ниша новой экономики, в которой сохраняются огромные возможности создания рабочих мест, обеспечивающих самозанятость значительной части экономически активного населения, а именно тех, у кого уже практически потеряны все шансы на успех на рынке наемного труда.

Понятие «моральная экономика» введено в употребление А.В.Чаяновым для целей описания особенностей и существа семейно-трудового хозяйства. При этом в качестве таковых в семейно-трудовом хозяйстве выделялись отказ от использования наемного труда и ориентация производства на удовлетворение потребностей семьи.

В одной из своих работ А.В.Чаянов отмечал: «Мотивацию хозяйственной деятельности крестьянина мы принимаем не как мотивацию предпринимателя, получившего в результате вложения своего капитала разницу между валовым доходом и издержками производства, а скорее как мотивацию рабочего, работающего на своеобразной сдельщине, позволяющей ему самому определять время и напряжение своей работы» [1]. Иными словами, посредством

понятия «моральная экономика» вводилось коренное отличие семейно-трудового хозяйства от капиталистического фермерского хозяйства.

Много лет спустя, рассматриваемое понятие было сведено Э.П. Томпсоном до «моральной экономики бедноты» (*moral economy of the poor*) [2] и нашло широкое распространение среди антропологов, социальных историков и социологов [3].

Вполне возможно, что сегодня в связи с глубокими переменами, происходящими как в нашей стране, так и в мировой экономике было бы вполне *своевременно и корректно вернуться к исходному смыслу рассматриваемого понятия, расширив его от крестьянских семейно-трудовых хозяйств до основной массы домохозяйств, функционирующих в народном хозяйстве*. При этом те домохозяйства, в которых производство товаров и услуг выходит за рамки их собственного потребления и реализуется на рынке просто необходимо рассматривать в качестве одной из организационных форм частно-хозяйственных предприятий.

Здесь, правда, дается осмысленно несколько расширительно толкование частно-хозяйственных предприятий. В таком случае к ним следует относить все домохозяйства, в которых производятся рыночные товары и услуги, независимо от способа их реализации. Связано это с тем, что с позиций оценки общественной эффективности такого производства важно не только то, как были реализованы продукция и услуги. Вполне возможно, что еще важнее, как само это производство соответствует текущему технологическому укладу, т.е. каковы его энерговооруженность, уровень механизации выполняемых работ и обусловленные ими затраты труда.

В многоукладной экономике общество просто обязано следить за тем, чтобы во всех ее секторах господствовал один технологический уклад. Это значит, что труд в быту и на личном подворье должен быть сопоставим с трудом в общественном производстве. Поэтому положение дел в домохозяйстве и на личном подворье должно в такой же мере беспокоить общество, как и положение дел у средних и крупных товаропроизводителей.

В пользу возможности движения в указанном направлении свидетельствует несколько важных обстоятельств. Во-первых, эпоха индустриального общества подходит к завершению. Новый технологический уклад предполагает высокий уровень автоматизации и роботизации промышленного производства. Это значит, что настоятельность тотального вовлечения широких народных масс населения в производство посредством наемного труда быстро падает. И напротив, растет настоятельность распространения труда на основе формирования широкого набора свободных профессий и самозанятости.

Во-вторых, распространение новых коммуникационных технологий и скоростного транспорта делают излишней концентрацию трудовых ресурсов и рабочих мест на заводах,

фабриках и в офисах крупных городов и агломераций. В этих условиях с неизбежностью начинает расти роль семейного жилища и домохозяйства. Там, где это возможно, оно быстро прибавляет к потребительской уже было забытую производственную функцию. По вполне понятным причинам в нашей стране в последние годы этот процесс идет особенно интенсивно в сельской местности.

Более того, со всей уверенностью можно сказать, что сегодня сельское хозяйство – единственная отрасль экономики, в которой формируется осмысленная на государственном уровне политика поддержки самозанятости и развития производственной функции сельских домохозяйств. В других смежных отраслях, а именно в лесном и рыбном хозяйстве, на автомобильном транспорте, не говоря уже об дошкольном воспитании, начальном образовании и медицинском обслуживании, такого рода шаги и программы все еще полностью отсутствуют.

В-третьих, подсказка к движению в предлагаемом направлении содержится в самом исходном замысле российского классика экономической мысли. Вряд ли случайно, что в приведенном ранее высказывании А.Чаянов рассматривает мотивацию семейно-трудового хозяйства «скорее как мотивацию рабочего, работающего на своеобразной сдельщине, позволяющей ему самому определять время и напряжение своей работы» [1]. В современной терминологии такая «своеобразная сдельщина» понимается, в двух договорных формах: контракта или подряда.

Наконец, в-четвертых, что, вполне возможно, самое важное, – исторически оказалось так, что со временем хозяйственные отношения в капиталистической экономике приобрели характерные для нее черты свободы от всего того, что стоит на пути получения прибыли. Реальность состоит в том, что сегодня, как в нашей стране, так и в окружающем нас мире в социальной науке (особенно в экономике) стараются избегать обсуждения вопросов, связанных с нравственностью экономики.

Релятивизм и сопровождающие его объяснительные схемы приспособления к окружающей среде, предельной полезности и выбора оптимальных решений для достижения требуемых результатов, - все это, как представляется многим исследователям и общественным деятелям современности, вполне позволяет обходиться без ограничивающих, трудно проверяемых и количественно исчисляемых пут нравственности, справедливости и угрызений совести. Огромные усилия при этом прилагаются к обоснованию норм освобождения от личной ответственности и душевных переживаний. Экономический рост и прибыль оказываются двумя важнейшими целевыми показателями оценки любой хозяйственной деятельности, а деловая этика подается как залог успешного бизнеса.

В этом плане, разрушенная индустриальным обществом и вновь встающая сегодня на ноги, домашняя экономика моральна по своей природе. Она открывает огромные возможности совершенно других социально-экономических отношений, которые в уходящем обществе рассматриваются как реликты или чудачества отдельных людей.

Вряд ли будет большим преувеличением сказать, что выработка и последовательная реализация новой, сбалансированной с интересами общества и государства социально-экономической политики в сфере труда, может иметь успех без учета интересов и модернизации домашних хозяйств. В отличие от корпоративного сектора интересы домашних хозяйств, могут быть эгоистичны, но они моральны в своей основе, т.к. связаны с отсутствием в них наемного труда и с направленностью на удовлетворение насущных потребностей, в том числе и в репродуктивной сфере. С этой точки зрения моральная экономика представляет собой равновесный бизнес, который исключается как последовательно реализуемым капиталистическим предпринимательством, так и наемным трудом в бюджетной сфере.

Суммируя баланс интересов основной части россиян и государства, можно сказать, что сегодня и на ближайшую перспективу россиянам в первую очередь необходимо *улучшение жилищных условий основной массы населения*, а также *повышение минимальной оплаты труда до уровня*, обеспечивающего его расширенное воспроизводство. В свою очередь для государства жизненно необходимыми являются: *модернизация, направленная на создание постоянно растущей инновационной экономики*, а также *демографическое развитие*, предполагающее расширенное воспроизводство населения страны.

Все другие потребности фактически сопрягаются с четырьмя отмеченными. Например, потребность в качественной охране здоровья сопряжена с демографическим развитием; без этого нельзя повысить рождаемость и сократить смертность, а потребность в образовании сопряжена с модернизацией экономики, которая невозможна без качественной общеобразовательной и профессиональной подготовки. В управленческой практике при постановке реализации таких задачи неизбежно возникает ряд вопросов. Среди них: «С чего начать?», «Какой порядок реализации этих приоритетов связан с минимальными затратами?», «Какой из приоритетов способен более энергично и последовательно решить все другие задачи?».

Парадоксально, но поступательное решение всех указанных выше задач связано с первоочередной модернизацией жилищного сектора и улучшением жилищных условий основной массы населения. Управленческий оптимум последовательности шагов в решении рассматриваемых задач можно представить следующим образом: *средством достижения конечной цели – создания инновационной экономики, служит необходимость достижения*

промежуточных целей, связанных с преобразованиями в жилищном секторе, демографическом развитии и оплате труда. При этом усадебное жилище и демографическое развитие, равно как оплата труда и модернизация экономики, образуют два автономных блока пошагового решения поставленных задач.

Обеспечение доступности широких масс населения к современному жилищу, равно как и модернизация имеющегося на сегодняшний день жилищно-коммунального хозяйства сами по себе являются важной предпосылкой формирования инновационной экономики. Из этого, правда, не следует, что начинать надо именно с массового индивидуального жилищного строительства.

Вместе с тем это следует из того, что право на жилище является конституционной гарантией нашего социального государства. [5] Органы государственной власти и местного самоуправления, в соответствии с Основным Законом (Статья 40, пункт 2), должны поощрять жилищное строительство, создавать условия для осуществления права на жилище[6]. Вряд ли нужно доказывать, что указанная конституционная гарантия пока еще, честно говоря, не исполняется в нашей стране даже в ограниченной форме. Это обстоятельство свидетельствует не в пользу морального характера как экономических, так и всех современных общественных отношений. А об уровне жилищной обеспеченности и состоянии жилищного фонда, и говорить не приходится [7].

Хорошо известно, что демографическое развитие, оплата труда и общее состояние экономики тесно связаны с жилищными условиями. Более того, правильно утверждать, что между жилищными условиями и демографическим развитием существует прямая зависимость. «По статистике, семьи, проживающие в частных домах, как правило, имеют больше детей, чем живущие в городских кварталах. ... Кроме того, частное домовладение полностью соответствует российским традициям» [8].

Широким массам людей надо дать возможность встать на ноги путем получения в руки хотя и небольшого, но реального актива, а не стоять всю жизнь в очереди на жилье или льготную программу его строительства. Такого рода инновация может повлечь за собой огромные перемены в жизни миллионов людей и социально-экономическом развитии нашего общества.

Она в полном смысле слова отражает «интерес времени», может наполнить содержанием и стать путеводной нитью в жизни основной части членов нашего общества. Все это повысит общественную и трудовую мотивацию, а значит, будет способствовать переменам во всех секторах экономики, в том числе в установках на модернизацию и восстановления социальной справедливости, попорченной шоковой терапией и чековой приватизацией.

Важно подчеркнуть, что реализация предлагаемой инициативы ориентирована не на перераспределение ресурсов. В первую очередь она ориентирована на модернизацию существующего жилищного фонда под общим лозунгом: «*Построй свой дом!*» Это значит, что она предполагает капитализацию и вовлечение в хозяйственный оборот (застройку, куплю-продажу, налогообложение) огромных, сегодня все еще неликвидных активов.

Основным ориентиром постиндустриального развития должна стать диверсификация и модернизация производства, инженерной и социальной инфраструктуры малых городов и сельской местности. Можно смело утверждать, что в долгосрочной перспективе выиграет тот, кто ускоренно разовьет сельскую местность и нарастит в ней численность населения. При этом приоритетом здесь должны пользоваться все занятия, связанные с возобновляемыми природными ресурсами, а именно сельское, лесное хозяйство и аквакультура.

Поощрение и поддержка массового индивидуального жилищного строительства в малых городах и на селе особенно актуальны для регионов, в которых удельный вес селян составляет менее 25% общей численности населения [9]. Для таких регионов дальнейшее снижение численности селян свидетельствует о переходе к состоянию достижения естественного минимума сельского населения, единственным выходом из которого является повторное заселение сельской местности. Домохозяйства с развитой производственной функцией могут рассматриваться в качестве основных гарантов распространения самозанятости и заселенности территории. Как отмечал один из основоположников философии хозяйства: «Признак хозяйства - *трудовое* воспроизведение или завоевание жизненных благ, материальных или духовных, в противоположность *даровому* их получению» [10].

В указанном направлении идет и инициатива снизу, которая формируется от получающих все более широкое распространение индивидуальных рисков, связанных с переселением в сельскую местность [11], до различных коммерческих и общественных начинаний по созданию родовых поместий и экопоселений [12].

Довольно часто такого рода инициативы увязываются с религиозным поиском. Видимо это не совсем случайно. В свое время еще С. Булгаков заметил, что в русском языке название трудника-земледельца «крестьянин» обозначает не что иное, как «христианин» [13]. Отсюда вполне корректно предположить, что с нарастанием религиозности в гуще народных масс вполне возможно будет меняться и отношение к земле и труду земледельца. Поэтому очень своевременно сформировать правовое поле и настроить систему управления таким образом, чтобы землю смогли получить все, кто будет на ней работать, для кого занятия, связанные с возобновляемыми природными ресурсами – источник благосостояния и образ жизни.

Установленный сегодня, в соответствии с действующим законодательством, запрет на строительство индивидуального жилого дома на обрабатываемом крестьянским (фермерским) хозяйством земельном участке [14], в действительности препятствует как формированию дисперсного расселения, так и развитию сельскохозяйственного производства, сельской местности и малых городов. Это обстоятельство отмечено и В. Путиным, сказавшим на XXII съезде АККОР: «Мы должны дать крестьянам возможность строить для себя дома на землях сельхозназначения. ... Это будет правильным решением. Оно сейчас готовится. Рассчитываем, что оно даст импульс к развитию хуторского уклада на селе».

Сегодня для любого как сельского, так и городского поселения вопросы развития индивидуального жилищного строительства остаются актуальной и одновременно все еще слабо решаемой задачей. А предложения о «поместной урбанизации» [16] и массовом индивидуальном жилищном строительстве [17] – привлекательными, но трудно реализуемыми целями.

Между тем *массовое индивидуальное жилищное строительство на землях десятков тысяч заброшенных сельских населенных пунктов* – одно из основных направлений модернизации, решения задач демографического развития и восстановления моральной экономики. В полном смысле ограниченный по своим масштабам и морально устаревший жилищный фонд не позволяет сформироваться рынку труда. В этих условиях призывы развивать арендный сегмент жилищного сектора, ориентированный на удовлетворение потребностей рынка труда, идут от хороших, но слабо проработанных побуждений. Трудно создать эффективную аренду при таком огромном дефиците жилья. Только массовое индивидуальное жилищное строительство может решить эту проблему.

Литература:

1. Чаянов А.В. Крестьянское хозяйство. - М.: Экономика, 1989. – С. 203.
2. Thompson E. The Poverty of Theory and Other Essays. – London: Merlin Press, 1978.
3. Оболенская С.В. Томпсон Э. Плебейская культура и моральная экономия. Сетевой адрес: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/History/Article/tomp_pleb.php. Скотт Дж. Моральная экономика крестьянина как этика выживания. /Великий незнакомец. – М.: Прогресс-Академия, 1992. – С. 202-210.
4. Чаянов А.В. Крестьянское хозяйство. – М.: Экономика, 1989. – С. 203.
5. Конституция Российской Федерации. Статья 40, пункт 1. – М.: Обозреватель, 1995.– С. 15.
6. Там же.

7. Пациорковский В.В. Рынок потребительских услуг. – М.: ИСЭПН РАН, 2006.
8. Демографический кризис в России: причины и пути выхода. Сетевой адрес: <http://www.zavet.ru/rapsbio3.htm>
9. Пациорковский В.В. Сельско-городская Россия. – М.: ИСЭПН РАН, 2010; Пациорковский В.В. Факторы демографического развития: пространственное размещение населения// Народонаселение. 2010. № 4. – С. 35-50.
10. Булгаков С. Философия хозяйства (Мир как хозяйство). Сетевой адрес: <http://magister.msk.ru/library/philos/bulgakov/bulgak01.htm>
11. Лельчук А. Исход из города. Сетевой адрес: <http://ladim.org/st0ea122F201.php>. Текун М. Мой биполярный мир. Сетевой адрес: <http://ladim.org/st0da121c201.php>
12. Список родовых поселений, экопоселений России. Сетевой адрес: <http://poselenia.ru/>
13. Булгаков С. Православие и хозяйственная жизнь//*Православие. Очерки учения православной церкви. 3-е издание.* – Париж: YMCA-PRESS, 1989. – С. 369. Сетевой адрес: http://www.gumer.info/bogoslov_Buks/ortodox/Article/Bulg_PravHoz.php
14. Рыбаков А. Сук, на котором сидим //Сельская жизнь, 20-26 января 2011 года, № 3 (23617). – С. 6.
15. Исторический форум крестьянских хозяйств //Сельская жизнь, 10-16 марта 2011 года, № 15 (23629).– С. 4.
16. Крупнов Ю. Поместная урбанизация. Сетевой адрес: http://www.kroupnov.ru/5/67_1.shtml
17. Пациорковский В.В. Приоритеты демографического развития: семья и домохозяйство// Национальные проекты. 2009. № 3 (34). – С. 84-87.

Петрова Ж.В. (Саратов)

**Современное трудовое законодательство и трудовые практики
в ситуации пролонгирования профессионально-трудовой
деятельности пенсионеров по возрасту**

Изменение демографической ситуации, увеличение процентной доли пожилых людей в общей численности населения определяет центральное место в правовой проблематике вопросов соответствия трудовых практик трудовому законодательству. На сегодняшний день как никогда актуальной и практически бесспорной становится экономическая необходимость профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту в контексте ее

оптимального и гибкого пролонгирования. Речь идет об удобных, благоприятных для пенсионеров практиках продолжения профессионально-трудовой деятельности после пересечения «паспортно-пенсионного» порога.

Социально-экономическая ситуация в нашей стране на настоящий момент складывается крайне неблагоприятным образом. Недостаточность финансирования пенсионной системы влечет за собой необходимость у пенсионеров продолжать трудовую деятельность; недостаток средств у государства препятствует обеспечению вышедшим на пенсию гражданам достойного уровня жизни и определяет необходимость в предоставлении права и возможностей пенсионерам трудиться после выхода на заслуженный отдых. Таким образом, мы получаем обоюдную зависимость граждан пенсионного возраста от государства и государства от граждан пенсионного возраста, в рамках которой потребность пожилых людей в пролонгировании трудовой деятельности и необходимость использования их труда вызывает потребность в решении проблемы их занятости.

Отсутствие комплексной поддержки со стороны государства пенсионеров по возрасту отрицательно сказывается и на экономике самого государства, т.к. вытесняя с рынка труда опытных, высококвалифицированных специалистов во всех видах деятельности, оно теряет огромный резерв высококвалифицированных кадров. Применительно к лицам пожилого возраста под занятостью следует понимать деятельность, связанную с удовлетворением их личных и общественных потребностей, приносящую им заработок, трудовой доход. Проблема доступности трудовых мест для сотрудников позднего возраста, дискриминация их прав в ситуации трудоустройства на рабочие места, проблемы соотношения и приспособления трудовых условий и возможностей пенсионеров, имеющих желание продолжить профессиональную деятельность, защита их положения в трудовой среде – были и остаются наиболее важными и нерешенными на сегодняшний день вопросами нашего времени. Те меры, которые предпринимаются государством в рамках содействия трудоустройству пенсионеров, недостаточно эффективны и слабо координированы, т.к. имеют локальный характер, недостаточную правовую и экономическую обеспеченность. Большую часть пенсионеров можно смело отнести к группе риска и это при том, что значительная часть из них имеет высокий уровень образования, квалификацию, здоровье и возможности к продлению профессиональной деятельности.

В ситуации пролонгирования профессионально-трудовой занятости, при попытках продления временных рамок трудовой деятельности, граждане, достигшие определенного биологического возраста, сталкиваются с целым спектром препятствий и преград, связанных с существованием и широким распространением дискриминационных практик. Повсеместно имеют место факты дискриминации по возрасту на различных стадиях трудовых отношений:

возрастной ценз большинства вакансий, указание возраста в которых неэтично и неправомерно, эйджистские настроения современных руководителей в процессе профессионально-делового сотрудничества с представителями позднего возраста на рабочих местах. Это связано, прежде всего, с несовершенством законодательных актов и отсутствием четко прописанной законодательной защиты граждан пенсионного возраста, закрепленной в нормативно-правовых актах, регламентирующих профессионально-трудовую деятельность постоянно возрастающими требованиями работодателей к уровню квалификации, опыту, полученному в процессе профессиональной деятельности работающих сотрудников и вновь принимаемых на работу.

Ситуацию усугубляет практически полное отсутствие общественных структур, способных отстаивать права пожилых людей, в частности право на их профессионально-трудовую активность. Механизмы разрешения данной проблемы ничтожно мало разработаны и практически не применимы на практике. Все это, в свою очередь, приводит к еще большему сокращению возможности трудоустройства пенсионеров.

Законодательство Российской Федерации определяет комплекс специальных норм, раскрывающих специфические аспекты правового регулирования трудовых отношений граждан, достигших пенсионного возраста и работодателей, пролонгирующих с ними трудовое сотрудничество или предоставляющих им вакансии для возможного трудоустройства. Конституция Российской Федерации в статье 37 гласит: труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В пункте 3 утверждается недопустимость какой бы то ни было дискриминации при вознаграждении за труд [1]. Трудовой кодекс Российской Федерации провозглашает постулаты, согласно которым представители пенсионного возраста равны в трудовых правах с другими сотрудниками, Это определяет недопустимость дискриминации по возрасту и гарантирует защиту от ущемления прав пожилых сотрудников. Тем не менее, указанные нарушения встречаются практически повсеместно и открыто публикуются в прессе. Получается, что выбор кандидатов на освободившуюся ставку начинается еще до получения руководителем резюме, дающего полную информацию о возрасте и профессиональном опыте соискателя. Второй этап выглядит следующим образом: если в процессе собеседования работодатель выясняет, что кандидату на свободную вакансию более 55-60 лет для женщин и мужчин соответственно, и откажет ему в приеме на работу, сославшись на высокую загруженность или большой объем выполняемых работающими сотрудниками функций, то никаких юридических последствий для руководителя организации это иметь не будет.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации пенсионеры при трудоустройстве на вакансию или в случае пролонгирования своей профессиональной деятельности имеют определенные «преимущества», одним из которых является недопустимость незаконного отказа в приеме на работу на основании достижения соискателем свободной вакансии установленного законодательством пенсионного возраста. Статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации определяет равенство прав и говорит о том, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах, в том числе в зависимости от пола и возраста [2]. Таким образом, в большинстве случаев права в трудоустройстве на рабочее место пенсионеров абсолютно равны правам поступления на работу сотрудников любых других возрастов. Статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации вновь это подтверждает и обращает внимание на недопустимость дискриминации в трудовой сфере как базового принципа регулирования трудовых отношений [2].

Несмотря на казалось бы достаточно мощную защиту на законодательном уровне пожилых граждан в сфере профессионально-трудовых отношений, именно эта категория людей сегодня как никогда остро нуждается в помощи и обеспечении гарантий на практике в случае пожелания пролонгирования своей профессионально-трудовой деятельности. Нечеткость, возможность двоякого толкования некоторых формулировок в законодательных актах дает возможность современным работодателям находить обходные пути и прерывать профессионально-деловое сотрудничество с работниками, достигшими пенсионного порога или отказывать в трудоустройстве на свободные вакансии соискателям указанного возраста.

Сфера профессионально-делового сотрудничества в России сегодня остается одной из проблемных зон неправового пространства. Незнание своих прав, юридическая неграмотность населения, в свою очередь, приводит к полной неспособности самостоятельной защиты и к зависимости от конкретного решения конкретного работодателя. Часть соискателей преклонного возраста даже не осознают, что в отношении них имеют место быть практики дискриминации и не обращаются в правоохранительные органы, не рассчитывая на справедливое и быстрое судопроизводство.

Большинство соискателей свободных вакансий, получивших отказ в трудоустройстве или в дальнейшем сотрудничестве, связывают это, в первую очередь с характером трудовых отношений. Таким образом, устоявшиеся и нашедшие широкое применение практики дискриминации, очевидно, противоречат основным международным и российским нормативным документам, посвященным сфере трудовых отношений. Замечания общего порядка Комитета ООН, закрепляющего экономические, социальные и культурные права человека определяют необходимость принятия мер, призванных воспрепятствовать какой-либо дискриминации по признаку возраста в сфере труда и занятости. Более того, согласно

данному документу, пожилым людям должны быть обеспечены безопасные благоприятные условия трудовой деятельности вплоть до их выхода на пенсию.

О практическом расхождении закрепленных нормативным законодательством прав и реальных повседневных практик в ситуации принятия пожилым человеком решения о продолжении своей трудовой деятельности свидетельствуют и результаты проведенного исследования в г. Саратове и г. Энгельсе. Исследование проводилось качественным методом исследования (полуформализованное интервью). Респонденты выбирались по принципу снежного кома (один респондент давал информации о другом). Количество опрошенных респондентов составило 30 человек (12 мужчин и 18 женщин). Результаты проведенного исследования позволяют констатировать, что дискриминационные практики в отношении представителей третьего возраста имеют место как в государственных, так и в коммерческих организациях.

Обратимся к фрагменту первого интервью: «Я в тяжелой промышленности всю свою жизнь проработал. И сейчас на здоровье не жалуюсь. Всю жизнь занимаюсь спортом, по 10 кругов без одышки на стадионе пробегаю... А когда пришел устраиваться в фирму по установке входных металлических дверей, мне сказали, что я им не подхожу. Не выдержит мое здоровье таких нагрузок, предложили сторожем на их складе работать... А я еще полон сил. Думаю, что не только сиднем сидеть и их двери охранять могу...». (Мужчина, 62 года).

Параллельный пример приводит и респондент в фрагменте следующего интервью, но уже при попытке трудоустройства в бюджетную организацию. «Со мной говорили очень вежливо, обходительно, ничего плохого не могу сказать, но при этом явно намекали на мой возраст. А я ведь почти всю жизнь проработал на Кирпичном заводе, условия там не из легких... И ведь справлялся же. А вот сюда не приняли... боятся, видите ли, что мое здоровье пошатнут...». (Мужчина 64 года).

Дискриминационным практикам при трудоустройстве на рабочих места подвергаются и женщины. Приведем фрагмент следующего интервью. «Мой стаж в медицине в должности медицинской сестры составляет 35 лет. И все это время я работала с новорожденными детьми. А когда пришла устраиваться в частное агентство нянечкой, то получила отказ. И это несмотря на то, что имею огромный профессиональный опыт и медицинское образование, могу сидеть даже с грудничками и обеспечивать им полноценный уход и медицинское сопровождение. Мне сказали, что сейчас требуются в основном молодые специалисты». (Женщина, 59 лет).

Достаточно проблематичной выглядит и ситуация продолжения сотрудничества с пенсионерами по возрасту. Многие из представителей данной категории населения, при этом вынуждены смиряться с тяжелыми условиями труда, понижениями в должности и оплате,

выполнять работу, не соответствующую их должностным обязанностям или квалификации, и в самых крайних случаях – работать не поднимая головы «до первой ошибки». Как пример, приведем фрагмент следующего интервью «Я работаю на этой фабрике уже 17 лет, но в последнее время работать для меня стало невыносимо. Наша фабрика работает круглосуточно, и мы дежурируем сутки через трое, но сейчас ситуация резко изменилась... мне приходится выходить на работу за всех не вышедших на работу сотрудников... Иногда на работе бываю двое суток, приходится выходить и сутки через сутки... Конечно же это оплачивается, но работать в таком ритме крайне тяжело... Пробовала отказаться, Намекнули, что я уже на пенсии и в любой момент могу быть свободна... вот и молчу, пока до работы дохожу, работаю....». (Женщина, 58 лет).

Причина отказов приведенным выше респондентам кроется, конечно же, в интересах бизнеса. Современным руководителям гораздо выгоднее принимать на работу трудоспособных, активных, физически крепких, здоровых и выносливых сотрудников, имеющих возможность, работая на одной должности по штатному расписанию выполнять объем работ, возложенный на двух-трех сотрудников, и работать в таком режиме постоянно, длительный период времени. Тем не менее, устоявшееся мнение о том, что пожилым людям, даже сохранившим к пенсионному возрасту былую активность, неизбежно становится все труднее и труднее работать с ориентацией на качество, быстроту и результат выглядит несколько ошибочно, как и необоснованное предположение о быстрой утомляемости, раздражительности, неприятию инноваций, низкой мобильности и гибкости. Многие пенсионеры продолжают трудиться после пересечения пенсионного порога, а часть из них достигает при этом все новых и новых вершин благодаря накопленному профессиональному опыту и рациональному применению профессиональных знаний и умений, доказывают своим примером обратное, т.е. даже наличие определенного совершенствования в своей области. Не случайно часть современных работодателей все же осознают, что у пожилого, но опытного претендента на вакансию есть и свои преимущества, достаточно часто употребляемый «термин» «советский менталитет» – это, прежде всего высокий уровень образования, профессиональной квалификации и, конечно же, неоспоримая надежность. Все вышеперечисленное дает возможность надеяться, что со временем демографическая ситуация сгладит и сбалансирует существующее в профессионально-деловой сфере возрастное неравенство. Для устранения экономических основ неравенства поколений недостаточно обеспечения равного участия в трудовой деятельности молодежи и пенсионеров по возрасту, необходимо коренное изменение самой структуры спроса на рынке труда, практики найма и продвижения по карьерной лестнице персонала, повышения

ценности профессионализма и престижности занимаемых пенсионерами по возрасту должностей.

Трудовая занятость, обеспечение необходимыми рабочими местами граждан, достигших пенсионного возраста, имеет огромное значение для представителей позднего возраста, так как представляет дополнительные возможности для сохранения социального статуса, раскрытия профессионального, физического, творческого потенциала, эффективного применения наработанных годами профессиональных знаний, навыков и умений, в то же время являясь, как правило, дополнительным источником, обеспечивающим хотя бы относительную уверенность в стабильности материального положения, так и для социально-экономической политики государства, поскольку обеспечивает стабильный дополнительный резерв трудовых кадров.

В связи с вышесказанным необходимой представляется перспектива поддержания инициативы пенсионеров введения практики гибкого пролонгирования профессионально-трудовой деятельности, создания оптимальных, благоприятных условий труда. В целом, проблему трудоустройства достигших пенсионного возраста граждан необходимо решать на уровне государственного праворегулирования. Это могут быть различные льготы компаниям, предоставляющим вакансии и принимающим достигших пенсионного возраста граждан в штатные сотрудники: определенные льготы в сфере налогов, поощрения и т.д. Проявление заботы о нуждах возрастных групп граждан, своевременное оказание им качественной помощи и поддержки в сфере трудоустройства представляется актуальной социальной задачей общества и государства.

Создание необходимых социальных, экономических, правовых условий, обеспечивающих нормальную жизнь представителей позднего возраста, (в том числе их равноправное с другими членами общества присутствие на рынке труда без каких-либо возрастных ограничений) имеет не только нравственный, но и экономический аспект, т.к. несмотря на повсеместный избыток рабочей силы на рынке труда неизменно ощущается острая нехватка высококвалифицированных кадров с практическим опытом работы по специальности. Актуальной представляется реализация индивидуального подхода к пенсионерам по возрасту с учетом подбора рабочего места, соответствующего здоровью и индивидуальным возможностям пенсионеров, а также профессиональное обучение и переобучение новым специальностям, повышение имеющейся квалификации.

Необходимо проведение адресной работы с данной категорией населения по созданию единой базы данных о имеющихся вакансиях, привлечение к поиску вакансий других организаций и вышестоящих органов. Важно привлечение внимания научно-исследовательских институтов к данной проблеме и их содействие в рамках проведения

социологических исследований и разработки программ по улучшению положения пенсионеров на рынке труда. Необходимо применять также серьезные карательные меры в рамках улучшения правоприменительной практики, усиления контроля и надзора, реального практического применения мер юридической ответственности к руководителям организаций и предприятий, нарушающим права и интересы пенсионной когорты населения. Юридическая правозащита должна включать в себя и квотирование рабочих мест через законодательные акты, закрепляющие требования к современным работодателям по процедуре приема и пролонгирования профессионально-делового сотрудничества с пенсионерами по возрасту; в них должна быть детально проработана система льгот и поощрений для них; для некоторых категорий пенсионеров необходимо создание и эффективное функционирование четко закрепленных механизмов временной занятости, разработка специального сектора рынка труда с указанием спектра профессий и должностей, где может быть использован труд пенсионеров.

Изменение рыночной структуры в рамках процесса глобального старения населения выдвигает проблему равенства прав для представителей всех возрастов в профессионально-деловой сфере нашего общества, включая пожилых людей. Данная группа населения очень неоднородна по своему составу. Достаточно много людей, которые достигли пенсионного порога, сохранив не только здоровье и бодрость, но и свежий взгляд на жизнь, желание общаться, приносить пользу обществу, учиться и самостоятельно себя обеспечивать. В настоящее время предпринимаются первые попытки, первые шаги для того, чтобы создать оптимальные благоприятные условия для жизни пожилого человека. Государственная система социальной защиты «настроена» в настоящий момент на оказание содействия в этом, но предпринимаемые меры пока недостаточны. Новая модель жизненного уклада в позднем возрасте, принимаемая мировым сообществом, расценивает пожилого человека как значительный человеческий потенциал, который может и должен быть вовлечен в активную социально-экономическую жизнь современного социума. Совершенно неприемлемым, неправомерным и неэтичным является взгляд на пожилого человека как на отработанный балласт общества. Социальный статус человека после его выхода на пенсию не должен подвергаться кардинальным изменениям. Пожилые люди по-прежнему должны чувствовать уверенность в завтрашнем дне и в собственных силах. Они – полноправные члены нашего общества, хранители традиций, богатого жизненного опыта и мудрости.

Литература:

1. Конституция Российской Федерации <http://www.constitution.ru/>
2. Трудовой кодекс Российской Федерации . <http://www.trudkodeks.ru/>

Эффекты государственного регулирования трудовой сферы в Германии

Германия с 2002 по 2007 гг. проводила масштабные реформы в сфере труда. Программа мероприятий немецкого правительства (во времена федерального канцлера Г. Шредера) затронула все сегменты и сферы общественных отношений, связанных с трудом и занятостью, имела характер «либеральной революции» и привела к непредвиденным итогам. В начале данной статьи кратко охарактеризуем сущность традиций в государственном регулировании труда в Германии, потом изложим главные итоги реформ, и, наконец, проанализируем современные немецкие проблемы и подходы в этой сфере.

1. Социальная политика Германии в индустриальное время.

Консервативные принципы государственной социальной политики неплохо изучены в российской социальной науке. Некоторые публикации хорошо известны (например, Григорьевой И.А., Сидориной Т.Ю.). Однако часто забывается, что социальная политика и социальное государство в Германии сформировались вследствие изменения баланса общественных сил в индустриальное время. Наемные работники признавались наиболее уязвимыми социальными категориями. К самым серьезным опасностям относили недостаточное вознаграждение работников, являющееся причиной бедности трудящихся, растягивание времени труда, угрожающее здоровью человека, негуманные условия труда, систематическую дискриминацию определенных групп (больных, инвалидов, пожилых людей) и абсолютное подчинение работодателю в производственном процессе (Bäcker, 2008).

Социальное и правовое государство ограничило само восприятие рабочей силы в качестве товара. В немецком трудовом законодательстве было четко прописано понятие занятости. Под ней понималась любая легальная работа, за исключением деятельности в теневом хозяйстве, а также самостоятельной деятельности. Трудящимися называли только тех, которые осуществляют несамостоятельную (зависимую) трудовую деятельность за зарплату. Для работодателя действовал своеобразный моральный кодекс, ограничивающий его право свободно подбирать себе наемных работников (Zapf, 2001). Его содержание можно свести к следующим важнейшим пунктам:

– работодатели признают, что для широких слоев населения доходы являются прямым следствием занятости, и поэтому люди претендуют на постоянную занятость в течение большого отрезка жизненной биографии;

– работодатели согласовывают свои требования к наемным работникам с их образованием и квалификацией, поскольку знания, умения и навыки в целом зависят от существующей системы образования, а также результатов ее деятельности, эффективности и качества;

– работодатели знают, что социальный и материальный статус работника зависит от его трудового статуса и еще от положения его семьи;

– работодатели понимают, что в индустриальных обществах наемный труд и труд вообще является центральным фактором общественной жизни, поэтому человек приходит на предприятие вместе со своими жизненными рисками и шансами, которые едва ли можно разрешить вне системы организации труда;

– работодатели должны считаться с тем, что труд имеет для работников не только экономическое и экзистенциальное, но еще и социальное значение, а предприятие, работа образуют то социальное пространство, в котором формируется самооценка работника¹.

Система социального обеспечения выступала средством удовлетворения потребности трудящихся в социальной защите (пособия по безработице, дотации на ведение домашнего хозяйства, трудовые пенсии, медицинская страховка, распространяющаяся на членов семьи работающего/застрахованного лица и пр.). Традиционно эти элементы системы социальной защиты в Германии дополнялись решениями судебной системы (Regulierung..., 2001). Отдельной строкой трудового и социального законодательства регулировалось понимание «низкой зарплаты». Низкими признавались зарплаты, сравнимые с социокультурным минимумом. Этот минимум приравнивался к трансфертам, замещающим зарплату, например, к пособию по социальной помощи для нетрудоспособных граждан. Однако «низкие зарплаты», несмотря на их экономическую рациональность, являлись малопривлекательными для работающих граждан. Именно поэтому, и с учетом «успехов» рабочей борьбы, размеры заработных плат в Германии регулировались при помощи договорных ставок тарифных партнеров (работодателей и профсоюзов) на центральном и отраслевом уровнях, и на этом основании образовывали область регулируемых социально-трудовых отношений.

В заключение стоит упомянуть, что гендерно-специфические представления и мыслительные системы (например, «модель мужчины-кормильца») выказывали в Германии большое упорство и жизнеспособность, и до момента объединения страны разделение

¹ Работник, кроме обмена своей рабочей силы на зарплату, взаимодействует со «значимыми другими» - работодателем, начальником, коллегами, товарищами, и т.д. Такие социальные взаимосвязи приводят к тому, что работник является не изолированным фактором производства, а скорее составной частью комплексной социальной системы.

обязанностей в немецкой семье связывалось с работой для мужчины и воспитанием детей и домашними хлопотами для женщины.

Таким образом, регулирование трудовой сферы общества в дореформенном варианте было в серьезной степени централизовано, управлялось на паритетных началах государством и социальными партнерами и финансировалось преимущественно из средств системы социального страхования, а также за счет дополнительных расходов работодателей. В области поддержания доходов действовал принцип тарифной автономии социальных партнеров, а для безработных – принцип справедливости услуг и система страхования по безработице. Данная система дополнялась включением федеральных структур (законодательное оформление условий и границ трудовой деятельности, судебный контроль) и системой соучастия работников в управлении предприятием.

Кроме того, существовало множество дополнительных программ на рынке труда, осуществляемых службами занятости, которые были направлены либо на включение человека в занятость, либо на поддержание его в трудовых отношениях. Считалось, что труд должен продолжаться длительный период (для получения полной пенсии) по 40 часов в неделю. Доход трудящегося состоял из трех частей: получаемой на руки зарплаты, бесплатных страховых услуг как компенсации страховых вычетов и поощрений от работодателя (в виде премий, корпоративных мероприятий, денежных надбавок к праздникам, дополнительных страховок в частной системе и пр.). Такое представление о трудовой деятельности являлось идеальной моделью, называемой «нормальными трудовыми отношениями», либо, как вариант – бессрочным наймом.

2. Развитие precarious труда в Германии и реформы «комиссии Хартца» в начале XXI в.

Трансформация экономики, начавшаяся в период нефтяных кризисов 1970-х гг., постепенно привела к флексибилизации капитализма и рынков, сказалась на трудовой деятельности. Предприятия стали развивать т.н. «рестриктивную» стратегию в отношении своих работников. Повсеместно менялась политика найма работников, время, виды и формы используемого труда, требуемые квалификации и компетенции трудящихся. Самый мощный кризис занятости разразился в Германии на рубеже веков, резко возросла безработица и выявилась неспособность государства и социальных партнеров обеспечить социальную защищенность трудящихся и их семей прежними средствами.

Неблагоприятная экономическая ситуация дополнялась проблемами «объединения», которые не удалось разрешить в кратчайшие сроки. Германия, как социальное государство «страхового типа», в котором страховые системы напрямую были связаны с отчислениями работников и их работодателей, стала испытывать серьезные проблемы: возросло число

безработных-клиентов всех систем помощи, увеличился дефицит самих страховых фондов. В этой связи в общественности заговорили о «кризисе немецкого государства благосостояния» в целом.

В настоящее время главной проблемой в трудовых отношениях считается развитие т.н. «прекарной занятости». Этим понятием характеризуется краткосрочная (срочные трудовые контракты, временная занятость, работа по проектам), низкооплачиваемая, малоквалифицированная, атипичная (в смысле необязательного оформления рабочего места), автономная (с большей ответственностью работника и требованиями к результатам) работа. Обычно ее развитие связывается с новыми тенденциями в экономике; она является условием перехода от индустриальной к постиндустриальной модели хозяйства. Однако реформы, которые были направлены на модернизацию инструментов и систем государственного регулирования сферы социально-трудовых отношений, осуществленные по плану т.н. «комиссии П. Хартца»¹, прежде всего, привели к развитию прекарной занятости и формированию неолиберальных элементов в сфере регулирования труда и занятости в этой стране.

Кратко поясним суть реформ (Сизова, 2009). В основу был положен план по сокращению массовой безработицы и скорейшему включению «ищущих работу» в занятость. Под действие новых законов попали и нетрудящиеся трудоспособные лица, чьи ближайшие родственники обращались за пособиями и помощью к госорганам. Вместо пособий нуждающихся отправляли на работу или короткие образовательные курсы (курсы повышения квалификации) и требовали трудоустроиться в низкооплачиваемый сектор труда. Одновременно радикальной реформации подверглись немецкие структуры регулирования рынка труда и социального обеспечения. Принуждение к труду трудоспособных неработающих сопровождалось отказом государства от политики и культуры целенаправленного поиска работы. Далее были сделаны шаги, направленные на повышение доли активных программ госструктур в работе с безработными, на увеличение рабочих мест в малом и среднем бизнесе, и на открытие индивидуальных и семейных фирм. Одновременно, бизнес получил существенные льготы и преференции в найме рабочей силы. Например, разрешалось нанимать на работу людей по срочным трудовым контрактам, с низкими заработными платами, без оформления рабочих мест и на долю ставки (частичная занятость). Поскольку в Германии до сих пор отсутствует закон о минимальной оплате труда, то в ходе реформ возник новый клиент социального государства – т.н. «нуждающееся

¹ Комиссия была создана по инициативе федерального канцлера Г. Шрёдера. Комиссия разработала программу реформ за полгода; хотя членами комиссии являлись представители власти, науки, профсоюзов, ее возглавил Питер Хартц – член правления концерна «Фольксваген АГ».

сообщество». Как правило, такие «сообщества» образовывали семьи, чей совокупный трудовой доход неотягивал до прожиточного минимума при условии занятости всех трудоспособных членов или их активном включении в мероприятия, проводимые службой занятости. Подобное новшество привело к резкому сокращению количества безработных, росту малого бизнеса, но, одновременно, к усилению нестабильной (прекарной) занятости, даже на устойчивых в дореформенное время предприятиях, поскольку в условиях новых конкурентных отношений, они проигрывали мобильным организациям, предлагавшим услуги несравнимо более низкого качества, но зато намного дешевле крупных монополистов. Государство доводило при помощи выплат специальных пособий доходы «нуждающихся сообществ» до минимального уровня, в результате ослабло значение профсоюзного движения в стране, поскольку именно профсоюзы, в условиях отсутствия закона о минимальной зарплате, играли ключевую роль в договорных ставках зарплат в отраслях немецкого хозяйства

Следующим итогом реформ П. Хартца стало сокращение доли оплат работодателей за своих работников (особенно на вновь созданных и малых предприятиях) в пенсионную и медицинскую систему страхования. Поэтому, новая армия «прекарных» работников получила лишь минимальные гарантии в системе социального обеспечения и в перспективе – очень незначительную трудовую пенсию. Из-за развития прекарной занятости уходит в прошлое гордость немецкой системы государства благосостояния – «общественный договор» между поколениями, согласно которому ныне работающие оплачивают достойную жизнь людям пенсионного возраста. Социальное неравенство в стране растет и со временем показывает одну, очень специфическую особенность. В числе наиболее нуждающихся все чаще оказываются женщины (Arntz u a., 2003), мигранты и малоквалифицированные лица, чей труд в большей степени востребован в прекарной занятости.

Уже в процессе реализации реформы вызвали шквал критики. В результате на смену Г. Шредеру пришло новое правительство и иная политическая программа. Критика была направлена, прежде всего, на желание реформаторов заменить связанные с трудом страховые услуги минимальной социальной помощью, свойственной больше либеральным режимам государства благосостояния. Профсоюзы почти не повлияли на ход и результаты реформ, поскольку сами прибывали не в лучшем состоянии. Например, один из мощных немецких профсоюзов «IG Metall» в то время пребывал в глубоком кризисе. Правительство Г. Шрёдера в большей степени обращалось не к профсоюзам, но призывало работодателей к морально-этической ответственности за положение работников. Социальной ответственностью бизнеса считалось поддержание немецкими предприятиями усилий правительства в борьбе с безработицей средствами интенсивного использования трудовых

ресурсов. Подкреплялись призывы рациональными стратегиями, а именно разработанной системой бонусов, которые могли получить любые фирмы в Германии при условии положительного баланса занятости по итогам отчетного периода. Накопление бонусов приводило к скидкам при оплате социальных взносов. Поскольку комиссия П. Хартца надеялась лишь на кратковременный эффект при реализации программы бонусов, то к каждому предприятию от государственной структуры управления трудом прикреплялся чиновник, который контролировал увольнения. (Schmid, 2002).

В момент проведения автором статьи интервью с немецкими учеными – экспертами в сфере труда и занятости (в 2007 году) – итоги реформ Хартца в целом оценивались негативно: «...Предложение труда... может быть более дешевым. В результате возникают новые рабочие места. Это была такая идея. Мы должны, наверное, ей верить. (Д-р Т. Мюллер-Шёлль).

Понимание причин отказа от прежнего курса в сфере регулирования труда, иногда сопровождалось желанием экспертов акцентировать тему схожести Германии с более успешными либеральными странами, хотя в оценках неоднократно звучала идея о необходимости развития высокотехнологичного хозяйства, а не экономики низкооплачиваемой работы, что противоречило целям реформ:

«Я предлагаю сделать так, как в Британии, где есть минимальная оплата труда. Тот, кто ее имеет, быстрее поднимается наверх. Это не понимается в Германии, это шок, что в Англии, в которой экономика является более догматичной в либеральном плане по сравнению с Германией, люди зарабатывают больше». (Д-р М. Кнутч).

Расширение прекарной занятости являлось «незапланированным итогом реформ», она выражалась в новых формах управления трудом, в способах осуществления трудовой деятельности. Увеличение малоквалифицированной занятости сопровождалось ростом проблем самих работников. Приведем несколько высказываний германских исследователей системы трудовых отношений:

– «...Потерян стандарт занятости. Раньше Германия была конкурентоспособной на основании сильно регулируемого рынка труда, она производила высококвалифицированную занятость, например, при помощи тарифного регулирования, системы повышения квалификации и других возможностей, которые между тем потеряны. Но потеряна отнюдь не кукла. Был путь Германии, путь Великобритании, путь Дании...Я должна сказать, что появились значительные социальные проблемы, которые обостряются из года в год. Например, бедность поднимается, криминальность...» (Д-р А. Вагнер).

– «Главным вопросом является немецкий стандарт занятости, который в прошлом основывался на «нормальных трудовых отношениях», то есть полноценной и социально

защищенной занятости, при которой зарплаты в различных областях регулировались тарифными договорами. Сейчас в Германии существует бум развития низкооплачиваемого сектора труда, то есть люди где-то работают, и уже нет никакого стандарта занятости» (Д-р Ю. Ауст).

– «В Германии много социально защищенных рабочих мест было превращено в подработки. Если вместо одного социально защищенного рабочего места было создано две или три подработки, и работники вместо одного рабочего места будут иметь две подработки, то это плохо... Если в начале 1990-х примерно 5-6% женщин имели рабочие места без социального страхования, то сегодня таких примерно 14%. Если женщина имеет такое рабочее место, то я не думаю, что для нее это нужный прогресс» (Проф. У. Кламмер).

Можно предположить, что новые реформы в Германии в обозримом будущем будут связаны с регулированием прекарной занятости и борьбой с ее негативными социальными последствиями, прежде всего, низким материальным обеспечением и потерей культурного капитала населением страны.

– «...Новая политика упростила доступ к сектору низкооплачиваемого труда, но не интенсифицировала его. Это нельзя отнести к успеху... Работодатель получил возможность платить низкие зарплаты и не заботиться о том, что он платит слишком мало денег, поскольку работник одновременно может получать пособие, и в результате все хорошо. Это работодатель знает и «играет на этом». Есть хороший пример Немецкой почтовой службы, которая является государственной монополией. Поскольку она существовала, то в этом секторе не появлялось новых фирм. Но после реформ Хартца возникли новые фирмы, потому что появилась возможность составить конкуренцию государственной монополии при условии выплаты низких зарплат. И, они, новые фирмы, это делают. Все, кто занят в этих фирмах, получают «пособие по безработице-2». (Д-р А. Вагнер).

Несмотря на развитие занятости, количество клиентов, нуждающихся в помощи государства, не сокращается, и, скорее всего, их количество будет расти и дальше, так же как и социальные расходы государства.

Особенно критично, что многие работающие люди получают пособия. То есть, несмотря на то, что люди работают, они представляют заботу для государства... В преобладающей степени в низкооплачиваемом секторе заняты женщины, к тому же эти рабочие места нельзя добровольно покидать... У людей нет прав на медицинское страхование, на пенсии... (Проф. У. Кламмер)

...На Востоке [Германии] очень низка почасовая оплата труда. Даже с учетом пособий она не покрывает жизненных потребностей... У работников есть право на соответствующее труду вознаграждение. Но есть много людей, которым не хватает средств на жизнь... То

есть, речь не идет о создании люксовых условий жизни, но о базовом уровне существования, поскольку развивается бедность среди трудящихся». (Д-р Ю. Ауст)

В стране растет число обращений в суд, особенно в связи с отказом в назначении «пособия по безработице-2». Соответственно, необходимо увеличение числа судей и расходов на судебные процессы. Основным принцип немецкого государства заключается в том, что сначала реализуется закон, а потом граждане могут оспорить его в суде в конкретных случаях. Обращение в суд для граждан бесплатное. Хотя, такая бесплатная судебная система оплачивается другими «платными» системами. (Д-р С. Ботфельд)

Таким образом, современная государственная политика Германии в сфере труда оказывается далеко не оптимальной с точки зрения регулирования социально-трудовых отношений и требует дальнейшего совершенствования.

Литература:

1. Сизова И.Л. Модернизация консервативного государства благосостояния в сфере социально-трудовых отношений: социологический анализ /Диссертация на соискание ученой степени доктора социологических наук. Н.Новгород, 2009. 360 с.
2. Arntz, M., Feil, M., Spermann, A. Die Arbeitsangebotseffekte der neuen Mini- und Midijobs – eine ex-ante Evaluation //Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 36/2003. S. 271-290.
3. Bäcker, G. u.a. Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Bd.1. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008. S.425.
4. Regulierung und Dynamik von Arbeitsmärkten /Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann Stiftung. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, 2001.S.163.
5. Zapf, W. Entwicklung und Sozialstruktur moderner Gesellschaften /H. Korte, B. Schäfers (Hg.). Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie. 5.Aufl. Opladen, 2000. S. 242.
6. Schmid, G. Überlegung zur Ausgestaltung von Arbeitsmarktbalancen //Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.). Bericht der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Berlin, 2002. S. 2-22.

**Социальное обеспечение в Российской Федерации:
от патернализма к устойчивой социальной защите населения**

Современная система социального обеспечения Российской Федерации характеризуется тем, что она, с одной стороны, унаследовала созданную в советский период всеобщую систему социального обеспечения с универсальным охватом населения, а с другой пережила более серьезные и крупные общественные потрясения. За последние 20 лет в стране произошли значимые социальные, экономические и демографические перемены, которые серьезно увеличили нагрузку на существующие социальные программы. Указанные изменения в начале переходного периода от советской системы социального обеспечения к формам социальной защиты, адекватным рыночным общественным отношениям, привели к реальному снижению уровня и качества пособий, а также к сужению охвата в основном тех категорий трудящихся, которые заняты в неформальном секторе экономики. Значительно возросло неравенство в обществе, увеличился разрыв в уровне жизни между сельским и городским населением, а также внутри данных когорт населения. Эти негативные явления потребовали проведения целенаправленных реформ, среди которых отдельное место отводилось созданию различных обязательных и добровольных пенсионных программ.

Преобразование советских экономических отношений в рыночные привело к утверждению частной собственности в качестве господствующей; радикальному изменению распределительных отношений и сосредоточению основной доли материальных и финансовых ресурсов общества в руках частных компаний; разрушению монопольного положения государства в экономике и на этой основе формированию многообразных форм собственности; коренному преобразованию межбюджетных отношений; изменению роли государства в социальной защите населения.

Этот переход, который длился до начала 2000-х годов, характеризовался рядом особенностей. Во-первых, формирование системы социального страхования в новой России происходило в условиях социально-экономического и политического кризиса. Во-вторых, создание системы социального страхования в России сопровождалось регулирующей ролью государства, т.е. она формировалась не естественным путем снизу, а была создана государством сверху, без учета объективных условий и порядка страхования, мнений граждан, прежде всего наемных работников и т.д. В-третьих, система социального страхования формировалась на базе социального обеспечения советского образца, унаследовав из нее несвойственные страхованию компоненты, такие как возможность

получения страховых выплат без уплаты страховых взносов, не страховой характер ряда выплачиваемых пособий и т.д.

Для функционирования системы социального страхования была разработана законодательная база, определяющая основы, условия и порядок социального страхования основных социальных и профессиональных рисков

Принципиально новый этап развития российского страхования непосредственно связан с принятием Федерального закона РФ от 27 ноября 1992 г. № 4015-1 «О страховании» и целым комплексом нормативно-правовых актов, формирующих организационные и финансово-экономические основы функционирования страхования. Среди ключевых новаций в контексте проводимых реформ прежде всего можно отметить учреждение государственных внебюджетных фондов (Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования, Федерального фонда обязательного медицинского страхования), а также принятие целого ряда мер в области управления, призванных обеспечить эффективность функционирования указанных фондов, например, создание системы персонифицированного учета. Также были созданы негосударственные пенсионные фонды, функционирование которых требовало дальнейших мероприятий, направленных на повышение уровня доверия к этим организациям со стороны общества и на увеличение количества их участников.

Важнейшим мероприятием в рамках переходного периода стало создание единой информационной базы застрахованных лиц и введения персонифицированного учета в системе социального страхования. Так, пионером в этом данной реформе, которая позднее охватила все отрасли социального страхования, выступила пенсионная система. В соответствии с Федеральным законом N 27-ФЗ от 01.04.96 "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" были установлены отношения всех участников персонифицированного учета – как застрахованных лиц, так и организаций – плательщиков страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, который, в свою очередь, становится органом, непосредственно осуществляющим индивидуальный (персонифицированный) учет. Данная новация позволила не только учитывать права застрахованных на получение пособий и пенсий, но и стала мощным инструментом государства в борьбе с уходом от уплаты социальных взносов.

Меры, непосредственно направленные на повышение сбора и укрепления дисциплины уплаты страховых взносов, помимо введения системы персонифицированного учета, включают: значительное снижение тарифа взносов для самозанятых работников и сельскохозяйственных рабочих (для них общий объем взносов составляет 12,2 процента заработка, в то время как наемные работники платят 30 процентов).

Сегодня в России программы социального страхования охватывают значительную часть населения страны: пенсионным страхованием охвачено все население, т.е 142 млн. чел. (из них более 38 млн. пенсионеров); обязательным медицинским страхованием – более 130 млн. чел., другими видами социального страхования – все занятое население – свыше 72 млн. человек.

Система социального страхования обеспечивается значительными финансовыми ресурсами. Их общая сумма составляет свыше 4,5 трлн. руб., или 8,3% ВВП. Кроме этого, система социального обеспечения, финансируемая из федерального и местных бюджетов, обеспечивает около 2 трлн. рублей.

За счет страховых средств покрывается более 80% выплачиваемых пенсий, расходов на медицинские услуги, 100% социальных выплат по временной нетрудоспособности, беременности и родам, при рождении ребенка и по уходу за ним до полутора лет.

В настоящее время социальное обеспечение в Российской Федерации включает в себя целый комплекс обязательных и добровольных пенсионных программ, а также программ в области здравоохранения, материнства и семьи, на случай безработицы и производственного травматизма. Пенсионные пособия состоят из страхового и накопительного элементов; кроме того, предусмотрена возможность перевода части пенсионного взноса, направляемого на накопительную часть, из государственного фонда в один из негосударственных. Эти программы дополнены другими мерами социальной поддержки, предназначенными для малообеспеченных групп населения.

Одной из отличительных патерналистских черт, унаследованной российским социальным обеспечением, является наличие большого числа работников, так называемых, вредных производств, занятых в условиях Крайнего Севера, или категорий, имеющих право на получение пенсий за выслугу лет. Для них предусмотрены досрочные пенсии, которые начинают выплачиваться с момента увольнения еще до наступления общеустановленного пенсионного возраста при выработке стажа определенной продолжительности на соответствующих видах работ. Данный феномен создает дополнительную нагрузку на общегосударственную пенсионную систему.

Социальное обеспечение в России традиционно уделяет особое внимание лицам, имеющим инвалидность. Эта группа населения получает бесплатное медицинское обслуживание и пенсионные пособия, а также различные льготы.

Действенным инструментом осуществления социальной защиты населения является социальная политика государства. В современных условиях Правительство Российской Федерации концентрирует основные усилия в области социальной политики на следующих главных направлениях:

– принятие неотложных мер в сфере демографии и здоровья населения, направленных на стабилизацию демографической обстановки в обществе, снижение смертности в трудоспособном возрасте;

– выход минимальной заработной платы на уровень прожиточного минимума, внедрение новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений, ориентированных на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг и учитывающих сложность и объемы выполняемой работы;

– преодоление проблемы бедности пенсионеров (минимальный уровень пенсии устанавливается с 2010 года на уровне не ниже величины прожиточного минимума пенсионера, а средний размер трудовой пенсии повышается до 2,5-3-х прожиточных минимумов пенсионера к 2016 - 2020 годам);

– структурная и технологическая модернизация здравоохранения, образования и других отраслей социальной сферы, обеспечивающая доступность качественных социальных услуг для населения.

Все более очевидным становится тот факт, что поддержание максимального охвата работающего населения социальным обеспечением в России должно сопровождаться мерами по сокращению объема неформального сектора экономики. По разным оценкам, в неформальном секторе занято до 30 процентов трудящихся, и принятие эффективных мер на рынке труда по приданию им официального статуса решит и проблему обеспечения охвата. В целом, социальному обеспечению придется учитывать все значимые тенденции на национальном рынке труда. Другие необходимые меры будут включать стимулы для трудящихся по продолжению трудовой деятельности, усилению мобильности занятости, в том числе дистанционной, а также введение новой обязательной программы страхования на случай безработицы, которая не только охватит большее количество работников, но и свяжет получение пособий с переобучением и мерами по трудоустройству. Это особенно важно для официально безработных граждан, число которых на декабрь 2011 г. составляло около 6 миллионов человек.

В будущем России предстоит решать задачи по дальнейшему укреплению охвата определенных групп трудящихся, например, мигрантов и самозанятых работников, а также задачи повышения уровня, качества и диапазона пособий для тех, кто уже охвачен системой. Например, уже сейчас прилагаются заметные усилия в вопросах улучшения качества медицинского обслуживания.

В число приоритетных задач также входит адаптация к сложным демографическим условиям (население Российской Федерации за последние 20 лет сократилось более чем на 5 миллионов человек). В контексте данного вызова особое внимание уделяется вопросам

модернизации системы здравоохранения, усиления превентивных подходов в отношении охраны здоровья, а также изменениям в принципах финансирования отрасли. Флагманом проводимых реформ в здравоохранении стал общенациональный проект «Здоровье». Кроме того, принимаются активные меры по прямой поддержке рождаемости: значительно увеличены пособия по беременности и родам и пособия на детей. В этой сфере применяются инновационные подходы, например, началась выплата «материнского (семейного) капитала» в размере примерно 10 тыс. евро, который можно использовать на приобретение жилья или оплату образования детей, а также в качестве дополнительного источника пенсионных накоплений.

Меры, направленные на повышение уровня пособий, предусматривают введение минимального целевого коэффициента замещения дохода для пенсионеров, изменение правил индексации, стимулирование и создание условий для уплаты дополнительных взносов в негосударственные программы, а также меры, поощряющие трудящихся к продолжению трудовой деятельности.

Несмотря на экономический рост и текущий профицит бюджета, в будущем Российской Федерации придется столкнуться с проблемой финансовой устойчивости программ социального обеспечения. Определенные действия для решения вопросов долгосрочного финансирования программ уже предпринимаются. Кроме того, придется решать вопрос об адресном характере пособий, так как в стране некоторые группы населения получают всеобщую, не основанную на проверке нуждаемости помощь, например, пользуются правом бесплатного проезда на общественном транспорте или получают льготные пенсии. Нарастает объем средств, которые понадобятся для выполнения растущих финансовых обязательств перед стареющим населением; размер и условия выплаты некоторых пособий уже были изменены таким образом, чтобы соответствовать изменению демографической ситуации в стране.

Проведенный анализ состояния системы социального обеспечения в России наглядно показал, что система находится в развитии, но продолжает сохранять отдельные несвойственные страхованию компоненты, такие как возможность получения страховых выплат без уплаты страховых взносов, нестраховой характер ряда выплачиваемых пособий и т.д.

Совершенствование социального страхования в условиях рыночной экономики должно предусматривать:

- освобождение государственных социальных внебюджетных фондов от несвойственных им выплат, отделение страховых платежей от налогов;

– введение различных размеров страховых взносов на государственное социальное страхование в зависимости от степени опасности, вредности, тяжести работ и состояния условий труда;

– усиление личного участия граждан в финансировании и управлении системой социального страхования;

– переход к государственному социальному страхованию работников, потерявших трудоспособность от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, вместо действующего порядка возмещения вреда, причиненного работникам;

– развитие добровольных форм социального страхования за счет средств граждан и доходов предприятий.

Комплекс мероприятий, направленных на достижение целевых ориентиров дальнейшего развития системы социального страхования РФ предусматривает Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р.

Реализация стратегических целей Концепции требует достижения социального согласия, содействия развитию механизмов социальной адаптации и социальной поддержки населения, снижения социального неравенства. Меры, обеспечивающие решение данных задач, должны быть направлены на гармонизацию действий рынков, государства, семьи в области повышения уровня и качества жизни населения, создания в России общества равных возможностей.

В частности, долгосрочное развитие пенсионной системы на основе заложенных в нее страховых принципов должно осуществляться в целях повышения уровня пенсионного обеспечения всех категорий пенсионеров и обеспечения ее финансовой сбалансированности для устойчивого функционирования в долгосрочной перспективе и предусматривать достижение следующих показателей:

повышение среднего размера трудовых пенсий по старости к 2016-2020 годам до величины, обеспечивающей не менее 2,5-3 прожиточных минимумов пенсионера;

создание условий для повышения индивидуального коэффициента замещения утраченного заработка, на который начислялись страховые взносы, трудовой пенсией по старости не менее чем до 40 процентов.

Для достижения этих целей будут осуществлены следующие мероприятия:

– введение минимального страхового взноса, уплата которого в течение 30 лет обеспечивает трудовую пенсию на уровне не ниже прожиточного минимума пенсионера;

– установление начиная с 2015 года зависимости размера базовой составляющей страховой части трудовой пенсии по старости от продолжительности страхового стажа в

момент ее назначения, в том числе установление принципа снижения ее размера на 3 процента за каждый год, недостающий до нормативной продолжительности страхового стажа (30 лет), и повышения на 6 процентов за каждый год, превосходящий указанную нормативную продолжительность;

В повестке дня Правительства России среди приоритетных задач также стоят мероприятия, предусматривающие развитие рынка труда с учетом будущего роста миграции. Высокая раздробленность рынка труда, которая появилась после распада СССР, и быстрый экономический рост в России привели к тому, что за последние десять лет в Российской Федерации значительно увеличилось число трудящихся-мигрантов, многие из которых приехали из других республик бывшего СССР. Хотя некоторые мигранты въезжают в страну, имея разрешение на работу, их значительная часть работает нелегально, что создает проблемы с их охватом. С января 2012 г. иностранные рабочие, нанятые работодателем на полгода или больше, должны стать участниками системы обязательного пенсионного обеспечения; а также имеют право на получение некоторых других пособий, в зависимости от характера занятости и миграционного статуса.

Сошнев А.Н. (Санкт-Петербург)

Мигранты в социальном потенциале Российской Федерации

В числе открытых проблем современности миграционные занимают одно из первых мест. В них отражаются экономическое неравенство, этнокультурные и религиозные противоречия, политические и исторические особенности народов и государств. Подходы к анализу миграции и её роли в социальном воспроизводстве, как правило, носят ситуативный характер и не учитывают долговременных обстоятельств, изменяющих состояние общества.

Наиболее активно исследуется трудовая миграция, поскольку она заметно влияет на текущую продуктивность общества. Международный стандарт определяет трудящегося мигранта как лицо, занятое оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он не является.

Миграционная политика России – нового государства, возникшего в результате распада СССР, носила пассивный характер. Следует особо подчеркнуть, что Российская Федерация является новым государством, но сохраняющим элементы исторической памяти СССР и, в значительной степени – Российской империи. Становление Российской Федерации, распад единой общности – советского народа – проявились в снижении рождаемости и сокращении

продолжительности жизни русского этноса. Это явление получило название «русский крест».

В политике России сохранились тенденции к объединению стран, возникших после распада СССР. Создание Содружества независимых государств стало одним из таких политических инструментов. На фоне неблагоприятной демографической ситуации и стремлении играть объединяющую роль миграционная политика России строится на открытости границ со странами СНГ. Только во второй половине 2000-х годов были установлены квоты на мигрантов. С 2007 года был введён запрет на работу мигрантов в розничной торговле, как реакция на состояние занятости местного населения и возникающих этнонациональных конфликтах.

Миграция в этот период времени отличалась своеобразием. Мигранты в своём большинстве знали русский язык, в том числе и мигранты из государств Центральной Азии, и, как правило, имели профессиональные навыки.

В настоящее время миграция существенно изменилась. Во-первых, миграция самоорганизовалась. В 2007 г. создана Общероссийская общественная организация «Федерация мигрантов России». Это представительный орган, который может выполнять различные, в том числе и политические, функции. В настоящее время организованы этнонациональные объединения: движение «Таджикские трудовые мигранты» и др. Об их деятельности известно немного. Во-вторых, происходит институционализация землячеств, выстраивающих свою инфраструктуру. Открываются газеты и радиостанции, формирующие информационное пространство землячеств. Открываются национальные клубы и организуются культурно-развлекательные мероприятия. Открываются банки, действующие по нормам ислама. Инфраструктура включает поликлиники и парикмахерские «для своих» и т.д.

Институционализация миграции позволяет изменить её характер. Уже не требуется включение мигранта в чужую среду. Он включен в диаспору. Последняя определяет его жизнь, далеко не всегда защищая его права. Именно поэтому последняя волна представлена жителями сельских поселений, которые не говорят по-русски. Институционализация миграции проявляется в том, что диаспора организует миграционные потоки.

В отсутствии официальной информации можно лишь предполагать, что нелегальная миграция не получила бы такого распространения без поддержки диаспор.

Конфликты между местным населением и мигрантами на территории России – не редкость. Во многом в основе конфликта лежит исключённость мигранта из окружающего социокультурного поля, возможность его бытия вне среды, что создаёт условия для девиантного поведения.

16 июля 2013 г. в Санкт-Петербурге прошёл народный сход против этнической преступности. В августе 2012 года в поселке Победа Выборгского района Ленинградской области жители выступили с акцией против мигрантов, работавших на птицефабрике. Руководству предприятия пришлось отказаться от их найма.

Интерфакс 22 мая 2013 года приводит следующие сведения, ссылаясь на отчёт московской полиции: количество преступлений, совершённых гражданами ближнего зарубежья, выросло на 42%, при этом количество тяжких и особо тяжких преступлений, совершённых ими, увеличилось на 72%. В 5,5 раз выросло количество преступлений, совершённых ими в составе организованных групп.

Доля преступлений, совершённых мигрантами, составляет 20% от числа расследованных. Каждое пятое убийство совершается ими.

По данным главы Федеральной миграционной службы К. Ромодановского, по итогам 6 месяцев 2013 г. рост численности мигрантов составил 12%. Общая численность мигрантов составила более 10 млн. человек. Россия занимает второе место в мире после США по количеству мигрантов.

Только в Москве 1,5 млн. легальных и почти 2 млн. нелегальных мигрантов. В одном из интервью зав. мэра Москвы по вопросам экономической политики А. Шаронов указал, что треть рабочих мест в столице уже занимают мигранты.

Очевидно, что проблемы миграции сами по себе не разрешатся. Они будут только усиливать свою остроту.

В настоящее время ФМС разрабатывает концепцию миграционной политики. На наш взгляд, очень важно определить исходные основания данной концепции и, прежде всего, определить цели и задачи миграции в России.

Первая задача, которая чаще всего выдвигается – экономическая, насыщение рынка труда рабочей силой. Решает ли миграция эту задачу? Однозначно ответить на этот вопрос нельзя. Вполне возможно, что здесь и сейчас привлечение простого, малоквалифицированного труда, который, в основном, и представляют мигранты из азиатских государств, обеспечит позитивный результат. Но в перспективе это грозит обернуться не только экономическими, но и социальными потерями.

Простой физический труд сегодня используется бизнесом в строительстве, жилищно-коммунальном хозяйстве, клининговом и других сервисах. В большинстве случаев бизнес не занимается наймом мигрантов. Это делают особые компании, которые в дальнейшем передают мигрантов на аутсорсинг. Организаторов таких компаний часто установить нельзя. Мигранты оказываются на положении рабов. И как бы ни грела душу российского обывателя

мысль о том, что кто-то находится в гораздо худшем положении, реальность такова, что у части населения нет прав, а, следовательно, в обществе в целом права ограничены.

С точки зрения экономической выгоды, полученной от такого рода эксплуатации – она сиюминутна, характеризует нестабильное, неустойчивое общество. Мигранты поддерживают эту нестабильность своим участием в воспроизводстве тем, что становятся препятствием к росту производительности труда, к технико-технологическому обновлению.

По сведениям уже упомянутого К. Ромодановского, сегодня избыток рабочих мест в России составляет около 2 млн. Однако это – высокотехнологичные рабочие места, где требуются инженеры и технологи. За годы перестройки многие отрасли были утрачены полностью или частично. Специальное образование переориентировалось на подготовку юристов, экономистов, управленцев. В текущем году ситуация не изменилась. Самые высокие конкурсы абитуриентов – на государственное управление и менеджмент. Российской авиации не хватает лётчиков, и вместо расширения подготовки – принимают решение о найме иностранных специалистов.

Может быть, какая-то доля специалистов высокой квалификации действительно необходима. Но это требует убедительного обоснования. Пока квоты определяются достаточно условно, поскольку заявители понимают, что ФМС их обязательно уменьшит.

Национальная рабочая сила, национальный рынок труда имеют слабую динамику. Реальной государственной политики в отношении национального рынка труда не прослеживается. Вызывают удивление инициативы Государственной Думы в этом отношении. Одна из последних – обязательное распределение выпускников вузов. В этих условиях миграция будет выполнять политическую функцию, отвлекая на себя все проблемы рынка труда.

Миграцию как инструмент демографической политики использовать непросто. Попытки поднять рост рождаемости за счёт социальных программ поддержки семьи и детей не столь успешны, как ожидалось. В этой связи следует обратить внимание на полудемографическую структуру миграции. Основная масса мигрантов из азиатских государств представлена лицами трудоспособного возраста, преимущественно от 18 до 34 лет. В их числе доля женщин составляет не более 20%. Институционализация миграции проявляется в территориальной закреплённости отдельных этносов в пределах городских и сельских поселений. В Ленинградской области у железнодорожных платформ можно наблюдать своеобразные рынки труда, где мигранты из Средней Азии предлагают услуги, при этом существует распределение территорий между конкретными этническими объединениями.

Но замещение коренного населения мигрантами может привести к изменению всей социокультурной среды. Попытки ассимиляции мигрантов пока не удаются. Мигранты из

азиатских государств создают свои собственные культурные анклавы внутри городов (к примеру, Апраксин Двор в центре Санкт-Петербурга), и к их существованию приходится приспосабливаться.

В Санкт-Петербурге городское правительство уже длительное время поддерживает программу «Толерантность». Реальных критериев оценки её эффективности встречать не приходилось. Сход 16 июля говорит об обратном.

Миграция увеличивает нагрузку на социальную среду, и, прежде всего, на здравоохранение. СМИ многократно обсуждали проблему – где должны получать медицинскую помощь мигранты? Эта проблема опять перерастает в политическую, поскольку разделяет людей, выделяет бесправную часть, которая, в свою очередь, будет самоорганизовываться, в том числе и через девиантные формы поведения.

Во многих европейских странах проблемы миграции стоят очень остро, что отражено в известном заявлении канцлера ФРГ Ангелы Меркель о том, что политика мультикультурализма потерпела крах. В Российской Федерации эти процессы идут с запаздыванием, но последствия могут быть ещё более критичными.

Особого внимания в исследовании миграции как элемента социального потенциала общества, на наш взгляд, требует переход трудового мигранта в статус гражданина и последующее его участие в жизни общества. Для получения статуса гражданина формируются промежуточные территории, небольшие города, сельские поселения, откуда впоследствии мигрант-гражданин перемещается в крупные города. Для Санкт-Петербурга – это территории Ленинградской, Новгородской, Тверской областей. Процесс перемещения происходит достаточно быстро.

Мигрант-гражданин закрепляется в общественном воспроизводстве, получает определённый статус, но сохраняет память о более низком уровне потребления, который он имел на родине. Его дети такой памяти не имеют, а претендуют на более высокое потребление. Франция показала пример таких генерационных противоречий между коренным населением и гражданами-мигрантами. Опасность таких событий в России вполне реальна.

**Социальная правовая политика: методологический аспект
(к вопросу об истории формирования социального государства в Германии)¹**

Социальная политика как проблема исследования интересует многие науки, что связано с её оценкой в качестве стратегии достижения благосостояния общества в государственном масштабе. Что представляет собой социальная политика, как она связана с социальным государством, связана ли она только с социальным государством и всегда ли социальная политика бывает правовой? Ответ на данные вопросы автор попытается найти, обращаясь к истории государства, права и политико-правовой мысли Германии, по той причине, что социальная политика этого государства при всех её трансформациях, позволяет сохранять ФРГ ведущие позиции в процессе обеспечения социальных стандартов своим гражданам и лицам, проживающим на её территории. Как отмечает К. Буттервегге, немецкий специалист в области социального государства, именно обращение к корням национальной социальной политики, их усиление и развитие позволит сохранить Европе своё основное право на труд, а не пойти по стопам демпинга этого права, как уже сделали Китай, Индия др. страны [1].

К. Буттервегге пишет, что чаще всего социальная политика обозначается в качестве средства политических действий, с помощью которого выравниваются и исключаются недостатки и противоречия внутри общества, тогда как социальное государство – закрытый целевой проект, который воплощает не только общественно-политический проект – альтернативу «хищническому капитализму» свободного рынка, но и создаёт институциональные рамки системе социального страхования [2].

Согласно специальной литературе социальная политика – выплата финансовых пособий и бесплатных социальных услуг в соответствии с определёнными условиями, посредством которых обеспечивается личностное воспроизводство, где без трудовых затрат человека ему обеспечивается доход, преодолеваются специальные социальные бедственные положения. Посредством социальной политики социальные интересы и потребности зависимых профессионально занятых лиц приводятся в действие на основе капиталистического производства и распределения [3].

Сам термин «социальная политика» был заменен на термин «социальное государство» в связи с более широким охватом последним термином многочисленных явлений, имеющих отношенит к социальной государственности. Объясняется это в немецкой теории развитием ограничений, запретов на рынке труда, особенно структурной безработицей и

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект №12-03-00150.

демографическими изменениями, с которыми не могли справиться вызовы отдельных политических сфер и институтов; в целом необходимо было формирование государства, целью которого было всеобщее благо [4].

Сегодня социальная политика рассматривается в первую очередь как средство реформирования социального государства, как реализация социальной функции государства. В отечественной литературе проводят различия между государством социальным и социалистическим [5]. Однако в немецкой теории отмечают, что концепция социального государства изначально в XIX в. развивалась по большей части в рамках такого течения как социализм, и терминологически государство социальное и социалистическое отождествлялись [6]. Развитие немецкого социализма проходило в различных направлениях [7], и немецкой теории и практике государственного управления более было близко эволюционное, а не революционное развитие государства [8].

Реализация проекта социалистического государства, возникшего в результате выбора революционного пути развития в России в 1917 г., свидетельствует о том, что и социалистическое государство может реализовать развитую социальную функцию (например, модель системы здравоохранения, известная в мире как модель Семашко, существовавшая с первых лет создания советского социалистического государства, признается одной из лучших моделей). Таким образом, социальная политика (реализация определенной широкой, сильной социальной функции) может осуществляться и не социальным государством.

Подробный анализ социальной политики, путей её формирования, в частности социальной политики социального государства, представлен в работе С. В. Калашникова. Данную работу можно без преувеличения назвать энциклопедией социального государства. Экономическую функцию государства автор понимает в качестве детерминанты развития социального государства. По мнению данного специалиста, «именно экономика, наряду с физической безопасностью является главной целью общего дела (государства – *Чильк.*), а с решением проблем личной безопасности – важнейшей» [9]. При анализе определения социального государства и описания конституционного принципа социального государства в ФРГ, акцент делается не на связи социального государства с экономикой (хотя это и обозначается в качестве обязательного условия существования социального государства), а на связи социального государства с правовым. Именно существование государства, опирающегося на право, является главнейшим, по мысли немецкого законодателя, условием развития социальности как качества государства. Причем понимается не просто позитивное право (государственный закон), а именно естественное право личности.

Здесь следует обратить внимание на то отношение, которое немцы вкладывают в понятие социальной государственности, и связь её с конституционным принципом социального государства. В отношении немецкой социальной политики как раз отмечается тезис о том, что для формирования социальной государственности не обязательно конституционное закрепление принципа социального государства. У. Штайнер пишет о том, что Основной закон ФРГ содержит мало норм, закрепляющих социально-экономические права граждан. Это связано с тем, что в Германии было всегда понимание того, что социальное право является одной из опор государства, так как социальная интеграция одновременно означает и государственную интеграцию [10]. Существование в Германии развитой социальной государственности при отсутствии обозначения в Основном законе ФРГ перечня основных социально-экономических прав личности исторически обусловлено тем, что система социального обеспечения возникла здесь первоначально в виде системы социального страхования еще в XIX в. в условиях полуабсолютной монархии; тогда же она получила международную известность и до сих пор слывет в качестве «мифа о немецком постоянстве» и немецкой культуре как культуре сообщества [11].

Отсутствие «привязки» к конституционному закреплению принципа социального государства в процессе создания последнего выявляется и при анализе описания истории становления социального государства в ФРГ. Как отмечается в немецком Лексиконе политики, развитие социального государства в Германии связано с «запоздавшим» экономическим развитием и возникновением рабочего движения.

Необходимость государственного вмешательства в экономику обозначилась в Германии в 80-х годах XIX в. в связи с противоречиями, возникшими в процессе либерального оправдания саморегулируемой экономики, и под влиянием представителей различных экономических интересов, чьи конкурентные шансы на международных рынках подвергались угрозе (требование протекционистской политики для сельского хозяйства и индустрии, субвенции для колониальных экономических предприятий, необходимость преодоления великой депрессии). В процессе решения «социального вопроса» помимо государства участвовали организации самопомощи рабочих, отдельные предприниматели, церковные учреждения.

На фоне усиливающегося рабочего движения посредством системы социального страхования в 80-х гг. была введена система социальных пособий, которая на тот момент была уникальна в мировом масштабе. Кроме системы социального страхования, вторым компонентом социальной политики была система обеспечения бедных [12]. Особый толчок в строительстве социального государства был дан в период Веймарской Республики, когда в Конституции было закреплено право собраний (ст. 124), и была обозначена цель

урегулировать рыночное хозяйство (ст.151 ff). Кроме того, производители – работодатели боролись за установление содержательной стороны социального государства, где бы их позиции в отношении налоговой и социальной политики проникали глубоко в экономику. В этот период была создана система государственной социальной политики, сглаживающей эффекты мировых экономических кризисов. Начался период дефляционной политики, существенно сократились публичные функции государства, усилилась безработица. И хотя Третий Рейх отменил либеральную и демократическую части Веймарской Конституции, система социального страхования не была отменена – она была перестроена, подчинена националистической и оборонной политике [13].

Таким образом, конституционное закрепление принципа социального государства, вопреки мнению некоторых отечественных специалистов [14], не играло в истории развития социального государства в Германии решающего значения. Веймарская Конституция закрепляла набор социальных прав личности и опосредованно принцип социального государства уже как определенный итог развития данного государства.

В целом социальное государство связывают с обозначением новой цели государственного развития – необходимость принимать меры к учреждению активного в экономических и социальных отношениях и процессах общества, будь то в интересах людей, столкнувшихся с социальными рисками, или в смысле всеобщего налогообложения [15]. Социальное государство понимается в ФРГ как государство, заботящееся о развитии общества, но не посредством патерналистской политики, а посредством «активизирующей» социальной политики – создания условий для включения человека в социальную жизнь (в трудовую деятельность). Вопрос это сложный и на практике часто возникают проблемы при определении настроения самого человека: либо у него действительно есть проблемы с трудоустройством, либо он просто хочет занять иждивенческую позицию. В этом процессе большую роль играют судебные органы [16].

Еще одной особенностью определения социальной политики в ФРГ является её полисубъектность. Практически во всех работах, посвященных исследованию развития социального государства, отмечается роль рабочего движения в этом процессе. Именно с социального вопроса, вопроса об обеспечении трудового населения в условиях трансформации экономики, началось становление собственно социальной государственности. Рабочие были активными субъектами социальной политики во второй половине XIX в. и в начале XX века. Данное положение вещей, развитие социальной функции государства, составляющей стержень социальной политики, с подачи не государства, а других субъектов общественных отношений, отражается и в видении социальной политики отечественными специалистами. Так, Н. А. Волгин пишет о том, что

«субъектами социальной политики в гражданском, демократическом обществе являются все без исключения элементы общественной структуры – и граждане, и социальные группы, общности, и целые большие классы населения (крупные частные предприниматели, наемные работники, мелкие предприниматели, средний класс, собственники). Именно они (элементы социальной структуры) являются носителями интересов и целей общества». Данным автором различаются первичные субъекты социальной политики – та часть субъектов социальной политики, которые являются реальными элементами социальной структуры общества (социальными группами, классами, общностями, слоями населения, гражданами), т.е. носителями своих собственных социальных интересов, и вторичные (производные) субъекты социальной политики – те, которые представляют интересы первичных субъектов во взаимодействиях и являются субъектами-представителями в социальной политике [17]. Именно такой подход – понимание интересов личности в качестве движущей силы развития государственности (социологический подход) – использовался и немецкими юристами в XIX веке.

Начало XIX в. для Германии было ознаменовано изменением способа производства, повлекшим отмену монополий цехов и изменение социальной структуры общества, а также победой Наполеона в войне с Пруссией в 1806 г., которая принесла с собой выросшее чувство национального единства, тенденцию к политическому единству; наметилась также тенденция к созданию единого правового пространства (Гражданский Кодекс Наполеона). Отмена крепостного права, которая произошла в 1808 г., и разрушение цехов в 1810 г. дали лично свободного трудящегося, который боролся за улучшение условий жизни и свою безопасность. Огромное влияние на общественное мнение оказывали работы Гегеля, обозначившие связь личности и общества посредством труда; в это период начала формироваться теория трудового общества, подхваченная затем Марксом.

Результатом французского вторжения стала Конституция Вестфальского королевства. По условиям Тильзитского договора Пруссия лишилась половины своих владений. На территории земель между Рейном и Эльбой, ранее принадлежавших Пруссии, было образовано королевство Вестфальское во главе с братом Наполеона Иеронимом [18]. Это королевство вошло в Рейнский союз и, несмотря на краткий период своего существования (1807 – 1813 гг.), имело, как отмечает В. В. Кизяковский, огромное значение для всеобщего конституционного развития Германии [19]. Большое значение для дальнейшего развития немецкого конституционализма и принципов и практик социального государства имела Конституция Вестфальского королевства. Она была создана по образцу Французской, главное внимание в ней уделялось особе монарха; предусматривалось народное собрание, через которое народ исполнял своё участие в государственной власти и которому

Конституция отводила скромную роль – обсуждать и принимать законы, предлагаемые правительством. С оговорками было провозглашено равенство всех перед законом (условие реализации человеком своих прав и свобод как элемент социальной государственности – *Чильк.*). Упразднились дворянские привилегии, проводилось равномерное (в соответствии с размером имущества) обложение налогом. Как пишет В. В. Кизяковский, строй, провозглашенный в Конституции, получил в немецкой исторической литературе название «мнимый парламентаризм», но, тем не менее, многие положения этой конституции были переняты впоследствии конституциями других германских государств [20].

Развитие конституционализма в Германии на наш взгляд можно назвать одной из важнейших характеристик её государственности в качестве социальной. Принцип формального равенства, фиксация в Конституции права народного представительства выступили ориентиром дальнейшего развития конституционализма, а вместе с ним всей правовой системы Германии.

Конституция была конструктивным итогом Великой Французской буржуазной революции; другой же стороной медали во Франции было свержение монархии, политического порядка и слом всей хозяйственной жизни, привычной людям. Для большинства немцев на момент начала XIX в. сама революция была неприемлема. Полицейское государство Пруссии XVIII в. сформировало общество законопослушных граждан. Теория государства и права стала искать пути развития теории и практики государственного управления с сохранением принципа монархической власти в качестве стержня существования, но с приспособлением этого принципа к практическим запросам общественного развития – так появилась историческая школа права.

Будучи в отдельных вопросах согласными с контрактнистами (например, в вопросе создания государства на договорной основе, в вопросе оценки личности как приоритетной цели государства), представители исторической школы права (Гуго, Савиньи, Пухта) шли в критике дальше: они сравнивали право с языком, свойственным одному народу, одной национальной общности. Право не дается сверху правителями, а формируется, рождается снизу, являясь результатом проявления народного духа. Это длительный процесс, требующий внимания и последовательного стремления к цели (обеспечение прав и свобод человека) всех общественных и государственных институтов.

Законодатель должен не ломать существующий общественный и политический порядок, а выявлять особенности национального права и согласовывать их с поставленными перед государством целями. Так в первой половине XIX в. зарождается концепция правовой политики – процесса согласования интересов общества и целей государства и оформления этих интересов, «умещенных» в рамки государственных целей, в виде позитивного закона.

Уже в Энциклопедии права Г. Ф. Пухты можно выделить все характерные для этой концепции элементы.

Следующим представителем направления развития политико-правовой мысли к концу XIX в., оформившегося в юридическую социологию, был Р. Йеринг. Начав своё осмысление существа права и его значения для общества с позиций, свойственных исторической школе права, он приходит к социологическому правопониманию и к обозначению отдельной личности в качестве движущей силы политики. В итоге, правовая политика как теоретическая категория, как концепция утвердилась на теоретическом уровне на рубеже XIX-XX вв. в работах Л. И. Петражицкого, Р. Штамллера. Институционально (на практическом уровне) правовая политика утверждалась как раз в сфере социальной политики (одного из её видов) представителей рабочего класса, начиная с середины XIX в. Политизация рабочего движения (образование в 60-х гг. немецкой социал-демократической партии) была одним из этапов правовой политики. К концу XIX в. в Германии были созданы учреждения¹, прямым назначением которых было выявление интересов населения и разработка предложений по способу согласования существующих интересов государства как целого и интересов отдельных социальных групп.

Таким образом, социальная политика понимается как деятельность множества субъектов (институтов) по созданию условий для воспроизводства человеческого капитала (цель государства) на базе признания государством естественных прав и свобод личности (основание социальной политики социального государства). С позиций социологического типа правопонимания, социальная политика всегда является правовой. Социальная правовая политика как систематическая, целенаправленная, стратегическая деятельность стала возможна только с момента изменения общественного сознания, в котором укоренилась мысль о значимости отдельного человека для общества и о связи человека и общества посредством труда (теории Дж. Локка, Г. В. Ф. Гегеля, К. Маркса).

Литература:

1. Институт общественного блага, Франкфурт на Майне, с 1892 г.; Социальный музей в Гессен-Нассау; Бюро социальной политики, Берлин, с 1904 г.
2. Butterwegge C. Krise und Zukunft des Sozialstaates. 3., erweiterte Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften. С.12.
3. Там же, с.12.

¹ Институт общественного блага, Франкфурт на Майне, с 1892 г.; Социальный музей в Гессен-Нассау; Бюро социальной политики, Берлин, с 1904 г.

4. Sozialpolitik und soziale Lage in der Bundesrepublik Deutschland/Gerhard Bäcker... Köln: Bund – Verl. Arbeit – Einkommen – Qualifikation. – 2., grundlegend überarb. U. erw. Aufl. С.25.
5. Kauffmann F. - X. Sozialpolitisches Denken, Die deutsche Tradition. Frankfurt am Mein, 2003. С.168.
6. См. напр. Макашева Г. Государственное регулирование благосостояния населения: эволюция подходов//Проблемы теории и практики управления. 2011. №11.
7. Lexikon der Politik / hrsg. von Dieter Nohlen. - München : Beck ISBN 3-406-36904-9 NE: Nohlen, Dieter [Hrsg.]. Bd. 1. Politische Theorien / hrsg. von Dieter Nohlen und Rainer-Olaf Schultze. С.49.
8. См.: Geschichte der sozialen Ideen in Deutschland: Sozialismus – Katholische Soziallehre – Protestantische Sozialethik; ein Handbuch/Walter Euchner...Hrsg. Von Helga Grebing. – 1. Aufl., - Essen: Klartext - Verl., 2000.
9. Штаммлер Р. Хозяйство и право с точки зрения материалистического понимания истории. Пер. со 2-го нем. изд. под ред. и с вступит. статьёй И.А. Давыдова. Т.1. Спб.: Книгоиздательство «Начало», 1907. С.30.
10. Калашников С. В. Социальная политика социального государства: эволюция теории и практики: диссертация докт. экон. наук. М., 2003. С.42.
11. Штайнер У. Социальное государство без социальных прав: реальная ситуация важнее обещаний и деклараций//Сравнительное конституционное обозрение. 2010. №4. С.119.
12. Там же.
13. Sozialpolitik und soziale Lage in der Bundesrepublik Deutschland/Gerhard Bäcker... Köln: Bund – Verl. Arbeit – Einkommen – Qualifikation. – 2., grundlegend überarb. U. erw. Aufl. С.30.
14. Gesellschaft und Staat. Lexikon der Politik/Drechler H., Hiligen W., Neumann F. (hrsg.). 9., neubearb. U. erw. Auflage. Сс.761 – 763.
15. Храпцов А. Ф. Социальное государство: Россия и европейский опыт: автореф. дис. докт. полит. наук. – М., 2007. с.8, 18.
16. Gesellschaft und Staat. Lexikon der Politik/Drechler H., Hiligen W., Neumann F. (hrsg.). 9., neubearb. U. erw. Auflage. Сс.761 – 763.
17. Штайнер У. Указ. соч., с.124, 125.
18. Государственная и муниципальная социальная политика. Курс лекций: учебное пособие/коллектив авторов; под общ. ред. Н. А. Волгина. – М.: КНОРУС, 2011. с.11.
19. Баев В. Г. Генезис и развитие германского конституционализма в начале XIX – первой трети XX вв.: диссер. докт.юрид. наук. – М., 2008. с.180.

20. Кизяковский В. В. К проблеме становления конституционализма в Германии (первая половина XIX в.)//Методология историко-правовых исследований. Москва, Институт государства и права АН СССР, 1980. С. 118.
21. Там же, с.119.

Шершнева Е.Л. (Санкт-Петербург)

**Связь между социальной защитой и квалификацией: к проблеме дефицита
квалифицированных рабочих**

Социальная защита работника – законодательная защита занятости, защита в период безработицы, коллективные переговоры с участием профсоюзов – трактуется как положительно так и отрицательно. Так, экономисты неоклассического направления полагают, что законодательная защита занятости и профсоюзная активность ведут к повышению уровня безработицы, так как лишают рынок труда необходимой гибкости. Продолжительная и щедрая защита в период безработицы, по их мнению, снижает стимулы к труду. Представители индустриальной социологии, напротив, настаивают на необходимости социальной защиты ввиду асимметрии распределения власти между трудом и капиталом. Следуя Поланьи, социологи также рассматривают труд как фиктивный товар, который не может быть полностью подчинен рыночным силам, игре спроса и предложения.

В последнее время появились новые аргументы в пользу социальной защиты работников. Их развивают представители политической экономии в рамках теории вариантов капитализма. Особенность этого подхода состоит в том, что подчеркиваются экономические функции институтов социальной защиты. Показывается, что институты, обеспечивающие защиту труда, одновременно вносят важный вклад в эффективное функционирование рынков труда. Они обеспечивают стимулы для инвестиций в профессиональное обучение, способствуют постоянному воспроизводству высококвалифицированной рабочей силы.

Используя аргументы теории вариантов капитализма и данные эмпирического исследования, мы попытаемся обосновать тезис, согласно которому дефицит квалифицированных рабочих на российском рынке труда обусловлен, в первую очередь, низким уровнем социальной защиты.

Согласно теории вариантов капитализма, связь между социальной защитой и квалификацией обусловлена тем, что определенные системы социальной защиты влияют на

склонность индивидов инвестировать в определенную квалификацию, которая, в свою очередь, определяет квалификационный профиль национальной экономики в целом. Инвестиции в квалификацию с отраслевой и внутрифирменной спецификой являются для работников более рискованными, чем инвестиции в общую квалификацию, так как первые две имеют более узкое применение, ограничивают трудовую мобильность и делают работника более уязвимым на рынке труда. Поэтому для поддержания такого рода инвестиций необходимы дополнительные институциональные гарантии занятости и дохода. Снизить вероятность увольнения по произволу или сокращения работника в период экономического спада призван высокий уровень законодательной защиты занятости [1]. В число гарантий входит также продолжительная выплата щедрого пособия по безработице, позволяющая заниматься поиском работы, соответствующей приобретенной квалификации [2].

Исследователи особо подчеркивают значение профсоюзов в соблюдении интересов квалифицированных рабочих. В первую очередь, это касается установления заработной платы на уровне, обеспечивающем отдачу от вложений в специфическое обучение. Кроме того, в центре внимания профсоюзов на профессиональных рынках труда должно быть содержание обучения и его сертификация, облегчающая мобильность в пределах отрасли [3]; на внутренних рынках труда – защита занятости и внутрифирменное карьерное продвижение [4].

Теория предсказывает, что в случае слабой системы социальной защиты лучшим страхованием от рисков на рынке труда для работников являются инвестиции в общее, а не специфическое образование. Соответственно, спрос на обучение сместится в пользу общей квалификации. При этом на рынке труда будет ощущаться дефицит работников, обладающих высокой долей специфических знаний и умений.

Мы применили приведенный выше теоретический подход к анализу причин дефицита высококвалифицированных рабочих–станочников. Материал для анализа был получен в ходе исследования, проведенного в 2008 году на 3-х предприятиях Санкт-Петербурга, находящихся в частной собственности. Используя метод глубинного интервью, мы опросили 25 человек – это рабочие, руководители цехов, работники кадровых служб.

В ходе исследования нас интересовал, в первую очередь, спрос на обучение со стороны рабочих в зависимости от уровня квалификации а также в зависимости от удельного веса общих и специфических знаний и умений. Сравнивались 2 группы рабочих: это рабочие высшей квалификации в области механической металлообработки (расточники, токари, шлифовщики), с одной стороны, и слесари 2-3 разряда – с другой. Мы рассматривали спрос на обучение во взаимосвязи с институтами социальной защиты. Спрос на рабочих из обеих

групп, по словам работников кадровых служб, превышал предложение на рынке труда Санкт-Петербурга, но особенно дефицитными были высококвалифицированные рабочие-станочники.

Начнем с первой группы. В ходе исследования были выяснены особенности профессиональной подготовки высококвалифицированных рабочих-станочников. По словам рабочих, теоретическое образование, полученное в учебном заведении, обязательно должно быть дополнено длительным практическим обучением на рабочем месте. Рабочие даже называли цифру в 10-15 лет. Именно столько нужно, по их мнению, чтобы чувствовать себя совершенно уверенно. Выяснилось также, что для работников этой категории характерна, как правило, внутриотраслевая и внутрифирменная специализация, связанная с особенностью продукции, оборудования, используемых материалов. Исключения составляют лишь некоторые участки, где требуются более универсальные навыки, например в инструментальном цехе.

Два из трех исследуемых нами предприятий нуждались в рабочих высокой квалификации. Оба предприятия предлагали обучение. Одно из них (назовем его «А»), крупное по размеру, развернуло обучение сразу по нескольким направлениям. Во-первых, предприятие наладило тесное сотрудничество с профессиональным училищем, включая финансовую поддержку, разработку учебного плана, прохождение практики на предприятии. Во-вторых, организовало собственную учебную базу, где рабочие проходят обучение в форме ученичества. В-третьих, ввело непрерывное обучение, включая передачу опыта через наставников, совмещение профессий и ротацию кадров. Организацией обучения занимается специальный отдел. Продолжительное обучение на предприятии включает значительную специфическую составляющую.

Однако, спрос на обучение значительно ниже предложения. Окончив училище, рабочие не хотят специализироваться в рамках предприятия и связывать себя обязательствами. Большинство выпускников устраивается на завод, чтобы получить первоначальный опыт работы, повысить квалификацию и через год уволиться. «Если рабочий проработал на заводе менее года, то риск его увольнения очень высок. Если он преодолевает этот рубеж, то, скорее всего, он уже не уйдет». (Начальник отдела кадров). Т.о. если рабочий задерживается на предприятии больше года, это означает, что он принял решение продолжить специфическое обучение в рамках предприятия. По словам начальника бюро по организации труда одного из цехов, из 20 выпускников, пришедших на завод, через год осталось только 2 человека (т.е. 10%).¹

¹ По предприятию «А» использованы материалы дипломной работы студентки факультета социологии СПбГУ Радюк Е.М., выполненной под руководством автора.

Другое предприятие (назовем его «Б»), среднее по размеру, также предлагает многолетнее обучение, в данном случае – на рабочем месте под руководством наставника. Но в отличие от крупного предприятия, случаи обучения единичны. Решение об обучении принимается индивидуально в отношении каждого конкретного рабочего. Начальник цеха обсуждает с владельцем предприятия характеристику молодого человека и возможные затраты на обучение. Проблема, с которой сталкивается среднее предприятие, та же, что и на крупном – отсутствие спроса на обучение. В молодого человека вкладывают средства, а он отказывается от обучения на какой-то его стадии и переходит в совершенно иную сферу деятельности. Начальник цеха упомянул целую серию неудачных попыток обучить и закрепить молодого рабочего.

Возможно, спрос на обучение зависит от того, кто его оплачивает – работодатель или работник? На предприятии «Б» львиную долю затрат на обучение работодатель берет на себя. Зарботная плата молодых рабочих, по словам начальника цеха, искусственно завышается, чтобы удержать их и закрепить – «Толку от него еще никакого нет, вкладываем в него деньги авансом». Но это не ведет к повышению спроса на обучение.

И начальники цехов, и работники кадровых служб говорят об острейшей нехватке высококвалифицированных станочников на рынке труда. Неоклассическая экономическая теория предсказывает, что дефицит работников определенной специальности и квалификации должен вести к росту заработных плат и, соответственно, к росту спроса на обучение по данной специальности. Почему же в данном случае спрос на обучение находится на низком уровне? Для ответа на этот вопрос взглянем на ситуацию на этом сегменте рынка труда глазами рабочих. Мы подробно беседовали на эту тему с группой рабочих из пяти человек, работающих на предприятии «Б». Важно добавить, что по словам начальника цеха, это рабочие очень высокой квалификации в области механической металлообработки, находящиеся на пике производительности (возраст 35-50 лет), дисциплинированные, непьющие, активные, с высокой мотивацией; некоторые из них имеют высшее образование.

Все рабочие говорили о том, что заработная плата, предлагаемая на рынке труда, не соответствует их высокой квалификации. Но как складывается представление о справедливой заработной плате? Какая группа служит в данном случае референтной? В ходе интервью рабочие упомянули три позиции: охранник с оплатой в 16 тыс. руб., работник Макдональдса с оплатой в 17 тыс. руб. и оператор станка с ЧПУ. Итак, в референтную группу входят неквалифицированные рабочие, не прошедшие обучения. Зарботная плата у них, как правило, ниже, чем у квалифицированных рабочих, но разница кажется последним

несправедливо маленькой. Мы можем добавить от себя, что она не оправдывает расходы на обучение.

Начальник цеха следит за ситуацией на рынке труда, за динамикой заработных плат. Средняя заработная плата в данном сегменте такова, по его мнению, что не может привлечь молодых людей. Если же предприятие, предлагает заработную плату выше средней, то на нем, как правило, применяют черные схемы.

На первый взгляд кажется, что рабочие, о которых идет речь, имеют силу в переговорном процессе с работодателем и могут диктовать ему свои условия, во-первых, в силу дефицитности квалификации, и во-вторых, из-за ее специфичности в отношении фирмы. Ясно, что они более продуктивны и представляют для работодателя большую ценность, чем любой другой потенциальный работник с рынка труда, не знакомый с внутренней спецификой. На деле, однако, оказывается, что высокая, но специфическая квалификация в российских условиях – это скорее источник слабости, чем силы. Она ставит работника в полную зависимость от работодателя. Страх потерять работу очень велик. Почему?

Во-первых, как отметил начальник цеха, сегмент рынка труда для данной категории рабочих очень узкий. Во-вторых, их мобильность изначально ограничена специфичностью квалификации. Вот, что сами рабочие об этом говорят: «Будь рабочий 6-ого разряда, он на другое производство перейдет, ему опять надо будет учиться, привыкать к этой специфике, к этому оборудованию ... Не бывает так, что у меня 6-ой разряд, я приду и сразу начну работать ... Человеку надо адаптироваться, найти инструмент». Поясняет: «У каждого есть своя тумбочка, в которой находится инструмент. И чтобы там что-то скопилось, какой-то промежуток времени должен быть. Вот этот промежуток времени - он самый болезненный. Если бы это был четко отработанный техпроцесс, когда одна и та же деталь годами идет, то там конечно уже записано в техпроцессе, что есть конкретный инструмент, и он никогда не меняется (что характерно для работ низкой и средней квалификации – Е.Ш.). А у нас происходит постоянный подбор инструментов, подбирают режимы, и технология постоянно меняется». (Высококвалифицированный рабочий).

Кроме того, мобильность высококвалифицированного рабочего ограничена тем, что его квалификация не подтверждена общепризнанным сертификатом. Доверия к сертификатам, выдаваемым предприятиями, нет, и взаимное признание сертификатов отсутствует. Высокая квалификация рабочего отражается лишь в репутации, которую он приобрел в конкретной фирме, и эту репутацию нельзя «перенести» на новое место работы. «Вам ткнут испытательным сроком в лицо, а это унижительно для великих людей». (Высококвалифицированный рабочий).

Казалось бы, в чем проблема? Если человек обладает квалификацией, он докажет это в течение испытательного срока. Однако, здесь есть свои сложности. Испытательный срок совпадает с периодом адаптации. Необходимо понять тонкости, нюансы, которые важны именно в силу сложности задач, которые решает рабочий высокой квалификации. Как уже говорилось выше, у него нет необходимого инструмента. Кроме того, новичку достается старое оборудование.

Чисто технические сложности дополняют проблемы социального характера. Для квалифицированного рабочего важно занять подходящее место в социальной иерархии предприятия. На прежнем месте он пользовался уважением, его называли по имени отчеству. При смене места работы он все это разом теряет, и ему нужно завоевывать социальное положение с нуля.

Страх потерять работу, к которой рабочий привязан полученной специфической квалификацией, делает его сговорчивым. Этот же страх становится препятствием к солидарным действиям. «Сменить место работы – это огромный стресс для человека ... Поэтому когда говорят, что вы можете мол отстаивать свои права – это полная чушь. Если ты будешь отстаивать свои права, то ты на этом месте долго не удержишься». (Высококвалифицированный рабочий). «Я думаю, что сила в переговорном процессе у нас есть. Но наша слабость в том, что мы не солидарны друг с другом. При любой солидарности есть зачинщик... И зачинщику будет несдобровать, когда его найдут. А потеря рабочего места чревата ... вся семья обречена. Поэтому страшно высказывать свое мнение. Каждый должен рассчитывать только на свои собственные силы». (Высококвалифицированный рабочий).

Итак, оказывается, что нелояльного рабочего легко уволить. Это уже вопрос законодательной защиты занятости. Знакомство с гл. 13 и гл. 58 Трудового Кодекса РФ позволяет делать вывод о том, что работники серьезно защищены от увольнения по произволу. Но существует распространенный способ обхода трудового законодательства. «Зарплата у нас устроена таким образом, что есть постоянная часть и есть переменная. Это было в свое время введено руководством, чтобы легко и безболезненно сокращать штаты, с одной стороны, с другой стороны – посадить людей на крючок. Человека сажали на голый оклад, и он понимал, что у него будущего на этом предприятии нет. И он добровольно писал заявление об уходе. Его никто не выгонял, потому что может обратиться в суд, или еще чего-нибудь». (Начальник цеха).

Пособие по безработице в России не может застраховать высококвалифицированного рабочего от стремительного падения дохода или от вынужденного скоропалительного устройства «на любое место». Хотя пособие и выплачивается продолжительное время (до 24

месяцев), но фактически оно не может обеспечить семью средствами к существованию (на момент опроса минимальный размер пособия составлял 770 руб., максимальный – 3080 руб.; с 2009 по 2013 год минимальный размер был установлен на уровне 850 руб., максимальный – 4900 руб.). Понятие же «подходящей работы», на которую обязан трудоустроиться получающий пособие, ориентирует на размер предыдущей заработной платы в сумме, не превышающей прожиточный минимум.

Защита занятости и защита на случай безработицы призваны обеспечить гарантию стабильности дохода на протяжении трудовой карьеры. Но проблема рабочих заключается не только в угрозе стабильности дохода, но и в относительно низком заработке. Индивидуальный торг не очень эффективен из-за ограниченной мобильности рабочего. С другой стороны, как следует из высказываний рабочих, социальная незащищенность предупреждает солидарные действия и препятствует становлению профсоюзов.

Рассмотрим для сравнения рабочих низкой квалификации. В нашем исследовании эту группу представляют слесари 2-3 разряда, работающие на предприятии «С», где они составляют большинство рабочей силы.

Беседуя с рабочими низкой квалификации, мы выяснили, что в отличие от высококвалифицированных рабочих они не идентифицируют себя с определенной профессией. При этом они всегда готовы освоить новую. Так что у каждого из них «специальностей много накопилось». Работу они меняют часто. Конечно, на стадии обучения рабочий получает меньше, чем его опытный коллега, т.е. он частично оплачивает обучение. Но обучение носит общий характер, длится месяцы, а не годы, размер вложений гораздо меньше. Вложения в общее обучение позволяют повысить мобильность и гибкое приспособления к рынку, что поддерживает спрос на обучение. Солидарность и коллективные переговоры здесь также отсутствуют. Но рабочие могут улучшить свое положение меняя работу. В российской структуре занятости преобладают рабочие места средней и низкой квалификации. Поэтому малоквалифицированный рабочий может предложить свой труд на очень широком сегменте рынка.

В 2008 году, когда проводилось исследование, ситуация на рынке труда Санкт-Петербурга явно складывалась в пользу малоквалифицированных рабочих. По словам начальника отдела кадров «все друг у друга рабочих переманивают». Начальник одного из участков признался: «У меня заработная плата не повышалась два года. Для рабочих же (малоквалифицированных – Е. Ш.) на рынке заработная плата повышается галопом».

Экономические исследования показывают отрицательную отдачу от специфического стажа на российском рынке труда и положительную отдачу от трудовой мобильности [5]. В качестве причины так называемого «штрафа» за специфичность экономисты, следуя логике

неоклассической теории, называют отсутствие спроса на специфический человеческий капитал со стороны работодателей. Мы же считаем, что причина кроется в системе социальной защиты труда в России, при которой единственным защитным инструментом работника является возможность сменить работодателя, мобильность и гибкость. И именно этого инструмента как раз лишены работники с высокой долей специфической составляющей в человеческом капитале. На примере высококвалифицированных рабочих-станочников мы видим, что, с одной стороны, спрос на них намного превышает предложение, с другой – следствием их незащищенности является отсутствие стимулов для многолетнего специфического обучения, что ведет к недостатку спроса на специфическое обучение со стороны молодых рабочих.

Литература:

1. Estevez-Abe M., Iversen T., Soskice D. Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State / Hall P., Soskice D. (eds.) Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press, 2001. P. 150.
2. Estevez-Abe M., Iversen T., Soskice D. Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State / Hall P., Soskice D. (eds.) Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press, 2001. P. 150, 152.
3. Soskice D. Reconciling Markets and Institutions: The German Apprenticeship System / Lynch L. M., (ed.) Training and the Private Sector: International Comparisons. Chicago: The University of Chicago Press, 1994. P. 25-60.
4. Аоки М. Фирма в японской экономике. СПб: Лениздат, 1995.
5. Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России // Препринт WP15/2007/01. М.: ГУ ВШЭ, 2007.

Раздел 5.

МОЛОДЕЖЬ И ТРУД

Атласова М.М. (Якутск)

Формы приобщения детей к труду взрослых

В переломный исторический момент, как только человек связал свою жизнь с трудом, трудовой деятельностью, он постепенно стал освобождаться от господства внешней среды, особенно природной. Мы соглашаемся с утвержденем известного философа XIX в. Фридриха Энгельса о том, что «...труд создал самого человека» [1]. Именно труд становится основным источником материального и духовного богатства общества. С освоением процесса труда у человека появились и другие заботы, интересы и предпочтения. В свободное от работы время люди традиционно устраивали спортивные игры, состязаясь в том, кто выше, быстрее, смелее других. Постепенно появляются часы отдыха от работы, когда можно было развивать другие свои таланты.

Каждый народ старался приобщить свое новое поколение к труду. Именно в нем он (народ) видел источник радости, удовольствия. Наряду с трудовыми навыками старались воспитывать и нравственные качества. Известный академик, этнопедагог Г.Н. Волков замечает, что приоритетным направлением воспитания является следом за нравственно-трудовым умственное воспитание ребенка. В своей книге "Педагогика любви" автор приводит различные примеры из народной жизни. К примеру, он сообщает о том, что в древности пока взрослые трудились, дети отгадывали загадки. Родители таким образом упражняли умственные способности своих чад. Пока малыши были заняты отгадыванием, родители успевали заготовить сено, строить шалаши, собирать грибы и ягоды, да и заканчивали другие хозяйственные дела. А дети все это время наблюдали за работой взрослых и не мешали родителям; они лишь время от времени отвлекали их, чтоб получить правильный ответ при разгадывании. Таким образом, появились и первые загадки о солнце и луне, озерах и травах [2].

Постепенно труд становился не только самым ценным в жизни человека, но и основой воспитания личности, обязанностью каждого члена общества.

Труд связан с деятельностью, творчеством. Как утверждает психологическая наука, у человека, прежде чем он активно что-то начнет делать, в мозгу появляется идея, то есть еще до деятельности возникает план действий в будущей деятельности; появляется мотив,

почему надо это делать, который подкрепляется целью и потребностью человека. Продуктом деятельности отдельного человека обычно пользуются и другие члены общества. Человек то, что делает, делает не только для себя, а для всех, обогащая материальные и духовные ценности определенного общества. Человечество накапливает и приумножает таким образом фундамент для продолжения рода, сохранения жизни на земле. Каждый, кто трудится, становится личностью, одновременно утверждает себя в мире. При выполнении своей деятельности человек встречает такие препятствия, как нормы и правила действий в обществе, в отдельных случаях и запреты.

Активный, деятельностный лидер преобразует себя и мир. Трудовая деятельность изменяет самого человека в лучшую сторону, повышает его самооценку; человек становится полезным для общества, его труд ценят другие. Таким социальным статусом человек дорожит и гордится результатом своего труда, в будущем стремится быть полезным своему народу и Отечеству. Итог работы вливается в материальные блага других, в целом общества.

Вид человеческой деятельности многообразен. Он подразделяется и по периодам жизни человека, усложняясь поэтапно. На раннем этапе воспитания и развития личности ребенка применяется в основном игра, она становится ведущей деятельностью в детстве.

Игра – это один из важнейших видов человеческой деятельности, она играет исключительную роль в формировании личности, особенно в детские годы. По заключению Г.В. Плеханова, источниками детских игр являются труд и общественная деятельность человека [3].

В детских играх народов Якутии получили отражение охотничий и рыболовецкий промыслы, оленеводство, коневодство. Недаром известный писатель А.М. Горький подчеркивал, что «игра есть путь детей к познанию мира, в котором они живут и который призваны изменить» [4].

Мы рассматриваем народные игры как вид национальной культуры и как вид человеческой деятельности. По справедливому замечанию доктора педагогических наук, профессора, академика А.А. Шадринной, якутские народные игры раскрывают национальную культуру и быт якутского народа в прошлом и настоящем, отражают условия жизни и труда, его национальный характер [5]. Введение национальных игр в жизнедеятельность детей является одним из путей приобщения их к материальной и духовной культуре народа, также и знакомства с трудовыми навыками, которые пригодятся для жизни на Севере. В них соединены театр и гимнастика, отражаются народные мечты, стремления. В них находим не только действия тружеников, движения пернатых и зверей, но и борьбу человека с суровой стихией за право существования. В условиях северного края человеку в каждодневном

общении с природой, в борьбе с ее стихийными силами жизненно важны умения быстро сориентироваться и принимать меры в различных ситуациях.

Подвижные игры народов Якутии, которые нынче отнесены к национальным видам спорта, воспитывают именно эти качества. Одновременно они развивают силу, вырабатывают быстроту, ловкость, выносливость, настойчивость, координируют движения, формируют точные реакции на изменения. Так, при участии в хапсагае (якутский вид вольной борьбы) необходимы не столько сила, сколько ловкость, находчивость, реакция.

У малочисленных народов Севера России самыми распространенными видами детских игрушек являются «пактурэвкээн» (игрушечный арбалет), «бэркээкээн (самострел), «оркан» (олень из дерева), «бэйкээн» (кукла из тряпок и шерсти), а также игрушечные сумки, нарты, седла, арканы и т.д. Все эти маленькие «макетки» игрушек и обиходных вещей учитывали стремление детей подражать занятиям взрослых. По этому поводу Г.Н. Волков писал: «Красота игр и досуга тесно связана с красотой труда, ибо многие детские игры перерастают в труд... Во многих детских играх есть элементы подражания труду взрослых...» [6].

В детстве игровая среда становится основной для дальнейшего восприятия мира в целом. Через призму игры дети накапливают знания о труде взрослых, играя, проходят ознакомление с первоначальными трудовыми процессами. К примеру, дояры и доярки прежде, чем доить коров, уходят искать этих животных; они могут идти по лесу, полянам, возможно, через горы и долины несколько десятков километров. Затем нужно загонять коров в хотон (постройки, помещения), где каждой выделено специальное место. Далее, к этому месту заранее доставляется сено или кормовые отруби для кормления домашнего скота, чтобы корова давала больше молока. До и после доения следует «общаться» с коровами: приласкать, устраивать доброжелательные отношения. Все эти процессы дети имитируют, пока играют в «Бабушкины коровы», «Дедушкин бык», «Наш теленок». Детская игра-имитация процесса труда взрослых развивает речь детей, наполняя их лексикон.

С годами детские игровые умения превращаются в привычки. Дети растут людьми, понимающими и уважающими нелегкий труд взрослых. Хотя повзрослев, не все дети будут следовать за трудовыми подвигами своих родителей.

Положительный результат для дальнейшего ознакомления с краем, видами трудовой деятельности в условиях Севера достигается участием детей в школьной этнографической экспедиции, где устанавливается дружба с местными жителями. Такая обстановка требует знания особенностей национальной психологии жителей, их быта, трудовых знаний и навыков, традиций.

Участвуя в процессе экспедиции, мы убедились в том, что взрослый, находящийся в ее составе, должен знать то, что изучают школьники. И рационально то, когда он направляет

некоторых детей, обращая их внимание, незаметно для других детей, на более глубокое исследование вопроса. Некоторые из них по итогам работы за день проводили потом с другими школьниками непринужденные беседы о труде взрослых, что несомненно способствовало активизации работы экспедиции в целом.

Во время экспедиции учащиеся делают личные наблюдения за повседневной трудовой жизнью населения, они беседуют с местными жителями, записывают распорядок дня чумработницы (обычно в стадах чумработницей бывают женщины, которые готовят повседневную еду, шьют одежду для работы и ухода за оленями и т.д.); также подростки знакомятся с устным народным творчеством. Во время таких краеведческих походов ученики помимо выполнения прямых экспедиционных заданий обязательно включают в свою программу общественно полезную работу. Это связано с тем, что целесообразным является переход от созерцания и простейшего наблюдения к активному исследованию родного края, что включает в себя практическое участие исследователя в преобразовании жизни, в подъеме экономики, культуры края. Такой подход обеспечивает включенное наблюдение за изучаемым явлением. Чтобы глубоко осмыслить те или иные явления жизни, традиции быта, культуры и т.д., нужно самому хоть некоторое время жить этой жизнью. Участие в жизни, труде жителей, чьи культуру, быт изучает школьник, является своего рода социализацией его личности. В данном случае мы исходим из понимания социализации как результата межличностного ролевого общения в условиях определенной социокультурной среды [7]. В стадах обычно удобно работать детям в летнее время, то есть во время каникул.

Исходя из указанных положений, мы включили в программу экспериментальной работы и участие ребят в ходе экспедиции в трудовых делах жителей, и совместное проведение культурно-досуговых мероприятий. Такая совместная деятельность сближает ребят с местным населением, снимает психологический барьер отчужденности от деревень, который естественно возникает между незнакомыми людьми. Смысл девиза членов экспедиции для выполнения этой части программы высказан академиком А.Е. Ферсманом, который считает, что мы не можем просто гулять по раздолью нашей Родины, а должны быть участниками ее переустройства и творцами [8].

В целом, проводя опытно-экспериментальную работу по ознакомлению детей с трудом взрослых на севере, мы убедились в справедливости требования А.С. Макаренко: «Как можно больше требования к человеку, как можно больше уважения к нему» [9].

И проходим к следующим выводам:

- экспедиции дают возможность глубже увидеть народные корни трудовой деятельности.

В докладах учащихся отражается технология изготовления деревянных предметов

домашнего обихода, резьбы по дереву, металлу, изготовления украшений, национального шитья;

- знакомство с творчеством народных умельцев в процессе их деятельности способствует активному включению учащихся в занятия народным искусством. Уже во время экспедиций школьники обогащаются способами национального рукоделия, художественной орнаментовки деревянных и металлических изделий, практически овладевают техникой национального пения, танца и т.д.;
- активное изучение традиционной материальной культуры и трудовых умений способствует созданию школьных кооперативов по производству народного художественно-прикладного искусства, а также ученических ансамблей песни и танца народов республики.

Все это показывает большие возможности школьных экспедиций в деле приобщения школьников не только к национальной культуре, но и в ознакомлении их с будущей трудовой деятельностью. Другая сторона деятельности ученических экспедиций – эта последующая работа с собранным материалом, которая углубляет прикладные знания и умения подростков и помогает в правильном выборе будущей профессии.

Литература:

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 20 – 486 с.
2. Волков Г.Н. Педагогика любви. Избранные этнопедагогические сочинения. Т. 1-2. – М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС. 2002. – 460 с.
3. Плеханов Г.В. Соч. Т.14. – М.: Госиздат, 1925. – 384 с.
4. Горький М. Собр. соч. в 30 томах. – М.: ГИХЛ, 1953. Том 27. Статьи, доклады, речи, приветствия (1933--1936).
5. Шадрин А.А. Якутские народные игры. –Якутск: Изд-во ЯГУ, 1990. – С. 9-10.
6. Волков Г.Н. О традициях чувашского народа в эстетическом воспитании. Чебоксары: Чувашкнигоиздат, 1966. – С.60.
7. Гордин Л.Ю. Воспитание и социализация // Педагогика, 1991. № 2. – С.40.
8. Ферсман А.Е. Избранные труды. Том 7. – Москва, 1962. – 604 с.
9. Макаренко А.С. Лекции о воспитании детей. – Минск, 1978. – 96 с.

Стратегии поведения пермской молодежи на рынке труда

Переход к рыночной экономике потребовал от людей, занятых в системе производства сдвига в системе мышления, переоценки ценностей и новой системы оценок себя и окружающего мира, стратегий поведения на рынке труда, в том числе и в городах Пермского края¹. Рыночная экономика предлагает не ожидающий, а наступательный тип стратегии поведения личности. В сферу интересов современного молодого работника производства входят не только традиционные ценности (труд, хороший коллектив, материальные условия благосостояния, деньги, санитарно-гигиенические условия труда и др.), но и требования соответствия между мерой труда и мерой вознаграждения². В стратегиях поведения молодежи на рынке труда обозначена не столько ориентация на стабильность положения в обществе и в системе труда, сколько поиск высокооплачиваемой работы, наличие соцпакета, большие ожидания относительно возможности профессионального роста и карьеры. Трудовая мобильность подкрепляется условиями свободы в обществе. Она не сдерживается никакими конкретными противовесами социальной политики на местах, которые обеспечивали бы укорененность молодежи в малом городе. Данная объективная ситуация детерминирует поиск условий существования, нахождения применения сил и обретения смысла жизни, динамику передвижения из глубинки в областные города, из городов в столичные центры и за рубеж: туда, где есть развитие, в стратегиях молодежи.

¹ По мере индустриального развития Пермский край является одним из лидеров регионов России (электроэнергетика, выпуск легированных сталей, механообработка, нефтедобыча и нефтепереработка, наконец, сектор предприятий работающий с космическими проектами, разработка топлива для ракет. Сложилась сеть НИИ обслуживающих их. В выборке представлены группы молодежи со средним профессиональным, высшим и средним (школьным) образованием. Ощутим сдвиг к обществу потребления, в соответствии с присутствием крупных фрагментов глобализма в Перми и малых городах, – значительной долей занятых в сфере мелкого предпринимательства (торговли от торговли мобильными телефонами до автомобилей).

² В период с января по май 2013 года в городах Пермского края Е.Г. Ашихминым было проведено пилотажное социологическое исследование на тему: «Пермская молодежь на рынке труда», N = 300. По гендерному признаку группы респондентов представлены в равной степени- 50% мужчины (150 человек) и 50% женщины (150 человек). Была опрошена молодежь разного возраста: от 18 до 27 лет 1/3. Анализ полученных данных показывает преобладание в выборке респондентов в возрасте от 21 до 24 лет 2/3. В группах молодых респондентов, как среди мужчин, так и среди женщин преобладают холостые/незамужние. По уровню образования в выборке преобладают респонденты со средним профессиональным образованием 49%. Среднее образование отметили 21,7% опрошенных, а высшее и незаконченное высшее 29,3% респондентов. В соответствии с анализом полученных данных 79,7% респондентов попали в какой-либо из типов стратегий выбора места работы. В соответствие с индустриальной спецификой региона, выборка оптимально представляет структуру по происхождению и образовательную структуру, исходя из культурно-технического статуса региона. В основном выборка соответствует структуре занятости, половозрастным и поло-ролевым характеристикам занятых и безработных молодежным слоям региона.

Проблема стратегии поведения пермской молодежи на рынке труда имеет несколько аспектов (трудовые ценности, занятость и самозанятость, занятость типичная (полная) и атипичная (частичная), которые в той или иной мере освещаются в трудах российских и зарубежных ученых. Теоретическое рассмотрение отношения к труду, лежащего в основах стратегий поведения, стратегий жизни, было проведено в работах таких отечественных авторов, как А.Г. Здравомыслов, В.В. Левченко, Ю.М. Резник, Н.Ф. Наумова, А.А. Русалинова, М.А. Слюсарянский, В.В. Сыроватский, Б.Г.Тукумцев, Е.С. Шайдарова, В.А. Ядов З. Бауман, Бек У., Валлерстайн И. Исследованию поведенческих стратегий молодежи на российском рынке труда посвящены работы Е.Л. Омальченко, Т.Э. Петровой, Н.Н. Федотовой, А.Г. Эффендиева.

Объект исследования: молодежь малых городов Пермского края. Л.М. Макущенко дал характеристику трех типов малых городов в структуре Российского общества: местных центров, городов-спутников, городов – специализированных центров. Города пермского региона – преимущественно с крупными промышленными градообразующими предприятиями [1]. Предмет – стратегия поведения молодежных групп на рынке труда. Группы выделены нами по трем признакам: по отношению к содержанию труда, его характеру и жизненным ценностям. Основная проблема исследования – выявление факторов, определяющих содержание стратегий поведения молодежи на современном рынке труда. Выявление факторов, влияющих на установки, потребности, интересы и ценности личности, определяет содержание стратегии поведения молодежи на рынке труда. Стратегия не сводится лишь к выбору сферы занятости. На стратегию поведения на современном рынке труда оказывают влияние следующие факторы: 1. Половозрастная специфика молодежных групп; 2. Объективные факторы: типы производств в малых городах пермского региона; 3. Естественное противоречие объективного и субъективного фактора: с одной стороны, региональные потребности работодателей в квалифицированной рабочей силе, а, с другой стороны, – социально-профессиональная незрелость социального субъекта – молодежных когорт, вступающих в самостоятельную жизнь: их образовательного и квалификационного уровня.

Задачи исследования: определить совокупность установок на отношение к выбору молодежными группами поведенческих форм при найме на работу в малых городах Пермского края.

Основная проблема состоит не только в том, чтобы типологически выявить и описать группы молодежи, но и показать *влияние на реальность региона* стратегий поведения пермской молодежи на рынке труда, в частности, дать прогноз, определить возможные технологии управления социальным энергетическим потенциалом общества – молодежью.

Для преодоления дисбаланса на рынке труда необходимо дать многомерную картину стратегий поведения молодежи на пермском рынке труда.

Метод исследования: исходя из методики Р. Инглхарта, нами выделены типологические особенности стратегий поведения молодежи на современном рынке труда: во-первых, ориентации на профессионализм и, соответственно, ожидаемую возможность обретения благосостояния. Это составляет терминальные ценности молодежи. Во-вторых, ориентации на обретение благосостояния через неформальные связи, с меньшей долей ориентации на профессионализм, что обуславливает маргинальность ценности данной группы. В-третьих, ориентация на благосостояние без напряжения в профессиональной сфере, склонность к инструментальным ценностям, использование социальных связей. Три типа «стратегий поведения пермской молодежи на рынке труда»: 1) профессиональный тип; 2) маргинальный и 3) инструментальный.

Содержание. В поисках стратегии поведения пермской молодежи на рынке труда есть *ситуация ожиданий и ситуация возможностей*. Социально-экономические трансформации, происходящие в российском обществе, создают для многочисленных групп населения неблагоприятные условия, ставят под сомнение настоящее и будущее благополучие молодого поколения периода реформ, заставляют людей в корне менять привычный образ жизни и тип занятости, предполагает усвоение новых стратегий поведения для успешного трудоустройства. В ситуации свободного выбора молодой человек выбирает цели, соответствующие желаемым стандартам удовлетворения потребностей, а также *притязаниям*. Обычно люди соотносят свои притязания со средствами их осуществления, формируя тем самым личные стратегии поведения.

Личностные характеристики групп пермской молодежи, выбравших ту или иную стратегию на рынке труда. Относительно связи возраста и типа стратегии поведения, следует отметить преобладание во всех трех типах стратегий респондентов группы в возрасте 22 года; влияние оказало преобладание «инструментального» типа, именно он характеризует этот возрастной таксон. Группы молодежи «профессионального» типа составили 30,4%, респонденты смешанного типа 28,6%. Они несколько старше (23, 24 года).

Во всех представленных типологических группах по происхождению преобладают респонденты из семей технических специалистов и рабочих. Намного менее выражены представители из среды научных работников, а также из врачей, учителей. Представителей семей предпринимателей, творческих работников и служащих в выборке представлено не более 2-3%, это и характерно для социальной структуры малых (рабочих) городов Пермского региона.

Среди молодой когорты с высшим образованием полностью оказались представители, выделенного нами, «профессионального» типа. В свою очередь представители «инструментального» типа отмечают у себя вариант наличия лишь среднего образования. В целом же можно отметить, что респонденты «инструментального» и маргинального типа имеют в основном среднее-профессиональное образование, тогда как представители профессионального типа преобладают в группе с высшим и неоконченным высшим образованием.

По уровню дохода от 11 до 15 тысяч рублей в месяц выделена группа респондентов = 46,3 %, в половину меньшая группа = 24,7 % имеет уровень дохода от 16 до 20 тысяч рублей в месяц, а 16 % респондентов отметили наличие дохода более 20 тысяч рублей в месяц.

По оценке экономической ситуации исследуемых городов видно, что в подавляющем большинстве респонденты всех трех типов оценивают ее как плохую, либо дают нейтральную оценку. Наименьшее число опрошенных отмечает вариант «хорошая», и, наконец, около 20% респондентов в каждом из типов считают экономическую ситуацию критической.

Занятость в производственной сфере преобладает по всем типам «стратегий»; в следующем виде – маргинальном типе респондентов производственный труд имеет место у 81% состава группы, в «инструментальном» типе – 45,8%, в «профессиональном» типе – 30,4%. При этом парадокс состоит в том, что среди безработных преобладает именно профессиональный тип – 66,1%. При всех высоких характеристиках типа: и происхождения, ценностных ориентаций и наличии высшего образования, что же определяет малую долю занятости в труде: «запоздалое взросление»¹, жизнь за счет родителей [2], отсутствие работы по профилю образования, безработица, аномия или подготовка к миграции? На территории региона действует программа снижения напряженности на местном рынке труда. На её финансирование за 2009-2011 годы было выделено 8 млрд. руб. В рамках данной программы было создано около 90 тыс. рабочих мест и трудоустроено 96 тыс. безработных [3]. На данный момент количество заявок в краевом банке вакансий равно 50 тыс.

Анализируя «сферу занятости» респондентов можно дополнительно отметить следующие тенденции, что кроме занятости в производственной сфере, 16,7% опрошенных относящихся к маргинальному типу занято в медицинской и фармацевтической сфере, а 15% в сфере услуг и торговли.

Заметный сдвиг фиксируют данные об отношении к частному предпринимательству. Более 90 % опрошенных не считают себя готовыми к открытию собственного дела (это

¹ Н. Федотова выделяет пять типологических групп поведенческих стратегий молодежи на рынке труда: две пассивные рефлексивно-запаздывающая, умеренно-приспособительная и три активные - карьерная, инструментальная, криминальная. По материалам сетевого ресурса [http:// www.I-U.ru](http://www.I-U.ru)

действительно сильно контрастирует с почти эйфорическим настроем молодых людей начала 90-х, когда почти все выражали готовность открыть свое «дело»). Молодежь – группа всегда готовая к риску [4]. В этой связи интересен и еще один феномен: прочное положение молодежных возрастных когорт в сфере занятости, связанное с тем, что в большинстве своем молодежь выбирает госсектор для приложения своих трудовых навыков. Дело, вероятно, в том, что сложилась определенная негативная традиция существования частного предпринимательства, и теперь задача этого предпринимательства состоит не в том, чтобы расчистить себе место в экономической жизни страны, а в том, чтобы обеспечить свое стабильное существование – уцелеть. Поэтому, несмотря на более жесткую конкуренцию за рабочие места, менее конкурентоспособные молодые работники формируют заметную группу на частных предприятиях. Отмеченный же выше контраст свидетельствует о том, что частный предприниматель, как работодатель и молодой работник как носитель интеллекта и рабочей силы, «не нашли» друг друга. О том, что перспективы развития их отношений есть, говорит как отмеченный выше факт неготовности большинства к самостоятельному предпринимательству, так и то, что по данным исследований, перспективы улучшения своего материального положения молодежь в массе своей связывает с работой по найму в госсекторе (66,4%).

При анализе данных, для профессионального типа стратегии поведения молодежи на рынке труда выстраивается следующая цепочка ценностей: 75% респондентов основной ценностью отмечают высокий материальный достаток, далее следует свобода выбора жизненного пути 46,4%. Поиск призвания и завоевание уважения на работе, а также потребительская ценность «возможность купить то, что хочется» отмечают 39,9% респондентов. Наконец возможность повышения квалификации, как ценность, отмечают 25% респондентов данного типа.

Тенденция лестницы ценностей полностью применима и к маргинальному типу респондентов. Она повторяет очертания ценностей «профессионального» типа, с небольшой разницей в процентном соотношении, что дает незначительную дифференциацию для анализа озабоченности условиями существования и сравнения качества ценностных ориентаций.

Проблемы, связанные с трудоустройством молодежи, с одной стороны, объясняются дефицитом рабочей силы на шахтах и заводах региона: на дешевую оплату своего труда молодежь не соглашается, мотивируя тем, что выжить можно только на вдвое большую, чем предлагаемая работодателем десятитысячная зарплата. С другой стороны, налицо – дефицит рабочих мест на рынке труда. Поскольку идет сокращение объемов производств, в связи с этим предприятия стремятся сохранить «золотой запас» – квалифицированную рабочую

силу, молодежь на предприятия практически почти не принимают. На структуру общих социальных, объективных противоречий накладывается специфическое противоречие. Противоречия обусловлены несоответствием профессиональных качеств молодых людей требованиям, предъявляемым к ним современным рынком труда, а именно, работодатель с удовольствием берет на рабочие места не лиц, окончивших школу, а выпускников политехнического университета. Однако для будущих инженеров – это временная, промежуточная перспектива. Кроме того, структура и наличие свободных мест в экономике может не соответствовать профессиональным намерениям и ожиданиям молодежи. В реформируемом обществе нет соответствия между объемом и структурой выпуска специалистов учебными заведениями и структурой занятости по профилю образования.

Профессиональная дифференциация еще содержит следы «индустриального» модернизированного общества, однако структура уже несет на себе «следы» перестройки и реформ: это – пятая часть безработной молодежи; более шестой части занято в торговле и обслуживании, остальные – в необходимых обществу сферах: образования, здравоохранения, управления и минимальная часть занята в сфере сельского хозяйства.

Ценностные ориентации всех трех типов, представленных в исследовании, одинаковы. Относительно ценностных ориентаций были приведены следующие гипотезы:

Во-первых, приверженцы «профессионального» типа ориентированы на карьерный рост, повышение профессиональных навыков, на интерес к содержанию управленческого труда, нахождение своего призвания в работе и завоеванию уважения. Во-вторых, маргинальный тип стратегии поведения ориентирован на оптимальный климат коллектива, оптимальный уровень заработной платы, свободу в выборе жизненного пути, предполагает видимость «независимого решения своих проблем», ориентирован на общение и свободное время. В-третьих, «инструментальный» тип стратегий поведения ориентирован на потребление, получение высокого уровня заработной платы любыми средствами, использование знакомств и связей для быстрого карьерного роста, на освоение развлекательно-рекреативной среды малого города.

В результате анализа полученных данных оказалось, что первые два типа проявили меньшую ориентацию на ценности потребления; третий тип ориентирован исключительно на материальные ценности потребления. Группы составили следующие пропорции: «профессиональный» тип стратегии представлен 18,7% респондентов, маргинальный 21% опрошенных. Представителей же «инструментального» типа стратегии поведения на молодежном рынке труда – 40%, что делает его доминирующим типом. Следует заметить, что 20,3% респондентов не вошли в типологию.

Из анализа данных по полу в зависимости от предложенных типов становится очевидным тот парадоксальный факт, что в «инструментальном» типе полностью отсутствуют мужчины, а именно, если в общем социальном аспекте женщинам принадлежат ориентации на терминальные ценности, то в ситуации ухудшения обстоятельств, необходимости выживания на ограниченном финансовом поле, женщины превращаются в инструментально-прагматический тип, цель которого совсем не нажива, а выживание. В свою очередь в маргинальном и «профессиональном» типе респондентов, наоборот, наблюдается тенденция многократного преобладания респондентов мужского пола.

В складывающейся ситуации профессиональные цели и средства достижения этих целей молодежью нередко приходят в противоречие с общечеловеческой моралью, с адекватной оценкой активности и проявлением способностей в труде. Средства, избираемые группами молодежи, являются ведущим фактором их стратегии поведения. Социальная активность является не только следствием перемен в обществе, напротив, *стратегии поведения, как форма активности молодежи, одновременно являются и фактором, и индикатором фундаментальных перемен, происходящих на рынке труда и в обществе в целом.* Таким образом, общество и пермский регион, как одна из структур данного общества представляют сложный комплекс объективных условий, в которые вступает молодой, энергичный субъект, желающий реализовать себя, свои способности в отмеренной ему жизненный срок. Поскольку система труда индифферентна к интересам и занятости молодых, постольку группы молодежи в своих стратегиях расслаиваются: одни хотят инструментально «играть» с системой и положить все силы на обретение успеха и благосостояния, другие, следуя культуре региональной структуры модернизации предприятий, ценностям, унаследованным от образованных родителей, избирают высокий профессионализм в стратегиях поведения, третьи, названные нами «маргинальным» типом стратегий, ближе к первому «инструментальному», но оба обладают меньшим потенциалом человеческого капитала (образования, происхождения, жизненных ценностей).

Итак, успешность стратегий поведения молодежи на рынке труда, во многом зависит от трудоустройства и является фундаментальным критерием (показателем) эффективности функционирования общества: и системы образования, и рынка труда, и экономики в целом. Состоятельность личности молодого человека во многом зависит от того, насколько продуктивен будет процесс его подготовки и приспособления к выходу на рынок труда. Вместе с тем, и отечественный, и зарубежный опыт показывает, что значительное количество молодых людей испытывает серьезные затруднения при переходе от учебы к работе. Они оказываются занятыми на неквалифицированных рабочих местах или вовсе остаются без работы. Безработный – тяжелое бремя в глазах окружающих.

Если в недавнем прошлом плановая система жестко связывала предприятия и вузы, то теперь пришла полная свобода индивидуальных действий: и молодых специалистов, и работодателей. Эта свобода обернулась массой расходящихся интересов, порождая традиционные формы ухода от активного труда, затаянного детства (одна из стратегий избегания труда и карьеры в поведении молодых). У иных групп – использование всех социальных каналов, знакомств, родства, проявления сверх-пронируемости в поисках мест с высокой оплатой труда (другая стратегия поведения). Наконец, масса не определившихся юношей и девушек, мигрантов из небольших поселений в крупные города, не имеющих социального капитала в форме знакомств и родственных связей, стремящихся своим трудом и упорством покорить этот мир (третья стратегия поведения). По нашей градации это – «инструментальная», маргинальная и «профессиональная» стратегии поведения.

Происходящее в последние годы падение социальной ценности труда у молодого поколения, приводит к снижению престижа ряда важных для общества профессий. Вместе с тем, человек в условиях индустриализма может в массе выживать исключительно трудом. В современных экономических условиях возрастает роль профессионально-личностных качеств работника, обеспечивающих его конкурентоспособность на рынке труда, построение успешной профессиональной карьеры. Основным фактором достижения высокого положения в обществе становится тип личности, ориентированный в своей стратегии поведения на активную ценностно-нормативную установку в сфере труда. Именно это способствует, на наш взгляд, оптимальному приспособлению к новой ситуации. В этих стратегиях могут проявляться исполненные глубокого смысла терминальные ценности, гармонические – ценностно-рациональные ценности по Веберу, нарастает вал утилитарно-прагматических – целерациональных, «инструментальных» ценностей, людей, желающих получить «все и сразу». Из стратегий поведения невозможно выбросить и ценностные ориентации на традиционное и аффективное поведение, их носителями становятся маргиналы.

Таким образом, в условиях сложившегося дисбаланса между спросом и предложением, характеризующим современное состояние рынка труда в России и в Пермском крае, в частности, особое значение приобретают индивидуально избираемые стратегии трудоустройства молодежи на рынке труда. Намерения – «стратегии» личностей, собранных в типологические группы, различны. Профессиональный (высший) тип в большей мере представляют наиболее энергичные персоналии (индивиды) из среды рабочих и технических специалистов. «Маргинальный» тип и «инструментальный» утрачивают связь с трудовыми ценностями родителей. В данных типологических группах возобладали жизненные ценности «материального достатка». В названных двух группах очевиден низкий уровень

межпоколенной профессиональной преемственности. И причины, на наш взгляд, две: первая – «идеология потребления на сокращающейся базе труда»; вторая причина – установленный барьер заработной платы на предприятиях малых городов региона (зафиксированный в исследовании), должен был (по всем социально-экономическим учебникам западного образца) стимулировать интенсификацию труда работника. В реальности он останавливает развитие труда и обуславливает отток молодежи в сферу обслуживания, а наиболее способной молодежи на зарубежную миграцию. Вся линейка ценностей молодежи смещена в материальную сторону.

Учет «стратегий поведения молодежи на пермском рынке труда» должен лечь в основу более гибкой социальной политики. Низкий уровень оплаты труда – фактор остановки развития самого труда. Необходимы разработки социальных технологий по формированию новых ценностных ориентаций, являющихся основанием стратегий поведения молодежи на современном российском рынке труда, по профилактике безработицы, неинформированности на рынке труда в молодёжной среде, стратегии, заложенной в термине аксиократия.

Литература:

1. Макущенко Л.М. Малые города в структуре Российского общества. – М.: АСТ, 2009. – С. 47-68.
2. Наумова Н.Ф. Жизненная стратегия человека в переходном обществе // Социологический журнал. 1995. № 2. – С. 34-38.
3. Электронный источник: <http://shefdostal.ru/najti-rabotu/obzor-rynka-truda/105-rynok-truda-permskogo-kрая.html>
4. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Результаты и проблемы подготовки современного специалиста сквозь призму карьерного роста выпускников -менеджеров // Вопросы образования. 2009. № 4. – С. 133—152.

**Трансформация трудовой занятости молодёжи Южной Якутии:
опыт социологического исследования¹**

В условиях Арктики и Севера трансформации в социально-экономической сфере в значительной мере носят вынужденный характер. Тесным образом они связаны с политическими, демографическими процессами (преимущественно с бесконтрольным снижением численности населения), которые практически обусловили неэффективность современной социально-экономической политики, в том числе вопросов занятости коренного населения.

Занятость населения и конъюнктура рынка труда в Республике Саха (Якутия) имеет региональные (территориальные) особенности. В числе ключевых проблем, сдерживающих развитие сферы занятости населения и формирование эффективно функционирующего рынка труда, выделяются: количественный и качественный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы, обусловленные очаговым характером размещения производства, неразвитостью рыночной инфраструктуры, низкой конкурентоспособностью и мобильностью на рынке труда. Сохраняется большое количество убыточных предприятий, неэффективных рабочих мест, низкий уровень заработной платы, особенно в бюджетной сфере, что является сдерживающими факторами эффективности труда, способствует текучести кадров, сохранению неформальной занятости и высокой безработицы.

По данным Департамента занятости Республики Саха отмечается несоответствие структуры и масштабов профессиональной подготовки молодёжи изменениям рынка труда в спросе на рабочую силу. Многие выпускники профессиональных учебных заведений получают специальности, которые не востребованы на рынке труда. В поисках работы в государственную службу занятости ежегодно обращаются более 1,5 тыс. выпускников, которые практически неконкурентоспособны ввиду отсутствия опыта и необходимых трудовых навыков. В структуре незанятого населения и лиц, ищущих работу, преобладает рабочая сила, не пользующаяся спросом и не готовая выдержать конкуренцию в профессионально-квалификационном плане. Прежде всего, это характерно для людей, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе молодёжи. Наличие существующих проблем на фоне осложнения ситуации на рынке труда, отраслевая и территориальная дифференциация в сфере занятости, а также необходимость дальнейшего реформирования

¹ Работа выполнена в рамках проекта по Программе фундаментальных исследований Президиума РАН «Этносоциальное развитие коренных малочисленных народов и модернизация традиционных отраслей Севера в условиях нового промышленного освоения» (рук. Баишева С.М.)

республиканской экономики требуют определения приоритетов в государственной политике занятости.

Для Южной Якутии в настоящее время уровень безработицы в отдельных административных поселениях, в том числе и среди сельской молодёжи, остаётся на достаточно высоком уровне. Это сказывается на их социально-психологическом состоянии (исчезает мотивация к трудовой деятельности, при отсутствии регистрации в службе занятости безработным не исчисляется трудовой стаж).

Необходимость исследования обусловлена противоречивыми процессами трансформации общества, отсутствием целенаправленного государственного управления молодёжной политикой, эффективных мер со стороны государственных структур по решению проблем молодёжного социума. Реализации целенаправленной государственной молодёжной политики в республике препятствует комплекс неразрешённых проблем в муниципальных образованиях. В первую очередь, к ним следует причислить недостаток квалифицированных кадров, низкую заработную плату специалистов по работе с молодёжью; сокращение муниципальных программ по молодёжной политике; несовершенство нормативно-правовых актов по государственной молодёжной политике на федеральном уровне.

Специалистами отмечается неоднозначная ситуация в сфере образования молодёжи. Рост количественных показателей идет вразрез со снижением качественных характеристик в сфере образования, с ограничением доступности обучения для малоимущего большинства молодёжи, производственной потребностью в подготовке профессиональных рабочих, дезориентацией молодёжи на получение рабочих профессий в системе среднего специального образования. Имеются острые противоречия в мотивации образования молодёжи, в переоценке традиционных ценностей, в снижении интереса к учебе.

Молодёжь как особая социально-демографическая группа является составной частью общих процессов обновления общества и поэтому в становлении и формировании её ценностных ориентиров отражаются как негативные, так и положительные явления повседневности нашей жизни.

Одной из важных особенностей современного народонаселения Республики Саха (Якутия) является значительный удельный вес молодёжи в общей численности ее населения. Так, по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по РС (Я) на начало 2011 года в республике зарегистрировано 275 тыс.чел. в возрасте от 14 до 30 лет, т.е. почти треть населения республики. В исследуемом регионе в настоящее время проживает 118,6 тыс.чел., т.е. по сравнению с данными Всероссийской переписи населения (2010 г.) отмечается снижение численности населения на 6,8 тыс.чел., в основном из-за молодёжи. Наибольший отток среди сельской молодёжи объясняется миграционной

активностью молодого поколения, поисками сфер приложения труда и отъездом за пределы региона в связи с поступлением на учёбу, призывом в ряды вооружённых сил.

Проведение государственной молодежной политики в региональном масштабе должно решать задачу создания условий для социализации и социальной интеграции в трансформирующееся общество молодого поколения. В целях успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, развития её потенциала в республике принята государственная программа “Реализация молодежной политики, развитие физической культуры и спорта в Республике Саха (Якутия) на 2012-2016 годы [2]”. Принятая программа определяет стратегию официальной политики государства в отношении молодого поколения, но механизмы реализации мер в ключевых сферах жизнедеятельности молодёжи в ней не обозначены. Молодежная политика как сфера государственного воздействия на общественные отношения в связи с подвижностью молодежной среды не имеет четкой отраслевой привязки и стабильных во временном интервале задач, что значительно усложняет её проведение.

На уровне республики и муниципальных образований осуществляется нормативно-правовое регулирование, текущая правоприменительная деятельность по оказанию государственных услуг молодым гражданам, участие молодых граждан в формировании и реализации молодежной политики. В муниципальных программах социально-экономического развития имеются разделы, посвящённые молодёжной политике, но в них нет мер, направленных на её системное формирование. Не предусмотрены мероприятия по поддержке молодых граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, повышению привлекательности статуса квалифицированных молодых рабочих, выявлению и поддержке талантливых молодых граждан. Положительным является то, что нормативно закреплены положения, касающиеся молодых граждан или молодых семей в сфере поддержки предпринимательской деятельности, жилищной политики, физической культуры и спорта.

В рамках проведённого нами социологического исследования (2010-2011г.г.) в 2-х муниципальных образованиях Южной Якутии было опрошено 472 чел., представляющих молодёжь в возрасте от 14 до 30 лет. Респондентами явились учащиеся старших классов средних общеобразовательных школ г. Нерюнгри, студенты очного обучения Нерюнгринского филиала СВФУ им. М.К. Аммосова, Нерюнгринского политехнического колледжа, Алданского политехнического техникума, Алданского медицинского училища и работающая молодёжь г.г. Алдан и Нерюнгри, промышленного посёлка Нижний Куранах, села Хатыстыр Беллетского эвенкийского национального наслега МО «Алданский район РС (Я)».

В ходе анкетного опроса выявлены основные социально-экономические проблемы, с которыми сталкивается молодёжь в своей повседневной жизни. Наиболее актуальными явились вопросы социального плана (табл.1). Из общего числа респондентов 72% обращают внимание на такие асоциальные явления, как пьянство и алкоголизм. При этом 77,4% и 70,5% опрошенной молодёжи Алданского и Нерюнгринского районов считают, что употребление алкоголя в молодёжной среде стало широко распространённым и является проявлением острой проблемы самореализации молодёжи, имеет глубинные корни.

Таблица 1

**Актуальные проблемы молодёжи Южной Якутии
(% от числа респондентов)**

№	Проблемы общества, актуальные для молодёжи	Южная Якутия	в том числе районы	
			Алданский	Нерюнгринский
1.	Алкоголизм, пьянство	72,1	77,4	70,5
2.	безработица	64,8	58,5	68,2
3.	организация досуга молодёжи	43,9	36,0	48,1
4.	преступность	37,5	43,9	34,1
5.	инфляция	30,9	31,1	30,8
6.	распространение наркотиков	29,7	25,6	31,8
7.	жилищные проблемы	29,7	36,6	26,0
8.	упадок морали	27,8	29,3	26,9
9.	экология	21,8	33,5	15,6
10.	недоступность медицины	16,1	10,4	19,2
11.	межнациональные конфликты	15,3	20,1	12,7
12.	кризис образования, культуры	14,4	13,4	14,9
13.	невозможность продолжить образование	13,4	13,4	13,3
14.	снижение качества образования	7,4	7,3	7,5
15.	закрытие предприятий	7,4	8,5	6,8
16.	обнищание населения	7,0	6,1	7,5
17.	затруднились ответить	1,9	1,8	1,9

Высокий уровень безработицы, невозможность трудоустройства молодёжи отмечается среди 64,8% респондентов, в том числе среди алданских респондентов – 58,5%; нерюнгринских – 68,2%. Значительная дифференциация в ответах объясняется сужением сферы применения труда в пределах района, массовым сокращением работников градообразующего предприятия г. Нерюнгри – АК «Якутуголь» в связи со сменой собственника (передачей группе «Мечел»).

Данные мониторинга рынка труда показывают, что молодёжь успешно закрепляется в сфере платных услуг (гостиницы, кафе, рестораны, такси), в информационно-вычислительном обслуживании, компьютерных технологиях, полиграфических услугах. В

сфере торговли работает много молодёжи, но текучесть кадров среди них высокая из-за смены работодателей (это преимущественно субъекты малого предпринимательства). Снижается из года в год занятость местной молодёжи в промышленности. Несмотря на реализацию крупных инвестиционных проектов в Южной Якутии, остро стоит проблема привлечения молодёжи региона в отрасли промышленности, как добывающую, так и перерабатывающую. Этому способствовала сама политика подготовки кадров в республике, низкий уровень работы по профессиональной ориентации. Интервью с работодателями на местах выявили низкий уровень оказания помощи в профессиональном самоопределении молодёжи с целью принятия осознанного решения о выборе профессии с учетом психологических особенностей и возможностей индивида, а также потребностей общества. Кроме того, на муниципальном уровне профессиональный подбор кадров применяется только на крупных предприятиях промышленности.

В результате опроса выяснилось, что 37,5% респондентов обеспокоены ростом преступности в регионе и относят его к основной проблеме общества. В большей степени преступными деяниями ровесников среди опрошенных встревожена алданская молодёжь (43,9%), нежели нерюнгринская (34,1%). Преступность как асоциальное явление в молодёжной среде напрямую связана с целым комплексом социально-экономических проблем, в том числе с увеличением доли безработных, кризисом в сфере образования и воспитания.

К новому промышленному освоению территории среди опрошенных респондентов в целом положительное отношение выразили 65,9%, тогда как отрицательно относятся 18,9% и затруднились ответить 15,2% (табл.2). При этом алданская молодёжь оказалась более консервативной, нежели нерюнгринская.

Таблица 2

**Отношение молодёжи к новому промышленному освоению территории
Южной Якутии (% от числа респондентов)**

№	Варианты ответов	Южная Якутия	в том числе районы	
			Алданский	Нерюнгринский
1.	Положительно	27,3	20,1	31,5
2.	Скорее, положительно	38,6	35,4	40,7
3.	Скорее, отрицательно	10,8	10,4	11,1
4.	Отрицательно	8,1	9,8	7,2
5.	Затруднились ответить	15,2	24,3	9,5
	Всего респондентов	100,0	100,0	100,0

Реализация крупных инвестиционных проектов, несомненно, отразится на повседневной жизни якутян в социально-экономическом плане, как положительным, так и отрицательным образом. Уверены в том, что произойдёт повышение уровня и качества жизни населения 33,3%, улучшение социальной сферы – 18,7 % респондентов. В качестве отрицательных последствий интенсивного вторжения промышленности респондентами названы такие факторы как повышение уровня безработицы (9,8%), снижение уровня жизни (5,9%), нарушение прав аборигенного населения и разрушение традиционных отраслей хозяйства (4,0% и 3,4%).

Следует отметить, что эмпирические материалы, в том числе данные интервью с лидерами молодёжи, представителями государственных структур, имеющих отношение к молодёжной проблематике, и данные анкетирования показали, что алданская молодёжь более остро воспринимает проблемы традиционного природопользования, относящиеся к эвенкийскому этносу. Создавшаяся ситуация обусловлена более ранним проникновением промышленности на традиционные земли алданских аборигенов, предназначенные для ведения оленеводства и охотничьего промысла.

В ходе анкетирования нами выявлен довольно разнообразный спектр ценностных ориентаций молодёжи – это ценности моральные, национально-этнические, экономические и ценности, непосредственно связанные с общественными идеалами. Свои жизненные цели молодёжь формулирует, исходя из своего социального опыта, влияния окружающих, в том числе родных и друзей. В условиях трансформации современного общества реальные цели опрошенной молодёжи основаны на материальных благах. Иметь квартиру, приобрести или построить собственный дом, получить хорошее образование, заработать много денег, обеспечить будущее своих детей пожелали от 45,1 до 30,5% респондентов. Менее 30% респондентов в своей жизни ставят цели «создать счастливую семью» (28,4%), «жить в материальном достатке» (26,7%), «открыть свой бизнес» (22,5%) (см. табл.3).

Таблица 3

**Главные жизненные цели молодёжи Южной Якутии
(% от числа респондентов)**

№	Варианты ответов	Южная Якутия	в том числе районы	
			Алданский	Нерюн-гринский
1.	Иметь свою квартиру, дом	45,1	48,2	43,5
2.	Получить хорошее образование	39,6	43,3	37,7
3.	Заработать много денег	35,6	45,1	30,5
4.	Обеспечить будущее детям	30,5	34,1	28,6
5.	Создать счастливую семью	28,4	22,0	31,8

6.	Жить в материальном достатке	26,7	28,0	26,0
7.	Открыть свой бизнес	22,5	25,6	20,8
8.	Жить легко и беззаботно	17,0	17,7	16,6
9.	Стать уважаемым в обществе	15,5	13,4	16,6
10.	Реализовать творческие замыслы	5,7	0,6	8,4
11.	Приобретать, иметь дорогие вещи	3,8	1,8	4,9
12.	Другое	1,3	1,2	1,3

Для реализации своих амбициозных планов более половины опрошенной молодёжи предпочитает выбрать местом жительства крупный город, каждый пятый представитель молодёжи в Алданском районе и каждый десятый в Нерюнгринском выбирают районный центр как наиболее комфортную зону проживания.

К главным жизненным ценностям молодёжь относит здоровье (72,7%), наличие хороших и верных друзей (58,9%), вопросы материальной обеспеченности (51,5%), счастливую семейную жизнь (51,1%), любовь (48,1%), интересную работу (40,9%) (табл.4).

Таблица 4

**Ценностные ориентации молодёжи Южной Якутии
(% от числа респондентов)**

№	Варианты ответов	Южная Якутия	в том числе районы	
			Алданский	Нерюнгринский
1.	Здоровье	72,7	73,8	72,1
2.	Хорошие, верные друзья	58,9	53,7	61,7
3.	Материальная обеспеченность	51,5	62,8	45,6
4.	Счастливая семейная жизнь	51,1	64,9	49,0
5.	Любовь	48,1	47,0	48,7
6.	Интересная работа	40,9	36,0	43,5
7.	Активная жизнедеятельность	29,4	19,5	34,7
8.	Уверенность в себе	23,5	22,6	24,0
9.	Удовольствия	21,6	19,5	22,7
10.	Возможность получить образование	20,3	22,6	19,2
11.	Зрелость суждений	20,0	15,9	22,1
12.	Общественное признание	13,6	18,9	10,7
13.	Стабильность в обществе	11,7	14,0	10,4
14.	Самостоятельность	11,0	13,4	9,7
15.	Свобода	10,8	9,1	11,7
16.	Сохранение традиций	6,8	9,1	5,5

Всего лишь от одной трети до одной пятой части опрошенных считают важными регуляторами в жизни: активную жизнедеятельность (29,4%), уверенность в своих силах и способностях (23,5%), возможность получить новое образование (20,3%), зрелость суждений. Следующую группу наименее значимых ценностей составляют: общественное

признание (13,6%), самостоятельность или независимость суждения (11,0%), свобода (10,8%), сохранение традиций предков (6,8%).

Нашими исследованиями установлено, что именно молодёжь обладает способностями, позволяющими им адаптироваться и воспользоваться новыми возможностями, которые предоставляет процесс глобализации.

Устойчивая совокупность ценностных ориентаций молодого поколения обуславливает такие качества личности, как воспитанность, доброта, чувство юмора, общительность (46,4; 44,3; 43,6; 40,3% респондентов соответственно).

В целом, для большинства учащейся молодёжи, преимущественно студентов, характерна активность жизненной позиции, что наряду с противоречивостью ценностных ориентаций порождает непоследовательность в поведении молодых людей. Кроме того, отмечается неразвитость ценностных ориентаций – признак инфантилизма, преобладания внешних стимулов в структуре личности.

Несмотря на наличие целого комплекса нерешённых региональных проблем социально-экономического плана, абсолютное большинство респондентов уверены в завтрашнем дне (74,6%). При этом в Алданском районе доля оптимистически настроенных респондентов несколько больше, чем в Нерюнгринском (76,0% против 74,3%).

Среди источников дохода более половины опрошенных (59,1%) назвали ежемесячную стипендию, менее трети – доходы от подработок, каждый пятый – другие источники существования (материальная помощь родственников, одноразовые премии, выигрыши). Очень мало студентов и работающей молодёжи находят в свободное от работы или занятий время, применение своим умениям или таланту. Перекосы на рынке труда не позволяют работодателю охотно устраивать на работу молодого специалиста, которого необходимо обучать на практике азам профессии.

Анализ ценностных ориентаций учащейся и работающей молодежи Южной Якутии показал, что на ориентации наиболее существенное влияние оказывают ряд значимых факторов, такие, как первичная социализация в семье и школе, ментальность и социальные представления.

Среди тенденций в молодежной среде Южной Якутии тревогу вызывают: падение престижа общего и профессионально-технического образования; увеличение числа молодежи, начинающей трудовую деятельность с низким уровнем образования и не имеющей желания продолжать обучение (ввиду недоступности, дороговизны обучения); ориентация многих учреждений образования на "поточное" воспроизводство рабочих и специалистов без учета требований работодателей; неподготовленность кадров высшей,

профессиональной и средней школы к работе в новых условиях; усиливающееся отставание материально-технической базы учебных заведений от нормативных требований.

Молодёжь как социальная группа развивается в общем социокультурном пространстве, и поэтому кризис общества и его основных институтов получил своё отражение в формировании её ценностных ориентаций, построении жизненных перспектив. Отсутствие механизмов реализации действующих законов, затрагивающих вопросы по молодёжной проблематике, усложняет решение проблем молодёжного социума. Следует разработать специальные молодёжные программы, в том числе социально-адаптационные или профориентационные с учётом перспектив промышленного освоения территории. Предстоит коррекция процесса социализации молодёжи, что неизбежно коснётся вопросов образования, культуры и средств массовой информации.

Нашими исследованиями выявлено, что в условиях индустриализации Южной Якутии чётко проявляется кризис института семьи и семейного воспитания, подавление индивидуальности и инициативности молодых людей как со стороны родителей, так и педагогами и всеми окружающими взрослыми. Это не может не привести, с одной стороны, к социальному и культурному инфантилизму, а с другой – к прагматизму и социальной неадаптированности.

В силу ряда объективных и субъективных факторов в молодёжной среде происходит деформация морально-нравственных ориентиров, девальвация базовых ценностей (семья, патриотизм, гражданственность); частичная маргинализация и криминализация молодёжи; заметное ухудшение их физической и психической дееспособности; расширение границ девиантного поведения; разрушение трудовой мотивации и др.

В то же время на базе почти агрессивного индивидуализма среди молодого поколения региона резко возрастают ценности образования, здоровья, семьи, ответственности за свою судьбу. Кроме того, отмечаются такие качества, как исключительная восприимчивость к новым технологиям, мобильность, расчетливость, адаптивность к происходящим переменам. Можно вполне уверенно утверждать, что в среде молодёжи растёт число молодых людей, которые выбирают новаторство в качестве модели решения своих проблем.

Реформирование экономики без учета региональной (особенно северной) специфики привели к ухудшению таких показателей, как снижение уровня жизни, повышение заболеваемости населения, сокращение инвестиций в развитие объектов социальной инфраструктуры и коммунального хозяйства. Среди молодёжи отмечается неудовлетворенность по многим позициям условиями жизни в отдалённых поселениях. Так, ими даются негативные оценки условий жизни по таким показателям, как материальная обеспеченность, возможность трудоустройства, улучшение жилищных условий, организация

медицинского обслуживания, обеспеченность детскими учреждениями, возможность проведения отпуска, культурного досуга и др.

Создание благоприятных условий для вовлечения молодёжи во все сферы повседневной жизни населения в условиях модернизации общества является для республики не только экономической задачей, но и социальной.

Разработка стратегии развития отдельно взятых территорий и перспективного региона должна учитывать мнения молодёжного социума, его трудовых, творческих возможностей. В то же время государство должно выполнять ведущую роль при планировании, организационной и ресурсной поддержке крупных проектов по добыче и переработке полезных ископаемых, внедрению специальных программ по профессиональному обучению и содействию занятости молодёжи в сфере предпринимательства, промышленности, инвестиций, строительства, транспорта, телекоммуникаций.

Использование потенциала молодого поколения в условиях интенсивного промышленного освоения Южной Якутии будет способствовать созданию новых рабочих мест, новых векторов социально-экономического роста, что, в конечном счёте, повлияет на повышение уровня занятости населения, снижение уровня безработицы и социальной напряженности, экономического неравенства и позволит иметь социально-экономические выгоды всему обществу.

Балакирева И.В. (Пермь)

Профессиональное самоопределение молодежи

Самоопределение личности в профессии трактуется в узком смысле как выбор профессии или серия последовательных профессиональных выборов, в широком – как профессиональный путь личности, реализация себя в профессии в течение всей жизни. На уровне общества самоопределение означает интеграцию определенных слоев молодежи в социально-профессиональную структуру. Профессиональное самоопределение – сложный процесс интеграции молодежи в социально-профессиональную структуру общества, который реализуется на личностном уровне через ценностный выбор личностью вариантов своего профессионального развития.

Процесс профессионального самоопределения детерминируется как социальными факторами (рынок труда, престиж профессий, функции высшего образования в обществе, государственная политика в сфере образования), так и личностными, субъективными

(профессиональное самосознание личности). Тенденции общественного сознания (шкала престижа профессий и значимость образования в обществе), с одной стороны, и конкретные социально-экономические условия, с другой, определяют характер воздействия социальных институтов и групп на процесс профессионального самоопределения личности. Среди социальных институтов, влияющих на данный процесс – семья, сверстники, школа, вуз, работодатели (компании, предприятия), государство и другие.

Субъективно результат самоопределения оценивается личностью как удовлетворенность различными аспектами профессиональной деятельности и своим профессиональным становлением в целом. На основе данной оценки личность формирует свои профессиональные и жизненные планы, намерения и идеалы, которые являются мотиваторами настоящей профессиональной активности (учебы, повышения квалификации, получения дополнительного образования и др.) на актуальном этапе профессионального самоопределения.

На каждом этапе процесса профессионального самоопределения его содержание трансформируется; а на уровне общественных отношений меняется субъект профессионального самоопределения. Длительность процесса профессионального самоопределения позволяет выявить ряд ключевых моментов, каждый из которых обладает своей уникальной значимостью для субъекта самоопределения. Мы сосредоточили свое внимание, на наш взгляд, на наиболее существенном этапе самоопределения молодежи – студенческом.

Становление профессионала – важный этап социализации, получение экономической автономии, формирование независимости индивида. Понятие профессионализма соотносимо с общим социокультурным потенциалом личности. Профессиональное образование предполагает формирование навыков саморазвития, самообразования, формирование у индивида внутренней потребности в получении знаний. Наряду с этим обучение профессии – это ещё усвоение определённых способов мышления и практик, характерных для данной профессии, определённых традиций и норм поведения, профессиональной этики, культуры. Профессиональное высшее образование в качестве необходимого элемента включает и формирование аналитических и критических способностей. Перечисленные особенности профессионала дают основания рассматривать его, вслед за Т. Парсонсом, как модель идеального гражданина, а университеты как опору гражданственности. Рассматривая процесс формирования современных молодых профессионалов, анализируя их оценки и мнения, исходим из того, что уровень развития процесса профессионального самоопределения студентов можно оценивать как становление социокультурных основ гражданственности.

С поступлением в вуз вопросы профессионального выбора, поиска своего профессионального пути не только не перестают интересовать молодежь, напротив, студенты переосмысливают свой выбор, оценивают его с учетом новых знаний, полученного опыта учебы в вузе по выбранной профессии, взаимодействия с преподавателями, студентами старших курсов, одногруппниками. Для третьекурсников проблема профессионального самоопределения актуальна именно в данном аспекте. Насколько они уверены в своем выборе, с какими проблемами сталкиваются при освоении своей профессии, какие профессиональные планы строят студенты третьего курса, и какое место в этих планах они отводят своей будущей специальности? Для ответа на эти и другие вопросы обратимся к результатам исследования.

Важный аспект профессионального самоопределения студентов – это *планирование своей будущей профессиональной карьеры*. Получая профессиональную подготовку в вузе, студенты уже на третьем курсе планируют свою будущую профессиональную карьеру. Только 14% третьекурсников, согласно результатам опроса, не имеют определенных профессиональных планов на ближайшее будущее. Результаты опроса, проведенного среди третьекурсников, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Динамика профессиональных планов студентов 2011-2013, в % ответивших

Профессиональные планы	2011	2012	2013
Работать по специальности	46	42	44
Основать свое дело, бизнес	19	17	16
Еще нет никаких определенных планов на будущую работу	11	14	14
Продолжить образование (второе высшее образование)	13	12	12
Работать не по специальности	12	10	7
Поехать учиться или работать за границу	15	11	7
Посвятить себя дому, семье	3	3	4
Заняться научно-исследовательской работой	2	3	3
Жить за счёт случайных заработков	4	1	1

Существенная часть студентов (почти половина) связывают будущее с работой по выбранной специальности. Резко снизилось число студентов, планирующих открыть свой бизнес (с 19% до 16%), устраиваться за границей (с 15% до 7%).

Данные исследования позволяют зафиксировать противоречивую ситуацию на рынке услуг высшего профессионального образования. Наряду с ростом общей удовлетворённости студентов выбранной профессией *сохраняется тенденция снижения доли студентов, планирующих после окончания обучения работать по полученной специальности*. Это

позволяет говорить о сохраняющейся и даже нарастающей тенденции депрофессионализации, когда содержание получаемой профессии постепенно утрачивает свое определяющее значение, перестаёт быть ведущим фактором мотивации выбора места и формы трудовой деятельности. Будущая профессия нравится, но работать по ней не планируется.

С одной стороны, это может быть свидетельством растущего престижа профессионализма в общественном сознании, осознанием того, что профессионалы являются необходимым условием становления информационного и гражданского общества в России. С другой стороны, общепризнан тот факт, что материальное положение профессионалов сегодня не позволяет им реализовать свой потенциал, вести образ жизни, типичный для среднего класса. Это противоречие оценок и мнений проявляется в ответах студентов ещё и в том, что традиционно ожидаемый от будущей занятости, наряду с возможностью получать высокие доходы, «творческий, интересный характер работы» в сознании каждого *второго* третьекурсника не связывается с получаемой специальностью.

Доля студентов, *готовых основать своё дело*, неустойчива (снижается с 19% до 16%). Статус и стабильная оплата труда наёмного работника, квалифицированного профессионала выглядит привлекательнее неустойчивых доходов индивидуального предпринимателя. В рамках антикризисных мероприятий для сдерживания роста безработицы, снижения зависимости населения от крупных экономически нестабильных предприятий в правительственных программах предлагается ряд мероприятий по содействию развитию малого предпринимательства и самозанятости граждан (реализация проекта «своё дело», обучение основам предпринимательства, финансирование начинающих предпринимателей). Можно предположить, что реализация этих мер в условиях системного финансового кризиса активизирует интерес студентов к предпринимательской деятельности.

В 2013 году доля студентов, *не имеющих определенных профессиональных планов*, сохранилась на уровне 2012 года, это 14%. Этот показатель достаточно значимый, ибо, по мнению специалистов, наличие на данном возрастном этапе развернутых жизненных планов не только опосредует личностные выборы, но и служит основанием социально-психологической адаптации в более позднем возрасте. Соответственно, определенность профессиональных планов, перспектив профессиональной карьеры может быть оценена как «расширение жизненной перспективы». Наличие и характер профессиональных планов – значимая составляющая модели профессиональной самореализации будущего профессионала. Социальное самочувствие студентов, имеющих определённые планы на будущее, более позитивно, чем у остальных. Установка на то, чтобы жить днём сегодняшним, не забывая себе голову проблемами, характерна для тех, кто, либо не имеет

никаких планов, либо они весьма неопределенны, или студент не думает работать по специальности, возможно, посвятив себя семье.

Доля студентов, ориентированных на продолжение образования, занятия научно-исследовательской деятельностью за прошедшие два года не изменилась. Учитывая растущую напряжённость на рынке труда можно прогнозировать увеличение числа студентов, вынужденных продолжить своё обучение или пройти профессиональную переподготовку.

Не выявлено существенных различий в профессиональных планах студентов бюджетной и контрактной форм обучения. Определённые незначительные различия между ними сохраняются лишь в мотивации выбора формы профессионального высшего образования. Мотивация студентов, непосредственно оплачивающие своё обучение, чуть более утилитарна: их привлекает перспектива найти хорошую работу после вуза и желание получить диплом (неважно какой). Символический характер потребления услуги профессионального образования, когда в большей степени потребляется бренд, репутация вуза, знак образованности, чем содержание услуги, более отчётливо выражен у студентов контрактной формы обучения.

Важный аспект анализа профессионального самоопределения студентов – *мотивация их профессиональной деятельности*. В рамках исследования в качестве инструмента такого анализа использовался вопрос: «Что для Вас наиболее значимо в будущей работе?».

Таблица 2

**Динамика мотивов профессиональной деятельности
студентов 2011-2013 гг., % ответов**

Что значимо для Вас в будущей работе?	2011	2012	2013
Возможность получать высокие доходы	80	77	58
Творческий характер работы	60	59	48
Хороший, дружный коллектив	53	44	33
Возможность профессиональной карьеры	48	48	36
Соответствие профессии способностям и умениям	38	46	36
Самостоятельность, независимость, отсутствие регламентации	30	22	16
Возможность достичь признания и уважения	36	36	33
Возможность самореализации	35	36	30
Возможность принести пользу людям	22	29	28
Связь с современной техникой, новыми технологиями	15	19	14
Высокий престиж профессии	18	20	20
Высокий пост, власть	15	16	17

В структуре мотивов профессиональной деятельности сохраняются прагматические ориентации на высокий доход и построение карьеры. В целом иерархия мотивов профессиональной деятельности осталась прежней. Тем не менее, можно отметить ее выравнивание: нет такого существенного отрыва мотивов высоких заработков, творческой работы и возможности сделать карьеру от остальной группы мотивов.

Ориентация на высокие заработки снизилась на треть в сравнении с 2011 годом, и на 9% за последние два года. Эти изменения, возможно, дают основания осторожно прогнозировать утверждение в сознании молодежи «постматериальных ценностей труда».

В мотивационном профиле каждого человека присутствует сочетание всех или некоторых из мотивационных типов в определённой пропорции, при доминировании какого-то определённого типа. Общая черта мотивационного профиля студенчества состоит в том, что в профессиональных ожиданиях невысок удельный вес избегательной мотивации, преобладают достижительные мотивы разных типов: инструментальный, когда интересует цена будущего труда, а не его содержание; профессиональный, если интересует и содержание будущей работы; патриотический, при котором важно общественное признание. Эти типы мотиваций неравнозначно представлены среди студентов разного профиля подготовки, пола и формы обучения. Эти деления накладываются, пересекаются. Так, профессионально и карьерно-ориентированные мотивационные типы одинаково представлены как среди работающих, так и среди неработающих студентов. В то же время представленность разных мотивационных типов отличается в зависимости *от профиля, формы подготовки, пола респондентов.*

Инструментальное отношение к будущей профессии присуще студентам и студенткам в равной мере, этот мотив отметили двое из трёх респондентов, а карьерные настроения сильнее выражены у юношей. Объединение студентов-третьекурсников в общности по доминирующему мотивационному профилю можно оценить как формирование моделей профессиональной самореализации потенциальных профессионалов.

Анализ профессиональных планов и мотивов профессиональной деятельности позволяет выявить ряд особенностей. Третьекурсники, планирующие после окончания обучения работать по специальности, в 1,5 раза чаще других отмечали такие мотивы, как соответствие работы способностям, возможность принести пользу людям (альтруистические ценности), возможность достичь профессионального признания и уважения. Те, кто планирует работу не по специальности, чаще выделяют такие мотивы как самостоятельность, независимость, возможность работать в хорошем коллективе. Эти студенты, как правило, не удовлетворены получаемой образовательной услугой, её содержанием (осваиваемой профессией), а иногда и вузом. Неудовлетворённый потребитель

образовательной услуги (недоволен и профессией, и вузом или только осваиваемой профессией) при выборе вуза, как правило, руководствовался внешними по отношению к профессии факторами. В два раза чаще других они отмечали, что мотив поступления – желание получить диплом, неважно, где и какой; не хотелось идти в армию, легче было поступить.

Наряду с вышеизложенным, в ходе исследования выяснилось, что профиль обучения (формирующийся профессиональный статус) накладывает отпечаток на структуру профессиональных ожиданий студентов-третьекурсников. Так, дизайнеры отмечают значимость для будущей работы её творческого характера в два раза чаще, чем экономисты. Будущие экономисты ориентированы преимущественно на высокий пост, карьеру. Эти тенденции отражены в таблице 3.

Таблица 3

Влияние профиля обучения на структуру профессиональных ожиданий (в % ответов)

№	Что для Вас наиболее значимо в будущей работе?	Профиль обучения			
		Гуманитарный	Социально-экономический	Естественно научный	Технический
1	Творческий, интересный характер работы	54	46	46	44
2	соответствие профессии моим способностям, знаниям, умениям	35	40	42	29
3	возможность достичь признания, уважения	33	33	38	29
4	возможность получать большие заработки, высокие доходы	55	67	48	65
5	возможность занять высокий пост, иметь власть над другими людьми	17	23	13	18
6	возможность принести пользу людям	28	22	41	24
7	высокий престиж профессии	20	21	25	17
8	возможность полнее реализовать свой потенциал	31	26	32	30
9	возможность карьеры, достижения высокого уровня профессионализма	35	40	38	35
10	самостоятельность, независимость, отсутствие мелочной опеки, регламентации	16	23,6	11	16
11	связь с современной техникой, новейшими технологиями	8	7	23	22
12	возможность работать в хорошем, дружном коллективе	31	31	29	40

Анализ ответов третьекурсников о перспективах будущего трудоустройства отражает определённую инерционность их мышления. Мировой финансовый кризис, угроза массовых

высвобождений, сокращение числа вакансий на рынке труда также повлияли в полной мере на их оценки.

Несмотря на то, что выпускникам и студентам устроиться на работу непросто, их ответы достаточно оптимистичны, что демонстрирует таблица 4.

Таблица 4

Легко ли найти хорошую работу в 2011-2012 гг. (в % ответивших)

Оценки	2011	2012
Да, легко	13	16
Не очень легко, но можно	67	61
Крайне трудно	11	12
Затрудняюсь ответить	9	11

В целом, как видим, 1 из 6 респондентов уверен, что хорошую работу найти легко. Но среди работающих студентов так считает каждый пятый, а среди неработающих – каждый десятый. Массовидным (присущим 2 из каждых 3 опрошенных) является мнение, что найти хорошую работу, хотя и не легко, но можно. Оптимистично оценивают свои перспективы на рынке труда студенты гуманитарного профиля подготовки и «технари». Примечательно, что более реалистичные своих оценки шансов по трудоустройству дают «экономисты», хотя традиционно именно они были уверены в своей востребованности на рынке труда.

Таблица 5

**Легко ли найти работу по профилю подготовки?
(2012 г. в % ответивших)**

Значения	Профиль подготовки		
	гумани- тарии	эконо- мисты	техни- ческий
Да, легко	17	10	16
Не очень легко, но можно	62	63	62
Крайне трудно	13	14	1
Затрудняюсь ответить	8	13	11

Для решения вопросов трудоустройства выпускников в большинстве своем не имеющих опыта работы в пакете правительственных мер планируется создание временных рабочих мест, на которые выпускники будут распределяться. В то же время половина опрошенных студентов выбирают свободное трудоустройство. Эти выборы можно рассматривать как косвенный показатель уверенности студентов в своём профессиональном будущем, в своей востребованности на рынке труда.

Любопытно, что четверть опрошенных студентов предпочли организованному трудоустройству через МБТ, службы занятости свободное трудоустройство (см. таблицу 6).

Таблица 6

Предпочитаемые формы трудоустройства (% ответивших)

№	Значение	2011	2012	2013
1	Свободное трудоустройство	36	45	45
2	МБТ, службы занятости	46	39	32
3	Распределение	18	16	23

Обобщая и сравнивая результаты опроса третьекурсников, отметим следующие тенденции.

Тенденция прагматизации мотивов трудовой деятельности и профессиональных планов достаточно устойчива. Иерархия мотивов остаётся прежней, ведущим мотивом остаётся высокая зарплата.

Анализ удовлетворённости студентов профессиональным выбором и их профессиональных планов позволяет выявить противоречивую тенденцию. Выросло число студентов, вполне удовлетворенных своим профессиональным выбором, но в то же время уменьшилась доля третьекурсников, планирующих после обучения работать по полученной специальности. Это может быть свидетельством растущего престижа профессионализма в общественном сознании, осознанием того, что профессионалы являются необходимым условием становления информационного и гражданского общества в России. С другой стороны, общепризнан факт, что материальное положение профессионалов сегодня не позволяет им реализовать свой потенциал, вести образ жизни среднего класса.

Не соответствует реальности стереотип восприятия студентов-контрактников как детей обеспеченных родителей, обучающихся только на родительские деньги. Среди 40% работающих студентов в равной степени представлены студенты бюджетной и контрактной форм обучения.

Определённые различия между студентами бюджетной и контрактной форм обучения сохраняются лишь в мотивации выбора услуги высшего профессионального образования. Наряду с тем, что каждый второй и «бюджетник», и «контрактник» среди мотивов выбора вуза указали интерес к профессии, студенты бюджетной формы обучения чаще отмечали соответствие выбранной профессии, вуза своим способностям, влияние профессионально-ориентированного обучения (специализированный класс, лицей). Мотивация студентов, оплачивающих своё обучение, более утилитарна: их привлекла перспектива найти хорошую работу после вуза и желание получить диплом (неважно какой).

В целом, по бюджетникам и контрактникам вырисовывается весьма важная для понимания сути *социального расслоения студенчества* ситуация: образование в целом все более становится платным. Для родителей нередко плата на подступах к вузу (спецклассы, гимназии, подготовительные курсы и т.д.) – своеобразная форма сократить свои «издержки»

за дальнейшее обучение ребенка в вузе. У коллективного плательщика, у студента, обучающегося на бюджетной основе, следовательно, только частично оплачивающего получаемую услугу (затраты времени, когнитивных ресурсов), сильнее выражено стремление к профессиональной самореализации. Мотивация студентов, полностью оплачивающие своё обучение, более утилитарна, их привлекает перспектива найти хорошую работу после вуза и желание получить диплом (неважно какой).

По итогам исследования выяснилось, что студент, работающий по специальности, более рациональный и компетентный пользователь образовательной услуги, требователен к её содержанию, более уверенно ведёт себя на рынке труда. С определённой осторожностью можно предположить, что работающий по профилю обучения студент имеет больше шансов успешного формирования профессиональной идентичности. С тем, чтобы не страдало качество обучения, можно рекомендовать администрации вузов продумать концепции организации производственных практик, особенно для студентов технического и естественно-научного профилей. Выяснилось также, что профессионально-ориентированный студент – не только более перспективный специалист (работник), но и чаще личность с уже сформированными жизненными планами, имеющий жизненную перспективу, что безусловно отвечает интересам конечных пользователей – работодателей и государства.

В период обучения в вузе происходит *дифференциация студентов*, связанная *не только с аскриптивным статусом*, но и с собственной активностью в учебной, общественно-полезной, научно-поисковой, экономической деятельности, то есть с *формирующимся стилем потребления* образовательной услуги. Изучение особенностей стилей потребления услуги высшего профессионального образования важно потому, что его *особенности* отчасти предопределяют будущий социальный статус специалистов и являются прообразом распределения в социальной структуре группы населения с высшим образованием. Традиционные и новые слои российского общества воспроизводятся с участием этой молодежи. Особенность современного студенчества – процесс его включения в общественную жизнь – идет не только *через формальное участие* в учебной деятельности и профессиональной подготовке, но и путем формирования способов *собственной активности* и выбора форм социального взаимодействия, путем формирования особых стилей потребления этой образовательной услуги.

У многих молодых людей (даже получивших высшее образование) продолжительность социализационного периода затягивается. Это порождает серьезные социальные издержки: полученное образование оказывается социально малоэффективным, не дающим средств к достойному существованию. Более 40% молодых людей, получивших высшее профессиональное образование, не работают по специальности, а 2/3 из них и не рассчитывают

повысить свой социальный статус. Они составляют основу для формирования слоя «новых» маргиналов. Формирующийся стиль потребления образовательной услуги (уровень профессиональной самоидентификации студента) влияет на структуру его ценностных ориентаций, на жизненные планы.

Процесс профессиональной идентификации есть сознательно осуществляемый процесс, по своей природе субъектно-объектный. В исследовании замерялись субъективные оценки, установки студентов на профессионализацию. Успешность процессов профессиональной идентификации студентов во многом зависит от статуса профессионалов в современном обществе, от позиционирования профессионализма как перспективной модели успешности, основы «культурной» гражданственности.

Бирюкова А.В. (Санкт-Петербург)

**Трудоустройство студентов в сфере сервиса
как одна из стратегий социального иммунитета**

В контексте государства первой причиной возникновения безработицы является превышение уровня спроса на рабочие места над предложением на рынке труда. Следует отметить, что здесь очень важен фактор предложения рабочих мест, подходящих для конкретного специалиста по уровню предлагаемой заработной платы, условиям труда, транспортной доступностью работы, социальной защиты и организации труда.

В современной экономической системе опыт работы – это то, что в первую очередь требует работодатель. Молодежь – одна из многочисленных групп среди официально зарегистрированных безработных. Анализируя процессы, происходящие на рынке труда, можно увидеть, что с наибольшими трудностями объективного и субъективного характера молодёжь сталкивается именно в сфере трудовых отношений.

Уровень официальной безработицы в России, если сравнивать с другими развитыми странами, не очень высокий – 5,7 процента, а за последний год (2012) он сократился еще на 0,8 процента. Особенную тревогу вызывает безработица среди молодых людей. В большинстве стран, включая Россию, уровень молодежного «безделья» вдвое превышает уровень безработицы взрослого населения. В нашей стране, например, нигде не работают почти 30% молодых людей от 16 до 24 лет. Больше 20% молодых людей в мире не заняты вообще ничем: они нигде не работают, не учатся и не проходят профессионально-технической подготовку [1].

Для того, чтобы трудоустроиться, молодежи необходимо обладать определенным социальным иммунитетом. Социальный иммунитет призван помочь молодому человеку быстро адаптироваться к рынку труда. Найти подходящую работу в соответствии с его знаниями, умениями, навыками и квалификацией.

Под «социальным иммунитетом» понимается защитный механизм, процесс адаптации индивида (или социальной группы) к обществу, социальной среде, а также к различным видам рисков, связанных со здоровьем, безопасностью, негативными экономическими, политическими, экологическими и другими социальными проблемами.

У каждого человека существует два вида иммунитета, один из них личный иммунитет, а другой социальный. Функция личного иммунитета заключается в защите жизни человека и направлена на самосохранение, выживание индивида. Данная функция начинает работать, когда человек заботится о своем личном благополучии, здоровье, думает о своем образовании, овладении профессией, месте работы. В то время как функция социального иммунитета включает защитные силы организма, защищает имеющиеся у человека здоровье, поддерживает его образовательный уровень, заставляет ходить на работу, а не числиться безработным. Если человек работает сам на себя, не платит государству налогов, никого не нанимает, то речь идет о личном иммунитете. Когда человек работает в организации, учреждении, то он выплачивает налоги, отчисляет деньги в пенсионный фонд, производит другие выплаты, то тогда можно судить о социальном иммунитете, т.к. поддерживая себя, он сохраняет социальные структуры, которые организуют взаимодействие между человеком и обществом. Поэтому чем выше качество работы социальных институтов образования, здравоохранения, экономики, тем выше уровень социального иммунитета у человека. Однако возникают препятствия в процессе воспроизводства социального иммунитета.

Л.С. Ржаницина отмечает, что главная сложность молодых родителей – недостаточный доход. Отсюда можно сделать вывод, что получение более высоких доходов способствовало бы во многом решению ряда других проблем в молодых семьях с детьми. Расширение возможностей для молодых семей позволило бы обеспечить образование свое (шанс на более высокооплачиваемую работу) и ребенка (беспокойство о его будущем), а когда ребенок – инвалид, либо взрослый член семьи – инвалид, то достаточные условия особенно нужны. То же относится и к вопросу ухода за детьми, обеспеченности детскими садами [2].

Выпускники вузов рассчитывают найти высокооплачиваемую работу с перспективным карьерным ростом. Но их запросы снижаются достаточно быстро. В процессе поиска работы материальные претензии находятся посередине между прожиточным минимумом и средней заработной платой в регионе. Фактически их нельзя назвать чрезмерно завышенными, но, как свидетельствуют данные бирж труда, они значительно выше, чем у тех, кто имел работу

до обращения в службы занятости. Существует разрыв между ориентацией на высокооплачиваемую работу и своими собственными возможностями.

Современный рынок труда не выделяет молодых специалистов, как носителей современных, высокотехнологичных, наукоемких, практико-ориентированных знаний и использует их зачастую в качестве дешевой рабочей силы на низко квалифицированных должностях. Фактически подобное отношение обосновано опытом работодателя. Имея достаточно высокий уровень теоретических знаний, выпускник вуза имеет весьма отдаленное представление о том, как их применять на практике. Вновь пришедшие на рабочее место выпускники, как правило, должны обучаться на практике «заново», проходить впервые процесс трудовой социализации уже в условиях рабочего коллектива.

Молодежная политика РФ ставит одной из своих основных целей способствование созидательной, творчески направленной деятельности молодежи по средствам реализации ее инициатив в сферах жизнедеятельности при формировании ответственности. Национальный проект «Образование» направлен на реализацию данной цели. Также данному процессу служит разработанная Стратегия государственной молодежной политики.

В проекте Стратегии молодежной политики в Российской Федерации, разработанной Министерством образования и науки Российской Федерации, предусматривается создание проектного направления «Карьера», целью которого является [3]:

- вовлечение молодежи в процесс осознанного планирования и реализации траектории своего развития на рынке труда;
- развитие социальных компетентностей молодежи, необходимых для эффективного функционирования на рынке труда;
- развитие моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, направленную на решение вопросов самообеспечения молодежи.

Адресатом проектного направления являются молодые люди до 30 лет, являющиеся реальными и потенциальными участниками рынка труда.

Созданная система содействия трудоустройству выпускников учебных заведений и адаптационные процессы к рынку труда позволяют повысить уровень социально полезной отдачи системы высшего образования, создает условия, направленные на реструктуризацию кадрового состава организации, профессиональное и социальное развитие молодых специалистов, снижает уровень социальной напряженности на рынке труда.

Кроме предписаний по организации мероприятий, в большинстве своем основанных на федеральных законах, которые в регионах реализуются равноправно, существуют также системы помощи в организации трудоустройства выпускников высших учебных заведений, основанные на инициативе местных властей.

Методы работы с молодежью, которые используются службами в основном являюя инновационными и имеют следующие направления:

- создание новых принципов городской политики по отношению к молодежи и управленческого механизма их реализации;
- разработка методов профилактики преступности среди молодежи, приемов медико-психологической и социально-педагогической коррекции отклоняющегося поведения;
- создание среды обитания и общения молодого человека на основе работы клубов по месту жительства и так называемых клубов общения, в том числе для молодежи с ограниченными возможностями;
- создание оптимальных условий для временного трудоустройства молодых специалистов, в том числе организация общественных работ на муниципальном уровне.

Согласно данным центров занятости, изменения, которые происходят на рынке труда, оказывают влияние на процесс формирования новых моделей трудовой активности молодых людей. Большинство молодых людей находят работу еще на стадии обучения или даже до того, как решили получать профессиональное образование, но, несмотря на этот факт, доля занятых среди специалистов сокращается. Одновременно с этим сохраняется тенденция запаздывания на рынке труда. Фактически молодые специалисты не спешат выходить на работу после окончания обучения. Чем качественнее и престижнее образование, тем выше выпускники оценивают свои шансы на трудоустройство и дольше находятся в поиске подходящей работы. В целом, ни элитный характер бренда вуза, ни престижность получаемой профессии не освобождает выпускников от необходимости прибегать к неформальным связям при трудоустройстве. Данный способ трудоустройства, по мнению самих выпускников, является наиболее доступным и надежным.

Молодежь вынуждена подстраиваться под те условия, которые диктует рынок труда, и которые являются приоритетными для современного работодателя, в связи с чем учебе не уделяется достаточное внимание. Современного работодателя в первую очередь интересует опыт работы, что делает необходимым для молодых людей ориентироваться на данное требование.

Таким образом, возможно, отметить, что профессионально – трудовая социализация молодых людей в условиях современного рынка труда основывается на возможностях привлечения молодых людей к трудовой деятельности. Значительную роль в процессе социализации играет не только предоставление молодому человеку возможности трудиться, но также и возможности включиться в коллектив, приобрести необходимые навыки труда, которые позволят ему двигаться далее по карьерной лестнице, повышать уровень своего материального благосостояния, ощущать психологический комфорт на рабочем месте.

Данные позиции являются приоритетными для молодых людей в процессе их профессионально-трудовой социализации в современных экономических условиях.

С целью изучения проблем трудоустройства студентов в Санкт-Петербурге в марте 2013 года в Санкт-Петербургском государственном университете сервиса и экономики было проведено социологическое исследование. Выборочная совокупность составила 135 студентов. Из них 83,7% представителей женского и 16,3% мужского пола. В ходе анкетирования были опрошены студенты 4 курса бакалавриата, обучающиеся на специальностях очного отделения: социология, туризм, связи с общественностью.

Результаты анкетирования выявили следующие особенности восприятия респондентами ситуации на рынке труда и перспектив своего дальнейшего трудоустройства.

Большинство респондентов (68,1%) при ответе на вопрос «Почему Вы решили получить высшее образование?» ответили, что получают высшее образование для получения высокооплачиваемой и перспективной работы. Четверть опрошенных (23,7%) учатся в вузе с целью повышения своей квалификации и 8,1% получают высшее образование по совету родителей, знакомых, друзей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что основной причиной получения высшего образования для современной молодежи является желание найти достойную, высокооплачиваемую работу, что позволит в дальнейшем обеспечить уровень своего материального положения в обществе.

Далее, предполагалось узнать, какова численность работающих студентов. Данный вопрос позволил оценить текущую ситуацию, выявить степень занятости студентов на рынке труда. Менее половины всех респондентов (44,4%) работают постоянно. Периодически приходится работать 42,2%, и не работает 13,3% опрошенных студентов. Как показывают результаты исследования, количество работающих студентов значительно превышает количество незанятых.

Основные причины, влияющие на занятость студентов, по мнению молодежи (24,4%), заключаются в желании начать жить самостоятельно; 23,7% студентов работают для того, чтобы иметь деньги на карманные расходы. По причине материальных трудностей в семье работают 20,0% студентов. Для приобретения опыта работы, трудятся 19,3% опрошенных студентов. Чаще всего работающие студенты занимают места барменов, промоутеров, секретарей, охранников, продавцов консультантов в магазинах, курьеров и т.д. Так, при ответе на вопрос «Кем вы работаете?», из числа тех, кто работает, 33,0% ответили, что подрабатывают промоутерами. Официантами работает 15,8%; курьерами – 14,8%; продавцами-консультантами – 6,7%; секретарями – 6,7%; охранниками – 3% опрошенных студентов. Другими видами работы занимается 8,1% студентов; а именно были перечислены

следующие должности: администратор, бармен, автомойщик, супервайзер, банкетный менеджер, помощник менеджера, аниматор.

В следующем вопросе были выявлены наиболее привлекательные критерии для студентов при выборе работы. Подавляющее большинство студентов (88,9%) ответили, что для них важна возможность карьерного роста. Доля тех опрошенных, для которых важна заработная плата, также высока (85,2%). Возможность творческой самореализации привлекательна для 54,8%, престижность профессии для 33,3%; близость к дому указало 20,7% опрошенных студентов.

Таким образом, исследования показали, что на рынке труда складывается новая модель поведения специалиста с высшим образованием. Ее отличает разнообразие трудовых стратегий. Если одни начинают работать в период обучения в вузе, то другие максимально откладывают свой выход на рынок труда. Большинство нацелены на адаптацию в рамках полученной специальности, другие стремятся сразу же ее поменять в рамках второго высшего образования или поступлением в магистратуру на новую специальность. Для части начавших работать становится важным укрепиться на рабочем месте, приспособиться к коллективу, для других – начать искать другую работу. Такое разнообразие рассматривается как следствие свободного выбора у молодежи с одной стороны, и с другой, недостаточным количеством рабочих мест на рынке труда. Необходимо отметить, что большинство студентов серьезно относятся не только к выбору места работы, но и к перспективам, которые может им дать выбранная организация.

Молодежь, как показали результаты исследования, использует два вида иммунитета: личный и социальный. Молодежь учится в вузе, чтобы найти хорошую высокооплачиваемую работу, тем самым она заботится как о своем личном благополучии, что является функцией личного иммунитета, так еще и об обществе, т.к. работая она будет отчислять налоги и, трудясь в сфере сервиса, обслуживает население, удовлетворяя потребности в разнообразных услугах; таким образом, будут реализованы функции социального иммунитета. Поэтому приоритетной задачей государства является эффективное содействие молодежи при трудоустройстве, оказывая консультационные услуги, а также направлять их на дальнейшее обучение, переобучение с целью трудоустройства для того, чтобы молодежь смогла сама обеспечить себе достойный уровень жизни и возможность работать на благо своей страны.

Литература:

1. Домчева Е. Безработица среди молодежи зашкаливает // [Электронный ресурс] – Российская газета. – 17.07.2013 . – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/07/17/bezrabortiza-site.html> (дата обращения 23.07.2013).

2. Ржаницина Л.С. Молодые семьи с детьми: кто такие, как живут, чего хотят? // Социс – 2011 – № 3. с. 85-93.
3. Повышение эффективности трудоустройства выпускников ВУЗов // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://sovsibir.ru> (дата обращения 10.03.2012).

Божков О.Б. (Санкт-Петербург)

**Опыт подготовки лаборантов-социологов
и социальных психологов в начале 90-х гг. XX века**

В самом конце 80-х – начале 90-х годов прошлого века в нашей стране бурно развивалась кооперативная и предпринимательская деятельность. К тому же социология стала, во-первых, вполне легитимной, а, во-вторых, не просто модной, но, как казалось, и востребованной обществом. В 1989 году, как грибы, стали возникать факультеты и кафедры социологии в высших учебных заведениях страны. На этом фоне впору было подумать о подготовке не только дипломированных специалистов-социологов с высшим образованием, но и о формировании так называемого «среднего звена» специалистов этой отрасли.

Если память не изменяет, именно в 1989 г. поступило предложение от одной из школ Фрунзенского района прочесть школьникам факультативно курс социологии. На пару с одной из моих коллег – социальным психологом – в течение двух учебных годов мы такой курс провели. Это был первый опыт, и нам показалось, что он удался, что мы на правильном пути. Этот опыт вдохновил меня на идею организации школы социологов, что-то вроде техникума или, как тогда вошло в моду – колледжа. Один из моих друзей даже взялся за юридическое оформление этой идеи и обещал быстро создать такое частное учебное заведение (что называется – «под ключ»). Когда мы стали с ним обсуждать детали этого проекта, включая Устав, бизнес-план, смету и пр. я отчетливо осознал, что это – не мое, что необходимо набирать штат и что при этом мои изначально замечательные планы начнут корежиться с первым же наемным преподавателем. Так идея заглохла «на корню». Я, кстати, об этом не жалею. Заглохнуть-то заглохла, но в глубине души еще продолжала тлеть.

Но тут подвернулся его Величество Случай – встреча с одноклассницей, которая в это время работала завучем в МШУПП¹ Калининского района. Учились мы вместе еще в 7-8

¹ МШУПП – Межшкольное учебно-производственное предприятие. Эти предприятия подчинялись РОНО и брали на себя профориентацию и профессиональную подготовку школьников старших классов. Готовили они слесарей, столяров, сантехников, продавцов и кассиров и т.п. – набор обучающихся по преимуществу рабочим специальностям был достаточно велик.

классах, повспоминали других одноклассников, выяснили кто, чем занимается сейчас. Я рассказал ей о своих удачных и не очень попытках готовить лаборантов-социологов, а она возьми, да и предложи: «так давай у нас и откроем такую специальность. Ты покажи мне свой Устав и бизнес-план – что-нибудь сообразим». Тогда, как видим, это делалось относительно просто. Я пригласил квалифицированного психолога из университета¹ и в 1991-92 учебном году был произведен первый набор школьников 10-х классов. Курс был рассчитан на 2 учебных года.

Задачи курса и стартовые проблемы его реализации

Прежде всего, мы определили, что должен знать и какими навыками обладать будущий лаборант. Понятно, что без хотя бы краткого теоретического курса здесь не обойтись. Школьникам следовало рассказать, что такое социология, как она возникла и зачем. Необходимо было познакомить их с базовой тематикой и методами социологических исследований. Как и всякое научное исследование, социологическое не обходится без большого количества рутинных, отчасти даже механических действий и процедур, которые, как правило, и возлагаются на «технический персонал». Моя позиция состояла в том, что лаборант должен не только уметь закодировать полученную информацию и подготовить её к машинной обработке, но и понимать, что и зачем он делает. Наконец, лаборант должен уметь общаться с людьми, а главное – слушать и слышать, что ему говорят. (В то время еще доминировали в социологии опросные методы). На моего партнера психолога как раз возлагалась задача – научить будущих лаборантов искусству общения: одних научить говорить, других – слушать. Но кроме этого, предполагалось познакомить школьников с арсеналом психологических и социально-психологических методов, включая социометрические опросы и тесты.

И я, и мой партнер-психолог имели к этому времени немалый опыт преподавания в вузе, но тут мы имели дело со школьниками, и дидактически курс нужно было построить совершенно не так, как в вузе. Одна из проблем – это доступные для школьников жизненные примеры, простой язык изложения, подчас весьма трудного для восприятия материала. Конечно, здесь нам очень помогли психологические тренинги, которые проводила с детьми психолог. Я же «нагружал» учащихся разнообразными заданиями, которые и давали мне неоценимую информацию о них самих, об уровне их интеллектуальной и гражданской зрелости.

В частности, одно из заданий состояло в том, чтобы описать один из регулярных для них маршрутов; другое – провести наблюдение за тем, как на улицах, в скверах, общаются

¹ Автор глубоко благодарен кандидату психологических наук Александре Николаевне Капустиной, которая в этот период стала надежным партнером и товарищем в этой отчасти авантюрной затее.

взрослые и дети. Это были письменные работы, которые мы затем детально разбирали на занятиях. Мы внимательно рассматривали семейные фотоальбомы школьников, а потом отобрали довольно много фотографий домашних интерьеров и по этим (практически безлюдным) фотографиям детям предлагалось рассказать (угадать), в терминах социально-демографических и социально-статусных характеристик, кто живет в этом интерьере. Теперь об этом сказали бы – уроки «визуальной социологии».

Школьники рисовали свои генеалогические деревья, описывали свою жизнь (писали свои, естественно, короткие автобиографии), а еще я их нагрузил сочинением на тему «Я через N лет». При этом «N» ограничивалось только «снизу» – не менее 5. Во-первых, эти задания воспринимались ими с большим интересом и выполнялись добросовестно и аккуратно; во-вторых, они давали мне тот самый необходимый материал не только для анализа, но и для понимания того, что и как надо им преподавать.

Психолог, кроме тренингов, проводила тестирование наших учащихся, например, по тесту Кеттелла, а потом для каждого персонально (и конфиденциально) интерпретировала результаты. Это также было и интересно, и для некоторых наших слушателей даже полезно.

Конечно, изучение выполненных школьниками заданий помогало и мне, и моей коллеге психологу осмысленно строить наши занятия так, чтобы это было и интересно для детей и способствовало лучшему усвоению социологических и психологических премудростей. Но была еще одна серьезнейшая проблема – проблема практики. Навыки не вырабатываются на лекциях. Огромное преимущество моего и более старших поколений российских социологов, перед новыми, нынешними поколениями, состояло в том, что мы учились социологии «в ходе драки». Все этапы исследования мы осваивали в остановке не просто «приближенной к боевой», а по ходу дела, и каждый этап был у нас, что называется «на кончиках пальцев» и «в печенках».

И эта проблема также была решена. Я договорился с моими добрыми знакомыми и друзьями – руководителями детского музыкального театра «Зазеркалье», которых очень интересовало, что же выносят из их спектаклей дети, провести обследование их зрительской аудитории. Благо, что за плечами были почти 15 лет работы в группе «Социология и театр» при ленинградском отделении ВТО (Всесоюзного театрального общества). Работники «Зазеркалья» – творческие, энергичные люди всерьез строили работу со зрителями и использовали разные формы этой работы. В том числе, приветствовали договоры со школами на массовые посещения театра – культпоходы. Мы синхронизировали наше обследование именно с такими культпоходами. Привели ораву своих школьников – будущих лаборантов – на спектакли в «Зазеркалье», свели их с учителями – руководителями культпоходов, чтобы договориться о встрече с учащимися в школах и там по специально

разработанной методике провести опрос. Огромное спасибо главному режиссеру театра А.В. Петрову и зав. литературной части театра Татьяне Черновой, без заинтересованного участия которых это мероприятие просто не смогло бы состояться. Конечно, надо отдать должное и учителям школ, которые поделились с нами своими учебными часами, чтобы провести опрос школьников-зрителей и очень доброжелательно отнеслись к нашим учащимся.

Как уже было сказано, для этого обследования была разработана специальная методика группового опроса зрителей-школьников. В разработке этой методики принимали участие все наши слушатели, естественно, с разным успехом. Методика включала себя не только опросный лист, но и процедуру самого опроса в классе. Каждому респонденту был выдан листок чистой бумаги, на котором он фиксировал свой пол, возраст, № школы и класс. Затем ставил номер вопроса и через дефис номер выбранного им варианта ответа. Если на какой-то вопрос он затруднялся или не мог (или не хотел) ответить, номер вопроса проставлялся обязательно, а ответа могло и не быть. Если вопрос требовал свободного ответа (был «открытым»), после номера следовал соответствующий текст.

Текст вопроса и варианты ответа к нему наши слушатели писали на классной доске. Весь опрос занимал не более 20-25 минут. Правда, была пара случаев, когда эта процедура заняла несколько больше времени. Особую проблему для наших слушателей составили активные учителя школ, где проходил опрос. Они (учителя) пытались помогать своим ученикам, а заодно и нашим слушателям. Проблема состояла в том, чтобы нейтрализовать их активность. К чести наших слушателей и эту деликатную проблему подавляющее большинство успешно решило. А сколько было впечатлений, переживаний, восторгов и огорчений!

Потом наступил этап кодирования данных. Особенно тщательно разрабатывалась кодировка открытых вопросов. В этом процессе (в качестве домашнего задания) принимали участие все наши слушатели. Я в основном комментировал и подвергал суровой обоснованной критике предлагаемые варианты. В конце концов, и здесь были найдены, как тогда казалось, оптимальные варианты. В ИСЭП АН СССР, где я тогда работал, имелся вычислительный центр и одна из самых мощных на тот период отечественных ЭВМ – БЭСМ-6. Наиболее активных и толковых слушателей я привел к нам на ВЦ и обучил их вводу данных с монитора. К сожалению, всех 28 слушателей провести через этот исследовательский этап было практически невозможно.

Затем слушатели естественным образом разделились на небольшие группы; после непростых переговоров каждая группа выбрала из общего проекта сюжет для интерпретации, получила необходимые таблицы и графики и начала аналитический этап исследования. А

потом предстояла и презентация результатов заказчику – руководству театра «Зазеркалье». Таким образом, каждый слушатель участвовал во всех этапах этого проекта. Как потом оказалось, этот практический опыт хорошо запомнился и некоторым даже пригодился в последующей жизни.

Это была не единственная практика. Другой случай мне представился благодаря моей коллеге по ИСЭП Нине Львовне Русиновой. У неё шел российско-американский проект «Исследование отношения людей к своему здоровью». Проект большой и, несмотря на то, что он хорошо финансировался (в основном с американской стороны), мы постоянно испытывали дефицит именно работников «среднего звена»: интервьюеров, кодировщиков и т.п. И тут, явно не от хорошей жизни, Нина Львовна согласилась подключить моих школьников. Здесь и школьникам повезло – за эту работу платили, так что у них появился и первый социологический заработок, что немало способствовало усилению популярности нашей специальности в рамках МШУПП. Конечно, на этот раз участие наших слушателей было фрагментарным, однако включало и опрос (по трем методикам), и кодирование данных по специальной инструкции.

Дабы не отклоняться от избранного принципа – неперемного участия лаборантов во всех этапах исследования – я пригласил Нину Львовну рассказать нашим слушателям о проблематике исследования в целом, о задачах настоящего проекта. Кроме того, хотя сдавали работу учащиеся мне, сделанное проверял заказчик (Н. Русинова), и её замечания я обязательно доводил до сведения непосредственных исполнителей: иногда приватно, иногда публично.

Должен сказать, что задания учащимся, о которых говорилось выше, помогали не только нам, преподавателям, но и нашим слушателям. Некоторые из них просто заболели, например, идеей построения своего полного родословного дерева. И хотя зачет уже был получен, они продолжали свои генеалогические изыскания. Конечно, в процессе изысканий они нещадно терзали своих родных, прежде всего, бабушек, дедушек, тётушек; реже – родителей. Некоторых родителей это насторожило, и они приходили выяснить, что все это такое, кому это нужно и уж не сотрудник ли я пресловутого КГБ? Уходили они, как правило, успокоенные и удовлетворённые. Хотя пара девочек из нашей группы после визита их родителей перестали ходить на занятия¹.

Правда, все, кто прошел весь курс обучения, успешно выполнили все контрольные задания, сдали зачеты и экзамены, получили свидетельства государственного образца о присвоении им профессии «лаборант-социолог» или «лаборант-социальный психолог». Как

¹ Кстати, занятия проходили раз в неделю и занимали весь учебный день. Иногда даже приходилось прихватывать лишний учебный час, но с этого дополнительного часа никто не уходил.

утверждали наши выпускники, продолжившие образование в этом направлении, эти свидетельства дали им дополнительный балл при поступлении.

«Вторая серия» была проведена через 10 лет.

Все эти материалы хранятся в моем архиве до сих пор. А автобиографии и сочинения были настолько интересны, что у меня сразу возникла идея опубликовать их и как свидетельство нашей истории, и как эмпирический материал для курсовых и дипломных работ студентов-социологов. Однако в 1992 году пришло время скоростного перехода к рыночной экономике и шоковой терапии и, естественно, не было никакой возможности найти деньги на издание этих материалов. Потом, вроде бы нашелся спонсор этого издания, но случился дефолт. Следующий спонсор нашелся лишь к 2002 году, но, посмотрев тексты, он посчитал, что хорошо бы их дополнить более современными данными – как-никак 10 лет прошло.

Поскольку «бухгалтерия» у меня была в полном порядке, я нашел своих учеников, связался с ними и попросил их, во-первых, дописать свои биографии, а, во-вторых, написать новое сочинение на ту же тему «Я через N лет». Напомню, за три учебных года по нашей специальности окончили МШУПП почти 70 человек. Откликнулись на мою просьбу, конечно же, не все, но около 20 наших выпускников – не просто откликнулись, но выполнили мою просьбу в том или ином объеме. Кстати, здесь я узнал, что человек 6 таки пошли по нашим стопам и закончили в свое время социологический, психологический или педагогический факультеты питерских вузов. И все эти девочки не только откликнулись, но две из них, что работали в школах, предложили повторить этот эксперимент на школьниках 2002 года. Итак, теперь база данных выглядела так:

Таблица 1

**Массив эмпирических данных исследовательского проекта
(количество текстов)**

Группы	1992-93 гг.		2002 г.	
	Биографии	Сочинения	Биографии	Сочинения
Поколение начала 90-х	58	46	17	15
Поколение начала 2000-х			55	47
Итого	58	46	72	62

В результате сопоставления появились две линии сравнительного анализа: изменение ценностей с течением времени у одного поколения молодых людей (90-х гг. прошлого века) и сравнение систем ценностей этого поколения с поколением начала 2000-х годов века XXI.

Еще почти через 10 лет (2010 г.) этот опыт был повторен молодым сотрудником моей группы К.С. Дивисенко в ряде школ Московского и Фрунзенского районов СПб. А в 2012

году им на этих материалах была защищена диссертация на соискание кандидата социологических наук

Заключение

Думаю, что идея подготовки для социологии, психологии и социальной психологии специалистов «среднего звена» остается актуальной до сих пор. И те программы и приемы подготовки таких специалистов, что были наработаны нами 20 лет назад, также остаются актуальными, но, к сожалению, невостребованными.

И те эмпирические материалы, которые были получены в ходе этого эксперимента не только остаются актуальными, но требуют дальнейшей разработки. Может быть, в этом лонгитуде стоит сделать более короткий шаг, скажем не 10, а 5 лет. Это даст более подробную картину относительно динамики изменения системы ценностей современной молодежи.

Василевская А. А. (Саратов)

Адаптация молодежи на региональном рынке труда Саратова, влияние на экономическое развитие

В современном обществе существует проблема занятости молодого активного населения. Молодым специалистам с высшим гуманитарным образованием в последнее время все сложнее найти работу. И тем более сложно найти работу по специальности. Помимо основной работы молодые люди ищут подработку.

Рассматривая проблему занятости молодежи, исследователями было выделено две группы занятых: группу молодежи в возрасте от 18-30 лет, а также группу в возрасте от 31-60 лет. Среди опрошенных в первой возрастной группе лидируют работники по найму, тогда как во второй – работающие по контракту. В первой группе 3% имеют свое дело, 12% – во второй группе [1]. Большинство респондентов работают в сфере услуг и общественного питания (торговля, туризм, объекты общественного питания, бытовое обслуживание, искусство, культура). Квалифицированные рабочие в молодой группе – 34, 8%, а во второй группе специалисты с высшим образованием, однако не занимающие руководящие должности? составляют 43,3% [2]. Основные проблемы, которые мы будем рассматривать далее: проблемы трудовой мобильности, как вертикальной (карьерный рост), так и горизонтальной (смена работы); проблема безработицы, проблемы самореализации,

проблема соответствия специальности с местом работы, проблемы доходности рабочего места.

Трудовая мобильность. Каждый работающий хотя бы раз менял место работы. Основными причинами трудовой мобильности являются карьерный рост, то есть продвижение по служебной лестнице, или смена компании в связи с ее банкротством, проблемами в коллективе, желанием получать зарплату выше. Молодежь в первой возрастной группе по результатам исследователей хотела бы сменить работу по причине карьерного роста, а вот вторая возрастная группа хотела бы повысить доход.

Исходя из данных исследования, 48% молодежи работают по специальности. Чаще остальных работа соответствует полученной специальности у молодых специалистов с высшим образованием (82% из них работают по специальности) [3].

Проблемы доходности рабочего места. По данным исследователей значительно сократилась доля молодежи, работающей в государственном секторе (с 40% в 1997 до 28% – в 2007г.) [4]. Соответственно увеличилась доля работающих в частном секторе, и в основном не по специальности, в связи с тем, что заработная плата выше в данных организациях.

Чаще всего по специальности работает молодежь, которая получила высшее техническое образование или естественно-научное образование (71%); из числа тех, кто получил гуманитарное образование работают по специальности 60%, со средне-специальным образованием – 44% [5]. Таким образом, можем сделать вывод о том, что образование влияет как на степень дохода, так и на самореализацию, то есть является важным фактором, способствующим улучшению ситуации на работе, в карьере, удовлетворенности своим положением на рынке труда.

Однако на выходе из учебных учреждений молодежь сталкивается с тем, что многим компаниям на рынке необходимы специалисты с опытом работы. В связи с этим многие не могут найти работу по специальности, находят работу на время и не удовлетворены своим положением. Если говорить о безработице, то в Саратовском регионе, по данным Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области на 7 мая 2013 г. численность безработных, состоящих на учете в службе занятости, составляет 3 390 чел, получается, что уровень безработицы 0,7%. [6].

Если вернуться к ситуации на рынке труда Саратова, то наблюдается переизбыток специалистов в области юриспруденции и экономики. Также распространено привлечение новых специалистов по рекомендациям от знакомых, и достаточно осторожное отношение к приему на работу сотрудников с «улицы». Таким образом, выпускникам все сложнее становится найти достойную высокооплачиваемую работу.

Среди источников выбора кадров на предприятиях первое место занимают рекомендации знакомых и родственников сотрудников. Второе место – службы занятости, а также публикации в газетах.

За последние три года в области почти в два раза возросло количество прибыльных конкурентоспособных предприятий: в химической, нефтегазовой промышленности, производстве технологического оборудования, а также в области производства мясопродуктов. Однако, свободные, вакантные должности отсутствуют, либо требуются специалисты с опытом работы на данной должности.

Исключения составляют молодые предприятия, к примеру: мобильные сети, предприятия фаст-фуда. Здесь требуются молодые специалисты без опыта работы и с разными специальностями. Таким образом, молодежи предлагается не высокооплачиваемая, но не постоянная работа в частных организациях.

Тем не менее, есть и положительная динамика: компании, работающие в области информационных технологий и телекоммуникаций, не испытывают дефицита в специалистах, что обусловлено высокой заработной платой и большим количеством вузов, выпускающих соответствующих специалистов. К тому же отбор конкурсный, что исключает возможности устройства через «знакомых», и кадровые службы ориентируются на профессиональные и личностные качества кандидата.

Наиболее востребованные специалисты в Саратове: менеджер по работе с клиентами, менеджеры по продажам, торговые представители, рекламные агенты, агенты по страхованию. Все это сфера услуг, возможности карьерного роста в данной сфере небольшие.

Итак, достаточно высокий уровень базового образования способен обеспечить его обладателю высокую профессиональную мобильность, возможность изменить ненужную и не слишком востребованную специализацию. Возможность получения такого образования зависит от многих факторов. Однако в последнее время это материальный достаток семьи. И не в последнюю роль она зависит от региона проживания. В частности, в Саратове много высших образовательных учреждений, и тем не менее, несмотря на это, обеспечить в полном объеме работой, а именно в соответствии со специальностями молодых специалистов Саратовский регион не может.

По данным кадрового агентства «Престиж», в настоящее время наибольшим спросом у работодателей пользуются специалисты: менеджеры по работе с клиентами, менеджеры по персоналу, менеджеры по сбыту и закупкам, менеджеры по рекламе. Вакансии менеджеров по продажам составляют 38,6% от общего числа; доля вакансий менеджеров по рекламе –

28%; секретарей – 12%, бухгалтеров – 10%; специалисты информационных технологий – 6%; юристы – 2% [7].

Литература:

1. ИНАБ. Социальные проблемы трудовой занятости в регионах РФ– М.: Институт социологии РАН, 2009. «Возрастные особенности трансформации занятого населения».
2. ИНАБ. Молодежь Новой России: Образ Жизни и Ценностные приоритеты. — М.: Институт социологии РАН, 2007. «Кем и как сегодня работает российская молодежь».
3. Министерство Занятости, труда и миграции Саратовской области. «Ситуация на рынке труда».
4. Кадровое агентство «Престиж». Статистика пользующихся спросом профессий в г. Саратов.
5. Там же.
6. Там же.
7. Министерство Занятости, труда и миграции Саратовской области. «Ситуация на рынке труда»
http://www.mintrud.saratov.gov.ru/analytical/employment/index.php?SECTION_ID=95&ELEMENT_ID=8183

Васильева Т. И. (*Санкт-Петербург*)

Современная практика подготовки рабочих кадров

Сегодня задачи воспитания отечественного кадрового ресурса, повышения престижа рабочих профессий заявлены едва ли не самыми актуальными и востребованными в России. Одним из подтверждений этому неоднократные высказывания на данную тему руководителей государства, адекватный отклик отраслевых сообществ, различных общественных организаций и институтов. Этому уже можно привести немало примеров. Хотелось бы на примере опыта работы своей организации, действующей на рынке образовательных услуг уже более 20-ти лет, попытаться проанализировать систему в подготовке рабочих кадров, в том числе с учетом тех изменений, которые происходят в нашем обществе и, безусловно, никак не могут не отражаться на нас.

Кто есть мы – Негосударственное образовательное учреждение «Лентелефонстрой – Учебно-внедренческий центр» (НОУ «ЛТС-УВЦ»); действуем как «НОУ» уже 8 лет, а до

этого работали в качестве корпоративного учебного центра в составе одной из крупнейших строительно-монтажных телекоммуникационных компаний «Лентелефонстрой». Мы готовим (повышаем квалификацию) рабочих-связистов. Работаем в нише дополнительного профессионального образования, при этом всегда в самом активном взаимодействии с государственными образовательными учреждениями – ПТУ, лицеями, колледжами, ВУЗами. Поэтому, говоря о своих достижениях и проблемах, всегда можем сопоставить и увязать их и с деятельностью наших коллег.

НОУ «ЛТС-УВЦ» отлично оборудован: аудиторный блок, производственные мастерские, наружный полигон. Мы оснащены современным оборудованием – технологическим (приборы инструменты), аудиторным (компьютеры, мультимедиа, экраны, необходимые демонстрационные стенды); обеспечены необходимыми расходными материалами и т.п. Но качество работы только оснащение еще не гарантирует.

Основой нашей успешной деятельности является преподавательский состав Центра. Наши штатные учебные мастера и преподаватели – это молодые, но уже с большим опытом и высочайшей квалификацией, в недавнем прошлом одни из лучших рабочих нашей компании. Что не менее ценно, – их профессионализм не устаревает. Они постоянно «в материале», поскольку при первой же возможности приходят на помощь структурам нашей компании и других строительных фирм в выполнении производственных заданий, плюс их высшее базовое образование, педагогический опыт, участие в разносторонней деятельности НОУ (о которой будет сказано ниже). Все эти составляющие обеспечивают им настоящий авторитет у обучающихся в НОУ, а, значит, и у их работодателей-заказчиков, а Центру в целом – высокую конкурентоспособность. Не случайно, обучаться в нашем НОУ едут рабочие со всей России – из нашего базового региона – Северо-Запада, из Сибири и Урала, южных регионов, Дальнего Востока, Крайнего Севера.

Прилагательное «внедренческий» в названии «ЛТС-УВЦ» (может и не совсем лингвистически корректное) тоже говорит об очень важной стороне нашей деятельности. Мы стараемся и должны, даже исходя из названия, по статусу, быть в курсе всех инновационных решений в области технологии, которой обучаем. Поэтому наши мастера всегда первые, кто монтирует еще совсем «свежие» новинки – изделия Опытного завода «Лентелефонстрой». Нам привозят на оценку и опытный монтаж разработки также другие производители. Мы всегда активные участники всех специализированных отраслевых выставок. Более того, вот уже 8 лет как мы являемся организаторами **научно-технической конференции «Кабели и линии связи»**. Безусловно, научными руководителями этой инициативы, уже завоевавшей хорошую репутацию среди профессионалов, являются ведущие отраслевые специалисты, представители научно-исследовательских и проектных институтов, которых мы приглашаем

к взаимодействию с нами. Состав (новые контакты), выступления и презентации на конференции дают огромный материал не только всем ее участникам, но, что еще более ценно, нам, ее организаторам, Учебному Центру, для всей последующей нашей работы.

Цель обучения в нашем Центре – подготовить рабочих-связистов, способных качественно и заинтересованно выполнять свою работу, благодаря приобретению в результате обучения необходимых профессиональных навыков и квалификации. Наше правило: за рабочих, которых мы подготовили, нам не должно быть стыдно. Поэтому те редкие, к счастью, случаи, когда направленный предприятием на обучение слушатель действительно предпочитает во время всего обучения оставаться «слушателем», да еще и не очень внимательным, не проявляет никакого интереса к освоению профессиональных навыков, мы выпускаем с неудовлетворительной оценкой и соответствующей характеристикой-рекомендацией его работодателю. В то же время мы очень гордимся теми своими выпускниками, которые становятся тем самым «качественным кадровым ресурсом» предприятия и отрасли, который востребован в современных видах производительного труда. Для тех, кто к овладению профессией относится наиболее ответственно, кто пришел к нам на обучение по базовому курсу впервые, мы рекомендуем продлить подготовку на неделю, организовывая для них стажировку на производстве, давая возможность проверить свои силы и полученные навыки, уточнить отдельные технологические детали.

Есть и еще одно направление нашей работы, которое считаю чрезвычайно важным, несмотря на то, что с каждым годом его реализовывать становится все труднее: это проведение **конкурсов профессионального мастерства**. У этой традиции давняя история. Нередко некоторые рабочие-ветераны вспоминают не только о соревнованиях в своей организации, но и о всесоюзных и даже международных конкурсах. Был определенный период, когда это движение практически прекратилось. Я горда тем, что имею определенное отношение к возобновлению замечательной традиции.

Как раз в год образования нашего НОУ, в 2005 году, нам удалось провести замечательный **профессиональный праздник рабочих-связистов**. Тогда мы смогли заинтересовать руководителей отрасли – директор «Связьинвеста» вспомнил и о своих рабочих корнях; вслед за ним появился интерес и у руководителей ряда других телекоммуникационных и строительных компаний. Мы организовали в рамках всероссийской выставки «НОРВЕКОМ», проводимой в ЛЕНЭКСПО, прекрасное соревнование рабочих-профессионалов, на которое приехали участники со всех регионов России. Конкурс проводился в главном павильоне выставки, рядом с выставочными стендами ведущих телекоммуникационных компаний. Место соревнования не уступало эти стендам по оформлению, удобству работы участников. Предоставлялась прекрасная

возможность увидеть мастерство профессионалов многочисленным зрителям, как болельщикам, так и просто посетителям выставки, а что нас особенно радовало – школьникам и студентам. Даже традиционные способы привлечения внимания посетителей (выступления артистов шоу-бизнеса, проведение викторин и разыгрывание призов) на соседних стендах не всегда отвлекали тех, кто по-настоящему увлекся азартом нашего профессионального соревнования. В немалой степени высокому уровню конкурса способствовало и то, что открыл его министр связи; автографы на планшете с приветствием оставили ведущие руководители отрасли. Все четыре дня соревнования за своих рабочих-участников состязания болели и их товарищи, и руководители предприятий. Более чем достойными были призы победителям – современная бытовая телекоммуникационная техника. Но самым напряжением соревнования и его праздничной атмосферой руководители предприятий-участников были настолько воодушевлены, что по ходу соревнования внесли предложение в оргкомитет Конкурса – изменить приз лучшему кабельщику связи, наградить его за победу в столь замечательном соревновании автомобилем! Были отмечены подарками самые молодые участники, вручены и утешительные призы проигравшим. В общем, конкурс оставил хорошую память о себе у всех его участников, организаторов и зрителей. После этого события, которое до сих пор я считаю в хорошем смысле планкой, эталоном проведения профессиональных соревнований рабочих, оживилась вся практика организации конкурсов профессионального мастерства. Самое главное, они до настоящего времени регулярно проводятся в нашей компании, в системе «Ростелекома», в других предприятиях. Правда, подняться до планки конкурса-2005 в проведении региональных и межрегиональных соревнований пока не удастся, хотя были соревнования и в прекрасных условиях в петербургском Музее связи, в атриуме здания представительства Москвы в Санкт-Петербурге; в дальнейшем подобные соревнования проводились в петербургском музее связи и в атриуме здания представительства Москвы в Санкт-Петербурге. Мы постоянно ищем возможности поддержать традицию, стараемся саму форму состязания делать свежей, насыщать инновациями, чтобы участникам Конкурса было всегда интересно в нем участвовать.

В то же время соревнование проводится не ради соревнования, это безусловно. Какие же задачи мы ставим перед собой, организовывая такие конкурсы?

Прежде всего, *повышение престижа рабочей профессии, уважения к ней*, как со стороны самих рабочих, так со стороны их инженерно-технических коллег, многочисленных менеджеров, маркетологов и руководителей. Высокопрофессиональные рабочие в любой отрасли производства сегодня остаются ее основой, фундаментом.

Вторая задача – *повышение внимания рабочих и специалистов к соблюдению основных строительно-монтажных технологий, качеству своей работы*. Выполнение конкурсантами заданий на конкурсе оценивается экспертами очень строго и тщательно.

Третья задача – *внедрение и распространение инновационных процессов в технологии строительства, распространение передового опыта*. Это достигается путем постоянного совершенствования технологических заданий конкурсов, стремления не отстать от всего нового, приходящего в производство. Бывает так, что какие-то технологические процессы уже освоенные большей частью предприятий, еще не взяты на вооружение другими. Но приезжающие из них участники соревнования вынуждены заранее знакомиться с новинками, стараться обучиться (в том числе и в нашем учебном центре) и сразу попробовать свои силы на конкурсе. Они не занимают первых мест, но выигрывают в очень важном – привозят в свою организацию новую технологию, становятся одними из первых ее «проводников» на своем производстве.

Есть в организации конкурсов по профессии и еще один момент, который следует отметить. Конкурсанты зачастую в пылу соревнования не всегда могут увидеть и оценить работу друг друга, но очень важно их знакомство и общение друг с другом в период всего мероприятия, возможность увидеть и услышать сообщения руководителей своей компании. Более того, мы всегда стараемся пригласить на конкурс фирмы производителей технологического оборудования и инструмента, современных материалов и аксессуаров со своими новинками. Надо сказать, что, как правило, никто нам не отказывает. А общение лучших рабочих с представителями таких компаний всегда бывает полезно и тем, и другим.

Четвертая, – самая сложная и труднореализуемая, но очень важная задача – это задача профориентации молодежи, своего рода, реклама рабочей профессии. Это трудно, потому что не всегда удается привлечь на соревнование школьников и студентов. Мы для этой цели один раз проводили свой конкурс даже в стенах Университета телекоммуникаций. Надо признаться, что лишь очень небольшое число студентов и учащихся специализированного лица при Университете посетили наше соревнование. Так что и здесь нам очень далеко до поставленной нами планки Конкурса-2005. К сожалению, это не результат наших недоработок, а скорее проявление реальной тенденции – все меньше и меньше молодых людей хотят сегодня связать свою жизнь с рабочей профессией.

И все-таки еще несколько слов о самих конкурсах профессионального мастерства, скорее уже о проблемах и не всегда положительных тенденциях в этой очень, на мой взгляд, важной и необходимой практике. Конкурсы (опираюсь на опыт строителей-связистов) стали гораздо менее массовыми, практически исчезли соревнования межрегиональные и общероссийские. При этом то там, то тут профессиональные соревнования проводятся,

некоторые даже под громкими названиями («первый всероссийский» и т.п.). На мой взгляд, это свидетельствует о двух обстоятельствах: во-первых, эта практика по-прежнему реально востребована, а во-вторых, работают еще в связистских компаниях люди, которые так или иначе были причастны к тому самому Конкурсу-2005, и пытаются хоть как-то повторить тот замечательный профессиональный праздник.

Впрочем, все это свидетельствует и еще о некоторых вещах. Те, кто остаются энтузиастами очень нужного профессионального движения, сегодня очень разобщены и не добиваются эффективного противостояния всеобщей тенденции в нашем обществе в последние годы – тенденции вытеснения всего того, что не приносит сиюминутной выгоды, стремлению сокращения тех затрат, что не оборачиваются прибылью тут же, уже сегодня, в крайнем случае, завтра. Конечно же в этом смысле, конкурсы профмастерства, затраты на подготовку и повышение квалификации рабочих, проведение научно-технических конференций, по мнению специалистов, стремящихся к высокой рентабельности предприятий, только отвлекают средства от нужд производства. Такой подход присущ сегодня многим частным компаниям, особенно не самым крупным, с небольшими бюджетами. Более чем когда-либо это стало проявляться в последний год, который мы вынуждены связывать с кризисом в экономике. Стали типичными задержки выплаты зарплаты, снижение ее размеров, снижение заинтересованности рабочих в качественной работе, увеличение текучести кадров, попытка работодателей решать производственные задачи с экономией затрат и за счет привлечения, как правило, неквалифицированных кадров – гастарбайтеров. Анализ этих проблем не является предметом моей статьи. Привожу их лишь для того, чтобы проиллюстрировать, как они сказались на нашей работе, и что мы пытаемся делать, чтобы их преодолеть.

Практика подготовки рабочих в нашей стране традиционно базировалась на профессиональных технических училищах, сначала без обеспечения среднего образования, а когда оно стало у нас обязательным – на ПТУ, совмещающих профессиональную подготовку и среднее образование молодежи. Было бы нечестно говорить о том, что набор в ПТУ всегда осуществлялся просто, активно, с отбором лучших из лучших. Туда, как правило, шли ребята, кто не захотел (а, порой, кому и не рекомендовали) продолжать учебу в средней школе. Поступали далеко не всегда с осознанной профориентацией, зачастую, скорее с ориентацией «поближе к дому». Даже тем, у кого «сросталось», не всегда удавалось остаться в профессии – уходили служить в армию, а за два года изменялось многое.

Конечно же не всегда и далеко не во всей системе ПТУ было так все сложно, а по отчетам Комитетов по образованию, так и вообще все шло замечательно. Но как-то в новой нашей жизни – в конце прошлого века и в начале века двадцать первого – вся эта система

серьезно забуксовала (откликнулась на процессы в экономике). Лучшие, самые востребованные, остались, кто-то с кем-то объединился, кто-то присоединился к техникумам (теперь – колледжам). Прекратило существование и наше «братское» ПТУ-87. Наше НОУ успело подружиться с ним, помогало ребятам «разглядеть» профессию рабочего-связиста, поработать на нашем оборудовании, отличающемся от их учебного, как день и ночь. У некоторых мальчишек даже успели загореться глаза. По крайней мере, один из них до сих пор работает в «Лентелефонстрое» и уже успел вырасти до высококвалифицированного профессионала.

Но сейчас выпускнику школы, а тем более выпускнику неполной средней школы, приобрести профессию рабочего связиста у нас в городе негде. На прошедшей недавно конференции по вопросам саморегулирования в строительстве профессор д.э.н. Ю.П. Панибратов, президент Федерации образования в строительстве (ФОС) предлагал готовить строительных рабочих в Технических Университетских комплексах – своего рода объединениях средней профессиональной и высшей школы – «Тогда студент в первые годы обучения научится замешивать бетон, пройдет рабочую закалку, что будет ему, безусловно, полезно как будущему специалисту в строительстве». Согласна с Юрием Павловичем целиком и полностью. Только в одном что-то не сходится. А где решение проблемы подготовки рабочих кадров? Где гарантия (а для поступившего и смысл) в том что студент после одного-двух (?) курсов согласится оставить дальнейшую учебу и остаться рабочим-профессионалом? На схожую тему мы постоянно дискутируем с директором Колледжа телекоммуникаций, уже находящегося в составе Санкт-Петербургского Университета телекоммуникаций имени Бонч-Бруевича.

В программах Колледжа телекоммуникаций, находящегося в составе Санкт-Петербургского Университета телекоммуникаций имени Бонч-Бруевича, есть темы, перекликающиеся с программами подготовки рабочих кабельщиков связи. Колледжем даже проводятся конкурсы профмастерства для учащихся в данной номинации (в сотрудничестве с нами). Мы помогли им и в профподготовке преподавателей по данному курсу, в оснащении учебных мастерских. Но колледж, увы, рабочих не готовит. Во-первых, даже уже набирая себе учащихся, руководство делает главный акцент на то, что выпускники колледжа – это будущие студенты Университета. Во-вторых, стремясь увлечь своих учащихся будущей профессией, ориентируют их на инновационные технологии, что, безусловно, правильно. Только вот рабочие специальности, в понимании руководителей колледжа, от инновационных технологий далеко отстали.

В дискуссиях с руководством Колледжа мы пока не победили. Стараемся решать задачу подготовки рабочих связистов самостоятельно.

В основном, мы работаем с теми, кто уже пришел в рабочую специальность. Раньше это были преимущественно монтажники связи – спайщики и кабельщики компании «Лентелефонстрой». Но уже давно, еще находясь в «чреве матери», мы в силу высокой востребованности в этих профессионалах и достаточно высокой репутации своего обучения, стали помогать в подготовке рабочих и другим строительным и эксплуатационным телекоммуникационным компаниям. У нас практически не бывает случайных, «не туда попавших» учеников. К нам направляют обучаться тех, кто действительно очень нужен на производстве, без чьей квалификации, приобретенной в результате обучения, предприятию не обойтись. Так было и раньше, когда мы обучали до четырехсот рабочих в год. Так происходит и сейчас, когда законы экономии финансовых ресурсов почти свели на нет затраты предприятий на обучение персонала. Еще в прошлый год через обучение в НОУ прошли более двухсот пятидесяти рабочих. В этот сложный 2013-ый год уже обучается только около ста человек.

На «пропускную способность» Центра, безусловно, влияют и тенденции в изменении приоритетных направлений в технологиях строительства связи. Раньше, когда вся Россия строила, в основном, кабельные сети на базе кабелей с медной жилой, мы обучали этой технологии по двадцать- двадцать пять рабочих в одной группе (наша базовая 160-ти часовая программа). Сегодня «на медь» приезжают обучаться «одиночки». Редко, когда группа этого курса насчитывает больше шести человек. Но мы не отказываем никому. Не ожидаем, когда наберется побольше слушателей. Стремимся оперативно откликаться на потребности заказчика и ценим его доверие. В последние годы приоритетным направлением в отрасли стала оптическая связь, технологии, базирующиеся на волоконно-оптическом кабеле. Мы уже давно включили в свои программы соответствующий курс, проводим в данной номинации конкурсы профмастерства. Стараемся оперативно реагировать на все технологические новинки, отражать их в нашем базовом курсе, дополнять новыми специальными программами. По специфике обучения численность группы слушателей – «волоконщиков» не должна превышать восьми человек. Продолжительность обучения 72 – 112 часов. В прошлые годы мы едва справлялись с удовлетворением всех заявок на обучение данной технологии. При этом общее число обучаемых за год при переходе «на волокно» сократилось до двухсот пятидесяти человек. Впрочем, это некоторые пояснения к нашей статистике. А теперь некоторые предложения.

На мой взгляд, ситуацию с «возрождением» профтехобразования идеализировать не приходится. Общеизвестно, что ликвидировать проще, гораздо сложнее восстановить. К системе ПТУ это тоже относится. Правда, в сентябре на каком-то одном из заседаний представителей общественности и системы образования представитель петербургского

Комитета по образованию радостно поделился информацией, что число ПТУ в Санкт-Петербурге увеличилось, а в некоторые ПТУ был даже конкурс при поступлении. Информация вызвала возмущение депутата городского Законодательного собрания – как это может быть, когда в городе катастрофически не хватает рабочих строителей, токарей, слесарей и других рабочих базовых производств? Действительно, статистика опасная вещь. Некоторые факты можно спешно назвать тенденцией и обмануть себя.

Думаю, что о восстановлении ПТУ для рабочих строительства связи речь пока не идет. Возможно, эти специалисты не настолько востребованы. Допускаю, что мы, НОУ «Лентелефонстрой-УВЦ», пока вполне справляемся с задачей их подготовки. Да, мы сориентированы на подготовку и повышение квалификации уже определившихся со своей специальностью рабочих. Средний возраст наших слушателей 30-35 лет. В основном, к нам на обучение их направляют предприятия. Пока это вполне приемлемый вариант и для работодателей. Ведь, как правило, они заявляют о потребности в рабочем старше 20-ти лет, с опытом работы. Со вчерашними школьниками работодателю заниматься некогда.

Я не случайно повторяю «пока». Конечно это недальновидная позиция. Но так сегодня диктует рынок. Обстановка, верю, будет меняться и мы вместе с ней. Возможно, сегодня следует допускать нестандартные схемы. К примеру, наше НОУ готово организовывать обучение вчерашних школьников одновременно с направляемыми на наши курсы рабочими. Да, это будет исключительно профессиональная подготовка, концентрированная, не растянутая во времени и не перемежаемая массой других необходимых и не очень программ, полезная с точки зрения вовлечения в реальную взрослую жизнь, на отличном оборудовании, с проверкой сил в рамках стажировок на производстве, с ответственностью за результаты своего обучения (обучение у нас платное и не самое дешевое).

Думается, что такое обучение может быть достаточно мотивированным, ведь профессия кабельщика по монтажу кабелей связи (прежде все оптических) сегодня и интересна, и актуальна, и хорошо оплачиваема. Попытка внедрять такую систему в кризисный период, с одной стороны, единственно возможная, но и столь же рискованная. И востребованность подготовленного молодого рабочего, и гарантированность всего того, что лежит в основе его мотивации, того, что ждет его в реальном трудовом коллективе, – все зависит от состояния нашего производства, строительных компаний. А оно, прямо скажем, сегодня сложное. Но пробовать, по моему, надо.

К введению этой практики или поиску других путей в подготовке молодых рабочих есть и еще одна предпосылка. В строительстве активно развивается система саморегулирования. Строительное сообщество накапливает опыт такого существования на экономическом поле России. Совершенствуется соответствующее законодательство. Число

саморегулируемых организаций (СРО), которые образуют строительные, монтажные, изыскательские, проектные компании сегодня уже более двухсот пятидесяти. В Санкт-Петербурге действует тридцать четыре СРО.

Национальное Объединение Строителей России (НОСТРОЙ), организуя и содействуя деятельности всех российских СРО, подготовку и повышение квалификации рабочих кадров выделило в качестве одного из главных среди множества направлений. В начале 2012 года в структуре НОСТРОЙ сформирован Комитет по развитию системы подготовки рабочих кадров. В качестве одной из мер по решению задачи подготовки рабочих для отрасли НОСТРОЙ объявил аккредитацию учебных заведений в качестве своих «ресурсных центров». Разработана концепция этих образовательных структур, положение и другие документы. При этом не поставлена задача инициировать создание новых образовательных учреждений. Комитет действует осторожно и не торопясь. Вначале решили определиться с перечнем учебных заведений, «заинтересованных в получении статуса ресурсного центра НОСТРОЙ». Как только мы узнали об инициативе НОСТРОЙ, мы такую заинтересованность проявили. Мы заявили о себе, заручились требуемыми рекомендациями – предприятий, с которыми работаем, СРО, в которых они состоят, регионального координатора НОСТРОЯ в Санкт-Петербурге А.И.Белоусова – и были включены в реестр ресурсных центров НОСТРОЯ! Мы были первыми в Санкт-Петербурге и до сих пор остаемся единственным петербургским ресурсным центром. Почему мы сделали это? Могу сказать, чтобы поддержать неплохую, пусть даже не совсем продуманную и не всеми одинаково понимаемую инициативу. Это будет правдой. Но еще и потому, что мы знаем себе цену и хотели бы, что бы ее знали (и использовали наши возможности) те строительные общественные и государственные структуры, от которых сегодня зависит состояние рабочих ресурсов, кто заявляет о стремлении их укреплять.

На настоящий момент ресурсных центров (а большинство из них – это государственные образовательные структуры – лицеи и колледжи) в реестре НОСТРОЯ уже более пятидесяти. Появилась и следующая инициатива Комитета по развитию системы подготовки рабочих кадров – лучшим ресурсным центрам, наиболее «продвинутым» и современным, присваивать статус Базового ресурсного центра. НОУ «Лентелефонстрой-УВЦ» и здесь оказался одним из наиболее активных. В августе этого года мы вошли в семерку первых базовых ресурсных центров строителей России, опять же первыми и единственными в Санкт-Петербурге.

Однако пока создается ощущение, что создатели новых структур, а точнее новых названий и статусов, не очень представляют, что с ними дальше делать, и нужно ли вообще с ними что-то делать. К сожалению, на мой взгляд, не выстраивается как раз стройной

системы в отношении Ресурсных центров. Формирование их базы происходит сугубо по инициативе снизу. Здесь нужен серьезный анализ ситуации, плотная совместная работа как государственных структур (комитета по труду, городских комитетов по занятости и социальной защите и т.п.) так и общественных организаций – уже упомянутой в статье Федерации образования строителей (ФОС), структур НОСТРОя, с вовлечением нас, практиков, имеющих опыт работы по подготовке рабочих кадров, способных реально оценивать существующую обстановку. Сегодня, бывая на различных конференциях, встречах, общаясь со своими коллегами, я отчетливо ощущаю, насколько мы недопустимо разрозненно действуем, не слышим друг друга, разуверились в помощи и содействии извне. Во многом наши результаты не такие как хотелось бы именно из-за этого.

И все же я позволила себе эти размышления не ради критики сложившейся ситуации. По этому поводу у меня больше оптимизма. Уже неплохо, что, возможно в ответ на призывы руководства страны, предпринимается немало пусть формальных, но очень важных шагов.. Ими можно и должно воспользоваться, на них можно опереться, наполнить необходимым содержанием, понятным нам, практикам, и, я уверена, не только нам. Это очень непросто, Но что-то уже начинает получаться. Я, например, очень признательна тем нашим руководителями строительного сообщества, которые проявили интерес к нашему Базовому ресурсному центру и захотели разобраться, что же это такое и чем наше НОУ может быть сегодня полезно для поддержания рабочего ресурса города. С этой целью, мне, как директору ресурсного центра, предложено выступить на окружной конференции городских СРО. В случае убедительности моей позиции, НОУ «ЛТС-УВЦ» будет оказана существенная финансовая поддержка. Фактически сообщество строительных саморегулируемых организаций города возьмет на себя обязанность профинансировать подготовку в нашем Центре более двадцати рабочих связистов из числа работников предприятий, входящих в петербургские СРО. В сегодняшней очень сложной экономической ситуации это будет очень существенной поддержкой, как нашей организации, работающей по принципу самоокупаемости, так и тем предприятиям, которые смогут обучить у нас своих рабочих бесплатно.

Мы должны сохранить наших рабочих. Должны сделать для этого максимум возможного не просто потому, что вдруг осознали, что экономика страны без них нормально развиваться не будет, что все-таки они закладывают базу, «фундамент» производства. Мы должны вернуть такое понятие как «уважение к рабочему человеку», к мастеру своего дела, высокому профессионалу. На мой взгляд, это одно из условий нашего возрождения как сильной и могущественной мировой державы.

Сегодня, наверное, уже недостаточно снять хороший фильм про хорошего рабочего или рабочую династию (вспоминаю наши старые, добрые и, оказывается, такие важные фильмы как «Большая семья», «Весна на Заречной улице», «Высота»...). Время не то. Мы уже другие. Но надо стараться не ограничиваться правильными лозунгами, а подкреплять их делами, в том числе реально осуществлять нормальную качественную подготовку и повышение квалификации рабочих. НОУ «Лентелефонстрой-УВЦ» – Базовый ресурсный центр Национального объединения строителей России в Санкт-Петербурге считает для себя это главным делом.

Вишневская Н.Г. (Уфа, Башкортостан)

**Молодежь на рынке труда Республики Башкортостан:
социологический аспект**

Современное развитие общественно-экономических отношений характеризуется становлением инновационной экономики. Данное обстоятельство требует современного подхода к проблеме развития трудового потенциала страны, подразумевающей комплексное развитие человеческого капитала. Основным субъектом такого подхода становится молодежь. Именно она составляет ту часть трудовых ресурсов, которая может совершенствоваться и способна наиболее динамично реагировать на изменения социально-экономической ситуации.

Молодежный сегмент составляет почти четверть населения страны. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года показали, что численность молодежи Российской Федерации в возрасте 15-29 лет составила 22,8 % всего населения страны. По Республике Башкортостан данный показатель составляет 23,6 % [2].

В силу своих качественно определяющих социально-профессиональных характеристик, молодежь чаще всего подвергается дискриминации на рынке труда. Возраст является одним из оснований дискриминации на рынке труда. Молодые люди оказываются либо в группе неполно (частично) занятых, либо в группе безработных.

Рынок труда молодежи – это сегмент рынка труда, на котором субъектами, формирующими предложение рабочей силы, выступают лица в возрасте 15-29 лет. Спецификой данного рынка труда является относительно низкая конкурентоспособность вследствие высоких затрат на адаптацию и рисков при найме молодых работников для работодателя.

Таблица 1

Состояние рынка труда молодежи в Республике Башкортостан

Год	Обратилось в органы службы занятости по вопросу трудоустройства, тыс. чел.	Удельный вес молодежи в общем числе обратившихся в органы службы занятости, %	Признано безработными, тыс. чел.	Доля молодежи среди официально зарегистрированных безработных, %	Средняя продолжительность безработицы, мес.
1999	42,1	43	13,8	37,2	5,3
2000	50,9	50	7,4	35	4,3
2001	46,1	40,5	7,0	35	3,9
2002	42,6	35	9,7	28,4	4,4
2003	42,1	39,4	7,6	28,1	4,2
2004	62,9	42,1	12,3	34	3,5
2005	54,9	41,5	8,4	28,2	3,4
2006	58,4	43,1	8,2	29	3,4
2007	55,3	42,2	7,9	28,4	3,1
2008	52,3	41,2	8,8	29	2,8
2009	68,5	40,3	6,5	27,6	4,2
2010	61,8	41,5	10,5	25,6	3,6
2011	51,3	40	7,3	24,5	3,8
2012	43,3	38,5	5,9	22,4	3,4

Удельный вес молодежи в общей сумме обратившихся в органы службы занятости населения в 2012 г. составил 38,5 %. В 2000 году данный показатель составлял 50% (максимум), в 2002 – 35% (минимум). Средняя продолжительность безработицы снизилась с 5,3 мес. в 1999 году до 3,4 мес. в 2012 г; но в 2009 наблюдается резкий рост данного показателя (4,2 мес.). Доля молодежи среди официально зарегистрированных безработных имеет тенденцию к снижению. Причем большая часть официально зарегистрированной молодежи приходится на возрастную группу 18-24 лет. А к данной группе относятся выпускники учреждений профессионального образования.

По состоянию на 1 января 2013 года в органах службы занятости региона в качестве безработных зарегистрировано 5,9 тыс. молодых граждан в возрасте от 16 до 29 лет. В структуре официально зарегистрированных безработных на 1 октября 2011г. доля молодёжи в возрасте 16-29 лет составила 22,4%. Продолжительность периода безработицы на 1 января 2013 г. среди молодежи составила 3,4 месяца [4].

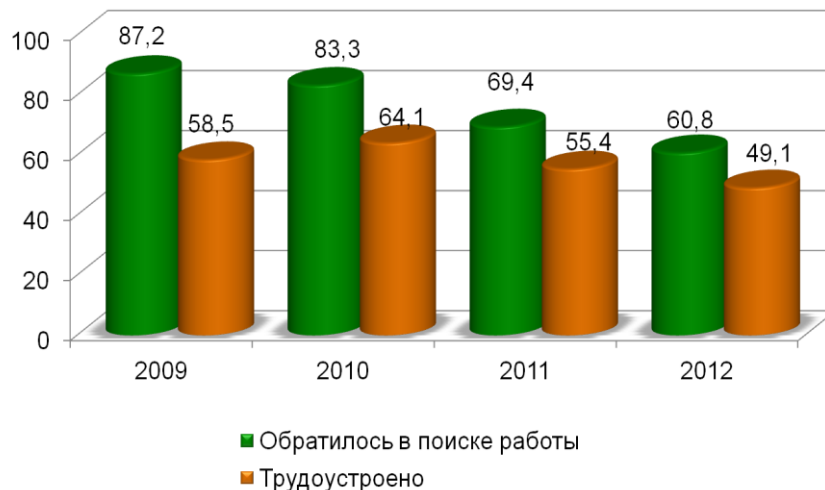


Рис. 1. Трудоустройство молодежи Республики Башкортостан при содействии службы занятости (тыс. чел.)

Выпускники учреждений профессионального образования испытывают особые трудности при поиске работы на рынке труда, так как они вынуждены конкурировать и с людьми старших возрастов, имеющими необходимый опыт, и между собой. Молодому человеку не только сложнее трудоустроиться, но и легче потерять работу. Ведь недавно пришедший на предприятие работник обладает меньшей ценностью для руководства и скорее попадет под сокращение штатов, чем тот, который имеет достаточный стаж работы в данной сфере деятельности. Меньше всего шансов на трудоустройство у юношей и девушек от 14 до 18 лет, так как работодатели в целом предпочитают опытных и профессионально-компетентных работников.

Опрос, проведенный Государственным комитетом по молодежной политике Республики Башкортостан, показывает, что молодежь больше, чем остальные категории населения, испытывает социальную дискриминацию. Это отмечают 37,7% молодых работников государственных предприятий, 37,8% – сельскохозяйственных производств, 47,5% – муниципальных и 37,8% – коммерческих организаций. В основном дискриминация проявляется в следующих формах: меньше платят (46,1% опрошенных), последними принимают на работу и первыми увольняют (35,7%), не прислушиваются к мнению и не ценят его (45,7%), хуже условия труда (29,6%).

В результате до 50% опрошенных молодых рабочих не видят для себя перспектив служебного и профессионального роста в рамках своего предприятия. Таких перспектив не видят, к примеру, 40% работников агропромышленных предприятий, 40% служащих, 35,3% инженерно-технических работников, 25% управленцев [3].

В 2006 году Комитетом по молодежной политике Администрации городского округа город Уфа совместно с муниципальным учреждением «Центр содействия занятости молодежи» было проведено исследование «Занятость молодежи в условиях крупного города» [5].

Исследование показало, что основными причинами, сдерживающими эффективное трудоустройство выпускников, являются:

- низкая профессиональная конкурентоспособность выпускников;
- отсутствие у большинства из выпускников необходимых знаний и навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры;
- отсутствие знаний и умений вести переговоры с работодателями по вопросам трудоустройства;
- завышенные требования самих выпускников к будущему месту работы из-за незнания конъюнктуры рынка труда;
- завышенная самооценка выпускников;
- несоответствие профессионально-квалификационной структуры выпускников потребностям экономики и структуре имеющихся вакансий;
- отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;
- нежелание многих работодателей брать работников без опыта трудовой деятельности и высокой квалификации;
- слабая трудовая мотивация у части выпускников.

Одной из проблем на рынке труда молодежи республики остается плохая профориентация выпускников учебных заведений.

Из-за недостаточной информированности выпускники школ не только делают серьезные ошибки в выборе специальности, но и в выборе уровня образования. На сегодняшний день в республике более 85 процентов выпускников школ выбирают высшее образование, в то время как раз люди с высшим (и неполным) высшим образованием составляют более 40 процентов от числа безработных. Среди выбранных специальностей для обучения в число самых популярных входят такие направления как «юриспруденция», «экономика» несмотря на то, что именно эти специалисты реже других работают по специальности (соотношение резюме/вакансия это 9,9 и 5 соответственно по данным исследования портала Superjob) [1]. В то же время самыми престижными профессиями являются «работник банковской сферы» и «предприниматель». Таковы результаты исследования, проведенного в Уфе в марте 2012 года.

Молодежь как социально-экономическая категория требует отдельного внимания, поскольку проблемы ее трудоустройства специфичны, а влияние на стратегическое развитие страны, безусловно, велико. В связи с этим особо важным становится проведение регулярных социологических исследований, направленных на выявление основных тенденций, изменений в сфере профессиональных предпочтений молодежи, как на федеральном, так и на региональном уровне.

Литература:

1. Выступление министра на заседании круглого стола «Современные подходы к профориентации как инструменту регулирования дисбаланса спроса и предложений на рынке труда» [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. – Режим доступа: <http://mintrudrb.ru/press/reports/3087/> – Загл. с экрана.
2. Итоги всероссийской переписи населения 2010 года» [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm. Загл. с экрана.
3. Концепция развития духовно-нравственной культуры и гражданской активности детей, подростков и молодежи «Молодежь – стратегический ресурс Республики Башкортостан» на 2006-2015 годы [Текст] // Ведомости Государственного Собрания – Курултая, Президента и Правительства Республики Башкортостан.- 16 октября 2006 г. – № 20 (242).
4. Рынок труда РБ [Электронный ресурс] / Информационный портал занятости населения Минтруда РБ.– Режим доступа: http://www.bashzan.ru/menu_items/405.- Загл. с экрана.
5. Сагитов, С.Т. Занятость молодежи в условиях крупного города [Текст] / С.Т. Сагитов, Р.Р. Насибуллин. – Уфа.: ООО «Банкос-Медиа», 2007. – 64 с.

Грошев И.Л. (Тюмень)

Системная проблематика профессиональной социализации молодёжи

Типичная аберрация по проблемам профессиональной адаптации молодёжи обусловлена стремлением фиксировать низкое качество подготовки специалистов в учебных

заведениях при игнорировании факта недостаточной мотивированности молодёжи к труду. Недостатки образовательной системы очевидны, авторы вполне справедливо указывают на скандалы, имеющие место быть как в самой системе (списывание в ходе ЕГЭ, плагиат письменных работ в процессе обучения в вузах, взятки в образовании и т.д.), так и в методике мониторинга эффективности трудоустройства молодёжи (кампания по выявлению неэффективных вузов, специальностей, квалификации ППС).

Разрабатываемые правительством России инструменты нивелирования указанных недостатков, как правило, направлены на методические предписания к образовательному процессу и приводят лишь к механистическому алгоритмированию механизма взаимодействия субъекта и объекта образования, в частности – к попытке отстранить педагога от непосредственного, прямого контакта с обучаемым. Вполне очевидно, что в результате подобного рода действий формируется специалист с узким мировоззрением, дискретным мышлением и с единственной мотивацией – получение высокой заработной платы (подчёркиваю – «получение» а не «зарабатывание»).

Использование системного подхода позволяет конкретизировать специфику настоящего момента, которая предопределена следующими факторами:

- 1) производственно-экономическая система, в настоящее время, не нуждается в таком количестве и таком качестве подготовки специалистов с высшим образованием;
- 2) бизнес не способен адекватно оценить уровень потенциала молодого специалиста, поэтому не заинтересован в его развитии и продвижении;
- 3) до сих пор существует система «нужных связей» при трудоустройстве, что обусловлено, в том числе, низкой эффективностью кадровой работы предприятий;
- 4) цели бизнеса и образовательной системы не коррелируют между собой, отчасти потому, что образование трансформировано в самодостаточную бизнес-структуру, не имеющую ответственности за качество «конечного продукта образовательного процесса»;
- 5) в современных российских условиях, когда выгоднее копировать зарубежные технологии и товары, потребность в «мыслящих, высококвалифицированных специалистах» выражена слабо.

Так например, данные Росстата иллюстрируют распределение потребности в профессиональных кадрах по отдельным профессиональным группам. Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест на 31 октября 2012 г. составила 835,6 тыс., что на 35% больше, чем на соответствующую дату 2010 г. Наиболее значительно увеличилась за указанный период потребность в работниках в здравоохранении и предоставлении социальных услуг – на 63,6 тыс. (в 1,4 раза); в обрабатывающих

производствах – на 33,3 тыс. (в 1,4 раза); на транспорте и в связи – на 30,5 тыс. (в 1,4 раза); в образовании – на 19,9 тыс. (в 1,3 раза).

На 31 октября 2012 г. наибольшее количество вакантных рабочих мест имеется в здравоохранении и в сфере предоставления социальных услуг (234 тыс.); в обрабатывающих производствах (118 тыс.); на транспорте и в связи (103 тыс.); в организациях, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг (92 тыс.); в образовании (77 тыс.). [1]. Из представленных данных очевидно, что превышение количества вакантных мест обусловлено, прежде всего, низкой заработной платой, отсутствием перспективы карьерного роста и недостаточно высоким социальным статусом указанных профессий, а это, в свою очередь, показатели системного характера (сформированные экономическими условиями страны, т.е. результатом действия внешних по отношению к данной системе факторов).

Слабая кадровая работа экономического сектора оказывает влияние на появление феномена «фантомного спроса на специалистов», когда высокая текучесть кадров приводит к постоянной востребованности пополнения штатов. По данным Росстата, в общей численности вышедших работников 75,4% составляют уволившиеся по собственному желанию (на 2,8 процентного пункта больше, чем в октябре 2012 г.); 6,6% – по соглашению сторон (на 0,1 процентного пункта больше, чем в октябре 2012 г.), 2,3% – в связи с сокращением численности (на 0,3 процентного пункта больше, чем в октябре 2012 г.) [2]. Целесообразно отметить ряд существенных недостатков зафиксированных тенденций: так, например, безразличное отношение руководства компаний к удержанию сотрудников приводит к развитию профессионально-нравственных деформационных процессов. Последние же формируют у работников незаинтересованность в результатах собственного труда, возникновению чувства неопределённости, нестабильности и т.д., что непосредственно сказывается на межличностных взаимоотношениях штатных сотрудников и на благоприятном восприятии вновь пришедших работников (особенно выпускников вузов).

ВЦИОМ, опросив 1600 человек в 138 населенных пунктах 46 областей, краёв и республик России, выяснил мнение жителей страны в целом, а Нн, проведя онлайн-опрос 3163 человек, сосредоточил внимание на мнении представителей профессиональных сфер. Без блата при трудоустройстве не обойтись в сфере бытовых услуг (отметили 52% опрошенных); юриспруденции (49%) и медицины (49%). И, напротив, наименьшее значение связям придают работники сферы информационных технологий (17%), торговли товарами повседневного спроса (22%) и сферы образования (27%). Полезные знакомства помогли в построении карьеры 24% россиян.

В подавляющем большинстве случаев с помощью связей люди находят хорошую работу (68%), получают повышение (9%) и избегают увольнения (8%) [3]. Наличие «нужных связей» при трудоустройстве обеспечивает функционирование своеобразной системы фильтрации кадров (как правило, на уровнях среднего и высшего управленческого звена), что самым непосредственным образом влияет не только на падение эффективности менеджмента, но и на дискриминацию наиболее способной и талантливой молодёжи, обладающей необходимым для развития предприятия инновационным потенциалом.

В целом россияне благосклонно относятся к использованию указанных связей при устройстве на работу и карьерному росту. Так или иначе, считают это вполне нормальным явлением и при возможности, прибегают именно к такому «перспективному варианту трудоустройства». Наиболее распространена подобная позиция среди специалистов сферы транспорта и логистики (40%), а также автомобильного бизнеса и услуг для бизнеса (по 38%). Лишь пятая часть жителей нашей страны уверена в недопустимости использования связей ради развития карьеры [4]. И это сильный аргумент для молодого человека к тому, чтобы не тратить время на кропотливое изучение дисциплин в стенах учебного заведения, но уделять значительное время на генерирование поиска «нужных людей с нужными связями».

Указанный процесс настолько широк в практическом использовании, что, с одной стороны, обесценивает в целом образование как таковое, а с другой – не позволяет студенту выделять необходимое время для занятий (ему необходимо нарабатывать трудовой стаж). Разумеется, для кандидата без опыта меньше шансов найти достойную работу, да ещё и с хорошими стартовыми позициями (например, многие работодатели предпочитают, чтобы персонал «вырастал» из курьеров, секретарей и т.д.). Если за вас поручится сотрудник, находящийся у фирмы на хорошем счету, это многое значит[5]. Следует также отметить и присутствующие элементы дискриминации молодёжи в период временного трудоустройства (во время обучения в вузе), когда крупные компании обманным путём используют труд сотрудников без обещанного материального вознаграждения.

Коммерциализация высшего образования чревата негативными последствиями по причине «замкнутого экономического цикла»: входной, текущий и заключительный контроль осуществляет одно и то же лицо без каких либо гарантий качества предоставленных образовательных услуг. Действительно, можно ли «рубить сук на котором сидит высшее образование», если этот сук приносит стабильно высокие прибыли в течение года. Попытки же стандартизировать образование как в процессной, так и в оценочной составляющих приводит, в результате, к выпуску тестово-мыслящих непрофессионалов, поскольку при жёстком уровне внешнего контроля невозможно обеспечить учёт региональной и субъектной (производственно-экономической) специфики.

Это приводит к тому, что крупные и уважаемые компании вынуждены открывать и содержать собственные учебные центры, где доучивают (переучивают) тех, кто только что закончил профильное высшее учебное заведение. При таком подходе бизнес-цели реального сектора производства и учебных заведений не только не со-направлены, но и по некоторым аспектам имеют противоположное значение.

Наиболее существенным препятствием на пути создания эффективного механизма взаимодействия высшей школы с бизнесом является неопределённость перспектив развития обоих субъектов и их различная методология проектирования будущего. Первый субъект находится в процессе непрерывного реформирования, структурной перестройки и функциональной перезагрузки, вследствие чего не представляется возможным определить дальние, стратегические цели и задачи. Второй субъект (бизнес) на протяжении тридцати последних лет решает наиважнейшую для себя проблему выживания в «суровых» экономических условиях страны. Следствием указанной неопределённости является перенос значительной доли предпринимаемых усилий на решение частных, текущих проблем, как правило, в ущерб дальним перспективам. Непрерывное корректирование правительством «правил игры» в экономической сфере не позволяет выкристаллизоваться естественно обусловленной системе взаимовыгодных связей между высшей школой и бизнесом. Стремление властей силовым путём «навязать» такие механизмы приводит к их явному отторжению в виду различной нормативно-правовой специфики рыночной деятельности субъектов.

Провозглашённая М.С. Горбачевым перестройка и её «воплощение» Б.Н. Ельциным и В.В. Путиным не только сменили акценты и приоритеты в политике и экономике, но и существенно деформировали развитие науки и, как следствие, нарастание отставания в развитии техники и технологии отечественного производства. Тем не менее, следует признать и существенное прогрессивное значение преобразований – актуализацию требований максимального соответствия системы и организации производства России международным стандартам. Проблема же в том, что возникший вакуум потребностей бизнеса удовлетворяется путём заимствования техники, затем технологии – за рубежом. И в этом не было бы ничего опасного, если бы не некоторые нюансы:

Во-первых, импортированные высокотехнологичные производства изначально требуют значительно меньше трудовых ресурсов, и при этом сотрудники должны быть узкоспециализированными.

Во-вторых, бурное развитие техники и технологии не позволяет «поспевать» за инновационными тенденциями, т.к. на подготовку соответствующего специалиста требуется как минимум четыре (бакалавр) года. Даже этот период требует значительных внутренних

усилий системы (образования) для разработки нормативов, стандартов, учебных планов, рабочих программ их адаптацию к реальным потребностям производства, корректировку. Однако за это время бизнес уже сгенерировал новые требования к специалистам. Очевидно, что в системе заимствования технологий невозможно осуществлять опережающую подготовку кадров.

В-третьих, принятый курс на реформирование высших образовательных учреждений (Болонская конвенция [6]) направлен на формирование потребителей иностранной техники и технологии, эффективность которых подвергается критике даже зарубежными пользователями.

В-четвертых, использование бизнесом зарубежных «ноу-хау» позволяет значительно снизить затраты на НИОКР и следовательно, нужда в магистрантах, собственно – отсутствует. Более того, внедрение чужеродной системы производства на отечественную бизнес-почву значительно усугубляет ситуацию с теми молодыми специалистами, которые своим трудом добивались качественных знаний за годы обучения в вузах, ибо противоречия между тем, как грамотно использовать технологию, и тем, как она действительно используется, вызывает в сознании специалиста определённый диссонанс.

В-пятых, внешнеэкономическая ориентированность страны на экспорт природных ресурсов сдерживает развитие капиталоемких и высокотехнологичных отраслей, что приводит к оттоку из страны талантливой молодёжи.

В-шестых, коррумпированность системы «вымывает» из верхних эшелонов управления тех, кто не акцентирован на самообогащении. Ни для кого не секрет, что при высоких стимулах к материальной выгоде карьера специалиста строится далеко не по профессиональному признаку. Вероятность карьерного роста образованного человека настолько мала, что осознание этого факта происходит намного раньше формирования целостного мировоззрения и моральных принципов.

У многих на слуху коррупционные скандалы («Оборонсервис», Олимпиада в Сочи, «Росэнергоатом», «Росагролизинг», Система «ГЛОНАСС», «Росхлебопродукт», «Сколково», «Росгидромет», Петербургские коммунальщики и др. [7]), поставившие под сомнение деятельность в целом всех органов государственной власти и крупного бизнеса. Масштабные хищения уводят значительную часть средств из легального оборота и принуждают использовать труд низкоквалифицированных работников, зачастую мигрантов из ближнего Зарубежья, что кардинально влияет на пропорциональное развитие региональных и федеральных рынков труда.

В феврале-апреле 2013г. кафедрой Маркетинга и муниципального управления (институт менеджмента и бизнеса Тюменского государственного нефтегазового

университета) реализован пилотный проект с целью выявления и оценки коррупционного потенциала учащейся молодёжи. Опрос проводился по шести базовым вузам города (35,29% от численности высших учебных заведений Тюменской области [8]), и выборочная совокупность составила 691 человек (0,48% от общей численности студентов): из них: 667 человек (г.Тюмень) и дополнительно 124 человека (г. Екатеринбург). Авторская методика предлагает измерительный инструмент, позволяющий проводить количественно-качественный анализ коррупционной предрасположенности.

Отношение к ситуации в стране, чувства и эмоции которые она вызывает, характеризуют степень психологической устойчивости, комфортности и уверенности в положительных перспективах, что в целом, при благоприятной конъюнктуре, воздействовало бы на снижение коррупционного потенциала (см. табл. 1).

Таблица 1

Восприятие современной молодёжью социально-экономической ситуации в регионе

Переживаемые эмоции	Тюмень		Екатеринбург		Общее
	абс.	%	абс.	%	
страх	27	3,91	3	1,57	3,40
тревога	119	17,22	28	14,66	16,67
неуверенность	287	41,53	102	53,40	44,10
равнодушие	95	13,75	15	7,85	12,47
надежда	89	12,88	20	10,47	12,36
уверенность	18	2,60	4	2,09	2,49
стабильность	21	3,04	4	2,09	2,83
другое	35	5,07	16	8,38	5,78

Приведенная таблица показывает, что социально-экономическая ситуация в группе опрошенной молодежи вызывает более сильные негативные эмоции, чем положительные; при этом в Тюмени негативно настроенных оказалось на 3,87% больше чем в более крупном промышленном городе (Екатеринбург). Учитывая масштабы промышленного производства и, соответственно, спрос на рабочую силу следует предполагать, что свое профессиональное будущее молодёжь скорее связывает со сферами финансовых и нематериальных услуг, и именно по этой причине Тюмень, как город сосредоточения крупных финансовых потоков, генерирует больше позитива и представляется молодежи более перспективным местом для самореализации в указанных сферах.

Определяющим поведенческим фактором выступает неуверенность, порой перерастающая в фобии (табл. 2). В представленном материале её следует воспринимать как ответную реакцию молодого человека, определяющую его мировоззрение и типичную поведенческую модель. При такой трактовке в состоянии выделить три типичных модели:

1) страх подавляет активность человека, заставляет его отрицать существование проблемы и необходимости её решения ⇒ «закрытие» человека от внешнего мира, конформное поведение;

2) возрастает мобильность, решительность, способность к нестандартным решениям, предприимчивость ⇒ актуализация эгоистических установок, обособление индивида от социального окружения, ориентация на приоритет материальных ценностей;

3) проблема признается, но её решение делегируется другому человеку, как правило родителям ⇒ поощрение инфантилизма, постоянной зависимости от сторонней поддержки, что в целом, выгодно в рамках централизованной системы социального управления.

Таблица 2

Опасения современной тюменской молодёжи

Переживаемые угрозы	Тюмень		Екатеринбург		Общее	ранг
	абс.	%	абс.	%		
террористических актов	294	42,55	93	48,69	43,88	1
потери здоровья	259	37,48	76	39,79	37,98	2
кражи детей	275	39,80	48	25,13	36,62	3
убийства	232	33,57	47	24,61	31,63	4
остаться без средств к существованию	178	25,76	72	37,70	28,34	5
сексуального насилия	202	29,23	47	24,61	28,23	6
произвола правоохранительных органов	117	16,93	44	23,04	18,25	7
произвола чиновников	99	14,33	35	18,32	15,19	8
нанесения увечий	60	8,68	15	7,85	8,50	9
взятия в заложники	60	8,68	9	4,71	7,82	10
измены	47	6,80	18	9,42	7,37	11
ограбления	36	5,21	12	6,28	5,44	12
словесного оскорбления	20	2,89	9	4,71	3,29	13
другое	21	3,04	6	3,14	3,06	14
рэкета	15	2,17	2	1,05	1,93	15

Первую пятёрку «страхов» составили те угрозы, с которыми молодой человек знаком достаточно хорошо (благодаря средствам массовой информации): террористических актов боится почти половина опрошенных (43,88%); потери здоровья – 37,98%; кражи детей – 36,62%; убийства -34,63% и остаться без средств к существованию – 28,34%. Так или иначе, но указанные страхи затрагивают низовые (базовые) уровни иерархии потребностей человека (А.Маслоу) – «физиологический» и «безопасности», что предопределяет неустойчивость пирамиды потребностей в целом [10]. Обеспечивает ли выбор профессии удовлетворение физиологических потребностей, – проиллюстрировано в таблице 3.

Таблица 3

Ведущий фактор выбора будущей профессии

	Тюмень		Екатеринбург		общее %
	абс.	%	абс.	%	
она престижная и пользуется большим уважением у окружающих	295	42,69	67	35,08	41,04
позволяет рассчитывать на достойную оплату труда	199	28,80	60	31,41	29,37
я смогу сделать быструю карьеру	52	7,53	14	7,33	7,48
у меня будут нужные для жизни знакомства (связи)	67	9,70	24	12,57	10,32
у меня будет значительное влияние на других людей	46	6,66	17	8,90	7,14
я смогу быстро заработать себе на нужные мне вещи	31	4,49	9	4,71	4,54

Престижность профессии необходима для 41,04% респондентов, при этом термин «престижности» для молодёжи довольно многогранен и в целом отражает мнение социального окружения. Любопытно, что «достойную заработную плату», как обязательное условие обозначили лишь 29,37%; при этом, чем крупнее город и, соответственно, больше «соблазнов», тем, естественно, выше потребность в стабильных материальных доходах.

Карьера не рассматривается как обязательное условие при поступлении на работу для 7,48% респондентов: вероятно, потому, что молодёжь реально смотрит на вещи и осознает ограниченность «тёплых мест» и жёсткую конкуренцию кандидатов на высокие должности в организации.

Территориальные предпочтения профессиональной социализации указывают на уровень самооценки молодого человека и, как некий косвенный эквивалент патриотизма (табл.4).

Таблица 4

Профессионально-территориальные ориентации

	Тюмень		Екатеринбург		общее
	абс.	%	абс.	%	
только в России	209	30,25	47	24,61	29,02
в ближнем зарубежье (бывшие республики СССР)	15	2,17	0	0,00	1,70
как получится	281	40,67	96	50,26	42,74
в США	53	7,67	7	3,66	6,80
в Европе	134	19,39	41	21,47	19,84

Треть опрошенных видит своё профессиональное будущее в российской Федерации (29,02%) и таких «патриотов» становится больше с уменьшением размеров поселения.

Неопределившихся, т.е. ориентированных на любой исход, оказалось подавляющее большинство – 42,74%, что в целом демонстрирует доминирование пассивной модели поиска места работы. Впрочем, конкретно ориентированных на прогрессивные страны Европы (19,84%), а Америки (6,8%) оказалось совсем немного.

Из тех, кто рассматривает Россию как страну постоянного пребывания, зафиксировано равное распределение по «желаемому месту работы» (см. табл.5). В целом это характеризует и равную напряженность при устройстве на работу во всех сегментах экономики.

Таблица 5

Желаемое место работы

	Тюмень		Екатеринбург		общее
	абс.	%	абс.	%	
В государственном учреждении	178	25,76	41	21,47	24,83
В частном бизнесе	185	26,77	35	18,32	24,94
Индивидуальное предпринимательство	115	16,64	32	16,75	16,67
В крупной корпорации	105	15,20	44	23,04	16,89
В международной компании	108	15,63	38	19,90	16,55

Подводя итог, следует отметить, что для решения рассматриваемых системных противоречий необходимо прежде определиться с целевыми установками: потребности в специалистах на ближайшие 10 лет, учитывая мировые тенденции в подготовке и движении трудовых ресурсов в этот же период. Целесообразно вернуться к пяти и десятилетнему планированию развития экономики страны.

В образовании необходимо рассматривать два вектора развития: 1) подготовка специалистов по индивидуальным планам и 2) приоритет гуманитарного образования перед технократическим. Первое направление обеспечивает насущные потребности реального производственно-экономического объекта, а второе – позволит насытить рынок специалистами, имеющими навыки по эффективной адаптации к инновациям. Очевидно, что реализация обоих направлений должна осуществляться с привлечением ведущих специалистов предприятий, представляющих основной спрос на выпускников вузов.

Литература:

1. Официальный сайт Росстат. Прием и увольнение работников организаций и неполная занятость в ноябре 2012 года. http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/281.htm. (дата обращения 28.06.2013)

2. Официальный сайт Росстат. Прием и увольнение работников организаций и неполная занятость в ноябре 2012 года. http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/281.htm. (дата обращения 28.06.2013)
3. Пономарёва М. Блат как способ трудоустройства. Тюменские известия. Парламентская газета. <http://www.t-i.ru/article/19044/> (дата обращения 8.06.2011)
4. Там же
5. Трудоустройство «по благу», как лезвие бритвы...Образование. Работа. Карьера в Новосибирске. <http://www.rabota-nsk.ru/?/stat/2011/840/> (дата обращения 20.12.2012)
6. Текст Болонской декларации. <http://iic.dgtu.donetsk.ua/russian/ovs/bologna.html> (дата обращения 20.04.2013)
7. Тер-Газарян Арам. Топ-10 самых громких коррупционных скандалов в России. <http://kurs.ru/articles/14650/top-10-samyh-gromkih-korrupsionnyh-skandalov-v-rossii>. (дата обращения 15.02.2013)
8. Официальный сайт Территориального органа Федеральной государственной статистики по Тюменской области. http://tumstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tumstat/ru/(дата обращения 15.02.2013)
9. Официальный сайт Территориального органа Федеральной государственной статистики по Тюменской области. Образовательные учреждения, реализующие программы высшего профессионального образования. http://tumstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tumstat/resources/90e451004d1572189177bbc5b34c73c1/%D0%B2%D1%83%D0%B7.htm (дата обращения 15.02.2013)
10. Maslow A. H. Motivation and Personality. — New York: Harper & Row, 1954.

Грошева Л.И. (Тюмень)

Сопrotивляемость инновациям в среде молодёжного бизнеса

Особой фундаментальной проблемой для молодого предпринимателя являются противоречия и проблемы, связанные с восприятием нововведений людьми на предприятии как самим предпринимателем, персоналом компании, так и теми внешними агентами, которые являются представителями целевой аудитории, а также конкурирующего сектора. Преимущественно, роль инноваций в любой производственной деятельности на настоящий момент позиционируется как обязательное условие дальнейшего благополучного

функционирования. Данная установка объяснима в связи с двумя основными задачами, поставленными перед молодыми предпринимателями: ориентацией на постоянное совершенствование производства и на оптимизацию затрат. Оба фактора вызваны необходимостью обеспечения жизнеспособности бизнеса в условиях конкурентной среды.

Необходимо отметить, что удельный вес инновационных предприятий, либо производств с использованием инновационных технологий, созданных лицами в возрасте от 18-30 лет, в рамках городов до 1 млн. человек, едва достигает 5%. Но именно данная категория городов является преобладающей на территории нашей страны. При более детальном анализе сфер вовлечения молодёжи в предпринимательство следует признать наличие противоречивого явления, когда финансовая и программная поддержка инновационного молодёжного бизнеса не находит своего применения. В то время как наиболее популярной сферой остаётся сфера бытовых услуг, ввиду её относительной простоты и высокого уровня гибкости.

Инновационный характер производства для молодых предпринимателей может быть представлен в рамках следующих аспектов деятельности.

1. Производственный процесс. Уделяется внимание инновационным и/или оптимизирующим технологиям непосредственного производства, равно как и оптимизирующим технологиям сопутствующего производства (энергосберегающие технологии).

2. Маркетинговая стратегия. Охватывает круг задач, сопряжённых с инновационными методами продаж, с новыми способами исследования рыночной конъюнктуры, выявлением инструментов обратной связи с клиентами, контрагентами, мониторингом эффективности рекламной и стратегической кампаний.

3. Кадровая политика. Особое внимание отводится использованию новых методик подбора персонала, определению эффективности кандидатов, обучению и адаптации персонала, формированию корпоративной этики и приверженности сотрудников её правилам.

Реализация внедрения новых технологий в рамках вышперечисленных аспектов деятельности затруднена некоторой степенью склонности к консерватизму, что наблюдается у любой более менее устойчивой системы. Ввиду этого, молодой предприниматель вынужден разрешить ряд противоречий, возникающих в процессе внедрения инновации:

– между нововведениями и традиционным укладом деятельности; если этот предприниматель находится на этапе становления, то инновации вступают в конфликт с общепринятыми формами деятельности;

– противоречия, связанные с глубиной преобразований (происходит ли радикальное изменение, т.е. имеет место инновация-модернизация, или совершенствуются традиционные методы, формы и принципы работы, имеет место инновация-трансформация); начальные этапы развития имеют более глубокую проблему, заключающуюся в том, насколько предприниматель знаком с новыми методами работы;

– противоречия, связанные с перестройкой сознания работников, поскольку инновации изменяют их интересы и ценностные ориентации; прежде всего, перестройка касается самого предпринимателя, как двигателя производственного процесса [3, с. 32].

К перечисленным группам необходимо добавить особую группу противоречий, которая заключается в системе рационального распределения функциональных обязанностей и нормативного времени выполнения при уже сложившейся, но модернизирующейся системе. Эта группа, хотя и связана с последним фактором, оказывает специфическое воздействие на происходящие изменения, не сводимое лишь к третьей группе противоречий. При этом полифункциональный предприниматель на первых этапах работы предприятия (когда сотрудников необходимо обучать, либо когда предприниматель действует единолично) в большинстве ситуаций будет направлен на поддержание стандартных характеристик и показателей своей компании, нежели на её постоянное совершенствование, в результате чего попытки запуска инновационного продукта будут сведены к минимуму.

В целом, инновационность среди молодёжного бизнеса как таковая имеет адекватную базу для реализации в двух основных версиях.

1. Предприятие является инновационным по сути бизнеса. Молодой предприниматель с самого начала выбирает специфическую сферу деятельности, ориентируясь на завоевание рынка. В этом случае жизнеспособность предприятия может обеспечиваться тесной связью с бизнес-инкубатором, научно-исследовательскими центрами и госзаказом. Возникает проблема не только обучения молодого предпринимателя общим правилам ведения бизнеса, но и его адаптации к специфике производства. Также в большинстве случаев негативным фактором выступает высокая стоимость специфического оборудования и необходимость формирования потребности в инновации у потребителей.

2. Молодёжное предприятие внедряет инновационные технологии на базе традиционной сферы производства. В этом случае необходима устойчивая ресурсная база предприятия и наличие уже сформированной сети поставщиков и потребителей. Т.е. предприятие уже должно существовать на момент внедрения инновации минимум в течение 2-3 лет.

Примечательно, что данные условия справедливы для всей молодёжной бизнес-активности в целом: как для молодых предпринимателей, действующих в качестве

отдельного экономического субъекта, так и в отношении интрапренёров, действующих в рамках трудового договора. Разница обусловлена тем, что у интрапренёра, начинающего новый инновационный сектор, есть ресурсная и нормативная база его работодателя, которая является как стимулирующим, так и тормозящим фактором развития нового направления.

Проблема восприятия инноваций бизнес-активными предпринимателями, на первый взгляд, кажется не отвечающей реалиям современного времени: ведь если речь идёт о молодёжи, то принято полагать, что она наиболее склонна к рискам и в большей степени адаптивна к внешней среде, что коррелирует с требованиями бизнес-сообщества. Однако данное предположение на настоящий момент требует фундаментального подтверждения.

В качестве примера можно привести результаты исследования качеств адаптивности и склонности к риску студенческой молодёжи в возрасте 18-25 лет, проведенного в г. Саратове. Результаты показали, что, действительно, у большинства молодых людей преобладает высокий уровень адаптивности (64%). В то же время излишне осторожными и в большинстве случаев не готовыми к риску оказались 25,9% всех опрошенных (среди них 46,7% юношей и 27,5% девушек). Склонность к риску наблюдается у 19,4% всех испытуемых (среди них 27,5% девушек, 15,5% юношей) [1, с. 81]. Низкий уровень склонности к риску и высокий уровень адаптивности показывает высокую склонность к конформизму. Соответственно, инновационный потенциал молодых людей, как и их социальная активность, может оказаться на достаточно низком уровне. Поэтому, молодой предприниматель вынужден бороться не только с собственной моральной сопротивляемостью в отношении внедряемых инноваций, но и с сопротивляемостью его будущих либо настоящих сотрудников.

Рассмотрим специфические проблемы внедрения новых идей и концепций на молодёжном предприятии в рамках классификации основных составляющих деятельности предприятия, на совершенствование которых может быть направлена инновация.

1. Техничко-технологические (новые средства производства и новые технологии). Внедрение нового оборудования и методов работы в большей мере сталкиваются с трудностями в системах молодёжного предпринимательства с коэффициентом текучести кадров ниже 5 % (отсутствие притока свежих кадров [4, с. 27]); среди таких трудностей выделяются:

– технология производства – совершенствуется техническое и методологическое обеспечение процессов, связанных с основной деятельностью компании. Возможно ускорение физического износа оборудования и деформации технологии;

– технология вспомогательных процессов – изменение процессов, сопутствующих производству (компьютерные сети, программное обеспечение). Происходят значительные

потери эффективности внедряемых технологий. Наблюдается обструктивное поведение сотрудников.

В ходе неформализованных интервью с молодыми предпринимателями г. Тюмени, осуществлённых автором статьи, достаточно чётко звучала проблема сплочённых коллективов, состоящих из сотрудников, которые работают в стабильном составе более 1 года. Также наметилась тенденция кластеризации сотрудников, в неоднородных по сроку работы в компании коллективах, в отношении нововведений. Вновь пришедшие сотрудники обладают наибольшей склонностью к инновациям, в то время как сотрудники со стажем от полугода (для молодёжного бизнеса данный период принято считать достаточно значительным), в большой степени склонны к рестриктивному трудовому поведению. В данном случае у работников должна быть высоко развита информационная культура.

Информационная культура является продуктом разнообразных способностей человека, проявляющаяся в:

- конкретных навыках по использованию технических устройств;
- способности использовать в своей деятельности новые ИТ, базовой составляющей которых являются многочисленные программные продукты;
- умении извлекать информацию из различных источников, представлять ее в понятном виде и уметь ее эффективно использовать;
- владении основами аналитической переработки информации;
- умении работать с различной информацией;
- знании особенностей информационных потоков в своей области деятельности [5, с. 44].

Именно этим навыкам должно уделяться значительное внимание как в курсах по развитию предпринимательской деятельности, так и в процессе обучения в вузах и ссузах.

2. Организационно-управленческие (новые оргструктуры и методы управления коллективом, выработка управленческих решений и контроля за их выполнением). В первый месяц работы после внедрения происходят потери ввиду переосмысления функционала, устранения дублирования функций, выработки новых способов взаимодействия сотрудников. В сфере малого и среднего молодёжного бизнеса введение новых оргструктур должно происходить только по отношению к объективным факторам (рост объёмов производства, вызванный увеличением спроса, и повышение сложности технологии производства). Методы управления коллективом должны характеризоваться конкретностью, целевой определенностью, однозначностью формулировок и прозрачностью постановок задач. При соблюдении данных критериев значительно сокращается сопротивляемость в сфере контроля и мониторинга результатов. Молодые предприниматели на начальных стадиях развития проекта склонны к либеральному стилю руководства, однако со временем

данный стиль по факту приводит к заниженной производительности труда и высокому риску банкротства предприятия.

3. Социально-экономические (применение новых материальных стимулов, новых систем оплаты труда) [2]. Стимулирование персонала при отсутствии чётких и органичных (соответствующих поставленным задачам) критериев, а также при чрезмерной концентрации на интенсификации системы «повышения планок достигаемых целей» может стимулировать рестриктивное отношение сотрудников к выполняемым задачам. При отсутствии гибкости внедряемой системы мотивации и стимулирования возможно нарушение корпоративной культуры и, в некоторых случаях, снижение результативности труда.

4. Правовые (изменения в трудовом и хозяйственном законодательстве, появление новых законов, например, закон об охране интеллектуальной собственности). Со стороны предприятия в данном отношении следует рассматривать проблемы приведения в соответствие действующей системы на предприятия требованиям законодательства. При вступлении инновации в конфликт с законодательными аспектами, либо при возникновении значительных трудностей при её внедрении, новая инициатива рационально отклоняется. Поэтому молодые предприниматели остро нуждаются в ограничении законодательных инициатив рамками 2-3 сводных нормативных актов, которые будут исчерпывающими в отношении типов инновационных производств и методик, либо необходимо развитие бесплатных консультационных пунктов для молодых предпринимателей с целью стимулирования инновационного поведения.

5. Педагогические (новые методы, модели и формы обучения и воспитания, адаптации кадров). Технологии обучения и адаптации персонала должны быть либо специфично организованными для каждой группы персонала, либо иметь прозрачный характер построения. Более того, без отработанной системы мотивации персонала к обучению, новые способы и методики не будут усвоены, либо не найдут желаемого применения. У молодых предпринимателей нередко возникают трудности с недостаточным количеством свободных ресурсов для материального поощрения и в связи с отсутствием фундаментальных отечественных исследований в области мотивации молодёжи, ввиду чего иногда происходит «поощрительный карьерный рост», в основе которого нет объективных оснований; соответственно, попавший к источнику власти конформист будет автоматически блокировать инновации, как причину необходимости приложения дополнительных усилий.

6. Организационно-информационные (изменение систем информационного обеспечения деятельности компании: внедрение новых методик сбора, обработки, доведения и использования результатов). Информационная составляющая процесса служит как совершенствованию организации производства, так и предоставляет материал для

мониторинга и корректировки осуществляемых нововведений. При отсутствии должного информирования персонала о применяемых методах сбора информации, данные действия могут восприниматься сотрудниками резко негативно, ввиду опасений излишнего недоверия и контроля со стороны руководства. Программы по обучению молодых предпринимателей, а также курсы повышения квалификации должны также охватывать сферу правильной трансляции и фильтрации информации, так как молодые сотрудники и руководители ввиду возрастных особенностей не всегда склонны к тщательному анализу предоставленного материала.

Достаточно редким в нашей стране является развитие интрапренёрской инновационной деятельности в рамках уже существующего предприятия. Инновационное интрапренёрство в общих чертах представляет собой деятельность работника по внедрению нового сектора, направления деятельности или внедрения новой технологии при возможности большей степени контроля со стороны интрапренёра, автономности использования ресурсной базы, получения интрапренёрского дохода, возможности непосредственного участия в переговорах с заказчиками и поставщиками. Хотя достаточно часто этот феномен воспринимается руководителями крупных отечественных компаний скептически, однако интрапренёрство в некоторых случаях может стать единственным способом удержания наиболее талантливых и инициативных сотрудников. Само по себе инновационное интрапренёрство по своей идейной составляющей хотя и является более жизнеспособным способом внедрения инновационного производства и перехода предприятия на его рельсы, однако оно обусловлено и рядом своих специфических проблем относительно феномена сопротивляемости.

1. Ресурсная сопротивляемость. Зависимость в материальном и кадровом обеспечении. Интрапренёр вынужден ощущать давление со стороны работодателя в отношении оптимальности принимаемых решений. Помощь интрапренёру могут оказывать либо специально выделенные работники, составляющие общую интрапренёрскую единицу, либо работники в рамках проектных работ. Затруднения в отношении проектных сотрудников заключаются в их относительном ознакомлении с сутью деятельности и меньшей заинтересованностью в результатах работы.

2. Сопротивляемость контроля. Высокий уровень подконтрольности инновационного сектора. Интрапренёр часто лишён возможности проявлять оперативную инициативу в той мере, которая доступна стандартному молодому предпринимателю.

3. Нормативная сопротивляемость. Косность нормативной системы компании. Инновационная деятельность может потребовать изменения ряда установившихся нормативных показателей и требований компании. Изменения такого рода в крупном и

среднем бизнесе происходят достаточно медленно, ввиду чего инновационный сектор теряет драгоценное время.

4. Межличностная сопротивляемость. Идеи интрапренёра сталкиваются с сопротивляемостью на четырёх уровнях межличностного взаимодействия:

а) Взаимодействие внутри рабочей группы интрапренёра. Идеи и принимаемые решения в первую очередь сталкиваются с необходимостью адекватного восприятия со стороны непосредственных исполнителей проекта;

б) взаимодействие с основным персоналом предприятия. Если внедряемые инновации впоследствии переходят в основную деятельность предприятия, сотрудники могут склоняться к рестриктивному поведению с целью намеренного снижения трудовой нагрузки;

в) взаимодействие с топ-менеджментом. Топ-менеджеры, являющиеся руководителями отдельных направлений в компании, но зачастую не имеющие интрапренёрской направленности, склонны препятствовать изменениям, ставящим под угрозу реализацию их личных проектов;

г) взаимодействие с руководителем. Если не происходит непосредственного взаимодействия интрапренёра с руководителем предприятия, происходит искажение предоставляемой информации; не всегда руководители согласны делегировать часть полномочий в рамках инновационного направления; руководитель, ввиду недостаточного понимания специфики деятельности может косвенно создавать дополнительные препятствия к внедрению инновации или функционированию полуавтономной единицы.

Таким образом, несмотря на тип избранной бизнес-активности, молодые предприниматели и интрапренёры часто вынуждены в той или иной мере и комбинации преодолевать возникающие различные барьеры сопротивляемости. На пути к реализации нововведений молодёжные предприятия сталкиваются, прежде всего, с экономическими трудностями. К числу наиболее весомых из них на протяжении всех последних лет относится недостаток собственных денежных средств. Также среди тормозящих инновационную деятельность факторов молодые предприниматели отмечают недостаточную финансовую поддержку со стороны государства, высокую стоимость нововведений, низкий платежеспособный спрос на новые продукты, высокий экономический риск и длительные сроки окупаемости нововведений.

Если указанные трудности невозможно игнорировать, то о сопротивляемости внутренней и внешней среды предприниматели задумываются только при уже свершившейся неудаче. Лучшим инструментами в борьбе против традиционализма,

консерватизма и предрассудков являются: качественная информационная политика, подготовка кадров, гуманные условия труда – рациональная нагрузка, маркетинговый анализ конкурентной среды и особенностей законодательства, а также единая стратегическая политика в отношении дальнейшего развития компании.

Следует брать во внимание тот факт, что при высокой степени сопротивляемости внутри компании эффективность инновации может упасть до 50-60%. При отсутствии должного внимания к барьерам затраты на внедрение технологий, методик, продуктов могут впоследствии значительно превысить реальный доход от них. В этих случаях инновационное развитие как таковое перестает быть оптимальным решением для организации.

Литература:

1. Кленова М.А. Социально-психологическая адаптация молодежи – склонность к риску//Известия Саратовского университета. 2010. Т. 10. Сер.: Философия. Психология. Педагогика. 2010. № 3. – С.79-82.
2. Социально-психологические проблемы внедрения инноваций. Глава 1.// URL: <http://www2.asu.ru/cppkr/index.files/ucheb.files/innov/.../chapter1.doc> (дата обращения: 08.06.2013 г.)
3. Татаркин А.И. Построение инновационной системы как условие обеспечения технологической модернизации экономики//Инновации. 2005. № 3. – С.32-33.
4. Фомичев Ю.П. Перспективы технологических инноваций: опыт Международного фонда технологий и инвестиций//Инновации. 2005. № 3. – С.25-28.
5. Шуванов В.И. Социальная психология менеджмента. – М.: «Интел-Синтез», 2004. – 185 с.

Дрынкина Т.И. (Санкт-Петербург)

Роль доверительных отношений в системе непрерывного образования молодежи

В последнее время вследствие нестабильности социально-экономической ситуации наметилась позитивная тенденция изменения отношения к непрерывному обучению у людей, находящихся в условиях постоянного совершенствования и усложнения труда. Повышенный интерес к данной проблеме обусловлен, прежде всего, тем, что непрерывное образование

предоставляет участникам этого процесса выбор в пользу той или иной модели обучения, знаний или условий восприятия получаемой информации.

В центре внимания современного непрерывного образования – человек, которому следует создать оптимальные условия для развития способностей на протяжении всей его жизни (А. Корреа, П. Лангранд, П. Шукл, Э. Фор и др.).

Одним из важнейших факторов, определяющих характер не только межличностных, но и в целом всех социальных отношений в структуре непрерывного образования, является доверие. Необходимость установления социального доверия, регулирования коммуникативных контактов возникает в процессе непрерывного образования, и в этом случае приоритеты социального развития переходят на уровень социально-экономических отношений. Доверие, как говорит Ф. Фукуяма, определяет предел экономической эффективности любой системы, включающей людей. Оно создает такие преимущества заинтересованным сторонам, например, поставщику и потребителю, какие даже не снились на рынках, где никто никому не доверяет [1]. Значимость фактора доверия в поддержании социального порядка становится очевидной, если рассматривать социальные взаимодействия как обмен услугами, ценностями, ресурсами, идеями и т.д.

Среди наиболее существенных психологических и социально-психологических исследований доверия необходимо указать работы следующих авторов: Р. Аксельрод, Р. Бэрон, П. Глассер, К. Даффи, В. П. Зинченко, А. Б. Купрейченко, Д. Майерс, Дж. Б. Роттер, К. Роджерс, К. Рудестам, Т. П. Скрипкина, Р. Б. Хейз, Э. Эриксон и др. Доверие является одним из составляющих компонентов устойчивости всех общественных отношений, это сложный общественный феномен, который имеет многоуровневую природу.

К проблеме доверия обращался Т. Парсонс. Доверие рассматривается им в рамках концепции взаимообменов ресурсами между подсистемами общества. По мнению американского социолога, социетальная самодостаточность (сохранение обществом себя как системы) должна быть обеспечена стабильным характером отношений взаимообмена как с физической средой и другими системами, так и особыми устойчивыми отношениями личности и общества. «Общество может быть самодостаточным только в той мере, в какой оно может «полагаться» на то, что деяния его членов будут служить адекватным «вкладом» в его социетальное функционирование», – пишет он в книге «Система современных обществ» [2]. Общество «полагается», другими словами, «ожидает» (ожидание включает в себя момент неопределенности, отсутствие полной уверенности), что его члены будут добросовестно выполнять свои роли, следовать «нормативно определенным обязательствам», таким образом, реализуя себя в качестве членов этого общества. Если трактовать доверие как ожидание взаимности в осуществлении каких-либо действий, то в концепции Т. Парсонса

доверие – одно из условий, обеспечивающих общественную стабильность.

Британский социолог Э. Гидденс считал, что сохранение «приемлемого риска» в отношениях доверия объясняется наличием некой неопределенности в том, что ожидания неких действий со стороны других людей или институтов будут реализованы в полной мере [3]. Кроме того, доверие предполагает эмоциональное соглашение среди тех, кто участвует в отношениях, причем это соглашение гарантируется конкретными действиями. Здесь доверие играет роль механизма стабилизации ожиданий в рамках отношений «человек – система» и реализуется через доверие к абстрактным системам. В дополнение этому можно привести слова и польского социолога П. Штомпки. В его трактовке, доверие – это ставка на будущие возможные действия других людей. Оно позволяет смягчить ощущение непредсказуемости будущего путем его понимания как чего-то данного [4].

Весьма важен тот факт, что в процессе обучения, обучающий и обучаемый объединяют свои усилия для достижения поставленных целей. Эта совместная деятельность обусловлена некоторыми прогнозами или ожиданиями. Б. Мицтгел выделяет три типа ожиданий, которые непосредственно связаны с понятием доверия:

- ожидание того, что естественный и моральный порядок существует и поддерживается;
- ожидание компетентного исполнения своей роли от тех, кто включен в социальные отношения;
- ожидание того, что партнеры взаимодействия будут выполнять свои обязательства и функции, что в определенных ситуациях они смогут поставить интересы других выше своих собственных интересов [5].

Доверие способствует воспроизведению особого феномена – социального капитала. Понятие «социальный капитал» было введено в научный дискурс П. Бурдье, Г. Лоури, Дж. Коулманом, Р. Патнэмом и Ф. Фукуямой. Исследователи обращают внимание на разные функциональные аспекты социального капитала. По мысли Дж. Коулмана, он способен облегчить производственную деятельность, увеличить эффект групповой кооперации. Группа, «внутри которой существует полная надежность и абсолютное доверие, способна совершить много больше по сравнению с группой, не обладающей данными качествами» [6].

Дополняя друг друга, Дж. Коулман, Р. Патнэм и Ф. Фукуяма пришли к выводу, что доверие есть социальный капитал и непосредственная основа построения последующих общественных отношений. По их мнению, социальный капитал не что иное, как «человеческий капитал» – знания и навыки конкретного индивида, способности к общению.

Применительно к экономической проблематике непрерывного образования важным является деление человеческого капитала на общий и специальный, введенное Г. Беккером.

Специальный человеческий капитал – это узкие навыки и образование, приобретенные на конкретном предприятии. Общий капитал – универсальные знания, применимые на любом производстве [7].

В понимании Н. Лумана доверие является рациональным механизмом минимизации рисков, что влечет за собой стабилизацию ожиданий. У термина «доверие» есть некоторые ограничения: доверие функционирует как механизм только в том случае, если есть какая-либо критическая альтернатива: при выборе стратегии недоверия убытки будут большими, чем при выборе стратегии доверия [8]. Н. Луман предлагает идею противопоставления личного доверия и доверия к системе, отмечая, что в трансформирующемся обществе генерализованного доверия, доверия к абстрактным системам, практически не существует. Доверие к партнеру больше, чем доверие к системе. Системы, основанные на личном доверии, замыкаются на своем уровне и не распространяются далее. С другой стороны, некоторые исследователи утверждают, что при нарастании потенциала личностного доверия в обществе происходит его качественное изменение и оно трансформируется в доверие к институтам. В целом, Н. Луман рассматривает доверие как стратегию сокращения сложности и инструмент решения проблемы информационного дефицита в ситуации принятия альтернативного решения.

В настоящее время непрерывное образование во многих странах становится нормой формирования и развития современного человека. Оно предоставляет возможность выбора, социального и профессионального роста. И в то же время накладывает высокую ответственность на систему образования в целом. Трендом становятся долгосрочные доверительные, партнерские отношения обучающей организации и слушателей. Наблюдается явная тенденция к появлению таких слушателей, которые готовы рассматривать образовательную среду в качестве средства поиска новой информации для повышения собственной конкурентоспособности на рынке труда. Преимуществом непрерывного образования является многообразие программ образовательной подготовки позволяющие человеку осваивать новую профессию или развиваться в рамках существующей специализации.

Анализ анкет 145 выпускников психолого-педагогических факультетов ВУЗов Санкт-Петербурга, проведенный в 2012 г. показал, что большинство из них (76%) готовы к дальнейшему обучению и понимают важность этого процесса. Удовлетворенность процессом обучения и доверие к полученным знаниям в данной группе респондентов составляет соответственно 79% и 81%. Аналогичные результаты мы имеем и в группах более старшего возраста (35-45 лет), а в исследовании Е. А. Карповой в группах безработных граждан, получающих новую профессию менеджера по персоналу, респонденты готовы к

процессу непрерывного образования (71,5%) [9]. Несколько ниже эти результаты – 48% – в группе респондентов в возрастной группе 46-55 лет. Однако респонденты высказали глубокую убежденность, что доверительные отношения являются фундаментом продуктивного обучения.

Одним из наиболее прогрессивных методов непрерывного обучения назван модульный подход. В модульном обучении специалисты видят то, что им необходимо, исходя из их личных интересов или потребностей организации, в которых они планируют работать. Такой подход позволяет максимально соединить теорию с практикой и приносит видимую пользу не только обучаемым, но и организациям, где они впоследствии реализуют свой потенциал. В странах, где широко применяется модульный подход, считают, что существенный вклад в эффективность такого обучения вносит атмосфера активного взаимодействия участников обучения, основанная на доверии. Для этого формируются специальные команды, члены которых в процессе обучения совместно решают актуальные проблемы.

Таким образом, можно с уверенностью сказать, что система непрерывного образования не только создает много новых возможностей, но и заставляет пересмотреть многие традиционные взгляды на образовательный процесс. Процесс непрерывного образования дает возможность раскрыть индивидуальные особенности обучающихся, особенно молодежи, развить на их основе профессионально важные качества и сформировать определенные профессиональные компетенции.

Литература:

1. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и созидание благосостояния //Новая индустриальная волна на Западе. Антология /Под ред. В. Л. Иноземцева. – М: Academia, 1999.
2. Парсонс Т. Система современных обществ /Перевод, с англ. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 270 с.
3. Giddens A. Modernity and self-identity. – Stanford (Cal.) Stanford univ. press, 1991.
4. Sztompka P. Mistrusting Civility: Predicament of a Post-Communist Society // Real Civil Society. Dilemmas of Institutionalization / Ed. by J. C. Alexander. – Guildford, Surrey: Biddies Ltd., 1998.
5. Misztal B.A. Trust in Modern Societies. Cambridge, MA: Blachwell, 1996.
6. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3.
7. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избр. тр. по эконом.

теории / Пер. с англ. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.

8. Луман Н. Социальные системы. СПб.: Наука, 2007. – 641с.
9. Карпова Е. А. Анализ профессиональной компетенции: возможности и ограничения профессиональной самореализации//Человек в экономических и социальных отношениях. Материалы Всероссийской научной конференции / Отв. ред. А. Б. Купрейченко, Л. Н. Широкова – М.: Изд.-во «Институт психологии РАН», 2012. – С.160-163.

Иванова М.С. (Санкт-Петербург)

**Сетевое взаимодействие в сфере высшего профессионального
образования как фактор эффективной подготовки
высококвалифицированных кадров**

В данной статье речь пойдёт о таком феномене, как сетевое взаимодействие в сфере высшего профессионального образования РФ. В ней мы постараемся раскрыть понятие сетевого взаимодействия, рассмотрим, как оно реализуется в России и к каким результатам в отношении подготовки кадров оно приводит.

Очевидно, что в современной России стоит острая проблема нехватки высококвалифицированных кадров по приоритетным направлениям развития научно-технического комплекса. Для быстрого и качественного развития российской науки, и, как следствие, таких отраслей, как промышленность, медицина и т.п., необходимо предпринимать скорейшие меры для улучшения качества подготовки работников. Основной трудностью здесь выступает нехватка ресурсов для материально-технического обеспечения лабораторной и научной базы университетов и отсутствие достаточного количества грамотных, высококвалифицированных педагогических кадров. Сложившуюся ситуацию может изменить сетевое взаимодействие.

В первую очередь, необходимо понять, что представляет собой сеть и сетевое взаимодействие как таковое. Толковый словарь русского языка содержит несколько значений слова «сеть», но нам наиболее подходит описание сети как «совокупности однородных взаимосвязанных учреждений, устройств или лиц, выполняющих одно задание, работу» [1]. Можно также добавить, что данное понятие может рассматриваться как совокупность взаимных отношений, основанных на совместных проектах; группа людей или организаций со схожими интересами, взаимодействующие друг с другом на основе доверия,

открытости информационного пространства и взаимопомощи ради достижения гармонии интересов каждого участника взаимодействия [2]. Отличительной чертой сети является объединение различных типов и видов учреждений и организаций. В нашем случае это может быть сотрудничество гуманитарных и технических университетов, промышленного комплекса регионов и научных лабораторий. Сетевое взаимодействие – это новая культура совместной деятельности субъектов, которая предполагает их готовность к партнёрству, но с сохранением своей индивидуальности и неповторимости, выделении своих уникальных профессиональных компетенций, которые направлены на взаимовыгодный результат деятельности этих субъектов.

Важной отличительной чертой такого взаимодействия является равное положение учреждений в системе относительно друг друга. Каждый его участник получает доступ к большему количеству ресурсов, усиливая собственные возможности. Учащиеся получают возможность приобрести больше образовательных услуг, а организации – привлечь специалистов высокого класса. Однако, помимо большого количества положительных моментов, нельзя не упомянуть такие негативные тенденции, как сокращение преподавательского состава, большие финансовые и временные затраты, необходимость вложений в непрерывное развитие и совершенствование. Таким образом, существует и обратная сторона описываемого процесса.

Сетевое взаимодействие университетов сегодня становится высокоэффективной инновационной технологией. Такая кооперация позволяет университетам выживать в конкурентной среде среди различных учебных заведений. Конечно, нельзя сказать, что по всей России начали сразу же внедрять такие нововведения, но, тем не менее, существует несколько удачных примеров, иллюстрирующих выгодное сотрудничество в сфере образования.

В статье 15 Федерального закона об образовании РФ сказано, что «сетевая форма реализации образовательных программ (далее – «сетевая форма») обеспечивает возможность освоения обучающимся образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе иностранных, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций. В реализации образовательных программ с использованием сетевой формы наряду с организациями, непосредственно осуществляющими образовательную деятельность, также могут участвовать научные организации, медицинские организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и иные организации, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей

образовательной программой. Использование сетевой формы реализации образовательных программ осуществляется на основании договора между организациями» [3]. Сетевое взаимодействие играет значительную роль и в рамках Болонского процесса, целью которого является расширение доступа к европейскому образованию, увеличение мобильности студентов и преподавателей, обеспечение трудоустройства выпускников на европейских рынках труда за счёт сопоставления и ориентации академических ступеней и квалификаций. Оно призвано создать систему информационной взаимопомощи ВУЗов для активизации их участия в интеграционных процессах в сфере образования. Но основная сложность данного процесса заключается в том, что система образования в Европе имеет принципиально отличный формат, и то, что естественно для Запада, у нас совершенно не подходит. Так, в Европе больший акцент делается на самостоятельность студентов, они сами стремятся участвовать в разнообразных программах, которые предоставляет им университет. Однако в условиях российских реалий нельзя сказать, что студенты начнут полноценно пользоваться возможностями, которые они получают после организации образовательных кластеров.

На сегодняшний день можно выделить несколько основных форм сетевого взаимодействия в системе высшего образования. Во-первых, это создание федеральных университетов, целью которых является развитие системы высшего профессионального образования на основе оптимизации региональных образовательных структур и укрепления связей образовательных учреждений высшего образования с экономикой и социальной сферой федеральных округов. Основная задача федерального университета – это формирование и развитие конкурентоспособного человеческого капитала на основе создания и реализации инновационных услуг и разработок [4].

Первые федеральные университеты были созданы в 2007 году в Южном и Сибирском федеральных округах на базе существующих ВУЗов и академических центров в рамках приоритетного национального проекта в Ростове-на-Дону и Красноярске соответственно. В 2009 году был подписан приказ об учреждении аналогичных университетов в Северо-Западном, Приволжском, Уральском и Дальневосточном федеральных округах. Здесь были открыты Северный (Арктический), Казанский (Приволжский), Уральский, Дальневосточный и Северо-Восточный федеральные университеты. Помимо подготовки кадров, целью создания таких кластеров, является сохранение университетов в условиях высокой конкуренции, развитие региона, на территории которого он строится, получение государственной поддержки. Более того создание таких университетов дело экономически затратное и требует немалых финансовых вложений. Тем не менее, ВУЗы в такой системе являются интегрированными комплексами образования, науки и бизнеса, которые станут

центрами инновационно–технологического развития и подготовки кадров международного уровня.

Во-вторых, организация НИУ, национальных исследовательских университетов. Это можно считать реальным воплощением нового подхода к качественной модернизации сектора науки и образования и новой формы организации научной и образовательной деятельности, которая берёт на себя основную нагрузку в кадровом и научном обеспечении запросов высокотехнологичного сектора российской экономики. НИУ – это высшее учебное заведение, которое одинаково эффективно осуществляет как образовательную, так и научную деятельность, которое основано на интеграции науки и образования [5]. Важнейшими признаками НИУ являются способность создавать знания; обеспечивать внедрение технологий в экономику, промышленность, а не только их теоретические разработки; наличие высокоэффективной системы подготовки кадров высшей квалификации. НИУ должны являться научно-образовательными центрами или включать несколько таких центров, которые проводили бы исследования по общенаучным направлениям, а также готовить кадры для определённых высокотехнологических секторов экономики. Наиболее известными сейчас НИУ являются ГУ-ВШЭ, МАИ, МГТУ им. Н.Э.Баумана, Московский физико-технический институт, Санкт-Петербургский государственный горный институт им. Г. В. Плеханова и другие.

Следующим примером сетевого взаимодействия является кооперация ВУЗов и производственных предприятий. 09.04.2010 года Правительство Российской Федерации утвердило постановление № 218 «О мерах государственной поддержки развития кооперации российских высших учебных заведений и организаций, реализующих комплексные проекты по созданию высокотехнологичного производства» [6]. Постановлением предусмотрена возможность выделения субсидий производственным предприятиям сроком от 1 до 3-х лет, с объёмом финансирования до 100 млн. рублей в год для финансирования комплексных проектов организации высокотехнологичного производства, выполняемых совместно производственными предприятиями и высшими учебными заведениями. В 2013 году был проведён открытый публичный конкурс по отбору организаций на право получения субсидий на реализацию комплексных проектов по созданию высокотехнологичного производства. 71 заявка была признана победителем, проекты будут реализовывать 67 компаний в кооперации с 53 российскими вузами и 3 государственными научными учреждениями.

Немаловажным является также и взаимодействие ВУЗов в рамках межвузовской кооперации. Это наиболее простая модель сетевого сотрудничества. Она заключается в объединении университетов в систему, при которой ранее самостоятельный ВУЗ начинает

восприниматься как составная часть образовательной сети, реализующей ту или иную образовательную программу. Сети из таких «ячеек», как и сами «ячейки», бывают самыми разнообразными. Обычно взаимодействие такого рода позволяет реализовывать конкретную образовательную программу подготовки кадров, поделив её на различные модули, освоение которых возможно в различных университетах. При этом студент имеет возможность выбрать место изучения конкретного образовательного модуля в том ВУЗе, где, по его мнению, имеет место наиболее высокое качество обучения по необходимому ему разделу. Таким образом обеспечивается академическая мобильность студентов, являющаяся важным компонентом так называемого компетентного подхода в образовании. Например, Top Industrial Managers for Europe – объединение более пятидесяти инженерных школ, факультетов и технических европейских университетов. Но с другой стороны, это накладывает негативный отпечаток на преподавателей университетов, т.к. руководству приходится либо сокращать штат, либо наоборот увеличивать нагрузку на сотрудников.

В рамках российской системы образования развитие такого сотрудничества находится на начальном этапе. Однако во многих субъектах РФ реализуются проекты по дистанционному обучению, когда, являясь студентом регионального университета, можно с помощью интернет-технологий получить диплом столичного университета. В то же время изучение отдельных дисциплин, а также организационно-методическая работа для обучающихся в дистанционной форме по некоторым образовательным программам не предусмотрена. В дальнейшем планируется расширение дистанционных форм обучения и взаимодействия студентов, преподавателей и работников учебных отделов по соответствующим направлениям. Так, например, в СПбГУ внедряется такая платформа дистанционной поддержки обучения, как Blackboard [7]. Она призвана помочь студентам и преподавателям в обмене материалами, взаимодействии по учебным вопросам, проведению совместных обсуждений в режиме он-лайн.

Итак, мы видим, что российское образование меняется, всё больше подстраиваясь под быстроразвивающийся рынок трудовых ресурсов, ведь все эти изменения нацелены на подготовку высококлассных специалистов, которые будут успешно трудоустроены после окончания обучения. О непропорциональности рынка труда, оторванного от реальных потребностей работодателей, когда в избытке специалисты одних профилей и в дефиците – других, в последнее время говорят на разных уровнях власти. На сегодняшний день возможности ВУЗов зачастую не отвечают потребностям предприятий. Налицо структурное несоответствие: в регионе нужны одни специалисты, а вузы, которые там расположены, выпускают других. Чтобы устранить этот дисбаланс, необходимы, прежде всего, изменения в структуре российского образования, необходимо создать механизмы, ориентированные на

взаимодействие профессионального образования, производства, бизнеса. Университеты прибегают к сетевому сотрудничеству, которое было описано выше. Именно оно гарантирует выход на рынок труда высококвалифицированных специалистов, обладающих необходимым набором навыков, способных здесь и сейчас решать непрерывно возникающие новые задачи, нацеленных на успешную работу и достижение высоких результатов в перспективных отраслях деятельности.

Необходимо также указать на наличие ещё одного направления сотрудничества в сфере высшего образования – это социальное партнёрство, суть которого заключается в установлении взаимосвязи между работниками, профсоюзами с одной стороны, работодателями с другой и государством с третьей. Сегодняшний рынок труда предъявляет новые требования не только к соискателям, но и к системе образования в целом: необходимо не только дать знания, но и подготовить выпускников к жизни в новых экономических условиях, привить навыки социально-профессиональной адаптации на рынке труда, навыки самосовершенствования, самопрезентации, т.е. подготовить специалистов, способных выдерживать конкуренцию.

В заключение надо сказать, что сетевое взаимодействие в сфере высшего профессионального образования во всех его проявлениях служит необходимым фактором успешной подготовки специалистов, которые будут востребованы на рынке труда и будут способны в дальнейшем построить успешную карьеру. Более того, модернизация образования должна служить крепкой основой развития государства в целом, что невозможно достичь при автономной работе университетов, рыночных структур и коммерческих организаций. Большинство российских ВУЗов уже в настоящее время технически готовы участвовать в сетевом взаимодействии, понимая, насколько важно это для дальнейшего повышения эффективности образовательного процесса, но на этом пути они сталкиваются с немалым количеством трудностей.

Литература:

1. Гитман М.Б., Данилов А.Н., Столбов В.Ю., Южаков А.А. Модели сетевого взаимодействия ВУЗов при подготовке кадров высшей квалификации // Университетское управление: практика и анализ. 2012, № 3. – С. 69-73.
2. Громова Л.А. Сетевое взаимодействие как эффективный механизм развития ресурсных центров // Universum: Вестник Герценовского Университета. 2008, № 3. – С. 30-31.
3. Грошева А.В. Развитие образовательного пространства при сетевом взаимодействии ОУ // Педагогическое образование и наука. 2012, №10. – С. 44-46.

4. Маковеева В.В. Сетевое взаимодействие – ключевой фактор развития интеграции образования, науки и бизнеса // Вестник Томского государственного университета. 2012, № 354. – С. 163-166.
5. Панкратова Т.Б., Пальянов М.П., Демеченко А.Р., Лебедев В.И. Сетевое взаимодействие ВУЗОВ и служб занятости // Высшее образование в России. 2012, № 7. – С. 139-148.
6. Панкратова Т.Б., Чичерина Н.В. Сетевое взаимодействие учреждений профессионального образования и центра занятости населения по трудоустройству выпускников // Образование и саморазвитие. 2011, № 24. – С. 62-65.
7. Сахарова В.И. Сетевое взаимодействие образовательных учреждений как ресурс развития системы профессионального образования // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2012, № 8. – С. 38-40.
8. Фролов Ю.Н. Сетевое взаимодействие учреждений профессионального образования: стратегические вызовы и новые подходы // Научный потенциал. 2011, №3. – С. 134-141.
9. Большой толковый словарь русского языка [Электронный ресурс].- Режим доступа <http://www.gramota.ru/>. Дата обращения: 29.09.2013.
10. Проекты в сфере образования и науки в Российской Федерации [Электронный ресурс].- Режим доступа минобрнауки.рф/проекты. Дата обращения: 29.09.2013.

Корж Н. В. (Пенза)

Положение студенческой молодежи на рынке труда в современной России¹

Современный облик российского общества во многом определяет молодое поколение. Молодежь как социальная группа имеет переходный социальный статус, так как данный период жизни индивида характеризуется переходным состоянием от предписанного социального статуса к приобретенному, что накладывает отпечаток на положение молодого поколения в социально-экономической структуре общества.

В условиях рыночной экономики очень важными являются получение и поддержание организацией долгосрочных конкурентных преимуществ, которые обеспечивали бы её

¹Статья подготовлена в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Динамика ценностей и ориентаций студенческой молодежи Приволжского федерального округа в условиях социокультурной модернизации России», проект № 12-03-00116

выживание и успешную работу на рынке. В настоящее время кроме ресурсов и технологий огромное значение приобретают люди. Постоянные поправки в законодательстве, безработица, жесткая конкуренция, экономические кризисы, стремительно растущие требования клиентов оказывают большое влияние на профессиональные предпочтения в трудовой сфере. Все выше перечисленные факторы влияют на условия приема на рабочее место, на возможности дальнейшего трудоустройства молодых специалистов.

Современный рынок труда побуждает молодых людей совмещать трудовую деятельность с получением образования. На этапе обучения работа для большинства юношей и девушек играет второстепенную роль, так как в большей степени они работают ради заработка и опыта работы, а не для реализации своих способностей. Кроме того, вторичная занятость может оказывать негативное влияние на успеваемость студентов, так как неусвоенный материал, преподаваемый в вузе, способен снизить конкурентоспособность будущего специалиста на рынке труда. Еще один негативный момент – это потребительское отношение работодателей к студенту как к работнику. Зачастую работодатели стараются максимально загрузить таких работников, при этом не видя в них в дальнейшем будущих специалистов. Кроме того, в отношении студентов-работников часто происходят нарушения правовых норм, регулирующих наем (например, прием на работу без заключения трудового договора), а также при увольнении, при установлении продолжительности рабочего дня и другие.

Остальные причины, которые мешают студентам выходить на рынок труда, – это трудности в нахождении работы, а также работа не по специальности, либо работа не за то материальное вознаграждение, которое устраивало бы молодого человека.

Проведенное среди студенческой молодежи Приволжского федерального округа исследование (n=1042) позволило проанализировать ответы студентов на вопрос о том, что в первую очередь позволяет получить хорошую работу (таблица 1). Большинство юношей и девушек обязательным условием трудоустройства считают наличие высокой квалификации и нужные связи.

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос: «Что в первую очередь помогает получить хорошую работу?» (в процентах, n = 1042)¹

<i>Варианты ответа</i>	<i>Значение</i>
Наличие высокой квалификации	67
Нужные связи	63
Дисциплинированность	33
Готовность трудиться	32

¹ Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому общее количество ответов превышает 100%.

Инициативность	29
Специальность	22
Умение ладить с начальством	17

Такие ответы свидетельствуют о явном противоречии среди будущих специалистов. Получение профессионального образования (22%) и обладание высокой квалификацией, по мнению студентов (67%), не является гарантией удачного трудоустройства. В данном случае нужно заметить, что под наличием высокой квалификации студенты понимают опыт работы по специальности. Современные работодатели предъявляют высокие требования к своим потенциальным работникам. Одним из критериев отбора является как раз наличие опыта работы по специальности не менее года. Однако молодой человек, получающий или только что получивший профессиональное образование, не может удовлетворить данное требование работодателя. Поэтому чаще всего молодые люди прибегают к трудоустройству с помощью «нужных связей» (63%).

Обращает на себя внимание и тот факт, что третье ранговое место у юношей занимает такое конкурентное преимущество, как дисциплинированность (36%), а у девушек – инициативность (33%). Данные результаты указывают на противоречие в представлениях молодых людей о проявлении себя на рабочем месте: чаще всего в организациях мужчины в большей степени склонны нарушать трудовую дисциплину, в отличие от женщин, которые соблюдают трудовой распорядок дня. Для мужчин характерно проявление инициативы и напористости в делах, а для женщин внимательность и аккуратность.

Трудовая деятельность является одной из важных сфер жизнедеятельности человека. Стартовой ступенькой в профессиональной деятельности специалиста является получение профессионального образования. В последнее время профессиональные предпочтения молодых людей при выборе профессии резко изменились. Раньше большинство населения страны было занято в сфере производства, в обществе ценились профессии, связанные со строительством, наукой, сельским хозяйством. Так, если в конце 1980-х годов до 80% молодежи было занято в промышленности, то в 2010 г. только 33% молодых людей заняты в материальной сфере производства [1, с. 243]. В настоящее время данные отрасли все еще имеют большое значение для экономики страны, однако утратили свою привлекательность среди молодежи. Сейчас большинство молодых людей, независимо от того, какое образование они получают, стараются связать свою будущую работу с финансами и управлением, а также с торговлей, услугами, со сферой обслуживания. Это приводит к диспропорциям на рынке труда. В результате по некоторым специальностям предложение в несколько раз превышает спрос, что приводит к проблеме трудоустройства по специальности выпускников вузов. Такая ситуация в сфере занятости в лучшем случае заставляет юношей и

девушек перепрофилироваться либо соглашаться на работу не по специальности, полученной в вузе.

Социально-экономические преобразования в обществе повлияли на процесс социализации молодого поколения. Фундаментальные изменения произошли в системе трудовых ценностей населения, мотивации трудовой деятельности и трудовой идеологии в целом. В настоящее время заметно расширилась сфера допустимых форм занятости, существенно изменились социально-экономические мотивы трудовой деятельности, идеологически возродилось оправдание личного богатства и частной собственности. Молодые люди, которые выросли уже в постсоветский период, сформировали новые ориентации к своей будущей деятельности. Исходя из своих приоритетов, идеалов и ценностей, молодежь готова реализовывать определенные модели поведения на рынке труда. Так, кто-то, надеясь на свои силы, готов предложить работодателю профессиональные знания и навыки, а кто-то, зачастую не имея активной позиции в поиске работы, готов прибегнуть к «нужным связям», чтобы получить желаемое место работы.

Таким образом, в настоящее время у молодежи существует потребность в услугах по трудоустройству, информированию о состоянии рынка труда, планированию карьеры и социально-психологической поддержке. На современном этапе развития экономики возрастает роль профессионально-личностных качеств, которые обеспечивали бы конкурентоспособность на рынке труда, а также способствовали бы построению успешной профессиональной карьеры. Такие задачи, как развитие личности специалиста, подготовка его к мобильному и адекватному поведению на рынке труда не всегда решаются достаточно успешно, что усугубляет проблему трудоустройства после окончания вуза.

Литература:

1. Чередниченко, Г.А. Образовательные траектории и профессиональные карьеры (на материалах социологических исследований молодежи) [электронный ресурс]. М.: ИС РАН, 2012.

Мартюшевский А.В., Мищенко А.С.

(Санкт-Петербург)

**Социогуманитарные диспозиции и профессиональная культура
молодых специалистов: сущность, факторы и критерии
формирования**

Сущность социогуманитарных диспозиций молодых специалистов социологически и аксиологически связана с механизмами трансляции культуры; с воспроизводством национальных традиций, с социально обусловленной институциональной передачей моральных норм, нравственных, религиозных, эстетических и художественных ценностей от одного поколения к другому, – с процессами социализации, профессионализации и культурации. Сущность социогуманитарных диспозиций молодых специалистов, по нашему мнению, определяется не столько предметом деятельности, её методами, сколько глубиной её понимания, исходным типом восприятия субъектом своей профессии. Социогуманитарные диспозиции молодых специалистов складываются под влиянием самых разнообразных факторов, но базовые механизмы их формирования непосредственно обуславливаются культурой труда и производства: наши исследования учреждений среднего профессионального образования показывают, что труд и его культура – это их наиболее глубокие сущностные факторы.

Производительный труд в обществе проявляет себя через мировоззренческие, экономические, нравственные и эстетические позиции. В первом случае труд значим как базисный элемент коренных преобразований в общественном производстве, как ценностно-смысловая основа развития социальной жизни человека. Во втором – ценность труда выражается через особую необходимость повышения его интенсивности, производительности и качества. В третьем – ценностная значимость труда обретает свою реальность через утверждение в сознании людей особого габитуса нестяжательства и противостояния коррупции. В четвертом случае – труд становится ценностью для молодых специалистов, поскольку открывает им реальные возможности для проявления определенной гармонии и творческого начала в профессиональной деятельности.

В сущностном плане социогуманитарные диспозиции субъекта в труде – это особый *культурно-ценностный фундамент* эффективного воспроизводства важнейших институтов современного общества: частной собственности; материального богатства, которое становится производительным капиталом; рациональности поведения субъектов производства и гражданского общества (все что нравственно, культурологически и социогуманитарно обусловлено – по-настоящему эффективно); профессионализма, предприимчивости и

творческой активности молодых специалистов. Это субстанция, благодаря которой обеспечивается самореализация молодых специалистов в качестве субъектов производства.

Формируя свои социогуманитарные диспозиции, молодые специалисты реализуют и свой особый материальный интерес. В общественных системах, имеющих рыночный характер, социогуманитарные диспозиции человека, сопряженные с его материальным (денежным) интересом, не противостоят развитию его творческого, ценностного и нравственного потенциала. В материальном (денежном) интересе субъекта производства резюмируется и реализуется всеобщий механизм трудолюбия, присущий рыночной экономике. Именно в её условиях трудолюбие индивидов не знает никаких границ, принимает любую форму, приводящую к цели; сами же работники проявляют поразительную изобретательность при создании новых предметов и услуг. В этих условиях материальный (денежный) интерес действует не разлагающе, а производительно [1, с. 171-172]. Такого рода ориентация выступает как одно из личностно укорененных условий будущего профессионального продвижения и творческой изобретательности молодых специалистов. Это обстоятельство позволяет рассматривать социогуманитарные диспозиции молодых специалистов как важнейшую подсистему их профессиональной культуры; разрабатывать принципы и направления научного анализа профессиональной культуры специалиста не только как субъекта производства (профессиональная культура молодого специалиста отражает закономерные проявления его общей культуры в базисной сфере развития – в производстве), но и как гражданина общества.

Профессиональная культура специалиста, если рассматривать её сущность, – есть явление интегративное. Она обладает синергичным, эмерджентным характером. Сущность профессиональной культуры состоит, прежде всего, в неразрывном единстве системы профессиональных знаний, умений, навыков, которая пронизана социогуманитарными, ценностно-духовными диспозициями молодого специалиста, его отношением ко всему тому, что связано с его профессиональной деятельностью. Синергичность и эмерджентность профессиональной культуры молодых специалистов состоит в том, что она выражает целостно-мерную характеристику всей совокупности их трудовых и личностных качеств. Профессиональная культура предполагает наличие у молодого специалиста глубинного интереса и высокой интенсивности содержательно-смысловых характеристик его трудовой деятельности в сфере общественного производства. Как показывают наши исследования, профессиональную культуру молодого специалиста можно концептуально представить в виде *особого дерева*. Его «корневой основой» выступает собственно культура данной профессиональной деятельности, которая в свою очередь имплицитно вытекает из общей культуры современного производства и организации гражданского общества. Его «стволом-

стержнем» является профессиональное мастерство и творческий, инновационный потенциал специалиста. Его «кроной» выступает система социогуманитарных диспозиций и профессиональных ценностей работника, они интегрируют в себе два первых *слоя* их профессиональной культуры. Данный *образ* профессиональной культуры молодого специалиста может быть дополнен следующими тремя аспектами:

– *объектно-детерминированными компонентами профессиональной культуры молодого специалиста.* Здесь мы имеем ввиду систему компонентов организационной и технологической культуры, которая вытекает из экономической сущности современного производства (на заводе, фабрике, в организации, фирме и т.д.); содержательно-смысловых элементов профессиональной деятельности молодого специалиста, обусловленных производственно-трудовыми процессами (имеющими свои социологические, психологические и культурационные аспекты); социально-квалификационных, творческих и конкурентно-рыночных характеристик молодых специалистов, объективно определенных содержанием их профессиональной деятельности.

– *субъектно-детерминированными компонентами профессиональной культуры молодого специалиста.* В данном случае мы имеем в виду следующие субъектные компоненты: глубинный, творчески выраженный, интерес молодых специалистов к своей профессии как особому виду производительной деятельности, ; профессионально-квалификационную, основанную на глубинном интересе, готовность молодых специалистов выполнять и творчески развивать принятые в системе производства и обусловленные экономической конкуренцией нормы труда и технологии; их способность отнестись к своей профессиональной деятельности через призму личностного творческого развития; правовую грамотность молодых специалистов, прежде всего, в области профессиональной деятельности; систему норм, усвоенных ими и позволяющих им выполнять труд и творить на уровне сущности профессиональной деятельности – по особым законам красоты.

– *компонентами, синергично и эмерджентно детерминирующими развитие профессиональной культуры молодого специалиста.* Здесь мы, прежде всего, выделяем следующие компоненты: индикаторы профессиональной культуры как целостного (пронизанного духовным опытом) измерения сущностных сил и способностей молодых специалистов; интегральную (пронизанную профессиональным самосознанием) форму реализации ими в профессиональной деятельности своих знаний, умений, навыков и компетенций по выбранной профессии или специальности; интегральную (пронизанную ценностным, морально-этическим и эстетико-художественным отношением к миру и обществу) форму реализации молодыми специалистами в профессиональной деятельности своего творческого и общественно-гражданского потенциала. Данная группа элементов

профессиональной культуры молодых специалистов, как показывает наш почти двадцатилетний экспериментальный опыт, наиболее трудна для диагностики и формирования.

Профессиональная культура молодого специалиста всегда характеризуется его глубоким прочным интересом к своей трудовой деятельности во всех ее первостепенных и второстепенных компонентах. Из этого интереса молодого специалиста вырастают его прочные, разносторонние, действенные практические знания, умения, навыки и компетенции, в целом, его, как мы уже выше указывали, высокая содержательно-смысловая интенсивность существования в сфере общественного производства. Исходя из этого тезиса, исследование сущности профессиональной культуры всегда сопряжено с системным познанием формирования социогуманитарных диспозиций молодых специалистов. Это обусловлено тем, что они пронизывают, по законам обратной связи, все более частные элементы профессиональной культуры молодых специалистов и обуславливают сложную нелинейную траекторию её формирования.

Проведенные нами исследования и анализ материалов социологического мониторинга подготовки молодых специалистов в профессиональных лицеях и колледжах (Санкт-Петербург, 1994 – 2012 годы) позволяют утверждать, что на их социогуманитарные диспозиции и профессиональную культуру наибольшее влияние оказывают социально-экономические институты гражданского общества, институты семьи и профессионального образования, средства массовой информации и т.д. В частности, основополагающее влияние на интенсивное развитие социогуманитарных диспозиций и профессиональной культуры молодых специалистов оказывают компоненты социально-педагогической среды лицея и колледжа: культурная и воспитательная среда региона; организационно-педагогические и эстетико-художественные элементы образовательного процесса в лицее и колледже. Например, качество дизайна и эстетика их образовательной и учебно-производственной среды, уровень эстетической, художественной и профессиональной культуры педагогов и мастеров производственного обучения, система учебных и факультативных программ, интегрирующих в себе гуманитарный потенциал общеобразовательных предметов и особой эстетики производственного обучения. К важнейшим компонентам мы относим также творческие, креативные, эстетические и художественные характеристики сферы досуга молодых специалистов: элементы зрелищного, игрового, спортивного и оздоровительного комплекса, художественное и техническое творчество, их приобщение в свободное от учебы время к передовой профессионально-трудовой культуре российских предприятий, организаций и фирм.

Критерии формирования социогуманитарных диспозиций и профессиональной культуры, в свою очередь, дают возможность междисциплинарно-социологически и

педагогически – оценить их развитие у молодых специалистов. Здесь мы выделяем следующие шесть оценочных критериев.

Критерий первый – *социально значимая мотивация творческих поисков молодого специалиста* – позволяет учесть органичность взаимосвязи урочной и внеурочной работы педагогов, выявить социальную значимость и творческую направленность молодых специалистов различных профессий в качестве результата организации педагогическим коллективом лицея и колледжа всей сложной цепочки их учебно-производственной деятельности.

Критерий второй – *выявление личных склонностей молодых специалистов* – предполагает оценку, имеющейся у педагогов лицеев и колледжей номенклатуры творческих заданий для молодых специалистов независимо от года их обучения. Здесь оценивается, прежде всего, степень эффективности процедуры выбора педагогами и мастерами производственного обучения определенных творческих заданий для молодых специалистов, насколько она – процедура – позволяет задействовать и постоянно воспроизводить в расширенном масштабе воздействие профессионально-педагогической преемственности на выявление и совершенствование их личностных характеристик.

Критерий третий – *степень контролируемости эффективности выполнения самостоятельных творческих работ молодыми специалистами* – предусматривает разделение всего спектра учебно-производственных работ и заданий на три группы: с подчеркнуто рациональной структурой, не предполагающей наличия значимого эмоционального и гуманитарного содержания; требующих от молодых специалистов примерно одинакового рационального и эмоционального гуманитарного отношения к учебному и трудовому заданию; с сильно выявленной эмоциональной, гуманитарной доминантой отношения молодых специалистов к получаемой профессии, к выполняемым учебным заданиям. Для применения данного критерия оценки базовым выступает следующее условие: все задания молодым специалистам должны иметь реальный производственный смысл, отражать сложную динамичную систему социально-экономических и организационно-трудовых отношений современных российских предприятий, организаций и фирм.

Критерий четвертый – *мера эффективности введения в учебные планы социогуманитарных дисциплин по профилю обучения молодых специалистов* – предполагает оценку степени продуктивности выбора педагогами лицеев и колледжей методов и технологий, усиливающих социогуманитарные диспозиции и профессиональную мотивацию молодых специалистов.

Критерий пятый – *характер взаимодействия формирования социогуманитарных диспозиций и профессиональной культуры молодых специалистов с их потенциальной и*

реальной конкурентоспособностью – даёт возможность определить степень их включённости в региональный рынок труда, обосновать многомерные модели влияния социально-профессиональной среды на формирование у молодых специалистов социогуманитарных диспозиций, профессиональной культуры, потенциальной и реальной конкурентоспособности как единого взаимообусловленного комплексного процесса, показать нелинейность и многофакторность взаимодействия данных феноменов.

Критерий шестой – *степень социологической обеспеченности системы работы инженерно-педагогического коллектива по формированию профессиональной, нравственной и гражданской зрелости молодых специалистов* – позволяет оценить систему внешних и внутренних факторов, определить социологические параметры развития их социогуманитарных диспозиций и профессиональной культуры, включая потенциальную и реальную конкурентоспособность последних. Данный критерий позволяет учесть следующий важный факт: воспитывает человека не только школа, но и жизнь, школа – это лишь маленькая часть жизни человека и если она ей противоречит, то жизнь всегда побеждает.

Проверка и комплексная оценка развития социогуманитарных диспозиций и профессиональной культуры молодых специалистов при помощи выше обозначенных критериев, как показывает наша многолетняя экспериментальная работа, должна основываться на многокритериальных мониторинговых методиках жизнедеятельности лицеев и колледжей. Они позволяют проанализировать, каждый раз на новой основе, процессы взаимодействия социогуманитарных диспозиций и профессиональной культуры молодых специалистов в качестве особой *стиральной* их расширенного воспроизводства. Подчеркнуть неделимость этого процесса, выявить наиболее эффективные механизмы формирования социогуманитарных диспозиций и профессиональной культуры молодых специалистов, как субъектов производства – базисной сферы жизнедеятельности гражданского общества.

Необходимо сказать следующее: поскольку социогуманитарные диспозиции и профессиональная культура молодого специалиста органично пронизывают (и по законам обратной связи определяют) его внутренний мир, выступают результатом его культурации и социализации, – предпосылкой потенциальной и реальной конкурентоспособности последнего, они должны стать предметом более тщательных и широких по охвату отраслей и специальностей междисциплинарных социологических и педагогических исследований.

Литература:

1. Маркс К. Экономические рукописи 1857 – 1861 г.г. (Первоначальный вариант «Капитала»). В 2-х ч. Ч. 1. – М.: Политиздат, 1980. – XXVI, 564с.

Михеева Л.Д., Домбровская Н.В

(Санкт-Петербург)

Профориентационный компонент подготовки специалистов для предприятий и организаций на современном этапе

Прежде чем окончательно определиться с выбором своей будущей профессии, человеку чрезвычайно важно иметь возможность пройти через эффективно функционирующую систему профессиональной ориентации. На данный момент в России складывается тревожная ситуация: многие молодые люди не знают, где это можно сделать, а если и проходят профориентацию в школе, то относятся к результатам поверхностно, не придают им значения.

В рамках темы «Человек в поле социальных проблем: основания личностного выбора (социологический анализ)» в научно-исследовательском институте комплексных социальных исследований социологического факультета Санкт-Петербургского государственного университета (НИИКСИ СПбГУ) изучалась роль профессиональной ориентации абитуриентов в выборе ими специальности и первичной адаптации к ней. Целью исследования было выявление эффективности работы существующей системы профессиональной ориентации абитуриентов, путей выбора ими своей будущей специальности и полнота представления о ней на этапе выбора профессии.

В 2012 году в поле исследования были включены студенты, обучающиеся экономическим специальностям, и студенты, получающие образование по техническим и творческим специальностям в одном из университетов Санкт-Петербурга. Эти студенты участвовали в анкетировании (252 человека).

В ходе исследования студентам первого курса было предложено написать эссе в свободной форме про их выбор вуза и профессии, а студентам старших курсов – изложить свои размышления по поводу вклада вуза в формирование их как профессионалов.

Важный механизм профессиональной ориентации – это профессиональный интерес; он выражается через положительное отношение человека к профессии. Развитие

профессиональных интересов – это процесс приобретения устойчивых свойств и качеств, который включает в себя возникновение такого интереса, его становление и закрепление, и переход профессионального интереса в профессиональные намерения, а впоследствии – и в профессиональный выбор.

По результатам контент-анализа эссе видно, что подобное отношение к выбранной профессии у респондентов ярко выражено. Около 95% ответов и суждений говорят о том, что выбор профессии был основан на интересе к ней. Преобладают следующие высказывания: «я выбрал(а) данную специальность, так как мне это интересно»; «мне интересно руководить людьми/управлять», «эта профессия мне интересна» (речь идет о студентах, обучающихся по профилю «Менеджмент» и «Международный менеджмент»).

Помимо этого, данный интерес, да и конечный выбор специальности зачастую основан на личных склонностях респондентов. Около 70% суждений и ответов говорят в пользу этого утверждения. «Мне всегда это было интересно», «У меня это получалось еще в школе», «У меня к этому есть склонности/задатки».

Ряд респондентов, помимо основного мотива – профессионального интереса и личных склонностей – упоминает престиж и востребованность будущей профессии. Около 40% ответов и суждений свидетельствуют об этом. «К тому же, это престижно и нужно на рынке труда»; «Это престижная и востребованная/нужная профессия». Интересно отметить, что в подавляющем количестве случаев престиж и востребованность специальности в понимании респондентов неразрывно связаны, лишь несколько человек говорят только о престиже или только о востребованности.

Довольно-таки значимое количество ответов и суждений связано с семейными традициями (около 23%). «Моя мама/сестра – бухгалтер», «Мои родители тоже имеют эту специальность».

Данные, полученные в результате анализа эссе, подтверждают значительную роль семьи в выборе как профессии, так и вуза. Большинство студентов-первокурсников отмечают, что родители, старшие братья-сестры и другие родственники давали им советы по выбору специальности. Следует отметить, что, к счастью, как правило, это были именно советы и рекомендации. Лишь около 3% суждений говорят о том, что абитуриенты поступили в вуз по прямому настоянию родителей, без учета их собственного мнения. («Специальность выбирала мама», «Выбирали профессию родители»). Большинство (97%) ответов и суждений говорят о том, что абитуриенты определялись с выбором профессии самостоятельно. «Я сам(а) выбирал(а), родители поддержали», «Родители были готовы поддержать мой любой выбор», «Родители дали мне это право – выбирать».

Гораздо существеннее роль родителей в выборе конкретного вуза в качестве места

обучения. Около 42% ответов и суждений подтверждают это. «А вуз нашла мама», «Вуз посоветовали родители», «Кем быть – выбрал сам, а в этом вузе училась мама», «Сам(а) выбирал(а) специальность, а вуз выбрали родители, они платят».

При выборе конкретного места обучения подавляющее большинство опрошенных (96%) прежде всего говорит о стоимости обучения и (90%) о престижности конкретного вуза. «Цена устраивает», «Не очень дорого», «Хорошее соотношение цена-качество», «Престижный вуз», «Вуз хороший, но не так дорого, как в СПбГУ». Надо отметить, что эти два параметра также тесно связаны.

Помощь школы в профессиональном определении, ее положительное влияние на выбор профессии отметили лишь 18 человек! И то эта роль не была определяющей. «Школа тоже как-то помогла определиться», «Роль школы была достаточно велика», но и в данном случае отмечают, скорее, не роль школы как социального института, а роль отдельных учителей (12 человек из 18). «Очень был хороший учитель по обществознанию», «Хороший учитель по иностранному», «В школе интересно преподавали экономику». Профориентацию в школе проходило менее 5%, при этом ее значительную роль отметили лишь 2%.

Друзья, просто знакомые незначительно влияют на выбор будущей профессии (менее 18%). В основном – это дополняющий фактор именно при выборе места обучения. «Здесь учиться мой друг/подруга», «На втором курсе учатся мои друзья», «В этом вузе нравится учиться моему другу/моей подруге».

Выбор специальности и направления обучения порой в малой степени зависит от собственных интересов и склонности выпускников, специальность выбирается с точки зрения перспективности, востребованности, престижности, очень часто – лишь по набору результатов ЕГЭ, имеющихся на руках у абитуриента и позволяющих поступить в тот или иной ВУЗ. То есть выбор продиктован конкурсной ситуацией на момент сдачи ЕГЭ.

Семья в жизни молодого человека, выбирающего свою будущую профессию, безусловно играет огромную роль и, по сути, выбирает для молодого человека его судьбу. Весьма часто это вмешательство имеет негативные последствия, которые выражаются в неуспешности человека в профессиональной деятельности, в неспособности завершить обучение по выбранной профессии, нежелании идти работать по специальности, а также в большом количестве молодежи, которая после получения образования по первоначально выбранной специальности тут же идет переучиваться, чтобы получить совершенно другую профессию.

Учитывая современную ситуацию, сложившуюся на рынке труда, к сожалению, приходится констатировать, что часто интересная профессия оказывается не денежной, и в трудном положении при выборе может оказаться вся семья, особенно если принять во

внимание сформировавшиеся в обществе стереотипы по поводу наиболее хорошо оплачиваемой работы. Облегчить проблему выбора помогла бы система профориентации в школе, но, к сожалению, система школьной профориентации практически отсутствует. Во многих же высокоразвитых странах оказание психолого-педагогической поддержки обучающимся в выборе профессии и в процессе последующего обучения в вузе является важнейшей составляющей содержания среднего образования, проблемой государственного уровня значимости.

Анализ эссе дает основания предполагать, что реальный уровень ожидаемых зарплат на рабочих местах по будущей специальности абитуриентам неизвестен; не представляют они и какую зарплату могли бы получать при альтернативном выборе. При рассказе о мотивах выбора будущей специальности многие студенты высказываются примерно следующим образом: «Будет хорошая зарплата», «Экономисты всегда много получают», «Бухгалтер всегда при деньгах», т.е. представления о будущих доходах весьма размыты. Очевидно, что в сложившихся обстоятельствах выбор профессии – дело семейное. Родители зачастую оказывают самое большое влияние на своих детей, убеждая их, что именно та или иная профессия поможет ему «стать человеком».

22,9% опрошиваемых считают, что получение высшего образования необходимо, прежде всего, для повышения собственного интеллектуального уровня, для получения новых знаний. Можно предположить, что именно эта часть студентов ориентирована на процесс обучения и научения. 16,9% отмечают статусную роль высшего образования («это повышает положение человека в обществе»); о престиже (а это тоже выражается статусом дипломированного специалиста) говорят 15%, а 3,8% косвенно поддерживают их («это модно»). Печально, но никто из опрошенных не отметил, что ему интересен сам процесс учебы (0%). В результате дополнительного анализа данного вопроса по текстам эссе, можно сделать вывод о том, что учебный процесс в школе сформировал стойкое неприятие к учебе как таковой. Надо отметить, что в целом абсолютное большинство опрошенных считает, что высшее образование необходимо для того, чтобы преуспеть сегодня в жизни (42,6% – «безусловно нужно» и 49,8% – «скорее нужно»).

Совместный анализ анкет и эссе говорит о двойственном отношении абитуриентов к выбору будущей специальности и вуза, в котором они будут ее получать. С одной стороны, практически в каждом эссе встречается мысль о том, что выбор профессии является одним из самых важных в жизни человека, определяет его дальнейшую судьбу, и к нему надо подходить серьезно. С другой стороны, также подавляющее большинство студентов говорит о том, что выбор специальности, направления обучения, в малой степени зависел от их собственных интересов и склонностей. Результаты анкетирования подтверждают это: лишь

11,1% опрошенных отмечают, что они выбрали ту или иную специальность из-за своего интереса, склонностей, способностей к ней. В основном они выбирали свою будущую специальность по ее востребованности и перспективности (с их точки зрения), об этом сказали 32,2%. Это косвенно подтверждает тот факт, что, прежде всего, высшее образование пытаются получить ради более высокого уровня доходов. Некоторые опрошенные выбрали специальность по «принципу наименьшего сопротивления»: на неё либо легко поступить (10,3%), либо легко учиться (1,8%). При этом полностью самостоятельно, без учета привнесенных факторов, выбирали специальность лишь 6,7%. Во многих эссе прослеживалась мысль о значительной роли родителей и других ближайших родственников в выборе профессии.

Радует то, что 57,5% студентов или довольно точно, или в значительной мере представляли себе свою будущую профессию еще до поступления в вуз; ещё 38,7% в принципе имели о ней какие-либо представления. В основном этой осведомленности помогали родители, родственники, знакомые и друзья – 56,3% отметили именно это; школа лишь в 10,6% случаев хоть как-то помогла получить представления о будущей профессии. Многие студенты в своих эссе подчеркивали, что в школе практически не было даже начальной профориентации, им ничего не рассказывали о существующих профессиях, специальностях, об их содержании. Многим абитуриентам помог интернет (15,3%), либо СМИ (7,4%). За период обучения в вузе у 73,3% студентов представления о будущей профессии расширились в той или иной степени; лишь 3,7% не узнали ничего нового о своей будущей профессии в процессе обучения.

По окончании вуза студенты в основном стремятся либо к руководящей работе – это 42,4%, либо хотят иметь собственный бизнес – 35%. Лишь 0,9% хотят заняться исследовательской и научной деятельностью, 3,6% – пойти в производственную сферу, что подтверждается анализом эссе. Это особенностораживает, если принять во внимание, что в опросе принимали участие и студенты технических специальностей. Многие студенты высказывали мысль о том, что работать «на обычной работе» по найму слишком тяжело и не доходно. Примечательно то, что 11,5% студентов даже не предполагают, чем они будут заниматься в дальнейшем, и у них нет никаких определенных устремлений.

В случае, если абитуриенты мало информированы о спектре выбора профессий, плохо понимают и неадекватно оценивают свои личностные качества, в выборе профессии основное влияние будут оказывать внешние факторы (материальное положение, престиж профессии, давление со стороны родителей, чужое мнение о той или иной специальности).

Для правильного выбора профессии необходима государственная система профессиональной ориентации молодежи. Тогда профориентацию можно будет

рассматривать как комплекс мероприятий различных государственных и общественных организаций, направленных на формирование устойчивого интереса к тем или иным профессиям или их группе и возникновение желания и потребности трудиться по ним. Службы занятости занимаются профориентацией безработных, а школьники, как правило, предоставлены в выборе профессии самим себе. Профориентацией молодого человека, заканчивающего школу, в первую очередь, должны заниматься учителя, психологи в школе, социальные педагоги и т.д., но на практике этого не происходит.

Для подготовки высококвалифицированных специалистов, способных работать в условиях современного производства товаров и услуг, профессиональная ориентация необходима. В этом процессе должно участвовать не только государство, но и рыночные структуры, что поможет вывести профессиональную ориентацию на соответствующий уровень для развития экономики страны.

Немова О.А., Пакина Т.А., Ретивина В. В.

(Нижний Новгород)

**Трудоустройство выпускников высших учебных заведений: опыт
социологического мониторинга 2008-2012 годов¹**

Жизненный старт после окончания ВУЗа у каждого выпускника свой. На его успешность влияют многие факторы, как объективного, так и субъективного характера. Большую роль в процессе трудовой социализации выпускников высших учебных заведений играет общее состояние рынка труда, уровень экономического развития страны и мировой экономики в целом. Немаловажными в процессе трудоустройства являются знания и навыки, полученные в ходе обучения в школе и в ВУЗе, настойчивость соискателя и, конечно, наличие элементарного везения и удачи.

На сегодняшний день ситуация на Нижегородском рынке труда, по данным мониторинга Нижегородской областной службы занятости населения, остается напряженной. Молодежь, по-прежнему, составляет значительную группу безработных. Так, в частности, в декабре 2012 года в областную службу занятости в целях поиска подходящей работы обратились 2850 человек из числа молодежи, что на 12,5 % превышает численность

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта «Роль семьи в формировании трудовых установок студенческой молодежи» (№13-03-00442).

обратившихся в предыдущем месяце. Причем в списках безработной молодежи числятся и недавние выпускники ВУЗов (8 человек).¹

Студенческая молодежь – это будущая интеллектуальная элита общества, требующая особого подхода к решению проблем профессионального становления. Игнорирование государством молодежных и студенческих проблем, прежде всего связанных с отсутствием возможностей реализации интеллектуального и творческого потенциала, может привести к массовым социальным потрясениям, кризису политической системы. Необходимо также добавить, что многие социальные проблемы молодых людей коренятся в их неготовности и в недостаточности экономико-правовых условий для успешной трудовой социализации. Общее состояние неуверенности в завтрашнем дне, отсутствие четких жизненных ориентиров подталкивает молодежь к выбору рискованных форм поведения, вплоть до девиантных².

Ежегодный мониторинг (проводится с 2007 г.) трудоустройства выпускников двух Нижегородских ВУЗов – «Нижегородского государственного педагогического университета им. К. Минина» и «Нижегородского государственного лингвистического университета им. Н.А. Добролюбова» наглядно демонстрирует сложности молодежной трудовой социализации. Основная цель данного мониторинга: изучить динамику трудоустройства выпускников ВУЗов г. Нижнего Новгорода.

Задачи исследования:

1. Определить степень востребованности выпускников ВУЗов на нижегородском рынке труда;
2. Обозначить количество выпускников, трудоустроенных непосредственно по своей основной специальности;
3. Выявить наиболее популярные и эффективные способы поиска работы;
4. Изучить динамику изменения средней заработной платы выпускников ВУЗов по конкретным специальностям;
5. Рассмотреть мнение выпускников о качестве образования полученного за годы учебы в ВУЗе, степень его применимости на практике.

Ежегодный мониторинг выявил некоторые общие закономерности, связанные с трудовой социализацией молодежи. Так, выпускники 2009 года вследствие вспыхнувшего мирового экономического кризиса, отметили, что трудоустройство происходило крайне затруднительно. В последующие три года ситуация немного изменилась в лучшую сторону, но по-прежнему, остается крайне напряженной.

¹ Нижегородская областная служба занятости населения // <http://www.czn.nnov.ru/main/301/734/>

² Грант РГНФ № 07-03-00570а, 2007 г., «Современный трэффик: проблемы, направления, профилактика».

По сравнению с 2007 г. увеличилось количество трудоустроенных в теневой экономике, без официального оформления на работу. Если в 2007 году такого плана трудоустройство носило единичный характер, то после 2012 года – массовый.

Время поиска работы молодым специалистом колеблется в промежутке от одного месяца до полугода. Большая часть находит работу в первые три месяца. Неудовлетворенность уровнем заработной платы, условиями труда приводит к быстрой смене выпускниками своего первого места работы.

Наметилась тенденция по увеличению гендерной дискриминации выпускниц ВУЗа. Дискриминация по поло-ролевому признаку осуществляется как по проценту трудоустроенных, так и по уровню заработной платы. Процент трудоустроенных выпускников мужского пола с относительно высокой заработной платой выше, чем аналогичный показатель у девушек.

Способы поиска работы не отличаются разнообразием. Как в предыдущие годы в основном выпускники ищут и находят работу по так называемому «сарафанному радио», через рекламу в газетах и сеть ИНТЕРНЕТ. Эффективным способом поиска работы является трудоустройство во время учебы. Однако в данном варианте возникают сомнения по поводу качества полученных знаний вследствие совмещения работы с учебой. Необходимо констатировать и тот факт, что такие официально санкционированные средства трудоустройства молодежи как «ярмарки вакансий» или «служба занятости населения» являются на сегодняшний день самыми неэффективными. Никто из опрошенных респондентов не нашел работу с их помощью.

Таким образом, проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов остаются крайне актуальными и злободневными, так как от успешности «жизненного старта» молодой интеллектуальной элиты общества зависит уровень демографии, качество трудового потенциала страны и другие немаловажные показатели.

Нечитайло И. С. (Харьков)

**Социально-трудовая активность современных студентов:
ценностные основания, мотивы, факторы**

С социологической точки зрения трудовая активность – форма проявления социальной активности как социально значимой, социально полезной деятельности, характеризующейся повышенной степенью интенсивности [1, с. 84-90; 2, с. 22-27]. Именно поэтому, определяя

соответствующую деятельность в сфере труда, к слову «трудовая» мы добавляем слово «социально-». Социально-трудовая активность студентов рассматривается нами как совокупность их текущей трудовой деятельности и как одна из граней проекции будущего состояния общества. По уровню социально-трудовой активности студентов, исследуя мотивы, лежащие в ее основе, можно судить о будущем общества. Поэтому такого рода исследования никогда не теряют актуальности.

С целью выявления мотивов социально-трудовой деятельности современного украинского студенчества и определения условий ее активизации, в 2012–2013 гг. нами были проведены фокусированные групповые интервью со студентами – членами студенческих трудовых отрядов (СТО). Использовался классический подход к конструированию групповой дискуссии (последовательное рассмотрение вопросов, касающихся ценностных ориентаций студентов, их трудовых практик, опыта коллективной трудовой (и не только) деятельности, трудового воспитания, мотивации к труду). Обосновывая выбор метода исследования, поддержим мнение российского ученого Е. Ю. Красовой, относительно того, что сама процедура реализации данного метода способствует поддержанию раскованного разговора, который в итоге, как правило, приводит к единому мнению по тому либо иному вопросу. В подтверждение этому исследовательница цитирует слова одного из лучших специалистов в сфере маркетинга и рекламы, американца Дж. Стила: «Чтобы докопаться до истины, одной объективности недостаточно, необходима значительная доля субъективности и гибкости, а также атмосфера, благоприятная для творчества и самовыражения...» [3, с. 2; 4, с. 240–241].

В качестве *основных задач* нашего исследования выступили следующие:

- выявить доминанты ценностного сознания современного украинского студенчества (составляющие базис социально-трудовой деятельности);
- определить мотивы осуществления студентами трудовой деятельности;
- выявить факторы, влияющие на уровень социально-трудовой активности студентов;

Сразу же подчеркнем, что выводы, полученные на основе фокус-групповых интервью, имеют скорее гипотетический характер. Их ценность в том, что они определяют перспективу дальнейшего более глубокого анализа проблемы.

Всего нами было проведено 4 фокусированных групповых интервью в трех харьковских ВУЗах [1]¹. Состав фокус-групп неоднороден по полу. В дискуссиях принимали одинаково активное участие как парни, так и девушки. В большинстве своем респонденты

¹ 1) Харьковский национальный университет им. В. Н. Каразина (декабрь 2011 г., n=7); студенты 3–4 курса. 2) Национальный фармацевтический университет (март 2013 г., n=9); студенты 2–4 курсов. 3) Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия» (март 2013 г., n=7 и n=5); студенты 3–5 курсов.

отнесли себя к группе среднего материального достатка. У подавляющего большинства респондентов хотя бы один родитель обязательно имеет высшее образование; приблизительно в четверти случаев прослеживается наследственность в выборе студентами специальности обучения и будущей профессии.

Вначале обратимся к выводам относительно ценностного сознания современных студентов, так как именно ценностное сознание является основанием любой человеческой деятельности. По определению, ценностное сознание – основанная на ценностях форма мировоззрения, которая удовлетворяет требованиям, установленным в связи с совместным существованием индивидов в обществе. Как известно, ценности – это социально одобряемые и разделяемые большинством людей представления о добре, справедливости, любви, дружбе и т. п. Ценности не подвергаются сомнению, они служат эталоном и идеалом для всех людей.

Дискуссия с участниками фокус-групп показала, что основными ценностями для современных студентов являются, прежде всего, семейные ценности; очень значимы также ценности жизненного успеха, достижений и самореализации, материальные ценности и ценности индивидуализма.

На вопрос: «Что в Вашей жизни является для Вас самым ценным и самым главным?» подавляющее большинство респондентов отвечали приблизительно так: «семья», «здоровье и благополучие родных и близких», «поддержка и понимание родителей и других родственников».

Большинство респондентов были единогласны, подчеркивая первостепенную значимость в своей жизни профессионального успеха (в бизнесе, карьере), при этом выделяя такую его составляющую как профессиональная самореализация. Некоторые свое мнение выражали довольно абстрактно, говоря о том, что «успех – это достижение поставленных целей», а некоторые конкретизировали, что «это не просто достижение поставленных целей, а превосходство личных достижений над достижениями всех остальных» («быть первым»; «быть лучшим в своем деле» и т. п.). В целом представления всех респондентов относительно того, в чем заключается жизненный успех, сильно смещены именно в сторону карьеры, а «пик» этого успеха – «высокооплачиваемое хобби». Как видим, отчетливо прослеживается процессуально-содержательные мотивы трудовой деятельности, связанные с самореализацией.

Помимо ценностей достижения успеха и самореализации, большое значение в жизни студентов имеют материальные ценности. Однако речь здесь идет отнюдь не о накоплении богатства. Для подавляющего большинства студентов деньги не являются самоценностью, они необходимы, прежде всего, как средство для реализации жизненных планов, самореализации, например, «для того, чтобы путешествовать и узнавать мир». Ну и, конечно

же, – как средство удовлетворения первичных, витальных потребностей: «чтобы иметь возможность питаться здоровой пищей», «поддерживать здоровье», «обеспечивать лечение, в случае необходимости».

Следует отметить, что не на последнем месте в ценностном сознании студентов стоят развлечения. Некоторые так прямо и говорили: «Для меня в жизни главное – жить нескучно». Деньги многим студентам нужны именно для того, чтобы интересно (весело и/или с пользой) проводить досуг.

Довольно отчетливо выражены ценности индивидуализма, желание делать что-либо только для себя. Однако углубление в дискуссию позволило выяснить, что приблизительно в 80% случаев все цели, которые ставят перед собою студенты, достигаются (или планируются) ими не только (и не столько) ради самих себя, сколько ради благополучия своей семьи (настоящей или будущей: родителей, будущих супругов, детей). Стремление делать что-либо ради своей семьи подтверждает первостепенную значимость семейных ценностей для современных студентов. В большинстве случаев результатом более глубокого проникновения в суть каждого второго вопроса, было сведение дискуссии именно к семейной проблематике. Например, на вопрос о том, «Что такое Родина», около 70% всех ответов касались именно семьи, отчего дома.

Вообще, вопросы о Родине задавались неспроста. Предполагалось, что полученные на них ответы приблизят нас к пониманию готовности современных студентов трудиться (жертвовать своим трудом) во благо Родины, т. е. заниматься социально полезной деятельностью. В этом отношении важным представляется выявление того образа Родины, который существует в сознании современного студенчества. Результаты исследования показали, что в подавляющем большинстве случаев данное понятие имеет весьма локальные и, в то же время очень размытые (нечеткие) очертания. Для многих Родина – это «Родная Земля». Если же руководствоваться разделением на «маленькую» и «большую» Родину, то в большинстве случаев речь шла именно о маленькой Родине, границы которой нередко сужались до семейного круга.

В этой связи, для того, чтобы вывести рассуждения за пределы этого круга пришлось попросить респондентов абстрагироваться от понятия семьи и подумать, что еще они могли бы назвать своей Родиной. Варианты ответов были весьма разнообразными, однако в большинстве своем они локализовались на уровне «родного» города (города, в котором родился, в котором прошли детские годы). Показательным, на наш взгляд, является то, что слово «Украина» в качестве обозначения Родины так и не прозвучало ни от одного респондента. Сложилось такое впечатление, что некоторые, даже если и считают своей Родиной именно Украину, как будто бы стесняются сказать это вслух, прибегая для ответа на

вопрос к самым разнообразным художественным метафорам и ассоциациям по типу: «Родина это: «Запорожская сечь», «Тарас Шевченко», «Леся Украинка», «Пшеница», «Золотые (зеленые, озимые) поля», «Вышиванка» и т. п. В единичных случаях (для небольшой выборки эти случаи являются показательными) ответы о Родине касались СССР. Причем, интересно, что нынешние студенты – это люди, рожденные не в СССР и, тем не менее, образ Родины, почему-то у них ассоциируется именно с государством, которого уже не существует и в котором они никогда не жили. На наш взгляд, такие ассоциации имеют вполне логическое объяснение. Дело в том, что в сознании студентов образ Родины ассоциируется с чем-то таким, чем можно гордиться. К сожалению, ни один из них не смог сказать, что гордится Украиной. Однако, по-видимому, скрытая потребность в этом у многих студентов есть. Именно поэтому в их сознании конструируются различные «идеальные» образы Родины (одним из которых является Советский Союз). И все же радует тот факт, что подавляющее большинство образов Родины, существующих в сознании современных студентов, так или иначе, связаны именно с Украиной.

Важным представляется то, что около 80% студентов-участников фокус-групп выразили свою готовность пойти на определенные жертвы ради Родины. Некоторые – безвозмездно, большинство – на определенных условиях (обеспечение «смыслом жизни», уверенностью в завтрашнем дне, работой, жильем и т. п.). Но самое главное условие, которое, так или иначе, прозвучало из уст практически каждого участника, можно обобщить следующим высказыванием: «Я готов жертвовать ради Родины... главное, чтобы Родина это ценила».

Как известно, ценностное сознание связано с выбором. В ситуации выбора перед человеком стоит задача признать ценностное преимущество одного из двух или из нескольких мотивов. В этом и заключается связь ценностного сознания и мотивации к труду. Мотивация к труду исследовалась нами с помощью ряда вопросов, которые были направлены на выявление мнений студентов относительно того, зачем люди работают, какое место труд занимает в их жизни, по каким причинам студенты принимают участие в работе СТО, какую пользу они выносят из этой деятельности.

По итогам дискуссии, развернувшейся вокруг этих вопросов в каждой из групп респондентов, можно вывести следующие обобщения. Первое, что приходило на ум студентам относительно того, зачем люди трудятся – это: «Конечно же, ради денег!». Потом, немного подумав, сюда же добавлялся ответ «ради самореализации». Однако более глубокое погружение в дискуссию, как правило, приводило к выявлению совершенно иных мотивов трудовой деятельности. Например, выяснялось, что те студенты, которые заявили о своем вступлении в СТО «ради денег», на самом деле сделали это для того, чтобы «облегчить

жизнь родителям» (сократив их расходы на оплату учебы, общежития и др.). Многие высказались, что участвовали в работе СТО для того, чтобы с пользой провести свободное время. Выяснилось, что ценность труда студентов составили не только (и не столько) деньги, сколько полученный жизненный опыт, новые знакомства, а также конкретные результаты трудовой деятельности. Особенно ценят результаты своего труда студенты, которые работали с детьми в детских лагерях, занимались воспитательной работой, ухаживали за своими воспитанниками, организовывали их досуг, разрешали конфликты, помогали наладить общение в коллективе. Те студенты, которые были премированы за активную работу, отметили, что материальная ценность премии, конечно же, имеет вес, однако главное – это то, что результаты труда были замечены и оценены.

Конкретизируя мотивы участия студентов в СТО, следует отметить, что во многом, они зависели от самого характера и содержания труда. К примеру, те студенты, которые выполняли строительные работы на базе своего вуза, его филиалов, общежитий и т. п. подчеркивают, что в принципе, их не особо волновал вопрос о том, чем конкретно они будут заниматься. Вступить в СТО (а не устроится официантом в кафе или консультантом в супермаркет) их заставила уверенность в том, что заключение трудового контракта с «родным» ВУЗом гарантирует своевременную и справедливую оплату труда.

Иные мотивы у студентов, которые работали в курортных зонах. Ведь, они в свободное от работы время имели возможность развлекаться как все остальные отдыхающие (на пляже, на дискотеках и т. п.), при этом, питание и проживание для них было бесплатным.

Немаловажным, на наш взгляд, является тот факт, что высшие учебные заведения старались обеспечить своих студентов (участников СТО) такой работой, которая более или менее совпадала бы с той специальностью, которой они обучаются.

В целом результаты исследования показали, что роль ВУЗа в формировании трудовой культуры, трудовых ценностей и общего отношения к труду студентов довольно значима. Студентам предлагалось перечислить ряд качеств, которые, на их взгляд, являются важными в достижении трудовых и профессиональных успехов. Среди таковых: упорство, настойчивость, хорошие знания, способность к самоменеджменту. Первостепенную роль в формировании всех этих качеств, по мнению студентов, играет, конечно же, семья. Однако вслед за семьей сразу же упоминались школа и ВУЗ.

Респондентам предлагалось привести из собственного жизненного опыта примеры того, посредством каких методов и средств формировалось их отношение к труду. В целом оказалось, что самый действенный из них – это классический метод «кнута и пряника», т. е. наказания за невыполненную (либо плохо выполненную) работу и поощрения за выполненную (либо хорошо выполненную). Этот метод, со слов студентов, эффективно

работает и в семье, и в учебных заведениях. В семье в качестве наказания/поощрения чаще всего выступает простое неодобрение/одобрение со стороны родителей (как «значимых других»).

Немного иначе трудовые отношения выстраиваются в школе. Преобладающе большинство респондентов при упоминании о формах труда, практикуемых в школах и ВУЗах, сразу же вспомнило об «отработках» и субботниках. При этом многие студенты отмечали, что в таких формах работы участвовали, как правило, «из-под палки», боясь занижения оценок или стремясь их повысить за счет активизации трудовой деятельности. Порадовал тот факт, что в каждой из групп респондентов нашлось по одному-два человека (неплохой показатель для небольшой выборки), которые подчеркнули, что они могли бы и не участвовать во всех «трудовых» мероприятиях, и это никак не отразилось бы на их учебе. При этом они всегда активно трудились на субботниках, красили парты, высаживали деревья, понимая общественную важность своей работы. Они руководствовались желанием принести пользу своей школе, поддержать чистоту района и т. п. Некоторые респонденты отмечали, что в школьных «неучебных» трудовых работах они принимали участие для того, чтобы заслужить похвалу родителей или избежать нарекания с их стороны.

В сплочении коллектива и культивировании ценностей трудовой деятельности важную роль играет личность лидера. Особенно значим в этом отношении авторитет личности учителя и/или преподавателя. На вопрос о том, были ли в жизни респондентов «знаковые личности», которые существенно повлияли на их мировоззрение, сделали их «лучше», «честнее», «гуманнее» и т. д., абсолютное большинство ответило, что такие личности были (и есть), и очень многие студенты подчеркнули, что эти личности – именно учителя и/или преподаватели. На вопрос о том, каким образом этим личностям удалось осуществить подобный «переворот в сознании», студенты единогласно ответили, что «собственным примером», а также своим профессионализмом и неподдельной любовью к тому делу, которое он (учитель, преподаватель) осуществляет. Это еще раз подчеркивает роль не только учебного заведения, но и каждого педагога, работающего в этом заведении [5, с. 160–252].

Кроме педагогов, в качестве «знаковых личностей», которые могут послужить примером того, как нужно жить (любить, дружить, трудиться), а также подтолкнуть к осуществлению тех или иных действий, отмечались родители и другие родственники. Также некоторые студенты упоминали друзей, некоторые – известных личностей, литературных героев, персонажей из художественных фильмов. Практически в каждой группе были такие респонденты, которые говорили о собирательных «идеальных» образах, которые объединяют целый ряд значимых качеств и являются ориентиром для конструирования студентами собственных практик (в том числе и трудовых).

Делая общий вывод, отметим, что современные украинские студенты обладают мощным (однако не раскрытым) потенциалом социальной активности, то есть склонностью к тому, чтобы делать что-то социально полезное (трудиться, изобретать, жертвовать собой), вопреки всем обвинениям в чрезмерном эгоизме, индивидуализме и материализме. На основе анализа данных проведенных нами фокус-групповых интервью, можно выдвинуть предположение о том, что такие качества как эгоистичность, стремление изолироваться от общества и коллектива, любовь к деньгам, не являются естественно присущими менталитету современного украинского студенчества. Мы бы сказали, что они искусственно возвращаются, во-первых, самими студентами (как защитная реакция на довольно агрессивные условия рынка и конкуренции), во-вторых, самим обществом, которое требует от современной молодежи проявления именно этих качеств, а в-третьих, постоянными нареканиями со стороны старшего поколения, которое обвиняет молодежь в безответственности, чрезмерном самолюбии, любви к деньгам и красивой жизни. Современные молодые люди, в том числе и студенты, настолько часто слышат в свою сторону эти обвинения, что и сами поверили в это. На самом же деле, они другие, они способны на жертвы, способны трудиться не «за что-то», а «ради чего-то (кого-то)». Проблема не в негативном отношении к Родине (которую, они, все же, любят), не в отсутствии потенциала социально-трудовой активности (этот потенциал, однозначно, есть), а в отсутствии условий раскрытия этого потенциала.

Еще раз подчеркнем, что выводы, полученные на основе фокус-групповых интервью имеют гипотетический (предположительный, требующий уточнения) характер. Например, отдельного исследования заслуживает тот факт, что имеют место существенные отличия в ответах и рассуждениях студентов, представляющих разные ВУЗы. С учетом специфики заявленной темы статьи, мы не ставили в качестве задачи демонстрацию этих отличий, ибо акцентирование внимание на них вполне резонно потребовало бы объяснения их причин. Отметим лишь в общих чертах, что прослеживается взаимосвязь между уровнем трудовой активности, иерархией ценностных ориентаций, мотивов трудовой деятельности студентов и их принадлежностью к конкретному ВУЗу. Можно предположить, что условия активизации социально-трудовой активности вполне могут быть созданы в стенах учебного заведения за счет организации (особой) культурно-образовательной среды, структурирования (особым образом) образовательного пространства и практик акторов педагогического воздействия. Подтверждение/опровержение данного предположения требует специального исследования.

Литература:

1. Вебер М. Понятие социологии и «смысла» социального действия // Общая социология. Хрестоматия / Сост. А. Г. Здравомыслов, Н. И. Лапин; [Пер. В. Г. Кузьминов; под общ. ред. Н. И. Лапина] – М.: Высш. гик., 2006. – 783 с.
2. Социальная активность специалиста: истоки и механизм формирования (социологический анализ) / Харьковский Национальный университет имени В.Н. Каразина; Под.общ. ред. Е.А. Якубы. – Х.: «Вища школа», 1983.– 216 с.
3. Красова Е. Ю. Бессознательное – креативный импульс политического PR (представления воронежцев о власти) [Электронный ресурс] Е. Ю. Красова//Научно-культурологический журнал. 2013. № 4 (260). – Режим доступа: <http://www.relga.ru>
4. Стил Дж. Правда, ложь и реклама / Дж. Стил; пер. с англ. А. Стативки. – М. : ИД «Секрет фирмы», 2006. – 321 с.
5. Выпускник вуза в современном социокультурном пространстве : монография / под. общ. ред. Е. А. Подольской ; [авт. Кол. : Е. А. Подольская и др.]. – Харьков : Изд-во НУА, 2011. – 416 с.

Никифорова О.А. (Санкт-Петербург)

Профессиональное самоопределение выпускников ВУЗов на рынке труда Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург традиционно является одним из крупнейших центров Российской Федерации, входит в число двенадцати основных агломераций страны, среди которых Санкт-Петербургская агломерация (включающая помимо Санкт-Петербурга прилегающие районы Ленинградской области) является второй по величине [1, с.24]. Как и другие российские агломерации, Санкт-Петербург является индустриально развитым регионом, где важнейшим звеном экономики является промышленность, транспорт и торговля. В городе представлены такие отрасли как военно-промышленный комплекс, судостроение, автомобилестроение, приборостроение и электротехника, а также химия, деревообработка, пищевая отрасль, логистика [2]. В экономическом развитии сегодняшнего Петербурга наблюдается тенденция к переходу на инновационный тип развития. В частности, происходит развитие таких секторов экономики как сервисные услуги (включая туристические, логистические и транспортные), высокотехнологичные производства, интеллектуальные услуги

(управленческие, консалтинговые, образовательные), что отражено в Проекте Концепции Совершенствования региональной политики в Российской Федерации: «Санкт-Петербург обладает потенциалом развития как центра инноваций, информационных технологий, научных разработок и прикладных исследований, высокотехнологичных производств; в нем усиливается концентрация финансовых, банковских и образовательных услуг» [1, с. 25]. Кроме того, наряду с Москвой Санкт-Петербург является одним из крупнейших потребительских рынков в стране [3].

Перечисленные особенности нашего города и, в частности, структуры его экономики, увеличивают привлекательность региона для жителей страны в целом. В Санкт-Петербург приезжают не только мигранты из стран ближнего зарубежья, но и жители других регионов России. За последние 15 лет заметно повысился приток мигрантов с высоким уровнем образования в город при одновременном снижении размеров их выезда [4]. Рынок труда Санкт-Петербурга стал привлекать иногородних и иностранных соискателей на должности, требующие наличия как среднего специального, так и высшего профессионального образования. Это подтверждают, например, исследователи Института экономики Карельского научного центра РАН, заявляющие о проблеме оттока молодежи из регионов в процессе трудовой миграции. Они отмечают среди прочего, что основной поток межрегиональной трудовой миграции из Карелии направлен в ближайшие крупные города (Санкт-Петербург и Москву). При этом в основном мигрируют молодые работники с высшим образованием и представители производственных рабочих специальностей [5].

Как показывают исследования, установка на переезд в Санкт-Петербург распространяется не только на лиц, обладающих средним специальным или высшим профессиональным образованием, но и на тех, кому предстоит его получать. Стремление абитуриентов получить высшее образование в одном из лучших образовательно-культурных центров страны превращает Петербург в миграционный центр, поскольку молодежь – наиболее активная и мобильная социально-демографическая группа. По данным ряда исследований, большинство приезжих студентов (более 65%), поступающих в столичные вузы, не планируют возвращаться на родину. Наиболее распространенной причиной подобного решения является недостаточный уровень качества жизни и досуга в малых городах и поселениях, следующей по популярности причиной – недостаточные условия для профессионального развития выпускников вузов [6]. Более того, на этапе выбора высшего учебного заведения выпускники школ Татарстана, Ставропольского края, Владимирской, Смоленской и Костромской областей заявляют о своих намерениях покинуть родные места (64% опрошенных) и лишь 14% этого делать не собираются [7].

При подобной ситуации в сфере миграционных установок молодежи важное влияние на особенности формирования рынка труда Санкт-Петербурга оказывают реформы в сфере образования. В частности, введение Единого государственного экзамена в определенной мере облегчает выпускникам школ поступление в вузы других городов, вследствие чего наблюдается увеличение числа иногородних студентов, рост конкурса на престижные специальности и проблема нехватки мест в общежитиях [8]. При этом анализ современных миграционных процессов в регионах России свидетельствует о проблеме «оттока талантливых абитуриентов в более престижные учебные заведения столичных городов (Москва, Санкт-Петербург)» [9].

Другое направление образовательных реформ, связанное с присоединением России к Болонскому процессу и, соответственно, введением степеней бакалавриата и магистратуры в качестве новых стандартов образования, позволило стандартизировать образовательные системы разных государств и добиться унификации степеней выпускников вузов. Целью подготовки бакалавра является привитие ему универсальных или общих знаний, навыков и компетенций. В материалах Болонского семинара на тему «Что представляет собой бакалавриат?» заявлено, что программы, обеспечивающие получение степени магистра и бакалавра, «могут и, более того, должны иметь разные ориентации и многообразные профили, удовлетворяющие всему диапазону индивидуальных и академических потребностей и запросов рынка труда» [10].

В России переход к структуре «бакалавр-магистр» также объяснялся экономической нецелесообразностью подготовки «узких» специалистов в течение 5-6 лет. Кроме того, поднимался вопрос и о профессиональной социализации молодежи. Предполагалось, что выпускники школ не всегда осознанно выбирают область образования и будущей профессии, и введение новых циклов высшего профессионального образования даст молодым людям возможность выбрать интересующую их профессиональную область не до, а во время получения высшего образования, в процессе которого они будут наделяться универсальными компетенциями, заложенными учебным ланом. По окончании бакалавриата у выпускников появляется возможность выбора – «продолжать ли образование в магистратуре или использовать широкий спектр программ дополнительного с присвоением квалификации» [11].

Нужно отметить, что в Санкт-Петербурге приобщение к Болонскому процессу происходило активно – уже в 2004 году только в Санкт-Петербургском государственном университете на программах бакалавриата и магистратуры обучались 25-30% студентов [1, с. 25-26]. А на сегодняшний день таких студентов абсолютное большинство, так как прием в ВУЗ по 5-летним программам специалистов практически не ведется.

Считается, что современные компетентностно-ориентированные учебные планы должны способствовать более успешной адаптации выпускников на рынке труда в условиях быстро меняющейся конъюнктуры. Говоря о положении выпускников вузов на рынке труда, необходимо рассмотреть и соотношение спроса и предложения в разных его секторах. С одной стороны, общий кризис российской экономики в последние десятилетия сильно затронул промышленные предприятия. Не имея достаточно средств, далеко не все предприятия создают необходимые условия для привлечения неопытной молодежи. Кроме того, работа на заводах и фабриках стала менее престижной, привлекательной для молодого поколения, так что даже выпускники технических специальностей стараются найти работу в непромышленном секторе, сфере услуг и торговле. Вследствие этого предприятия испытывают дефицит в молодых рабочих, специалистах, инженерах, технологах и т.д. при избытке числа дипломированных специалистов в области экономики, юриспруденции, менеджмента, что привело к усилению конкуренции при приеме на работу еще 10 лет назад [12].

Существует также и проблема, заключающаяся в том, что определяющими преимуществами на рынке труда являются опыт работы, навыки, которыми выпускники учреждений профессионального образования, особенно высшего, часто не обладают, а для работодателей важен не только опыт работы по определенной специальности, но и зачастую опыт узкоспециализированной работы, требующей специфических навыков [13]. Это является фактором, существенно снижающим конкурентоспособность молодых специалистов при поиске работы, поскольку работодателям намного выгоднее принять на работу опытного сотрудника, чем «выращивать» и обучать неопытного. С этим связана и проблема «старения» персонала, в особенности, на промышленных предприятиях, где средний возраст рабочих составляет 57 лет [14, с. 65-78]. Эта тенденция усиливается в настоящее время в связи с реформированием пенсионной системы.

Таким образом, анализ особенностей рынка труда молодежи в Санкт-Петербурге показывает уязвимость молодых специалистов как экономически активной группы. Это объясняется недостатком опыта работы, отсутствием навыков, необходимых работодателям, несоответствием подготовки выпускников системы высшего образования потребностям рынка, как относительно необходимых знаний и навыков, так и в плане непропорционального распределения выпускников между производственной и непромышленной сферами рынка труда. Усиливается проблема конкуренции на рынке труда молодежи и за счет экономической активности других социальных групп, часто более привлекательных для работодателей. При этом разнообразие возможностей, предоставляемых экономикой Санкт-Петербурга, является привлекательным для молодежи

как одной из наиболее активных социально-демографических групп, с одной стороны, и в силу тенденции к образовательной миграции, с другой. Происходящие изменения должны благоприятно отразиться на структуре рынка труда и профессиональной социализации молодежи.

Эта гипотеза подтвердилась автором в рамках исследования особенностей профессионального самоопределения выпускников вузов на рынке труда на примере Санкт-Петербургского государственного университета. В рамках исследования, совместно были опрошены выпускники Санкт-Петербургского государственного университета 2011 и 2012 годов по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры «обществоведческих» факультетов, а именно социологии, экономики, международных отношений и политологии, имеющие опыт трудоустройства. Среди выводов, полученных в результате проведенного исследования, в первую очередь необходимо отметить следующий: профессиональное самоопределение как решение о выборе профессии в молодежной среде часто откладывается на более поздний период, чем решение о выборе ВУЗа. Процесс выбора профессии у молодежи зачастую носит неопределенный характер. С одной стороны, анализ данных показывает, что такой выбор тесно связан с получением образования — как правило, специальность (или направление подготовки, в случае бакалавров и магистров) респондентов по крайней мере частично соответствует профессиональной сфере, интересовавшей их до получения опыта работы. Это подтверждается и результатами опроса ВЦИОМ, проведенного в 2012 году — важнейшим фактором построения карьеры ученики и их родители, а также студенты ВУЗов считают наличие профессионального образования [15].

Однако при этом важно отметить, что до получения опыта работы многие опрошенные не определились с выбором профессии, другие лишь смутно представляли область, в которой хотели бы работать.

Результаты исследования также показывают, что экономические условия вынуждают молодежь (75,8% респондентов) искать работу во время обучения в университете, особенно это касается иногородних студентов, что вызвано не затруднениями, которые студенты ожидают встретить в будущем при трудоустройстве, а необходимостью материально себя обеспечить. Об этом говорит и тот факт, что большинство респондентов отметили, что во время учебы работали с целью заработка, а не по специальности или в области, где хотели бы в будущем развиваться профессионально. Эти данные перекликаются с данными других социологических исследований в области трудоустройства россиян, которые показывают, что в вопросе выбора места работы решающее влияние оказывает материальный фактор, а именно, заработок [16].

Тем не менее, процесс получения образования часто не позволяет студентам совмещать работу с учебой. На это указывают ответы респондентов, отметивших, что, будучи студентами, работали «только в летний период» (27%). Вероятно, причина также в том, что работа в сферах, где студенты хотят развиваться, как правило, не предполагает гибкий график, а требует присутствия на рабочем месте в течение полной рабочей недели. В пользу этого свидетельствуют и другие социологические исследования [17].

С другой стороны, не выходя на рынок труда во время учебы, таким образом, молодые люди лишаются возможности «познакомиться» с его реалиями, что является важным фактором профессионального самоопределения, а также одним из принципов Болонского процесса. Для того чтобы удовлетворять быстроменяющимся потребностям рынка труда, программа бакалавриата, давая универсальные знания, должна способствовать развитию студента в интересующей его конкретной профессиональной области. Эту мысль подтверждают и полученные в проведенном исследовании данные о месте работы респондентов по окончании вуза. Только респонденты, обладающие степенью специалиста или магистра, отметили, что стали работать там, где начали во время учебы; среди бакалавров таких случаев не выявлено. Таким образом, профессиональное самоопределение, как правило, не происходит у молодежи до получения высшего образования, более того, процесс обучения часто не способствует профессиональному самоопределению. В результате выбор профессии откладывается до момента выхода молодых людей на рынок труда и происходит зачастую в процессе поиска работы и приобретения опыта профессиональной деятельности.

Полученные данные подтверждают этот вывод. В результате поиска работы значительная часть выпускников нашла работу в интересной для них области (68%), которая, однако, не соответствует полученной в вузе специальности. Некоторые респонденты также отмечают, что к моменту окончания университета и, соответственно, начала поиска работы не определили для себя, в какой области хотели бы профессионально развиваться (23%). Результаты исследования показывают, что получение опыта работы часто меняет представления молодых специалистов о профессии. Ожидания выпускников относительно содержания труда в большинстве случаев меняются после получения опыта работы. Многие отмечают, что работа оказалась интереснее, чем ожидалось, (38,7%) однако количество тех, кто находит работу менее интересной, чем хотелось бы, примерно такое же (37,1%). Представления выпускников об оплате труда также чаще всего меняются (в 61,3% случаев). Большое количество выпускников (48,4%), получив опыт работы, выражают желание продолжать работать в выбранной профессии, однако много и тех, кто выбрал новую

профессиональную сферу (19,4%) или у кого выбор профессии не состоялся и после выхода на рынок труда и получения опыта работы (27,4%).

Поскольку профессиональное самоопределение молодежи происходит уже на рынке труда, в процессе получения опыта работы и знакомства с рынком, необходимо установить, какие факторы влияют на поиск работы молодыми специалистами.

Сам процесс поиска работы занимал у большинства выпускников менее месяца или срок от одного до трех месяцев. Данные показывают, что чаще те, кто нашел работу в короткий срок, занимались поисками наименее активно. Это особенно касается случаев трудоустройства по знакомству или с помощью родственников.

Содействие знакомых и родственников, как показывают результаты исследования, является для выпускников вузов наиболее эффективным способом трудоустройства (51,6%). Меньшая часть респондентов нашла последнее место работы через объявления о вакансиях на Интернет-порталах, в газетах или на ярмарках вакансий (19,4%), в процессе учебы (14,9%) или путем прямого обращения к работодателю (14,1%).

К подобным выводам пришли и другие коллеги, исследование которых показало, что самым действенным и предпочитаемым способом поиска работы для выпускников вузов является обращение к ближайшему окружению [17, с. 18-19]. На эту же тенденцию обращал внимание и автор известного исследования межличностных связей на рынке труда М. Грановеттер, показавший, что выпускники образовательных учреждений, самостоятельно не обладая необходимыми связями, обращаются в процессе поиска работы к помощи близких родственников и их связям [18, с. 42]. Влияние семьи на профессиональное самоопределение молодежи проявляется не только в наличии межличностных связей в определенной профессиональной сфере, которые способствуют трудоустройству детей. Многие респонденты (37,1%) заявили о влиянии родителей на выбор профессии. Связь семьи и стратегий молодежи в процессе профессионального самоопределения подкрепляют и данные исследований, проводимых Г.М. Мкртчяном. Он проследил зависимость установок молодых людей на получение образования от социально-профессиональных характеристик семей, в которых они воспитывались. В результате исследователем было установлено, что профессиональные планы представителей семей «специалистов» отличаются от планов и установок детей «рабочих» [19, с. 42-50].

Предварительный выбор профессии стал, по утверждению еще одной значительной части респондентов (43,5%), результатом их собственного решения. Здесь также можно проследить влияние социальных факторов, применяя в качестве инструмента шкалу трудовых ценностей, включающую такие характеристики как «надежное место работы», «интересная работа», «возможность чего-то достичь, развиваться профессионально»,

«хороший заработок», «работа, уважаемая широким кругом людей». Респондентам предлагалось выбрать из перечисленных характеристик наиболее значимые для них. Характеризуя свои представления об «идеальной» работе, молодые люди чаще всего упоминают интересное содержание труда (процент упоминаний составил 80,6%), которое упоминалось даже чаще, чем хороший заработок (процент упоминаний = 67,7%). Следующей в рейтинге трудовых ценностей молодежи оказалась возможность профессионального развития (56,5%). Таким образом, ценности выступают фактором, определяющим отношение к профессиональной деятельности. Они бывают разными и следуют, очевидно, разным типам логики, а не только экономической (что иллюстрирует категория «хороший заработок»), ориентированной на получение сиюминутной выгоды.

Такие выводы согласуются с результатами исследований В.С. Магуна, который, несмотря на результаты многочисленных социологических исследований об инструментализации и демотивации труда, в результате многолетнего мониторинга трудовых ценностей молодежи выявил в некоторой степени противоположную тенденцию. Она заключается во все большей ориентации молодежи на накопление культурного, социального, человеческого капитала и долговременное планирование собственного профессионального развития. Исследователь связывает эту тенденцию с особенностями социализации современной молодежи [20, с. 197-219]. Таким образом, особенности процесса социализации и сетевые связи оказывают важную роль на профессиональное самоопределение молодежи.

Разнообразие характеристик, которые молодые люди ищут в идеальной работе и мест работы, которые они занимают, говорят о наличии различных стратегий, к которым прибегает молодежь в процессе профессионального самоопределения. Эти стратегии, как показывает анализ должностей, которые занимали респонденты с момента начала трудовой деятельности, далеко не всегда соответствуют чисто экономическому принципу рациональности. Этот принцип, безусловно, действует, в случаях, когда выбор места работы, профессии и образования определяется исключительно возможностью большого заработка. Однако проведенное исследование выявило и другие стратегии трудоустройства, не отвечающие потребностям рыночной конъюнктуры, с одной стороны, и не являющиеся логичным продолжением образовательных стратегий, с другой. Примером может быть история профессиональных стратегий одного из респондентов — выпускника-специалиста факультета социологии. В изначальном выборе сферы профессиональной деятельности ему помогли советы родителей, и он «хотел заниматься бизнесом». После получения опыта работы его представления о содержании и оплате труда себя не оправдали, но другие профессиональные интересы еще не сформировались. В результате продолжительных

поисков, обратившись к помощи знакомых, респондент нашел работу помощника ювелира. Этот пример иллюстрирует ситуативность выбора места работы, а также зависимость профессионального самоопределения от сети межличностных связей индивида (в вопросах как выбора профессии, так и трудоустройства) и профессиональной социализации (в процессе работы).

Другой, более явный, пример зависимости профессионального самоопределения от сетевой структуры профессиональной социализации — еще один респондент, бакалавр по направлению менеджмент. Учитывая совет родителей, девушка выбрала экономику как сферу профессиональной деятельности, а работу нашла в процессе обучения, в деканате факультета, и определяет ее как «работу секретаря, совмещенную с экономическими аспектами».

Таким образом, образование, ВУЗ, готовящий человека к выходу на рынок труда, в реальности далеко не всегда «определяет» выбор места работы. Это особенно характерно для современной России, где система образования не отвечает потребностям рынка [21]. Это ведет к тому, что выбор места работы по получении образования (непосредственно влияющий, как было доказано выше, на профессиональное самоопределение) не упорядочен, а ситуативен. Влияют на него как стартовые возможности молодых людей (в виде наличия необходимых связей, материальных ресурсов и проч.), так и их индивидуальные ценности, часто сформированные условиями социализации в среде семьи [22]. Эти тенденции сходны у выпускников всех форм обучения, будь то бакалавриат, специалитет или магистратура, так как их социализация происходила в сходных условиях, и существенной разницы между ними в этом плане нет.

Однако образование разного качества является достаточно важным фактором, чтобы оказывать влияние на процесс выбора профессии: обладая широким набором компетенций, выпускники программ бакалавриата не являются изначально ограниченными узкой сферой для профессиональной самореализации, отмеченной в дипломе в качестве специальности и квалификации. Соответственно, процесс выбора профессии и социальные факторы, на него влияющие, можно проследить на этапах получения образования и опыта работы. Как было выявлено ранее, профессиональное самоопределение часто откладывается до момента выхода на рынок труда и даже позже. Анализ полученных данных показывает, что выпускники с квалификацией бакалавра намного реже дипломированных специалистов прибегают к поиску работы на общих основаниях (процент для бакалавров: 12,5%, для специалистов: 32,1%), и намного чаще пользуются помощью знакомых и родственников (бакалавры: 62,5%, специалисты: 42,3%). Характерно, что во время учебы ни один из опрошенных бакалавров не нашел место работы, которое занял бы, окончив университет.

Интересно, что выбор профессии, по утверждению респондентов, у бакалавров намного чаще, чем у представителей остальных групп, происходил самостоятельно. К советам же родителей – второму по популярности варианту ответа – выпускники программ бакалавриата прибегали реже, чем остальные категории респондентов. Это, возможно, связано с тем, что программы подготовки выпускников широкого профиля позволяют молодежи отложить вопрос о выборе профессии на более поздний срок, когда решение принимается уже более осознанно, и знаний о рынке труда больше.

Поскольку представители всех трех ступеней высшего образования входят в группу молодежи, структура их ценностей заметно не отличается, что показывает анализ предложенной выпускникам шкалы трудовых ценностей. Однако исследование показало отличие характеристик работы, которым придают значение выпускники трех рассмотренных ступеней высшего образования. Бакалавры заметно реже, чем специалисты и магистры, выбирали позиции «надежное место работы» (8,3% против 23,1% и 33,3% соответственно) и, особенно, «хороший заработок» (эту категорию отметили 88,5% специалистов, 83,3% магистров и только 37,5% бакалавров).

Возможно это связано еще и с тем, что выпускники бакалавриата несколько моложе своих коллег специалистов и магистров, что дает им возможность повысить свой зарплатный порог в течение ближайших пары лет. Решение о выборе профессии представители группы бакалавров склонны принимать самостоятельно, опираясь при оценке профессии на свои представления об интересном содержании труда и возможности профессионального развития.

В проведенном исследовании также изучалось отношение выпускников вузов к современной системе высшего образования. Известно, что если у выпускников-специалистов в дипломе зафиксирована их специальность, то диплом бакалавра подтверждает наличие у выпускника набора определенных компетенций, а конкретная специальность не присваивается. В связи с этим интересно отметить, что только 19% респондентов заявили о положительном отношении к диплому бакалавра. Большинство респондентов негативно оценивают квалификацию бакалавра, отрицательно относясь к неопределенности перспектив на рынке труда и неоднозначным отношением к степени бакалавра со стороны работодателей, которые до сих пор не знают, как расценивать диплом бакалавра: «то ли как недоученного специалиста, то ли как ученую степень, ничего не имеющую общего с практическими навыками» (из интервью с директором производственного предприятия). Другая значительная часть респондентов ответили, что не видят разницы между образованием специалиста и бакалавра. Среди них, в основном респонденты, обладающие степенью специалиста. Говоря о специалистах, необходимо упомянуть и тот факт, что ни

один из респондентов с этой степенью не хотел бы иметь диплом бакалавра. При этом большое количество опрошенных выпускников программ бакалавриата отмечают, что предпочли бы иметь диплом специалиста (56%).

Наконец, на вопрос «Хотели бы Вы вернуть систему распределения по окончании вуза?» большинство опрошенных ответили отрицательно, что характеризует неготовность выпускников поступиться свободой выбора места работы (69,7%). Однако остальная часть респондентов ответила положительно или затруднилась ответить, что говорит о неудовлетворенности наличием конкуренции на рынке труда молодых специалистов.

К сожалению, современные компетентностно-ориентированные учебные планы подготовки бакалавров или магистров не пересекаются с компетенциями и навыками, ожидаемыми работодателями от выпускников. Часто претензии предъявляются именно к ВУЗам, как со стороны молодежи, так и со стороны работодателей. Однако нельзя забывать, что благоприятная картина на рынке труда молодежи зависит и от активного диалога между всеми заинтересованными лицами. В этом случае недоверие к диплому бакалавра со стороны работодателя связано с его нежеланием поинтересоваться и понять, какие навыки приобретаются в процессе обучения, и как эти умения и знания могут быть ему полезны. Работодателям пора пересмотреть привычные требования к работнику на основе устаревшего ЕКТС с учетом изменений, произошедших как в системе образования, так и в социально-экономическом пространстве в целом. Рынок труда Санкт-Петербурга предоставляет широкое разнообразие сфер для профессиональной реализации, однако испытывает влияние изменений в системе образования, которые, в свою очередь, также способствуют расширению выбора профессии для молодежи. В условиях возможности широкого выбора профессий на рынке труда и обладания выпускниками вузов универсальным набором компетенций социальные факторы оказывают еще большее влияние на выбор профессии.

Литература:

1. Проект Концепции Совершенствования региональной политики в Российской Федерации//Официальный сайт Министерства регионального развития Российской Федерации – с. 24 <http://archive.minregion.ru/WorkItems/ListNews.aspx?PageID=536> (Дата обращения: 4.05.2013).
2. Веселов Ю.В. Экономическая социология одного города: пространство Петербурга //Журнал социологии и социальной антропологии. – 2009. Т. 12. № 2. С.– 153-185.
3. Трунова Н.А. Особенности социально-экономического развития городских агломераций в Российской Федерации//Мир экономики и права. – 2010. № 4.

4. Чистякова Н. Е. Миграция в Санкт-Петербурге: демографический аспект// Социология вчера, сегодня, завтра. Вторые социологические чтения памяти Валерия Борисовича Голофаства / Под редакцией О. Б. Божкова – СПб.: Бильбо, 2008.
5. Белая Р. В., Дьяконова М. В. Трудовая миграция и региональный рынок труда: мнения, взгляды, перспективы // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием / ПетрГУ. – Петрозаводск, 2004.
6. Несевря Н.А. Миграционные намерения студенческой молодежи Прикамья// Социальные практики современной молодежи: поиск новых идентичностей : материалы Всероссийской науч.-практ. конф. с международным участием. Барнаул, 21–22 мая 2009 г./ отв. ред. С.Г. Максимова. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2009.
7. Рощина Т. Г., Флоринская Ю. Ф. Миграционные намерения выпускников школ малых городов России // Мониторинг общественного мнения. –2005. – № 2 (74).
8. Прокопова А.Д. Роль образовательной миграции в демографическом развитии Томской области // Особенности миграционной политики. Проблемы, поиски, решения: сборник научных трудов Международной молодежной конференции/Под ред. Г.А. Барышевой. Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2012.
9. Головчин М. А., Соловьева Т. С. Создание объединенного университета как механизм решения проблем высшего образования в регионе // Проект Scientific World. URL: www.sworld.com.ua/konfer29/463.pdf (Дата обращения: 28.05.2013)
10. Итоговый отчет о Болонском семинаре на тему «Что представляет собой бакалавриат?» Санкт-Петербургский государственный университет, Россия 25-26 ноября 2004 г. // <http://www.bp.spbu.ru/> (Дата обращения: 30.05.2013)
11. Розина Н. О разработке нового поколения государственных образовательных стандартов // Высшее образование в России. 2007. № 3.
12. Руденко Г. Савелов А. Специфика положения молодежи на рынке труда//Социологические исследования. 2002. № 5. – С. 101-107.
13. Кельчевская Н. Р., Черненко И. М. Формирование человеческого капитала промышленного предприятия в условиях реформы системы образования в России // Университетское управление. 2012. № 2. – С. 40.
14. Жидкова Е. Молодые работники промышленных предприятий: рекрутинг, адаптация, интеграция//Экономическая социология. 2006. № 4. – С. 65-78.

15. Зачем, куда и на кого идти учиться? Мнение учеников, студентов и родителей // ВЦИОМ Пресс-выпуск №1935. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=112358> (Дата обращения: 30.05.13).
16. Работать или увольняться? Мониторинг удовлетворенности россиян своей работой//ВЦИОМ Пресс-выпуск № 2297.
17. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=114058> (Дата обращения: 30.05.13)
18. Сокольникова О.Н. Проблемы занятости выпускников ВУЗов Республики Башкортостан (автореферат диссертации) – УФА, 2004.
19. Granovetter, M. Getting a job: A Study of Contacts and Careers (2nd ed.) – Chicago: University of Chicago Press, 1995.
20. Мкртчян Г. М., Чистяков И. М. Молодежь Москвы на рынке труда//Социологические исследования. 2000. № 2. – С. 42-50.
21. Руденко Г. Савелов А. Специфика положения молодежи на рынке труда//Социологические исследования. – 2002. – №5. – с. 101-107
22. Магун В. С., Энговатов М. В. Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи: 1985-2005 годы//Социологические исследования. 2007. № . – С. 197-217.
23. Магун В.С., Руднев М. Жизненные ценности российского населения: сходства и отличия в сравнении с другими европейскими странами//Вестник общественного мнения. 2008. № 1 (93). – С. 33-34.
24. Руденко Г. Савелов А. Специфика положения молодежи на рынке труда// Социологические исследования. 2002. № 5. – С. 101-107.

Окладникова Е.А. (Санкт-Петербург)

**Мотиваторы конкурентоспособного поведения на рынке труда
выпускников вузов СПб с экономическим профилем образования**

Современная государственная политика в области высшего образования, направленная на его модернизацию, отличается некоторыми негативными трендами. Наиболее пагубными оказались следующие тренды: 1) установка на разрушение позитивных образовательных традиций, накопленных советской высшей школой; 2) введение новых мировоззренческих установок; 3) отсутствие научно-обоснованного госзаказа на подготовку кадров; 4) отсутствие связи вузовской подготовки студентов с требованиями рынка труда; 5) ранжирование и сокращение количества вузов; 6) разрушение системы среднего

профессионального образования с последующим «перепроизводством» юристов и экономистов; 7) введение коммерческих услуг в сфере образования; 8) девальвация имиджа профессионального образования и др. [1].

Мы можем определить объект нашего исследования, т.е. социальную группу выпускников вузов с экономическим образовательным профилем (далее – ВВЭПО) как реальную, (не условную). Это численно большая группа молодых людей, представленная выпускниками нескольких вузов экономического профиля СПб, объединенными реальными социальными отношениями (студенческая жизнь), общими интересами, осознанием себя как группы не только на внутригрупповом уровне, но и восприятием их как группы другими людьми [2].

Какие же основные признаки определяют облик выпускников экономических вузов как социальной группы, чье перепроизводство было констатировано на высшем государственном уровне ещё в 2011 г. [3] Нами были выделены три базовых признака для членов этой социальной группы. Так, первым признаком является возраст: это молодые люди в возрасте 18-25 лет. Второй признак — профессиональная подготовка в области экономики, которая осуществляется ими по направлениям: «мировая экономика», «национальная экономика», «финансы и кредит», «бухучет, анализ и аудит» [4] и др. Третий признак – единство социального статуса. **ВВЭПО** – это студенты последних курсов, которые уже подготовлены высшей школой к работе в профессии. Четвертый признак – наличие ядра группы, которое определяют типические индивиды, отличающиеся ориентацией на материальные ценности, т.е. прагматически-утилитарным отношением к реальности.

Ответ на вопрос: способствуют ли негативные тенденции в системе государственной политики в области высшего образования мотивации конкурентоспособного поведения ВВЭПО на рынке труда – может быть обозначен как предмет нашего исследования. С целью получить ответ на поставленный вопрос мы постарались выявить факторы, которые мотивируют ВВЭПО на реализацию своего конкурентоспособного поведения.

Исследование проводилось на основании комплексной методики сбора эмпирического материала. Комплексность методов сбора материала по теме исследования была обусловлена тем, что наша работа шла по трём направлениям.

Первое направление: изучение общественного мнения жителей СПб (N=400) методом анкетного опроса. В исследовании приняли участие жители Санкт-Петербурга в возрасте от 16 до 70 лет. (Табл.1)

Распределение респондентов по возрастным группам [5]

Пол	Год рождения	Количество в числах	Количество в %
Мужчины	1996-1983	52	13%
	1982-1953	96	24%
	1952 и <	30	8%
Женщины	1996-1983	50	13%
	1982-1958	92	23%
	1957 и <	80	20%

Анкета состояла из 36 вопросов, в основном закрытого типа. Вводная часть включала информацию о персональных данных респондента (пол, возраст, род занятий). Основная часть анкеты была представлена несколькими блоками вопросов, характеризующими различные виды экономического поведения ВВЭПО. Первый блок вопросов был ориентирован на выявление отношения ВВЭПО к жизненному успеху и деньгам. Вторым блоком был направлен на выявление степени сформированности профессиональных намерений ВВЭПО. Третий блок анкеты касался выявления главных приоритетов в жизни молодых людей с точки зрения их экономического поведения в сфере накопления. Четвертый блок вопросов анкеты характеризует установки экономического поведения ВВЭПО в сфере потребления через субъективную оценку степени удовлетворенности жизнью. Пятый блок анкеты направлен на выявление особенностей экономического поведения российских ВВЭПО в сфере формирования доходов.

Второе направление: опрос выпускников экономических вузов СПб (N=1300). Анкету (36 вопросов, аналог опроса № 1, разбитых по пяти блокам) предложили для заполнения студентам трёх вузов СПб (Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет (до 2012), Санкт-Петербургский государственный экономический университет (с 2012), Высшая школа народных искусств (институт, где преподаются экономические дисциплины), Санкт-Петербургский государственный университет технологии и дизайна (где преподаются экономические дисциплины). Для составления выборочной совокупности использовался простой случайный отбор, применялась стратегия последовательного расчета объема выборочной совокупности, который составил 600 человек при 5% случайной ошибки выборки. Используемая выборочная совокупность обладает статистической репрезентативностью, что гарантирует достоверность полученных эмпирических данных.

Третье направление: интервью с работодателями СПб (N=6), которые принимали на работу этих выпускников; интервью с типическими представителями изучаемой социальной группы (N=7). Интервью с работодателями проходило в форме беседы, проведенной на

основании серии фиксированных вопросов, которые позволяли описать представление работодателей о конкурентоспособном ВВЭПО, которого они с удовольствием приняли бы на работу. Поэтому вопросы касались следующих тем: 1) личностно-деловые компетенции ВВЭПО; 2) профессиональные компетенции ВВЭПО; 3) ценностные компетенции ВВЭПО. В интервью с типическими представителями изучаемой социальной группы – ВВЭПО задавались вопросы, целью которых было выявить их мировоззренческие и ценностные ориентации. Вопросы были сформулированы на основе шкалы, разработанной на факультете психологии Государственного университета гуманитарных наук, а результаты исследований проведенных по этой шкале были опубликованы Е.В. Тугарёвой. [6].

Основные результаты проведенного исследования могут быть представлены следующим образом.

1) Респонденты – жители Санкт-Петербурга обоих полов и разного возраста (см. характеристику выборки: табл.1), при ответе на вопросы анкеты были склонны рассматривать ВВЭПО в контексте своих представлений о более крупной социальной группе: *современной российской молодёжи*, хотя ключевыми понятиями, определяющим именно эту социальную группу для респондентов, был «экономика», «экономист», «экономический профиль образования».

2) В общественном сознании жителей мегаполиса *образ экономиста, даже такого как ВВЭПО, ассоциирован с материальным (вещи, деньги) богатством*: 1) для того, чтобы разбогатеть, выпускник должен иметь стартовый капитал родителей или быть приближенным к власти, часто через родителей. При этом, если выпускник и будет обладать высокими профессиональными знаниями, его шанс на трудоустройство будет средним. 2) ВВЭПО не склонны к рациональному экономическому поведению, т.е. к накоплению, не интересуются жизнью на финансовых рынках и бирже». 3) Уровень жизни ВВЭПО общественное мнение оценивает как приличный, хотя часть респондентов (42%) считают его абсолютно неудовлетворительным. 3) Демонстрируя завышенные ожидания, ВВЭПО стремятся сразу после окончания вуза устроиться работать в коммерческие структуры, игнорируя бюджетные организации. Именно высокий заработок является для них желаемым условием приёма на работу. 4) ВВЭПО рассчитывают сразу получать стабильный высокий доход, хотя некоторые из них считают для себя приемлемым стартовый уровень зарплаты в размере 21-25 тыс. руб. за редким исключением. 3) ВВЭПО уверены, что знания, которые они получили в вузе по экономическим дисциплинам, достаточны для обеспечения их дальнейшего карьерного роста. 4) Большая часть ВВЭПО готова тратить заработанные деньги на сиюминутные удовольствия, а не инвестировать накопления, приобретение жилья, машины и т.п. Около половины респондентов полагают, что события на финансовых рынках

и бирже не являются предметом интереса ВВЭОП, а в оформлении кредитов в банках заинтересованы немногие из них. Самым интересным, пожалуй, оказалось то, что чуть более половины респондентов полагают, что ВВЭПО готовы ради обогащения пойти на уголовные правонарушения, а заниматься частным предпринимательством с целью обогащения, они могли бы, но понимают, что коррупционные барьеры очень велики. Это снижает мотивацию деятельности ВВЭОП.

3) По мнению большинства респондентов, ВВЭПО **демонстрируют склонность к социальному nepoтизму**. ВВЭПО – это молодые люди, которые уверены, что без **родственных связей, которые включают и социальное родство**, т.е. без дополнительного социального капитала, социальной энергии, они не смогут быть успешными и конкурентоспособными в профессии и личной жизни. 1) Обретение стартового денежного капитала на начальном этапе профессиональной карьеры большая часть ВВЭПО не считают возможным без помощи стартового капитала родителей. 2) Рассматривают профессиональное образование как способ достичь жизненного успеха; при этом образование понимается как наличие диплома, а не как углубленное знание профессии. 3) Пробивные способности, т.е. умение удовлетворять свои желания за счёт других людей, способность «идти по головам» (или трупам) и т.п. считаются для ВВЭПО главным качеством. Только 29% респондентов полагают, что многие из ВВЭПО осознают необходимость «много работать и, следовательно, хорошо зарабатывать».

4) ВВЭПО отвергают государственный патернализм, т.е. они **не склонны полагаться ни на правительство, ни на профсоюзы в устройстве своей профессиональной карьеры**. Большинство выпускников не считают профсоюзы силой, которая не может защитить их жизненные интересы. А) Они также не видят в государстве источник заботы и опеки. В этом они очень отличаются от представителей поколения своих старших родственников, для которых главными были ценности образования, профессионализма, преданности своему учреждению (рабочему месту) и др. Многие советские специалисты оставались верными своим трудовым стратегиям даже тогда, когда в 1990-начале 2000-х произошла полная переориентация ценностей на устойчивые модели субъективной рациональности (напористость, смекалку, беспринципность).

Б) Если бы государство или частный спонсор дали бы им солидное пособие, то больше половины из них не стали бы искать работу. Большинство респондентов (80%) полагают, что после окончания обучения ВВЭОП им придётся искать работу не по специальности. В) ВВЭПО не стремятся применять профессиональные знания, например, поиск информации о состоянии спроса/предложения на рабочую силу на рынке труда в целях поиска работы. Г) Многие ВВЭПО получают образование не с целью применять знания в дальнейшей жизни на

практике, а потому что получение образования является необходимостью, продиктованной извне (на этом настаивают родители, вдруг в будущем пригодится и т.п.). Образование для этой группы респондентов не терминальная ценность, а ценность инструментальная.

Результаты анкетного опроса ВВЭПО и проведенных с ними глубинных интервью во многом подтвердили данные опроса общественного мнения и опроса самих ВВЭПО.

1) Практически все участники интервью **проявили своё утилитарно-прагматическое отношение к реальности**: А) Богатство, эквивалентом которого для ВВЭОП являются вещи и деньги, ассоциируются в их представлениях с такими понятиями как «возможности», «доступ к удовольствиям», «социальный статус», «успешность», «удача», «независимость», «удачный брак», «способ решения всех жизненных проблем». Им абсолютно чужды стратегии экономической жизни, которые не максимизируют выгоду (нерациональные, неэгоистические, такие, как «работа ради интереса, а не ради денег».

Б) Участники интервью оказались не склонны делать накопления, на будущее. Напротив, они готовы только к сиюминутным тратам. Главное, на что они ориентируются, совершая покупки – это «мне нравится/не нравится», модно, престижно, производит впечатление на других. В) ВВЭПО готовы брать деньги в долг, не очень задумываясь о том, что их придётся возвращать. Иными словами, их поведение отвечает принципам максимизации эгоистической выгоды.

2) ВВЭПО демонстрировали **установку на социальный nepoтизм**.

Их представления об успехе и счастье в жизни тесно связаны с завышенными ожиданиями при достаточно низком уровне социальной адаптивности и установкой на социальный nepoтизм. Отсюда, склонность к депрессиям, отстраненности, надменному поведению, ненадёжности в межличностных отношениях и проявления эгоизма. Получение образования ВВЭПО рассматривают как ценность сугубо инструментальную: главное — получить диплом («корочки»).

3) Все ВВЭПО показали **негативное отношение к профсоюзам и государству** как реакцию на то, что государству они реально не нужны, а государственный стандарт профессионального образования несовершенен. Реформирование системы высшего образования идёт путём формирования у ВВЭОП установок на консюмеризм и престижное потребление. Такое образование не может удовлетворить запросы работодателей, желающих получить честного, порядного профессионального работника с активной жизненной позицией. Возникает вопрос о «доводке» профессионального вузовского образования и получения «образования-2», которое сможет удовлетворить конкретного работодателя.[7].

В ходе интервью с работодателями мы стремились выяснить, какие именно требования они предъявляют к ВВЭПО, сравнивая три вида компетенций выпускников [8]. Основаниями

для сравнения были выбраны личностно-деловые; профессиональные и ценностные компетенции ВВЭПО. Кроме того, методом веерной матрицы мы определили принципиальные основания оценочных суждения (сильные, слабые, нейтральные), которые используют руководители в момент приема выпускников на работу. Работодатели во время беседы утверждали, что их интересуют такие качества выпускников как: самостоятельность и настойчивость в достижении целей работы, ответственность, дисциплинированность, организованность на рабочем месте, серьезность мотивации в профессии [9]. Красный диплом, завышенные ожидания кандидатов работодателей интересуют мало.

Выводы: Первый фактор, который может мотивировать ВВЭПО к реализации конкурентоспособного поведения, весьма парадоксален – это именно прагматически-утилитарное отношение к действительности. Погоня за успехом, синонимом которого являются богатство и деньги, и связанные с ними мода, престиж, социальный статус – сильные стимулы, которые могут стимулировать их конкурентоспособное, т.е. экономически активное поведение. Но, в итоге, такое по форме конкурентоспособное поведение ВВЭПО оказывается экономически нерациональным. Именно этот факт подтвердили исследования Е.В. Тугарёвой [10].

Второй фактор – общественное мнение, которое является сильным мотиватором поведения любой социальной группы. Оказалось, что оно не просто отражает, но, являясь компонентом обратной связи в модели социальной коммуникации, констатирует прагматически-утилитарное отношение ВВЭПО к реальности в ущерб установке на духовное развитие; при этом важно указать на негативную оценку прагматической ориентации мировоззрения ВВЭПО общественным мнением жителей мегаполиса (СПб).

Третий фактор – процессы социальной самоорганизации, которые реализуются путем снятия противоречия между установками на утилитарно-прагматическое отношение ВВЭПО к реальности и предполагающими другие мировоззренческие и профессиональные установки требованиями работодателей. Прагматическая установка сознания ВВЭПО воспитывается самим духом современного высшего образования, находящегося в стадии реформирования. Как показали интервью с работодателями [11], в области современного наукоёмкого производства, утилитарно-прагматическая установка ВВЭПО находится в противоречии с требованиями фундаментальности профессиональных навыков. Эти навыки в требуемом работодателями объеме может дать только классический университет, а не среднее профессиональное образование или послевузовское дополнительное образование [12]. Кроме того, утилитарно-прагматическое отношение к реальности не может способствовать формированию у ВВЭПО порядочности, интеллигентности, надежности в человеческих и производственных отношениях, т.е. тех качеств, которые затребованы работодателями [13].

Четвёртый, и, вероятно, самый важный, фактор – социально-политическая обстановка, в системе которой осуществляется политика в области образования, т.е. политика, направленная на модернизацию системы высшего образования. Если ВВЭПО смогут преодолеть негативные тенденции в области образования, о которых речь шла в начале статьи, то мотиваторами реализации их конкурентоспособного поведения на рынке труда могут стать те рискогенные социальные реалии, с которыми сталкивается современный выпускник вуза, в поисках работы: 1) резкое усиление социальной дифференциации в обществе; 2) изменение структуры социальных отношений, в которых действуют новые социальные посредники (рынок, отношения наёмного работника с работодателями; 3) инновации в профессиональной сфере, к которым ВВЭПО не были подготовлены в вузе; 4) новый уровень отношения работодателей к человеческому капиталу; 5) неравенство в области жизненного старта; 6) низкие шансы на интеграцию в кадровую структуру экономики и др.

Литература:

1. В феврале 2011 года на встрече с сотрудниками службы занятости президент страны – как ещё совсем недавно заявил Д.А. Медведев: «...вузам пора бы уже прекратить делать бесконечных юристов и экономистов. По его словам, в советское время юристов катастрофически не хватало и лично ему принадлежность к этой профессии очень помогла в жизни. Но сегодня, коллеги, извините – налицо перепроизводство».
http://printver.blogspot.ru/2011/03/blog-post_9585.html
2. На это указывают результаты опроса общественного жителей СПб, которые анализируются в настоящей статье.
3. Жертвы модернизации: юристы, экономисты и другие ненужные профессии
URL:<http://www.academiaproforient.ru/%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8B/unclaimed-prof>.
4. Федеральный гос. образовательный стандарт//[buxuchet_b.pdf](#)
5. Процедура обработки и последующего анализа, полученных в нашем исследовании данных анкетирования ВВЭПО включала статистическую обработку с использованием пакета SPSS для Windows.
6. Тугарёва Е.В. Восприятие мира материальных ценностей как фактор экономического поведения//<http://do.gendocs.ru/docs/index-151482.html>
7. Рыкун А.Ю. Классический университет и потребности рынка труда: трансляция универсальных навыков// Вестник Томского гос. университета. 2008, № 3(4), с. 139-143.

8. Окладникова Е.А., И.В. Андреева. Активное экономическое поведение современной Российской молодежи. СПб.: 2012. (Архивы авторов); Окладникова Е.А. Конкурентоспособность выпускника вуза при приеме на работу глазами работодателей // Отчет по НИР: Социологическое сопровождение обеспечения конкурентоспособности выпускников вуза в условиях современного рынка труда. Глава 4. Санкт-Петербург, 2012, с. 81-130 (в печати, СПб, 2013).
9. Опрос проводился среди менеджеров по персоналу рекрутинговых, торговых и строительных компаниях, что сказалось на характере требований. Иные требования (в частности, требования наличия системного фундаментального теоретического образования) предъявляют к выпускникам промышленные предприятия. См: Рыкун А.Ю. Классический университет и потребности рынка труда: трансляция универсальных навыков// Вестник Томского гос. университета. 2008, № 3(4),с. 139-143.
10. Тугарёва Е.В. Восприятие мира материальных ценностей как фактор экономического поведения//<http://do.gendocs.ru/docs/index-151482.html>
11. Рыкун А.Ю. Классический университет и потребности рынка труда: трансляция универсальных навыков// Вестник Томского гос. университета. 2008, № 3(4), с. 139-143; Окладникова Е.А. Конкурентоспособность выпускника вуза при приеме на работу глазами работодателей // Отчет по НИР: Социологическое сопровождение обеспечения конкурентоспособности выпускников вуза в условиях современного рынка труда. Глава 4. Санкт-Петербург, 2012, с. 81-130 (в печати, СПб, 2013).
12. Рыкун А.Ю. Классический университет и потребности рынка труда: трансляция универсальных навыков// Вестник Томского гос. университета. 2008, № 3(4),с. 139-143
13. Автор приносит благодарность д.ф.н, профессору С.П. Парамоновой за ценные замечания и критическое прочтение текста доклада.

Орлова В.В., Павленко Ю. А. (Томск)

Мотивация трудоустройства молодёжи

Тема мотивации трудоустройства заинтересовала учёных с конца XIX столетия. Впервые мысль повышения мотивации в трудовой деятельности были представлены Ф. Тейлором, согласно модели которого основным и практически единственным стимулом к труду является именно денежное вознаграждение.

Существенный вклад в изучение проблемы трудовой мотивации внёс А. Маслоу, создавший пирамиду потребностей человека. Его идеи были взяты за основу и получили дальнейшее рассмотрение в работах К. Альдерфера, Ф. Герцберга, Д. МакКлеланда. Следует отметить, что немаловажное значение для описания данной проблемы имели исследования зарубежных учёных таких, как Д. Атkinson, Д. Маккиллен, С. Адаме, Б. Скиннер, Э. Локк, Л. Портер, Э. Лоулер. Основная концепция их работ строилась на непосредственном рассмотрении процесса трудовой деятельности.

В последние годы появились работы зарубежных и отечественных ученых, представляющих новые подходы к исследованию роли мотивационной составляющей как основы современного социального управления. Достойное место среди этих исследователей занимают П.Ф. Друкер, В.И. Герчиков, В.С. Магун, Э.А. Уткин и др.

В основе данного исследования лежит типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова «Методика построения мотивационного профиля (тест Motype)» Герчиков, 2003 [1].

Методика позволяет определить степень выраженности каждого из пяти базовых типов мотивации в трудовой мотивации оцениваемого коллектива – «инструментального», «профессионального», «патриотического», «хозяйского» и «люмпенизированного»

Исследование проводилось на базе следующих заведений: Томского Государственного Университета Систем Управления и Радиоэлектроники, Томского Государственного промышленно-гуманитарного колледжа.

В опросе приняли участие 150 человек. В качестве респондентов выступили выпускники и студенты старших курсов, получающих высшее и средне специальное образование. Таким образом, мы получили 3 контрольные группы по 50 человек из каждой обозначенной нами категории, отобранные методом гнездовой выборки. Отметим, что демографические признаки в группах были примерно одинаковыми за исключением группы 3, где возраст респондентов в среднем на 1-3 года выше.

В дальнейшем введем условные обозначения: студенты старших курсов, получающий высшее образование – группа 1, студенты старших курсов, получающий средне специальное образование – группа 2, выпускники, получившие образование – группа 3.

Рассматривая молодёжный рынок труда, стоит отметить, что он имеет некоторые специфические особенности, которые мы сейчас рассмотрим.

«Молодежный рынок труда формируется за счёт нетрудоустроенных молодых людей. К ним можно отнести выпускников высших, среднетехнических, средне-специальных, общеобразовательных учебных заведений, а также молодых людей, которые являются мигрантами и беженцами» [2, с. 63]; (последнее более свойственно в основном для

центральных районов России). Характерной чертой молодежного рынка труда является стабильный приток предложения рабочей силы. Конечно, не все выпускники учебных заведений активно занимаются поиском работы по разным причинам (нежелание или отсутствие возможности, продолжение образования).

Молодежный рынок труда имеет свои характерные черты:

Во-первых, это непостоянство соотношения спроса и предложения из-за частых переориентаций молодых людей в выборе профессии на фоне изменений социокультурных и политических условий, оказывающих влияние на развитие личности.

Во-вторых, специфичен для молодёжного рынка труда относительно высокий риск потери работы или даже отсутствие возможности трудоустройства выпускников, что делает его практически неконкурентоспособным по сравнению с другими возрастными группами.

В-третьих, наличие явной и скрытой занятости, которая возникает вследствие того, что некоторая часть молодёжи не занимается ни трудовой, ни учебной деятельностью.

В-четвертых, высокий уровень переподготовки, получения дополнительного образования (часто мало имеющего отношения к уже имеющемуся образованию). Связано это в первую очередь со значительным изменением спроса на определенные специальности на региональном рынке труда, а также неудовлетворенностью или разочарованием в первые годы после выпуска специалистов по определенной специализации.

Складывающийся рынок труда предполагает выделение приоритетных профессий и специальностей на определенный момент. В связи с этим возникли теоретические и прикладные задачи по количественному и качественному сопоставлению востребованных рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

Стоит отметить, что именно молодёжный рынок труда принято считать наименее стабильным в силу того, что уровень безработицы молодых специалистов существенно выше, нежели в других слоях населения, включенных в категорию «экономически-активное население».

Ситуацию, сложившуюся на молодёжном рынке труда в Томской области можно охарактеризовать по данным Департамента труда и занятости населения Томской области на декабрь 2011 года [3]. В первую очередь, стоит отметить, что молодёжь составляет более 70% населения, из которой 33,4% получает именно высшее образование. Также наблюдается рост молодёжной безработицы (имеется ввиду только зарегистрированная безработица: без учёта скрытой и иных видов она составила: в 2009 году – 27,9%, в 2010 – 28,2%, а в 2011 – 32,3%. Это зачастую связано с постоянно растущим уровнем спроса при практически неизменном уровне предложения на рынке труда.

На сегодняшний день мы имеем: молодёжный рынок труда, являющийся не самой многочисленной, но, тем не менее, важной составляющей частью общероссийского рынка, если рассматривать его на уровне государства и мирового рынка труда, если рассматривать в его в более широких масштабах. Он характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями и возможностями их удовлетворения у молодёжи ввиду отсутствия либо недостаточности практического опыта трудовой деятельности при наличии завышенных требований. А для руководителей как раз напротив, предпочтительнее нанять специалистов с соответствующим стажем, и уж тем более не готовы они платить достаточную сумму при отсутствии одного молодым специалистам. И это становится серьёзным препятствием для начинающих специалистов.

И вследствие, всех сложностей, которые возникают на пути профессионального становления молодёжи, неизбежно, выливаются в проблемы, связанные с адаптацией на рынке труда. Внесение изменений в план собственной самореализации, зачастую приводит к отказу от трудоустройства по полученной специальности.

Неполное использование трудового потенциала молодёжи – это, бесспорно негативное явление, поскольку замедляется процесс обновления рабочей силы и использования кадров особенно в тех отраслях, работа в которых для молодых людей не привлекательна. А растрата их трудового потенциала сегодня – это потеря качества рабочей силы в ближайшем будущем.

Основополагающим фактором мотивационного процесса является также отсутствие очевидности преобладающих мотивов, которые достаточно нелегко выявить; зачастую об истинных мотивах можно только догадываться. Особенно это осложняет личность человека и его поведение в конкретной ситуации при определенных условиях.

К тому же и сами потребности находятся в состоянии постоянной динамики и имеют сложные взаимосвязи, в том числе могут также и противоречить друг другу. Составляющие этого взаимодействия способны изменяться во времени, меняя направленность и характер действия мотивов. Отсюда даже при глубоком изучении мотивационной структуры человека, системы мотивов его действия, возможны совершенно непредвиденные изменения в поведении человека и неожиданная его реакция на мотивирующие воздействия. Таким образом, процесс мотивации следует охарактеризовать как, весьма, сложный, многоплановый и неоднозначный.

Методика построения мотивационного профиля В. И. Герчикова (тест Motype) позволяет определить степень выраженности каждого из пяти базовых типов мотивации в трудовой мотивации оцениваемого коллектива – «инструментального», «профессионального», «патриотического», «хозяйского» и «люмпенизированного»

Существует несколько мотивационных типов, каждый из которых описывает характерное поведение человека в организации. Мотивационные типы можно разделить на два класса:

- класс избежательной мотивации – человек стремится избежать нежелательных для себя последствий своего поведения;

- класс достижительной мотивации – человек ведет себя определенным образом, чтобы достичь определенных рубежей, к которым он стремится.

Различают следующие «чистые» типы мотивации и их особенности.

«Люмпенизированный тип». Это единственный тип, относящийся к классу избежательной мотивации. Рассмотрим характерные черты данного типа:

- Отсутствие предпочтений в выборе выполняемой работы;
- согласие на низкую оплату труда при условии, что другие не получают больше;
- низкая квалификация;
- отсутствие стремления повышать квалификацию, даже противодействие этому;
- низкая активность и выступление против активности других;
- низкая ответственность, стремление переложить ее на других;
- стремление к минимизации приложения усилий в труде.

Сотрудники с данным типом трудовой мотивации – не самый лучший вариант для коммерческих структур, ориентированных на безусловный успех. Очень часто они служат тормозом развития бизнеса, неся в себе остатки "совкового, тоталитарного" мышления.

Как правило, они – плохие работники с низкой ценой рабочей силы, они и сами не проявляют активности и не дают "высовываться" другим, подавляя их зачастую своей уверенной, "целостной", "обоснованной" позицией по любому вопросу.

Остальные четыре мотивационных типа относятся к достижительному классу.

Для инструментального типа характерны следующие черты: работники предпочитают конкретные договоренности по оплате труда, деньги для них существенно важнее, чем похвала, благодарности, доска почета. Но они любят деньги, заработанные собственным трудом, на основе согласованных правил. Представители профессионального типа стремятся стать полноценными специалистами, быть лучше других в профессиональном отношении. Кроме того, людей такого типа интересуют новые и новые задачи. Рутинное функционирование в процессе – не их стихия.

Зная это, руководитель может ставить перед такими сотрудниками задачи все более сложные и, как правило, будет находить понимание необходимости и целесообразности решения этих задач. В оперативной деятельности они ценят свободу.

«Патриотический тип». Сотрудники с таким типом трудовой мотивации исключительно лояльны к организации, очень часто цементируют корпоративную культуру организации. Но, часто бывают менее эффективны и производительны, чем сотрудники с инструментальной, профессиональной или хозяйственной мотивацией.

Вместе с тем, такие сотрудники, также важны в любой организации, так как в любой организации нужны люди, усердно и качественно исполняющие свои обязанности. При этом естественно, такие сотрудники менее привередливы в вопросах оплаты их труда, что в целом ряде случаев немаловажно для фирмы. Для них важна идея на уровне веры в лидера и/или в успех, а также общественное признание их заслуг.

«Хозяйский тип». Сотрудников с таким типом иногда называют «внутренние интерпренеры». Они инициативны, но не потому, что за это они получают больше денег, – нет, это просто их нормальное состояние, они таким образом реализуют свою сущность, свой потенциал.

Можно сказать, что на ключевых участках, требующих самостоятельного, творческого и заинтересованного подхода, предпочтительны именно такие сотрудники. Для них характерна добровольная ответственность, суверенитет (обостренное чувство свободы, потребность в отсутствии контроля).

Таким образом, каждый человек описывается мотивационным профилем, показывающим, в какой степени в нем присутствует каждый мотивационный тип.

Условно доля мотивационного типа описывается числом от 0 (если соответствующий характер мотивации полностью отсутствует) до 100 (если человек описывается "чистым" мотивационным типом); общая сумма всех баллов во отдельных типам должна быть равна 100.

Исследование было организовано в два этапа:

Первый этап:

- Анализ литературы по основам мотивации и трудоустройства молодёжи, раскрывающий теоретические аспекты проблемы стимулирования труда;
- определение целей и задач исследования;
- проведение тестирования обозначенных нами групп.

Второй этап:

- Подведение итогов проведённого исследования;
- построение мотивационного профиля опрошенных групп;
- анализ итогов проведённой работы и обобщение полученных результатов.

Анализ результатов исследования трудовой мотивации молодёжи

Рассмотрим мотивационный профиль, который мы построили по результатам ответов всех респондентов. Обратимся к рисунку № 1, расположенному ниже. Мы видим, что у респондентов преобладающие позиции занимают профессиональный тип (31,65%) и инструментальный с результатом 28,6%; значительно более низкие позиции заняли патриотический (16,76%), хозяйский (14%) и люмпенизированный (8,99%) типы.

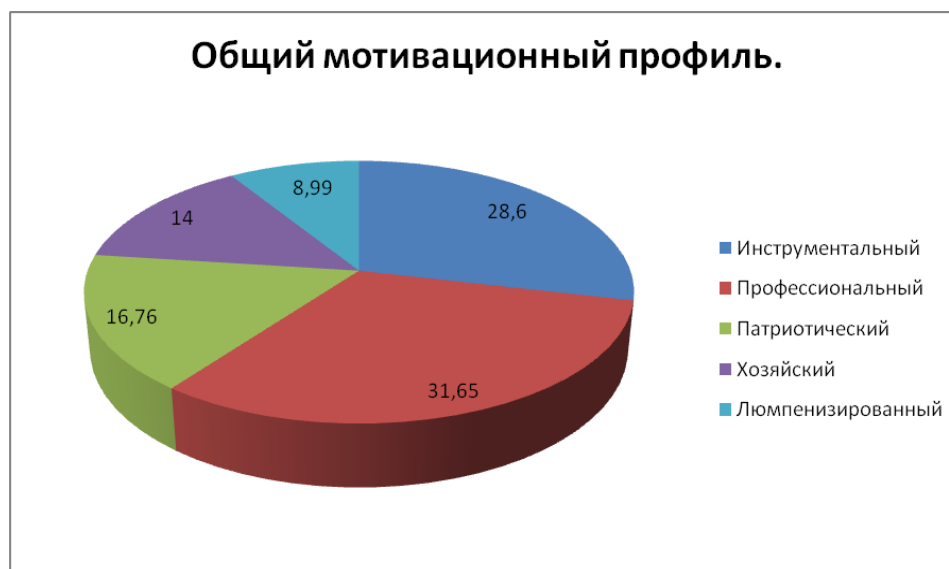


Рис.1. Общий мотивационный профиль

Из данной диаграммы видно, что на лидирующих позициях находятся типы, согласно классификации автора методики В.И Герчикова, относящиеся к достижительному классу. Примерно равные позиции заняли профессиональный и инструментальный типы, близки друг к другу показатели по распространенности патриотического и хозяйского типов. Данное распределение имеет смысл связать с потребностями человека. В частности обратимся к пирамиде А. Маслоу: при сопоставлении с ней полученных нами результатов мы увидим следующее: потребности, которые могут удовлетворить мотивационные типы, занявшие ведущие позиции, находятся на более низких, а следовательно более важных для жизни человека, слоях пирамиды. Соответственно типы, набравшие меньшее количество, процентов располагаются в верхней ее части.

Говоря о люмпенизированном мотивационном типе избегательного класса, заметим, что личные качества человека, в данном случае характеризующие его как сотрудника, являются в большей мере отрицательными и общественно осуждаемыми. Следовательно, мало кто из респондентов видит себя в таком качестве, что и объясняет последнюю позицию рассматриваемого нами мотивационного типа. Но, тем не менее, 8,99%, относительно, не такой уж и маленький показатель. Вероятно, здесь можно проследить связь, с тем, что 2/3 респондентов являются студентами, которые, как известно, не отличаются особенной

обязательностью и ответственностью. Данное предположение также можно подкрепить, рассмотрев результаты по группам на рисунке № 2. У групп 1 и 2 показатель люмпенизированного типа немного выше, чем у группы 3.

Заметим, что среди парней инструментальный тип является базовым и составляет достаточно высокие показатели; среди девушек примерно равные позиции заняли патриотический и профессиональные типы. Это, возможно, связано с тем фактором, что в обществе принято считать, что именно на мужчин возлагается функция заработка денег, нежели на девушек.

Далее обратимся к результатам для каждой группы по отдельности.

В группе 1 преобладают со значительным перевесом профессиональный (32,15%) и инструментальный (25,70 %) типы, относящиеся к классу достижительной мотивации. Хозяйский тип составил 18,40%, патриотический – 14,81% , и последнюю позицию занял люмпенизированный с показателем 8,95%.

В группе 2 мы можем наблюдать следующие результаты: профессиональный – 35,21%, инструментальный – 22,17%, патриотический – 16,5%, хозяйский – 14,01, люмпенизированный – 11,11%.

Группа 3 показала следующее распределение по типам: инструментальный – 37,93%, профессиональный – 27,59%, патриотический и хозяйский составили по 13,59% и люмпенизированный – 6,9%. Для наглядного представления обратимся к рисунку 2.

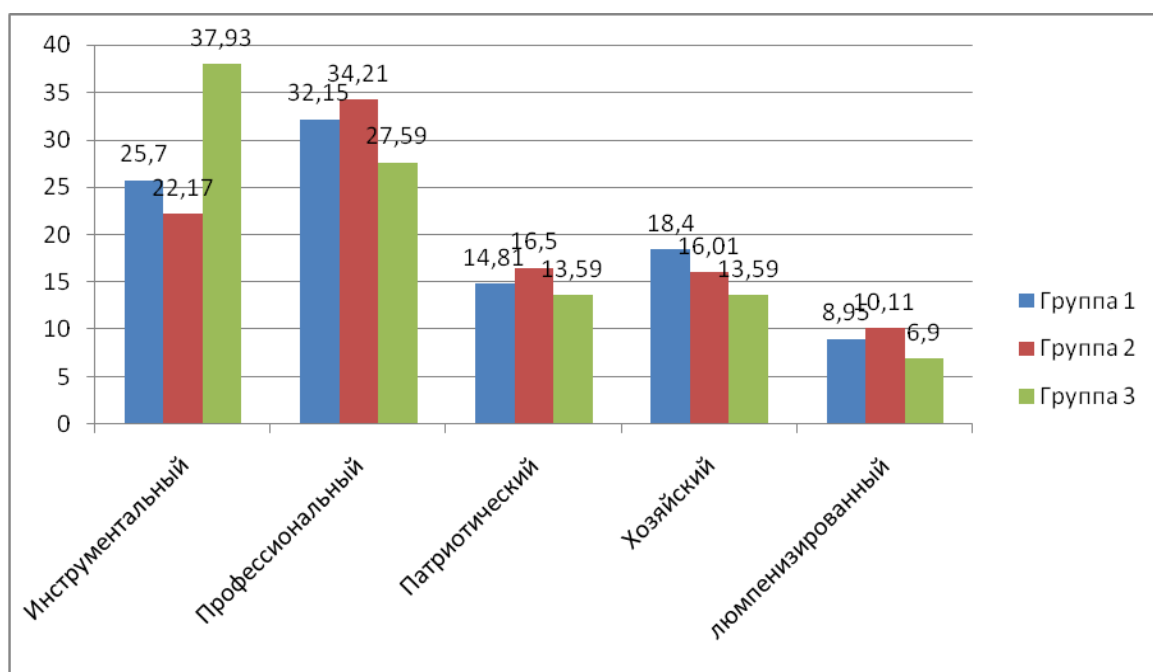


Рис. 2. Мотивационные профили по типам трудовой мотивации для каждой из групп

Таким образом, мы видим, что значительных различий между группами выявлено не было. Но всё же следует отметить, что группы 1 и 2 имеют более схожие показатели,

разнящиеся в среднем на 2-3 процента, в отличие от группы 3, которая по нескольким типам имеет значительно отличающиеся показатели. Данное явление можно назвать ожидаемыми в силу того, что группы 1 и 2 на момент проведения исследования имели одинаковый социальный статус – студенты, это и объясняет их схожие результаты, отличные от результатов респондентов, уже получивших диплом.

Разберём инструментальный тип более детально, т.к. только его результаты имеют, достаточно значимые различия. В группе 3 он составил относительно больше процентов: на 12% в группе 1 и на 16% в группе 2. Вероятно, это связано с тем, что, будучи студентами, представители этих групп имеют несколько идеализированные представления о будущей профессии: совершенно естественно желание каждого найти работу с достойным заработком, которой захочется посвятить всю свою жизнь, где молодого человека или девушку будут высоко ценить, как сотрудника и коллегу, а также прислушиваться к высказанному мнению. Но реалии современной жизни таковы, что при вступлении в самостоятельную жизнь (как правило, это происходит с получением образования, когда молодой человек становится способным содержать себя самостоятельно), приоритеты несколько меняются, и главным становится необходимость получения средств для обеспечения самого себя. Группу 3 составили люди, по большей части, реально столкнувшиеся с описанным выше процессом, в результате чего на данном этапе профессионального становления инструментальный тип мотивации труда для них стал базовым.

Заметим, что число работающих (на момент проведения тестирования либо ранее) респондентов в группах 1, 2 и 3 составило, соответственно, 31%, 26%, 98%. Что, собственно, и отразилось на показателях инструментального типа.

Для определения форм стимулирования для нашей группы мы ввели следующие коэффициенты для мотивационных типов с учётом результатов, полученных нами: инструментальный и профессиональный – 3, патриотический и хозяйский – 2, люмпенизированный – 1. Также мы переводим шкалу степени соответствия указанных элементов в числовую форму: «базовая» = +2, «применимая» = +1, «нейтральная» = 0, «запрещенная» = -1.

Таким образом, для изучаемой нами группы респондентов основными (базовыми) формами стимулирования являются денежная, натуральная и участие в управлении; приемлемыми – моральные, организационные; запрещённые – негативные и патернализм.

Исходя из базовых теоретических положений, необходимо обеспечить мотивацию к труду каждого студента путем удовлетворения его важнейших потребностей таким образом, чтобы это способствовало достижению целей, которое ставит перед ними образование.

Построение мотивационного профиля позволило определить преобладающий тип мотивации отобранных нами групп и выявить эффективные/неэффективные формы стимулирования. Руководствуясь этими данными, можно составить программу мотивации для решения различных задач и проблем, которые стоят перед современной молодежью при выборе профессии, а в дальнейшем и места работы.

Литература:

1. Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала. Учеб. пособие. М.: ГУ ВШЭ, 2003.
2. Иванова И. А. Молодёжный рынок труда. // Высшее образование в России. – 2010. – №2. [Занятость и безработица в сентябре 2012 г.](#) // [Электронный ресурс]; URL: <http://www.gks.ru> – 001 – 2012 Федеральная служба государственной статистики.
3. Мониторинг рынка труда // [Электронный ресурс]; URL: <http://trudtomsk.ru> – Государственная служба занятости. Департамент труда и занятости населения Томской области.

Парамонова С.П. (Пермь)

Молодежь в системе труда

Революции в сфере труда и производства осуществляются на международном базисе. Сфера труда функционирует инерционно, неостановимо. Однако ее подъем и угасание во многом зависит от надстройки (опережения, отставания или соответствия надстройки базису). Общественный строй в СССР/России вывернут с коллективистского на индивидуалистический. Проблема состоит в том, как же сейчас функционирует сфера труда, как осознается работником свое место в обществе, на что направлены профессиональные ориентации молодого поколения? Среднее профессиональное образование СССР/России было лучшим в мире; сейчас, в условиях «демократии» оно разрушено, трансформируется высшее образование.

В добывающих отраслях высокая оплата труда стягивает к себе активный персонал, а в вузах перспектива работы добывающих и перерабатывающих отраслей привлекает наиболее способных студентов. Соответственно, поднимаются конкурсы на горно-нефтяной, химико-технологический факультеты Пермского научного исследовательского

политехнического университета. Развитые этно-нации в системе ТНК, нуждаются в российском сырье, а затем, в Российской Федерации, как рынке сбыта [1].

«Закрытое» общество стало «открытым» для «мировой цивилизации». По воле верхов, расформированы предприятия, работавшие на оборону и производившие на своих мощностях продукцию широкого потребления: телефоны, мотопилы, велосипеды etc. В настоящее время отсутствием госзаказов, сокращением персонала, снижением оплаты труда приостанавливается развитие целых отраслей [2]. Производство авиационных двигателей переведено на производство газо-нефтеперекачивающих моторов для бесперебойного снабжения сопредельных и дальних стран сырьем – углеводородными носителями. С ограничением позиций в космосе и сокращением объектов оборонной промышленности, отсутствием перспектив производства и развития труда в данных отраслях падают конкурсы на аэрокосмический и электротехнический факультеты. Социальная система быстро реагирует на политические изменения.

Процесс снижения фундаментального знания и переход на узко прикладные методы обучения через «компетенции» превращает компактную систему высшего образования СССР/России в массовую систему среднего образования с широчайшим бакалавриатом, установленным в Российской Федерации. Трансформация образования обосновывается мотивацией «необходимости» международной конвертации дипломов. России предлагаются «благие цели» – свободного выбора страны проживания личностью, особенно, талантливой молодежью. По сообщению Ю. Волкова, один миллион российских специалистов высшей квалификации работает на Великую Америку, один миллион на Великую Германию, полмиллиона на Израиль [3]. Образованные кадры «вымываются» из страны. Высока плата дезориентированного общества за отсутствие твердого и грамотного управления квалифицированным и образованным персоналом. Технические специалисты и работники естественно-технического цикла, мигрирующие из страны, оправдывают свое бегство обретением «лучших условий труда», желанием «пожить по-человечески». Отставание надстройки от базиса – небезобидный социальный процесс [4].

Мощь государства определяется не только запасами полезных ископаемых, валютными ресурсами, и вооружением, но уровнем и качеством живой квалифицированной рабочей силы и потенциалом образованных слоев общества. «Вибрирует» в своем составе и позициях интеллигенция, опущен на дно социальной структуры рабочий класс, размыт слой сельскохозяйственных работников, не представлен ни во властной элите, ни в политической системе общества т.н. «средний класс». Не озабочены гибелью новой цивилизации коллективистского типа и интеллектуалы европейских форумов (ESA). Лишь народы стран

БРИКС считают чрезвычайно ценным для себя опыт самоорганизации «коллективистского общества» СССР/России. Они не хотят капитализма в труде и социальных отношениях.

Прежде стоял вопрос о «цене ошибки» в управляемом обществе. Относительно дезориентированного, вращающегося в плоскости трансформаций: традиционного и современного индустриального российского общества напрашиваются следующие аналогии: после войны с Наполеоном, уральские горно-металлургические предприятия – заводы и шахты – инерционно продолжали выплавлять столько меди и металла, что крестьянство не могло в таком объеме потребить продукцию металлургии в своем производстве, а царское правительство не сумело ею распорядиться для хозяйственного развития. Англия выпускала металла вдвое меньше, но активно скупала его в России. По свидетельству историков, Первая промышленная революция в Англии базировалась на российском металле, т.о. индустриальная революция была осуществлена на международном базисе.

Современное постиндустриальное информационное общество в США также строится на международной интеллектуальной базе, концентрирующей семь миллионов специалистов высшей квалификации из разных стран. В соответствии с природой неравномерного развития капитализма, в современном российском обществе наряду с вымирающими наукоградами и деиндустриализированными крупными городами Урала, с инерционно продолжающими работать гидроэлектростанциями и аэропортами, функционирует вузовская наука. В условиях шестого технологического уклада интеллект становится производительной силой [5].

Социально-исторические процессы повторяются: современная российская правящая элита не может распорядиться российским интеллектом (так же, как в свое время царское правительство не смогло перевести расширенное производство металла на переход к индустриализации). Интеллект уходит из страны, подсчитаны потери в 500 млрд \$. Как распорядились интеллектуальным потенциалом в США? Ведется создание интеллекта на компьютерной базе не только на физическом, но и на биологическом уровне материи – разгадка структуры ДНК. Достаточно найти материальный носитель для самовоспроизводящейся самоуправляемой структуры, и этими существами (причем, не роботами) можно заполнять космическое пространство. Внедренный в решения правящей элиты центр нанотехнологий – Сколково – продолжает работу российского интеллекта для мировой цивилизации. Поскольку элементная база в РФ отсутствует, конечный продукт результатов работы будет принадлежать Западу. Государственная надстройка как отставала от базиса, так и отстает. Очередной революционный переход к пост-индустриализму в сфере труда осуществляется на международном базисе, но не в пользу России.

Содержание и характер труда – две нерасторжимые стороны «целесообразной деятельности общества». Одной из сторон характера труда является его организация. З. Бауман показал, что в государстве «всеобщего благоденствия» наиболее высоко стоят (и ценятся) «создатели символов»; на втором – менеджеры, соединяющие творческие идеи с финансовым капиталом; на третьем – управленцы высокого уровня и преподаватели. На четвертом – специалисты при компьютерах и на конвейере, которых будет «штамповать» высшая школа [6]. В нашей повседневной практике отмечается, что талант в России не ценился никогда.

Наиболее образованная и талантливая молодежь: «человеческий капитал» Пермского края и России оседает в странах, приглашающих на стажировки (США, Дания, Норвегия, Германия, Швейцария etc). Обеспечение трудом основной нации считается правом рода в развитых государствах «народного благоденствия». Оно противостоит правам человека, установленным ООН: каждый имеет право жить там, где может честным трудом обеспечивать свое существование. Однако в Европе и США права рода тщательно охраняются гибким законодательством. В книге А. Тангяна, работающего в институте Ханса Бёхлера в Дюссельдорфе, раскрывается процесс реструктурирования процесса найма на работу и появление наряду с обычной (полной) занятостью атипичной (неполной) занятости работника в странах Запада. Мотивируется «флексикьюрити», защита и гибкая занятость, с возможностью работника переквалифицироваться не после увольнения, а во время его трудовой деятельности. Интенсивность труда работника усиливается обязанностью одновременного повышения квалификации. Освоение новых видов деятельности осуществляется за счет персонала (работников производства). С работодателя снимается бремя оплаты работнику после его увольнения – на время овладения новой профессией, право, которое прежде отстаивали профсоюзы. В настоящем времени при найме в договор включается отчисление 1,65 % с зарплаты, незначительной суммы на случай увольнения. Атипичной (неполной) занятости подлежат, в основном, менее защищенные социальные слои: женщины, молодежь, эмигранты.

В явлении флексикьюрити проявляется создание гибких и надежных договорных соглашений (с точки зрения работодателя и работника, инсайдеров и аутсайдеров), в них включается и комплексная стратегия непрерывного обучения, опирающаяся на эффективную активную политику на рынке труда, а также на современные системы социального обеспечения. Цель такого вида труда состоит в укреплении реализации «Стратегии экономического роста и занятости», в создании большего числа рабочих мест лучшего качества и в укреплении европейских социальных моделей, предоставляющих новые формы гибкости и безопасности для увеличения адаптивности, занятости и социальной

сплоченности работников. Гибкая безопасность "видит потребность в гибких контрактах, она должна быть не только принята, но даже иметь поддержку работников, – так выглядит расширение солидарности трудовых отношений [7]. В сущности, переход к постмодернистским технологиям осуществляется за счет работающего персонала, но не за счет владельцев капитала. Не случайно З. Бауман отмечает, что трудом в развитых странах заняты люди со способностями выше среднего, остальные стоят у обочины труда, ожидая, не освободится ли рабочее место? [8].

В Пермском регионе меняется «картина мира» работника. При наличии 10 тыс. вакансий на работах в шахтах имеется лишь 5 тыс. релизов, но на предложенную зарплату работник не соглашается наниматься, ожидая оплаты 25 тыс. руб., мотивируя тем, что на 15 тыс. руб. в месяц не прожить. (Исторически зарплата рабочих в России была и остается самой низкой в сравнении с развитыми странами, поскольку считалось, что в России прокорм возможен за счет земельного надела дополнительно к работе по найму в промышленности). Образование у нанимающегося на работу есть, но часто не по профилю предприятия. Почему? Родителям было дешевле платить на рынке образовательных услуг. Работодатель готов платить по сертификату, но по необходимому профилю. В ожиданиях работодателя одно желание, чтобы персонал хотел бы и умел бы работать [9].

В проведенном нами исследовании по профессиональной ориентации выпускников НПО, СПО, школ, расположенных вокруг промышленных предприятий в Пермском крае, выявились ориентации молодежи моногородов на труд в промышленности, и именно на крупном промышленном предприятии, но не на среднем и малом, не в сфере обслуживания [10]. Однако перед устремлениями молодых выпускников встают следующие препятствия. Во-первых, продолжаются огромные сокращения на предприятиях: заводы стремятся хотя бы сохранить свой «золотой фонд» предприятия – квалифицированную рабочую силу. Молодых не принимают на работу под предлогом – «нет опыта», и отправляют в службы занятости. Службы ЦЗН в регионе могут обеспечить работой лишь от десятой части до половины обратившихся с проблемой трудоустройства. По данным исследований 2011-2012 годов прогнозируется не только «утечка умов», но в дальнейшем и миграция квалифицированной рабочей силы.

Выпускники НПО и СПО приходят на предприятие с невысоким квалификационным разрядом. В обществе, направленном на реализацию индивидуальной инициативы, повышением квалификации молодежи на предприятиях никто не озабочен, как это было в коллективистском обществе. Не являются стимулом к передаче опыта небольшие доплаты (250-300 руб.) за консультации квалифицированным рабочим, поскольку им необходимо выполнять свои рабочие задания. Лишь за двойной оклад рабочие готовы поднимать

молодых рабочих с 3-го до 5-го разряда.

На некоторых предприятиях ситуация разрешается следующим образом. Два года молодым рабочим идут государственные доплаты. В индустриальном производстве более чем достаточно работ, не требующих высокой квалификации, но низкооплачиваемых. Ими и занимают молодых рабочих. Как только заканчиваются доплаты государства, молодежь переходит в частный сектор: например, на ремонт автомобилей, в сервисное обслуживание. Вложенный в рабочую силу капитал (образование) перемещается в частный сектор (чаще всего найм осуществляется гражданами сопредельных государств – СНГ). Капитал в форме полученного образования и освоенных трудовых навыков молодых рабочих, теперь уже реализован на средних и малых предприятиях. Он уходит за рубежи Пермского края и Российской Федерации.

Тропы молодежи на рынке труда: В целом по региону 1/3 опрошенных пойдут на крупное промышленное предприятие, 1/4 – в государственные организации, 1/6 – в сферу обслуживания, 1/8 – на средние и малые предприятия промышленного профиля. Парадокс профориентации в таких малых городах как Кудымкар, Чернушка, Кунгур проявился в том, что высок престиж работы в государственной организации – администрации (при наличии высшего образования), а работать большая часть молодежи школ, НПО и СПО, расположенных вокруг промышленных предприятий, намерена на различных промышленных и обслуживающих предприятиях города.. И так, престиж это – одно, а привлекательность профессии – другое.

Кунгур «проветриваем» приезжающими благодаря обилию магистральных путей, велика маятниковая миграция местных уроженцев. Вновь восстановились местные торгово-промысловые традиции. Продолжает работу Машзавод по производству труб к газонефтепроводам. Не столь значимы культура преподавания знаний на средней ступени образования и практическое знакомство выпускников с работой предприятий, как в Лысьве, не столь велики и амбиции кунгуряков в науке и стремление покинуть свой город. Проходящие автомобильные и железнодорожные магистрали испытывают потребность в ремонтах, обеспечивая молодую рабочую силу занятостью трудом. Ситуация с профориентацией в Кунгуре отличается от региональной- в сторону предпочтения молодежью знакомых, традиционно наследуемых индустриальных форм труда (40,0).

Чайковский комбинат шелковых тканей сворачивает производство из-за оттока молодежи из города. Уровень безработицы низкий, но за этим стоит латентный фактор выбывания молодежи из города, о чем бьют тревогу местные управленцы в ходе проведения фокус-групп. На комбинате остаются работницы старше 60-и лет.

Кудымкар не может обеспечить работой выпускников средних специальных учебных

заведений, они уходят в поисках работы в крупные города и занимают низшие социально-экономические позиции. Заработанное прожигается: идет на оплату жилья и питания. Профессионального продвижения нет. Социальный эффект – нулевой. Село теряет молодежь, остаются на местах люди старше 60-лет.

Пермь, Лысьва, Чернушка представляют средний и южный куст региона. В ходе исследования отмечена следующая тенденция: если один из родителей выпускников работает на промышленном предприятии, то молодые члены семьи ориентированы на работу на крупном индустриальном объекте. Однако в связи с тем, что сфера труда переживает значительные «откатные» процессы, и старшее поколение вынуждено перемещаться из сферы производства в сферу обслуживания, это приводит к «расползанию» социальной структуры общества. Перекос в профориентации начинается с процесса «сжатия» профессиональной сферы – сферы производства, и с разрастания банковских структур. Шаги глобализма очевидны в Перми в развитии широкой сети автомобильных продаж, киномаксов, предприятий быстрого питания, супермаркетов и гипермаркетов, поэтому половина респондентов отмечает, что успешно устроилась бы на среднем предприятии, но 40,0 хотят работать на крупном промышленном предприятии.

В отличие от 1/3 пермяков, 3/4 молодых лысьвенцев выразили желание работать на крупных индустриальных предприятиях, при этом юноши выразили желание идти по стопам родителей вдвое больше, чем девушки (64,0% : 36,0%). Если для знакомства школьников с профессией на производственной практике, в основном, предприятия региона закрыты, то в Лысьве стажировки выпускников среднеспециальных учебных заведений на предприятии хорошо поставлены, (но в одной лишь Лысьве!) Работодатели стремятся использовать на рабочих местах выпускников политехнического университета и его филиалов в малых городах региона (в т.ч. Лысьве).

В Чернушке, расположенной на юге Пермской области, активно ведется нефтедобыча, осуществляется переработка сельскохозяйственной продукции. В культуре города с давних пор – развитие зимних видов спорта. Многим героям Великой отечественной войны спортивная закалка оказала хорошую услугу. Музыкальная школа имеет традиции, заложенные эвакуированными в войну ленинградцами. В выборе профессии в Чернушке большую роль оказывают родители в связи с удаленностью региона от крупных образовательных и промышленных центров. Ситуация обретения специальности смягчается наличием учреждения образования, которое находится в городе рядом с домом.

Конкретные рекомендации по основным направлениям профессиональной занятости. Государству следует предъявить требования, (но и представить условия) представителям системы среднего специального образования в соответствии с собственной ближнесрочной и

долгосрочной стратегией страны. В работе фокус-групп звучало: необходимо дать молодежи ориентации для планирования – какой тип образования нужен? Определить четкие границы поля формирования квалификационных навыков подрастающего поколения.

В целом, современному обществу надлежит выполнить целый ряд сложнейших задач, чтобы обеспечить теснейшую взаимосвязь современного производства и системы образования на всех ее уровнях:

- преодолеть позицию «лебедь, рак и щука», когда школа обучает информационно-компьютерным знаниям, а на предприятии, куда пришел бывший школьник, стоит оборудование начала индустриального периода общества;

- привлечь интеллектуальный потенциал страны и региона к разработке коммуникативной системы, связывающей достижения школы и уровень технического оборудования предприятий;

- провести маркировку наличествующих рабочих мест и необходимых, прогнозируемых требований к уровню знаний и техническим навыкам. Необходимо состыковать компьютерные программы обучения с реалиями оборудования на предприятиях. Менять оборудование.

Амбиции в ожиданиях властной элиты – переход на нанотехнологический уровень производства, не обеспечены проектом преобразования научно-технического обучения. В таком случае следует восстановить пошатнувшееся среднее профессиональное образование на новой материально-технической базе обучения молодых поколений квалификационным навыкам. Следует готовить работника до уровня 4-го разряда на новом оборудовании, с учетом программ нанотехнологического оборудования.

Институт стажеров в современных российских реалиях – слабая имитация наставничества. За обучение молодого работника и доведения его до 5-6 разряда следует платить рабочим-наставникам двойной оклад. Лишь в таком случае молодой работник останется на предприятии, и, соответственно, будет расти культурно-технический потенциал предприятия.

Следует создать сетевую систему «образование–кадры–труд». Выработать юридический статус такой взаимосвязи. Учителям, директорам школ, НПО, СПО в коллективистском обществе должно быть предоставлено право обращаться за помощью к руководителям государственных предприятий. Дети – общее достояние страны. В условиях частной собственности, индивидуализированных отношений, быть просителями помощи у частного владельца просто оскорбительно и невозможно.

Необходимо найти механизмы, ограничивающие неблагоприятное разрастание гуманитарных филиалов центральных вузов, поскольку работодатель готов оплачивать лишь

необходимое (по сертификату) профессиональное образование. Родители, вложившие самостоятельно средства в образование, испытывают разочарование, поскольку дети не обеспечены, не могут быть заняты по профилю гуманитарных знаний: работой юристов, экономистов.

В связи с тем, что крайне низка информированность о рабочих профессиях, необходима информация работодателя, средних школ и средних специальных учебных заведений о наличии рабочих мест и перспективах квалификационного роста молодого работника.

Сфера труда – передний край самосохранения и саморазвития общества. Труд – центральная сфера жизнедеятельности личности. Протестантизм нашел двигатель в развитии труда оправданием богатства нажитого честным трудом и идеи богоизбранности человека при исполнении его профессионального долга. Советское жизнеустройство в качестве двигателя нашло коллективные формы перехода к созданию нового общества. Светская идеология и этика порождали массовый энтузиазм, а аскеза нескольких поколений была приоритетна перед индивидуальным благополучием. Идея труда, как «доблести и геройства», превратилась в материализованную силу. Революционный переход от традиционного общества к модернизированному осуществлялся на международной базе: в странах Запада использован кризис и Великая депрессия 20-30-х гг.. Привлечение международного лучшего оборудования и инженерной мысли явились предпосылкой победы в войне и «сытой» передышки «застоя». Однако самосохранение общества возможно только через саморазвитие. Как только останавливается мощь саморазвития, цивилизация приходит к упадку. Компасом, указывающим ситуацию в обществе, является молодежь. Она идет по тропам туда, где есть развитие, где революция в сфере труда осуществляется на международном базисе.

Литература:

1. Амирова С.А.. Д-р. техн. н., профессор ХТФ ПГТУ Технология извлечения ванадия из конверторных ванадиевых шлаков: учеб. пособие. – Пермь: ПГТУ, 1997, 88с.
2. Ихлов Б. Список уничтоженных предприятий // Экономическая и философская газета № 6 (948) февраль 2013. – 1-2 // Экономическая и философская газета № 7 (949) февраль 2013. – С. 1-2.
3. Парамонова С.П. Научный обзор. Социальные отношения в турбулентные времена «Русский форум» в работе X Конференции ESA Европейской социологической ассоциации в г. Женева (Швейцария) 7-10 сентября 2011 г. // Социум и власть. – 2012. – № 4 (32). – С. 133–135. Продолжение. № 1 (33). – 2012. – С. 129–131.

4. Симония Н.А. Страны Востока: пути развития. – М.: Наука, 1975. – 384 с.
5. Глазьев С.Ю. О целях, проблемах и мерах государственной политики развития и интеграции //Экономическая и философская газета № 8 (950) С. 4–5, № 9 (951) февраль, 2013 г. – С. 4–5.
6. Бауман З. Индивидуализированное общество: пер. с англ. – М.: Логос, 2002. – 325 с.
7. Tangan A. Flexicurity and political philosophy – New York: Nova Science Publishers, Inc. 2011, p. 157-167.
8. Бауман З. Индивидуализированное общество: пер. с англ. – М.: Логос, 2002. – 325 с.
9. Выдержки из доклада к.и.н., доц. каф. истории и ГМУ ПНИПУ М.Г. Нечаева на конференции «Регионы в современном мире». Международная научно-практическая конференция 19-20 апреля 2013, г. Березники, филиал ПНИПУ.
10. Парамонова С.П. Современный мир. Молодежь, образование, труд. – Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2011. – 250 с.

Петрищенко А.Е. (Санкт-Петербург)

**Проблема занятости молодёжи в условиях перехода к
постиндустриальному обществу**

В настоящее время мы живём в эпоху научно-технического прогресса, возникновения и развития различных сфер деятельности, инноваций и прочих перемен, которые дарит нам 21 век. Казалось бы, когда, если не сейчас, рассуждать о светлом будущем, грядущих перспективах и возможностях для всё большего числа людей? К сожалению, не всегда всё происходит так, как хотелось бы некоторым мечтателям. Положительные изменения сопровождаются проблемами и трудностями, которые всё больше беспокоят членов мирового сообщества. Одной из таких проблем является растущая безработица молодёжи во всём мире. Особенно остро она проявляется в странах, затронутых глобальным финансовым кризисом. Там безработица молодёжи достигает угрожающих масштабов. На сегодняшний день уровень безработицы среди молодёжи за последние два десятилетия в среднем оставался в три раза выше уровня безработицы среди взрослых [1]. При этом отмечается, что сегодня в некоторых регионах этот показатель стал уже в пять раз выше, чем уровень безработицы взрослого населения.

К обсуждению на 101-й сессии Международной конференции труда были предложены многие проблемы, среди которых в рамках выбранной темы хотелось бы обратить внимание

на такие, как пути выхода из глобального кризиса в сфере занятости и обеспечение рабочих мест для молодёжи [2].

Согласно данным Международной организации труда (МОТ), ситуация с молодёжной безработицей в странах «большой двадцатки» остаётся критической: безработными остаются 17,7 млн. молодых людей (чуть более 16%) [3]. В Австралии, Германии, Японии, Южной Корее и Мексике безработица среди молодёжи держится на уровне 8-11%. В Аргентине, Бразилии, Канаде, России, Турции и США она достигает 15-18%. Во Франции, Индонезии и Великобритании – 21-23%. Самая трудная ситуация в Италии, Южной Африке и Испании – 35-52% [3]. В России, согласно данным Росстат (по состоянию на вторую неделю августа 2013 года), средний возраст безработных составил 34,5 года [4]. Молодежь до 25 лет среди безработных составляет 29,3%, в том числе в возрасте 15-19 лет – 4,9%, 20-24 лет – 24,3%. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15-19 лет (23,0%) и 20-24 лет (13,2%). По сравнению с августом 2012 г. уровень безработицы молодежи в возрасте 15-19 лет снизился на 4,4 процентных пункта, в возрасте 20-24 лет увеличился на 0,5 процентного пункта [4].

О серьёзности проблемы свидетельствует Доклад V 101-ой сессии Международной конференции труда: «Кризис в сфере занятости молодёжи: время действовать» [1]. Согласно приведенным данным, безработица среди молодёжи достигла угрожающих масштабов во многих странах мира, но особенно в тех, которые сильно затронуты глобальным финансовым кризисом. Можно сказать, что вся работа посвящена подробному описанию наиболее важных аспектов данного явления. В докладе рассматриваются причины кризиса занятости молодёжи, анализируются формы мер и политических действий для его разрешения, описывается стратегия Международного бюро труда, а также уделяется внимание основным направлениям глобального и регионального партнёрства, нацеленным на обеспечение занятости молодёжи.

Важно отметить, что в качестве одной из основных выделяется проблема глобального резкого спад спроса на труд молодых людей [1]. В чём же причины снижения потребностей в рабочей силе? Как мне кажется, для лучшего понимания нужно обратиться к особенностям изменения характера и содержания труда в процессе перехода к постиндустриальному обществу.

По мнению некоторых учёных, со становлением постиндустриального общества произошли масштабные социально-экономические трансформации. Один из аспектов этого явления связан с изменениями в сфере занятости. Интересно отметить, что некоторые футурологи рассуждают не только о «будущем труда», но и о «будущем без труда».

Данными вопросами занимаются Ч. Хэнди, У. Бэк, Дж. Рифкин, А. Горц. Изменения связываются с коренным преобразованием всего общественного устройства [5, с. 11].

Значение труда, отношение к нему менялось с течением времени. Именно индустриальное общество, пришедшее на смену традиционному, можно по праву называть «обществом труда». Х. Арндт отмечает: «Совершенно очевидно, что ни в какой другой области в наше Новое время не пошло так далеко, как в революционном преобразовании труда, а именно до той точки, когда само значение слова, исконно включавшее «беду и муку», усердие и боль, даже телесное увечье, все, на что человек мог решиться только под гнётом нищеты и несчастья, – для нас утратило свой смысл» [6, с. 64]. В индустриальном обществе труд играет важную роль в жизни человека: «Труд становится основным видом деятельности, определяет статус человека, его доход, образ жизни, объём и возможности реализации гражданских прав, являясь при этом объектом постоянной рационализации» [5; с. 14].

Понятие «постиндустриальное общество» впервые было предложено в 1914 г. А. Кумарасвами. В 1922 г. оно было использовано А. Пенти для обозначения идеального общества, в котором применяются принципы автономного производства для преодоления конфликтов индустриальной эпохи. [7, с. 13-14] Теоретики постиндустриального общества: Д. Белл, А. Турен, М. Кастельс, Ж. Бодрийяр, Ж.-Ф. Лиотар, Г. Маркузе, Дж. Нейсбит, Э. Тоффлер и др.

В современном значении данный термин впервые употребил Д. Белл. В своей книге «Грядущее постиндустриальное общество» он даёт следующее определение этого понятия: «Постиндустриальное общество определяется как общество, в экономике которого приоритет перешёл от преимущественно производства товаров к производству услуг, проведению исследований, организации системы образования и повышения качества жизни; в котором класс технических специалистов стал основной профессиональной группой и, что самое важное, в котором внедрение нововведений во всё большей степени стало зависеть от достижений теоретического знания» [8]. Таким образом, становление постиндустриального общества учёный связывает с определённой «революцией» в организации и обработке информации и знаний, а именно с прогрессом в науке, изобретением компьютера. Всё это, безусловно, способствовало коренной трансформации общества.

В процессе перехода к постиндустриальному обществу труд как бы постепенно исчезает. Благодаря научно-техническому прогрессу повышается его производительность. Небольшое количество людей может производить всё больше товаров и услуг, и поэтому происходит снижение потребностей в рабочей силе. «Технологический прогресс создаёт рабочих мест гораздо меньше, чем уничтожает... Поэтому современный экономический

рост, основанный на научно-техническом прогрессе – это «рост без рабочих мест» [5, с. 15]. Таким образом, результатом происходящих процессов является сокращение занятости и рост безработицы. Возникают новые формы занятости, обладающие своими уникальными чертами. Во-первых, это сокращение рабочего времени. Во-вторых, – дестандартизация и флексибилизация. То есть, широко распространяются гибкие и изменчивые формы занятости, которые могут быть названы нестандартными. Среди них можно отметить такие формы как: неполное рабочее время, разделение рабочего места, временная работа, работа «без рабочего места», работа по совместительству, самозанятость, неформальная занятость. Возникают комбинированные формы занятости, которые совмещают в себе и занятость, и безработицу. Фигура наёмного работника вытесняется фигурой поставщика услуг. Всё чаще место традиционного предприятия занимает виртуальное предприятие, работники которого связаны между собой компьютерной сетью [5, с. 18-19].

По мнению футурологов, полная занятость в современном обществе невозможна. У. Бек пишет: «Мы должны наконец сказать начистоту: к полной занятости возврата нет», «кто бы ни утверждал, что у него есть рецепт от безработицы, он говорит неправду». По мнению У. Берджес, «борьба за сохранение постоянных рабочих мест так же бессмысленна, как борьба за кресла на палубе «Титаника»» [5; 16]. Как мне кажется, такая точка зрения хорошо объясняет проблему безработицы молодёжи. Молодые люди пытаются найти стабильную, постоянную работу, в то время как данная сфера уже занята старшим поколением и постепенно сокращается по причине быстрого научно-технического прогресса. Таким образом, «цель создания рабочих мест должна быть одним из главных направлений любой экономической политики» [2, с.5].

В докладе Международной конференции говорится о том, что в глобальном плане, во всём мире необходимо ежегодно создавать примерно 40 млн. новых рабочих мест для тех, кто впервые вступает на рынок труда. По данным доклада *Global employment trends 2012*, перед миром стоит сложнейший вызов – создать 600 млн. рабочих мест в ближайшее десятилетие [2, с. 30]. Учёные активно пытаются решить эту проблему. Их идеи и предложения подробно представлены в докладе.

Мне бы хотелось обратить внимание на идею некоторых исследователей о том, что наряду с различными мерами в рамках программы занятости безработной молодёжи важную роль играет такой метод, как рациональное использование гибких, нестандартных форм занятости [9, с. 172]. В настоящее время многие молодые люди воспринимают нестандартные формы занятости как неполноценные. Так ли это на самом деле? Обратимся к концепции «портфеля работ», которую предложил Ч. Хэнди. ««Портфель работ» – это набор видов деятельности, которые осуществляются человеком» [10, с. 127]. Ч. Хэнди выделяет

пять категорий таких работ: работа за оклад, являющийся вознаграждением за отработанное время, работа за контрактное вознаграждение, домашняя работа, бесплатная работа, работа по приобретению знаний. Эти виды деятельности можно комбинировать, использовать в разные периоды жизни. Таким образом, «самозанятость, занятость неполный рабочий день, временные подработки, производство благ в домашних условиях (вместо покупки товаров и услуг) могут создать более устойчивый и одновременно гибкий фундамент материального существования».

Развитие информационных технологий расширяет возможности использования нестандартных форм занятости. Вместе с формированием интернет-экономики возникло новое пространство для трудовой деятельности. Изменилась структура занятости, открылись новые перспективы для самозанятости. Особенности самозанятых заключаются в том, что они реализуют свои товары и услуги на рынке, не имеют фиксированного дохода и выполняют все работы самостоятельно без привлечения наёмного труда. Необходимо отметить, что «основная часть рабочих мест для самозанятых сегодня создаётся в быстрорастущих отраслях с высокой долей квалифицированного труда» [11, с. 54]. В постиндустриальном обществе самозанятость связана с оказанием высококвалифицированных услуг, связанных с производством и переработкой информации. Таким образом, повышается роль фрилансеров – независимых профессионалов, которые самостоятельно реализуют свои услуги на рынке. Всё большую популярность приобретает удалённая работа, развиваются рынки услуг электронных фрилансеров – е-лансеров. С каждым годом востребованность новой категории работников возрастает, что связано с широкомасштабным развитием информационно-коммуникационных технологий [11, с. 63].

Необходимо сказать о том, что новые формы занятости порождают определённые сложности: «Гибкие и нестандартные формы занятости фактически перекладывают на плечи индивидуумов риски, которые раньше брали на себя фирмы и государство» [5, с. 20]. Таким образом, встаёт вопрос о степени защищённости работника в данных условиях. Выделяют три основных типа защищённости:

- 1) Защищённость занятости (employment security) – степень, в которой рабочему гарантирована занятость на определённой фирме
- 2) Защищённость занятия (job security) – степень фиксированности задач, которые должен выполнить рабочий на определённом предприятии
- 3) Защищённость на рынке труда (labor market security) – способность рабочего оставаться занятым на определённом рынке труда при возможной смене различных рабочих мест [10, с. 125].

Если защищённость работника – это определённые гарантии условий занятости, то можно сказать, что её уровень для работников снизился.

Исследователи отмечают, что в последние два десятилетия гибкие формы занятости стали более широко использоваться мировой практике. Более того, наблюдается явная тенденция к росту данной формы занятости на протяжении последних лет [12, с. 109].

Сегодня гибкие формы занятости оказывают всё большее влияние на функционирование рынка труда и развитие трудовых отношений. Можно сказать, что развитие гибких форм занятости способствует улучшению общей ситуации на рынке труда и, в частности, адаптации молодёжи (наиболее уязвимой группы в условиях мирового экономического кризиса) к изменяющейся социально-экономической ситуации. Приведём некоторые данные, опубликованные МОТ: «Такие страны, как Греция, Италия, Испания, Германия, Франция имеют более низкие показатели в области занятости населения, чем более «гибкие» страны, такие как Дания, Нидерланды или Финляндия. В «гибких» странах отмечается более высокий уровень занятости молодёжи, которая непропорционально высоко представлена на «гибких» рабочих местах, а также высокий уровень преобразования временных рабочих мест в постоянные рабочие места. За период в три года около 65% временных рабочих мест в Дании и 55% в Нидерландах были преобразованы в постоянные рабочие места» [13].

Исследование гибких форм занятости позволяет определить направление развития государственной политики в сфере занятости, выявить механизм воздействия и методы его регулирования в данной области. Также изучение гибких форм занятости, масштабов явления, изменений может способствовать формированию эффективной политики. Хотелось бы отметить, что, по мнению учёных, для преодоления кризиса в сфере занятости молодёжи необходимы не только локально предпринимаемые «шаги», но и широкомасштабные действия мирового сообщества. [1; 7]. «Кризис занятости молодёжи такого размаха... может быть преодолен лишь при высокой мобилизации усилий, координации и партнёрствах на глобальном уровне и усилиями Группы двадцати и международного сообщества, включая международно-финансовые учреждения, другие многосторонние региональные организации и систему Организации Объединённых наций» [1, с. 124].

Литература:

1. Международная конференция труда, 101-ая сессия, 2012 г. Доклад V. Кризис в сфере занятости молодёжи: время действовать. [Офиц. сайт].
URL: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_175984.pdf (дата обращения: 5.10.13)

2. На Международной конференции труда обсуждаются пути выхода из кризиса занятости [Электронный ресурс] // Центр новостей ООН [Офиц. сайт]. URL: http://www.un.org/russian/news/story.asp?newsID=17590#.UIFf6OU_7TB (дата обращения: 5.10.13)
3. В странах G20 безработица среди молодёжи остаётся критической [Электронный ресурс] // Гражданская двадцатка [Офиц. сайт]. URL: <http://www.g20civil.com/ru/news/1229/> (дата обращения: 5.10.13)
4. Занятость и безработица в Российской Федерации в августе 2013 года // Федеральная служба государственной статистики [Офиц. сайт]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/materials/news/doc_1240566272469 (дата обращения: 5.10.13)
5. Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда (футурологические дискуссии) // Экономическая социология. 2005. Т. 6. № 3. – С.11-24
6. Арндт. Х. Vita Activa или о деятельной жизни.- СПб.: Алтейя, 2000.
7. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. М. 2000.
8. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Москва: Академия, 1999
9. Безработица молодежи: первоочередная проблема современного рынка труда [Текст] / Е. И. Беглова // Экономические науки. 2010. № 11. – С. 172- 175
10. Попов, Ю. Н. Шевчук А. В. Современная экономика и социология труда. – М.: Экон-Информ, 2003. – 230 с.
11. Шевчук А. В. Самозанятость в информационной экономике: основные типы и понятия // Экономическая социология. 2008. Т.9 № 1. – С. 51-64.
12. Костюнина Г.М. Гибкие формы занятости: мировой опыт и практика Сингапура // Труд за рубежом. 2004. № 2. – С.95-110
13. Гибкость, стабильность и гарантии на рынке труда. [Электронный ресурс] URL: www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/.../factbudaflexicurityru.pdf (дата обращения: 5.10.13)

Вторичная занятость студентов в сфере сервиса

Сегодня большинство студентов не только заочной, но и очной формы обучения совмещают учебу с работой. Это можно связать как со снижением уровня благосостояния большинства российских семей, общим удорожанием жизни, инфляцией и безработицей, так и с появлением новых требований рынка труда, отменой системы обязательного распределения выпускников вузов, изменением принципов работы системы высшего профессионального образования, в том числе с коммерциализацией образования.

Также сегодня быстро увеличивается контингент студентов очной и заочной формы обучения, сочетающих обучение с работой в сфере сервиса и услуг. Официанты, продавцы в магазинах, промоутеры, операторы колл-центров, менеджеры турфирм – это студенты. При этом трудовая деятельность молодых людей в период учебы в сфере сервиса, как правило, не имеет никакого отношения к получаемому образованию.

Так, по результатам исследования вторичной занятости студентов 3-4 курсов очной формы обучения ИСУСП (направления подготовки «Социология», «Теория и практика социальной работы», «Журналистика», «Реклама и связи с общественностью») СПбГУСЭ было выявлено, что в сфере сервиса занята значительная часть студентов, совмещающих работу и учебную деятельность. Чаще всего респонденты указывали такую сферу трудовой занятости как промоушн (немного менее трети); четверть опрошенных указали маркетинг, еще столько же студентов работают в торговле. Официантами и барменами в сфере общественного питания работает пятая часть опрошенных.

При этом среди тех, кто работает, постоянно или периодически, более чем у половины (53,2 %) профиль трудовой занятости совершенно не совпадает и скорее не совпадает, чем совпадает с профилем подготовки, получаемой в вузе.

Еще одно исследование выявило, что почти две трети молодых сотрудников сети магазинов ООО «Бершка СНГ» совмещают работу с учебой – 60,8 % опрошенных. И только 39,2 % ответили, что не совмещают работу и учебу.

Мосиенко О.С. также указывает, что самым распространенным и популярным видом вторичной трудовой занятости студентов является торговля и реализация товаров (31,2 % в 2006 г. и 24,6 % в 2011 г.). Торговая сфера занимает лидирующее место у учащихся всех курсов, так как это самая востребованная и повсеместная область занятости, которая не предъявляет особых требований при устройстве на работу: предоставляет гибкий график, работы, сравнительно достойную заработную плату и т.д. [1].

По другим данным, доля занятых неквалифицированным трудом студентов в сфере обслуживания или выполняющих вспомогательную, неквалифицированную работу – 52,3 % [2]. Высокий процент занятости в розничной торговле авторы объясняют потребностью в энергичных работниках на таких типичных для этой отрасли позициях, как торговые представители, агенты, промоутеры, продавцы.

Действительно, если активный, энергичный студент поставил перед собой задачу максимально быстро трудоустроиться и не предъявляет особых требований к будущей работе, то имеет смысл рассмотреть вакансии в сфере обслуживания. Самый очевидный вариант – вакансии продавца или официанта.

На первый взгляд, ничего сложного – принимай заказы, разноси еду и общайся с посетителями или приноси нужный размер одежды, принимай оплату товара, упаковывай его. Отличный вариант заработка для людей, не имеющих еще никаких профессиональных навыков или специального образования. Тем более, всевозможных кафе, ресторанов, магазинов сейчас пруд пруди, и найти что-то недалеко от дома, с удобным графиком работы, позволяющим совмещать работу с учебой, не проблема.

Безусловно, такое количество молодой энергичной рабочей силы важно для сферы сервиса. Это связано с тем, что сфера сервиса сегодня является перспективной и быстро развивающейся отраслью, как за рубежом, так и в нашей стране. Кроме того, сфера сервиса – это сложная, но очень важная отрасль народного хозяйства, которая постоянно испытывает дефицит рабочей силы, несет больше потери от текучести кадров.

Мировое развитие сферы сервиса привело к тому, что в настоящее время ее вклад в социальное и экономическое развитие большинства стран намного превышает долю материального производства. Сфера сервиса сегодня становится не только неотъемлемой частью формирования нормальных условий жизнедеятельности человека, но и одним из самых необходимых элементов инфраструктуры бизнеса. В экономике современных развитых стран именно в секторе услуг создается до двух третей и более совокупного ВВП и сосредоточивается подавляющая доля занятых.

Сфера сервиса предоставляет до 70% всех рабочих мест в экономике. В развитых странах около 60% трудоспособного населения занято именно в этой сфере.

В процессе реформирования российской экономики доля сектора услуг также постоянно растёт. Согласно статистическим данным, вклад сферы услуг в ВВП России по официальным данным составляет в последние годы около 60 %. Хотя это и ниже, чем в большинстве развитых стран, где она варьирует в пределах 70-75% [3].

Численность работающих в этой сфере сегодня оценивается на уровне 53% от числа всех занятых в общественном производстве. Ежегодно наблюдается динамика

перераспределения потока трудовых ресурсов из сектора промышленного производства в различные отрасли сферы услуг (бытовое, жилищно-коммунальное, медицинское, санаторно-курортное, финансовое обслуживание и др.). Именно сфера услуг в нынешних рыночных условиях обеспечивает создание основной части новых рабочих мест и устойчивое сохранение существующих. Уровень развития и качественные характеристики сферы сервиса становятся определяющим фактором конкурентоспособности национальной экономики на глобальных рынках.

На современном этапе развития рыночной экономики такие тенденции также становятся основными для России. Решающую роль в успешной деятельности организаций сферы сервиса играет компетентность обслуживающего персонала, его профессионально важные качества, качество его профессиональной деятельности. Именно поэтому сейчас, как никогда раньше, так высока потребность в высокопрофессиональных кадрах для сервиса, ведь особую роль в успешном функционировании и развитии сферы сервиса играет именно человеческий фактор.

В связи с этим отмечается увеличение спроса на введение образовательных программ по специальностям сервиса в образовательных учреждениях.

В России в короткие сроки значительно выросло число учебных заведений, осуществляющих подготовку кадров для сферы сервиса, поражает разнообразием количество направлений подготовки в данной области.

Проводятся теоретические и эмпирические исследования, изучающие особенности трудовой деятельности в сфере сервиса, рассматриваются профессионально-значимые качества специалистов сервисной сферы, социальные, педагогические и психологические условия их формирования.

Так, например, Бондаренко О.В. выделяет в структуре профессионально значимых качеств специалиста по сервису и туризму коммуникативную, креативную и ценностную группы качеств. Критериями сформированности профессионально значимых качеств являются: коммуникативный критерий (владение коммуникативными и организаторскими навыками, навыками делового общения); когнитивно-креативный критерий (проявление самостоятельности в принятии решения, умение оперировать имеющейся информацией, осваивать новые знания, творческое отношение к деятельности), ценностный критерий (понимание целей профессиональной деятельности, осознание своей системы ценностей и отношение к себе) [4].

А эффективность процесса формирования профессионально значимых качеств специалиста по сервису и туризму данный автор связывает со следующими педагогическими условиями:

– целевыми: отбор содержания, методов, технологий обучения для эффективного формирования профессионально значимых качеств будущих специалистов по сервису и туризму;

– содержательными: переработка программ дисциплин общепрофессионального блока; разработка и внедрение в учебный процесс дисциплин, способствующих пониманию и усвоению студентами сущности, характера и особенностей профессии, а также заинтересованности студентов в повышении профессионального мастерства, целенаправленному формированию профессионально значимых качеств.

– технологическими: реализация идей личностно-ориентированного подхода, построение процесса формирования профессионально значимых качеств с использованием активных методов обучения, моделирование профессиональной деятельности, использование технологий контекстно-модульного обучения.

А как сами студенты оценивают свою трудовую деятельность в сфере сервиса, совмещая ее с учебой совсем не по сервисным специальностям?

Значительная часть опрошенных студентов ИСУСП (46,0 %), совмещающих учебную деятельность и вторичную занятость в сфере сервиса, отвечая на вопрос, какое значение имеет для них их работа, ответили, что нынешняя работа вряд ли им поможет или вообще не поможет овладению профессией, изучаемой в вузе. Почти треть (27,0 %) ответили, что нынешняя работа помогает приобрести навыки, которые пригодятся в любой профессиональной деятельности. Для четверти (25,4 %) нынешняя работа имеет большое значение как непосредственный жизненный опыт. 12,7 % опрошенных их нынешняя работа помогает овладению специальностью, изучаемой в вузе. Только немногим менее десятой части (9,5 %) опрошенных нынешняя работа поможет в трудоустройстве по специальности после окончания вуза.

Среди опрошенных студентов ИСУСП 56,3 % ответили, что после окончания учебы собираются найти место работы по специальности и не работать в сфере сервиса. Еще одно исследование показало, что среди молодых сотрудников торговой сети ООО «Бершка СНГ», совмещающих работу с учебой, 43,3 % после получения диплома будут искать работу по специальности. Респонденты отметили, что нынешняя работа – хороший старт профессиональной карьеры, но работать лучше по специальности.

А вот что говорят студенты о профессии официанта:

Людмила: 20.06.2013; 08:25.

Работа официантом несет ряд очевидных преимуществ для профессионального становления в сфере обслуживания. Но у студентов порой нет выбора вакансий в других областях, особенно близких им по специальности.

Анна: 85: 20.06.2013; 08:49.

Сейчас так многие студенты зарабатывают. Особенно в Западных странах. Обучение дорогое. Это уникальная возможность заработать не только на обучение, но и на отдых. И навыки специальные не нужны.

Ден: 20.06.2013; 09:35,

Я – за то, чтобы молодые люди, как можно раньше начинали сами зарабатывать. Это помогает им стать самостоятельнее и учит ответственному отношению к выбранной профессии. Безусловно, в сфере обслуживания и в торговле – самые доступные вакансии для молодежи.

Яна: 21.06.2013, 12:20.

Несомненно, что работа в сфере обслуживания – хороший старт для студента, но главное чтоб эта работа была только стартом, а не оставалась работой до самой пенсии [5].

Таким образом, студенты, по-видимому, являются на сегодня хорошим резервом рабочей силы для сферы сервиса, однако пока в сфере сервиса значительная часть работников – студенты, для которых эта занятость – временная, вторичная, не соответствующая получаемой специальности, вопрос о качестве профессиональной деятельности специалистов сферы сервиса и качестве обслуживания населения остается открытым. А результаты многих позитивных решений в области профессиональной подготовки кадров для современных предприятий и организаций сферы сервиса для повышения профессионализма выпускников – открытие новых направлений подготовки, разработка и внедрение современных учебных планов и программ и т.д. – могут быть в итоге минимальными.

Литература:

1. Мосиенко О.С. Анализ вторичной занятости студентов южного федерального университета (по материалам социологических исследований 2006 и 2011 гг.). Общество: социология, психология, культура. Выпуск № 3-4, 2011. URL: <http://dom-hors.ru/issue/spp/2011-3-4/mosienko.pdf> (дата обращения: 15.06.2013).
2. Константиновский Д.Л., Чередниченко Г.А., Вознесенская Е.Д. Российский студент сегодня: учеба плюс работа. М.: ЦСП, 2002. 127 с.
3. Дудакова И.А., Гладкова Ю.В. Инновационное развитие сферы услуг России как основа построения сервисной экономики//Вестник ДГТУ, 2010. Т. 10. № 6 (49).
4. Бондаренко О.В. Формирование профессионально значимых качеств студентов – будущих специалистов по сервису и туризму. Автореф. ... к. пед. наук. Ставрополь. 2006.

5. Работа в сфере обслуживания – хороший старт для студента // URL: <http://www.proprof.ru/> [Главная](#) > [Трудоустройство](#) > [Поиск работы](#) > Работа в сфере обслуживания – хороший старт для студента/ 13.06.2013.

Смола Н.В. (Кингисепп)

Российская молодежь в эпоху перемен

Молодежь всегда привлекала внимание исследователей как особая составляющая любого общества, причем проявляющаяся в относительно небольшом периоде исторической ретроспективы, тем не менее, наиболее загадочная и менее всего предсказуемая. Мифы о современной молодежи с позиций ее пассивности, неопределенности целей и ценностей, особом цинизме, разности проблем отечественной и зарубежной молодежи и другие порой не имеют под собой почвы. Тем не менее молодежь была и остается одной из тех социальных групп, которая всегда вызывает интерес. Молодежь является «лакмусовой бумажкой» общества, где происходят перемены социального, экономического, политического характера. Именно эта социальная группа первой принимает на себя «удары» трансформаций, и от нее зависит дальнейшее развитие событий, т.к. последствия этих трансформаций будут реализовывать повзрослевшие молодые. В этом видится актуальность рассматриваемой темы.

Необходимо отметить, что изучению молодежи как социальной группы уделялось достаточно много внимания, как в эпоху СССР, так и в постсоветской России. В исследованиях всесторонне рассматривалась молодежь, ее социальные проблемы и изменения статуса молодежи в обществе, мотивации и ценностные ориентации, трансформации этих ценностей.

Несмотря на широкий спектр исследований, на наш взгляд, недостаточно внимания уделено новым проблемам, связанным с трансформационными процессами в обществе, куда также вовлечена молодежь.

Прежде всего, обозначим статус молодежи как социального субъекта и социальной группы. На этот счет существуют различные мнения. Как это ни странно звучит, само понятие «молодежь» – всем хорошо известная, но довольно размытая категория социального мира. Ее можно уподобить «классам на бумаге» П. Бурдьё: «Этот класс на бумаге имеет теоретическое существование, такое же, как и у любой теории: будучи продуктом объяснительной классификации, совершенно сходной с той, что существует в зоологии или

ботанике, он позволяет объяснить и предвидеть практики и свойства классифицируемых, и, между прочим, поведение, ведущее к объединению в группу. Однако реально это не класс, это не настоящий класс в смысле группы...» [1, с. 59].

Следуя этой логике, можно использовать следующее определение молодежи, используемое в одной из работ Тесленко А.Н.: «Молодежь, социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных теми или другими социально-психологическими свойствами, которые определяются общественным строем, культурой, закономерностями социализации, воспитания данного общества; современные возрастные границы от 14-16 до 25-30 лет, доля в составе населения до 20%» [13, с. 34].

Молодежь и молодое поколение анализируется с позиций многогранности, комплексности и многоаспектности. Такой анализ должен учитывать многообразие подходов:

1. *Психофизиологический подход*: молодость – это период развития человеческой личности между «puberty» (половая зрелость) и «maturity» (полная зрелость).

2. *Социально-психологический подход*: молодежь – определенный возраст со своими биологическими и психологическими отношениями, обладающий всеми особенностями возрастного класса.

3. *Конфликтологический подход*: молодость – это трудный, полный стрессов и чрезвычайно важный период жизни; «длящийся конфликт между индивидом и обществом»; «проблемная стадия в развитии человека».

4. *Ролевой подход*: молодость – «особая поведенческая фаза в жизни людей, когда они более не играют ролей ребенка и в то же время не являются полноправными носителями ролей взрослого».

5. *Субкультурный подход*: молодежь – это группа со своим специфическим образом жизни, стилем поведения, культурными нормами и ценностями.

6. *Стратификационный подход*: молодежь – это особая социально-демографическая группа, ограниченная возрастными рамками; со специфическими социальными позициями, статусом и ролями.

7. *Социализационный подход*: молодежный возраст – это период социального роста, первичной социализации. Главная цель юности видится в самоопределении, персонализации. Подчеркивается, что в юношеском возрасте бурно развивается чувство индивидуальности.

8. *Интеракционистский подход*: молодость – это одно из трех состояний души, присущих каждому человеку. В отличие от состояния «родитель» (ориентация на

нормативное поведение) и «взрослый» (ориентация на принятие разумных решений) оно проявляется в спонтанности, непосредственности, нестандартности поведения.

9. *Субъективный подход*: молодость – это особое мироощущение, устремленность в будущее, оптимизм, жизнелюбие, жажда деятельности, ощущение себя молодым вне зависимости от реального возраста.

10. *Процессуальный подход*: молодые – это те, кто не завершен, не интегрирован, находится в состоянии становления, формирования» [2].

Вариантом последнего подхода можно считать понятие «поколение транзита», используемое В. Смирновым: «Различия в особенностях транзита российской молодёжи в зависимости от социокультурного поля ставят вопрос о необходимости регионализации молодёжной политики. Такая регионализация должна осуществляться, во-первых, по вертикали: «центр – провинция», а во-вторых, по горизонтали «провинция – провинция». Развитие молодёжной политики в российских регионах идет по пути ее унификации и огосударствливания, что ведет, с одной стороны, к ее неадекватности региональным особенностям молодёжного транзита, с другой, к снижению роли общественности, институтов гражданского общества в процессе социального развития молодёжи» [12, с. 9].

Молодежь может выступать и выступает одновременно как субъект и объект социальных отношений. Здесь интерес связан, прежде всего, с возрастом, т.е. «временной определенностью молодежи и проблемой поколений» [11]. Социальное осмысление возрастов приводит к выводу, что возрастные группы существуют как элементы множества, в европейской культуре чаще всего парного.

Социологи постоянно сравнивают «отцов и детей», гораздо реже в поле их внимания «деды – отцы – внуки», причем, подчас между дедами и внуками заключается альянс против отцов. Главная проблема – противопоставление и единство «отцов» и «детей», отношения преемственности и соперничества. Эти амбивалентные отношения характерны и для первичной, и для вторичной социализации, где на смену «отцам и детям» приходят «учителя и ученики». Задачей ученика является услышать, взять у наставника опыт и знания. Но лучший ученик – это тот, кто превзошел учителя, перестал быть для него объектом и приобрел субъектные качества [6].

Содержание молодёжной политики или государственной политики поддержки молодежи может быть выражена в традициях знаменитого вопроса К. Мангейма: «Что может дать нам молодёжь и что может ждать от нас молодёжь?» [9,1]. В современной России молодежь выступает, в первую очередь, как объект государственной политики.

За последние несколько лет выпущен ряд Федеральных законов, отражающих данный аспект с юридической точки зрения, в частности, взаимоотношения этой социальной группы

с прописанными в законах обязанностями и правами: участие (неучастие) в выборах, активность (пассивность) молодежного электората, отсутствие (наличие) инициативы, мотивационные и ценностные установки, права молодой семьи и проч.

К представлению молодежи как объекта государственной политики обращается А.А. Козлов, рассматривая молодежь как часть государственной политики. «Как и любая другая социальная деятельность, государственная молодежная политика должна основываться на законах, в особенности, если это самостоятельная отрасль политики государства. С одной стороны, необходимость законодательного обеспечения молодежной политики является следствием нормативно-правового вакуума, как на федеральном, так и на региональном уровнях. С другой же — определяется потребностью государства и формирующегося гражданского общества в цивилизованном решении проблем своего развития, т.е. только через закон» [5].

В ряде проведенных исследований (Иконникова, Ильинский, Магун, Лисовский и др.), связанных с актуальностью вопроса участия молодежи в политических процессах, создания своих собственных политических направлений или партий изучается проблема самостоятельности выбора политических приоритетов молодого поколения, преобладания идеологии и оригинальности политического видения.

«Участие молодежи в политической деятельности представляет собой одну из наиболее значимых форм ее участия в политической жизни страны и проявлений ее субъектности, включенности в политические процессы и другие формы политического участия. В частности, молодежь, заинтересованная в победе на выборах какой-либо партии или в достижении целей, стоящих перед каким-либо общественно-политическим движением, с большей активностью участвует в выборах, митингах, политических акциях, баллотируется в депутаты представительных органов власти, а затем участвует (в случае избрания) в их работе. Политические партии, являясь агентами политической социализации молодежи, одновременно выполняют функцию выражения ее интересов, как впрочем, и других социальных групп, в борьбе различных социальных субъектов за власть и ее реализацию» [6, 54].

Также немаловажны взаимодействия государства (общества) с молодежью с помощью системы создаваемых гарантий, субсидирования, льготного обеспечения, поддержки молодежных инициатив с помощью государственных программ, грантов, дотаций. Эти меры могут поддержать интерес молодежи к новым достижениям в области образования, науки, творчества, культуры и спорта. Но возникает вопрос, не превращает ли эта поддержка молодежь в зависимый социальный объект? Что будет двигать молодым поколением, какие мотивации и ценности возьмут верх при использовании государственных благ? Не будет ли

молодежь рассматривать предоставляемую государством поддержку с позиций только потребления, а не поиска, усилий, труда?

Некоторые авторы отмечают, что современная молодежь неэффективна; употребляются термины «упущенное поколение» и «проблемная социальная группа», считают, что она аполитична и непатриотична, склонна к разнообразным девиациям [3, с. 11].

Перечисленные примеры и проблемы, изучаемые исследователями, в частности социологами, подвели нас к исследованию еще одной направления, связанного с молодежью эпохи перемен. Эта проблема – труд, а также трудовые отношения, трудовые ценности и т.д.

По данным статистики на 2009 г. более 2 млн. молодых людей имели статус безработных (не имели работы); при этом активными мерами по трудоустройству охвачено не более 30% безработной молодежи; около 50% выпускников российских вузов не смогли найти работу по специальности. По данным социологов свыше 2,5 млн. молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет заняты в теневом и нелегальном бизнесе [7]. Эти и другие статистические данные могут подвести к неутешительному выводу о том, что в обществе существуют серьезные проблемы, которые связаны с процессом вовлечения молодежи в активную трудовую деятельность.

Молодежь – важнейший стратегический ресурс производительных сил страны, поскольку она является не только наиболее энергичной и работоспособной социальной группой, но и способна быстро обучаться, приобретать необходимые навыки и опыт. Поэтому успешный старт на рынке труда – ключевое условие, которое определяет активное участие молодежи в жизни общества и ее влияние на общественное развитие. Он способен заложить прочный фундамент для формирования личности, ее позитивной социализации, профессионального роста в будущем, и, напротив, неудачи в начале трудовой деятельности могут вызвать серьезные негативные последствия, как для личностного, так и для общественного развития [8, с. 45-49].

На сегодняшний день существует серьезное противоречие, которое крайне характерно для современного российского рынка труда – это увеличивающийся разрыв между трудовыми притязаниями молодежи и возможностями их удовлетворения. Проблема в том, что молодежь, как правило, не имеет практического опыта трудовой деятельности (либо он недостаточный). В этом заключается проблема для политики государства в вопросе трудоустройства молодежи – требуется наличие опыта, практических навыков (объективная ситуация), которых у молодых людей априори не может быть в силу возраста (субъективная ситуация).

Противоречие заключается в высоких требованиях к оплате труда со стороны молодежи, что делает проблематичной возможность найти соответствующую требованиям

молодого человека работу. Однако, здесь не следует все списывать на амбиции молодых. Политика государства в вопросах трудоустройства, занятости, наемного труда, недоиспользование трудового потенциала молодежи и др. – крайне негативное явление, оно ведет к замедлению процесса обновления рабочей силы в масштабах общественного производства.

Также противоречие заключается еще и в том, что нынешняя система среднего и высшего профессионального образования, куда вовлечена в основном молодежь, не отвечает требованиям работодателей, практиков производства и других сфер деятельности к качеству подготовки молодых работников, что также приводит к ужесточению условий вступления молодежи на рынок труда.

Социологические исследования и анализ процессов на российском рынке труда, показывают, что с наибольшими трудностями, как объективного, так и субъективного характера молодежь сталкивается именно в сфере социально-трудовых отношений.

В частности, как отмечает основатель самарской школы социологии труда Б.Г. Тукумцев, «постепенное сокращение доли занятых в промышленном производстве, которое фиксируется в статистических отчетах всех развитых стран, не дает никаких оснований для вывода об отмирании трудовой деятельности. В прошлое уходит лишь индустриальный труд, на основе изучения которого делал свои глобальные, но далеко не во всех случаях бесспорные выводы К. Маркс». Таким образом, по его мнению, «приход нового, постиндустриального общества не устраняет труд из жизни человека. Он вызывает к жизни новые виды труда. Трудовая деятельность становится более разнообразной, изменяется ее характер и содержание» [14]. Таким образом, сам труд остается, это неизбежный процесс и явление любого общества. Но отношение к нему, особенно молодежи, меняется вместе с изменениями самого общества.

Современная рыночная экономика предъявляет высокие требования к работнику нового типа, готового выходить на рынок труда, который должен иметь качественное образование и компетентность в соответствующих сферах, профессиональные навыки и опыт. А предлагающему свой труд молодому человеку необходимо быть предприимчивым, мобильным, умеющим демонстрировать свои знания и навыки на рынке труда.

Российский рынок труда сегодня – это рынок переходной экономики, особенности которого проявляются специфическим образом в сфере занятости: в сочетании умеренно открытой и высоко скрытой безработицы; в гипертрофии вторичной и теневой занятости; в несоответствии профессионально-квалификационного потенциала населения и структуры спроса на рынке труда в сочетании с высоким образовательным уровнем населения и т.д. [8].

Поэтому необходимо уделить внимание вопросам трудоустройства и занятости молодежи, укреплению их позиций на рынке труда как приоритетным вопросам, имеющим стратегически важное значение. В условиях социально-экономических изменений, в эпоху перемен, возрастающей конкуренции на рынке труда, а также с учетом сокращения числа рабочих мест молодежь может оказаться на рынке труда одной из наименее конкурентоспособных социальных групп. В условиях трансформационных изменений и неблагоприятной экономической конъюнктуры падает спрос, прежде всего, на рабочую силу молодежи и лиц в предпенсионном возрасте. Этот фактор неумолимо усиливает свое значение, поэтому на первый план выдвигается задача выработки приоритетов в выборе соответствующих технологий управления государственными механизмами содействия занятости молодежи.

Важность и актуальность этой задачи в современных условиях возрастает также в связи с ухудшающейся демографической структурой занятости населения, характеризующейся увеличением доли работников старших возрастных групп и необходимостью активного вовлечения в трудовую деятельность молодежи.

Литература:

1. Бурдые П. Социальное пространство и генезис «классов»//Социология социального пространства. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2005.
2. Вишневский Ю.Р., Шапко В.Т. Социология молодежи: междисциплинарные связи// Ученые записки НТГПИ. Общественные науки. Вып. 1. Нижний Тагил. 2001.
3. Волкова А.Н. Молодежь как социальный субъект и целевая аудитория ПР-деятельности. Сборник Материалов региональной научно-практической конференции ЛГУ им .А. С. Пушкина. СПб: 2010.
4. Зубков В.И., В.А. Сушенков В.А., Ховрин А.Ю.. Типология участия молодежи в деятельности политических партий и общественно-политических движений современной России. Вестник ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. № 3 (27), 2012.
5. Козлов А.А. Молодежная политика как инструмент развития молодежи в современных условиях. Учебно-методическое пособие. СПб: 2005.
6. Мангейм К. «Диагноз нашего времени».М.: Юрист, 1994.
7. Молодежь России. Статистический сборник. – М.: 2009.
8. Останина Н.А. Российская молодежь на рынке труда: социально-управленческие аспекты. – М.: 2006

9. Отцы и дети. Поколенческий анализ современной России//Серия: Библиотека журнала «Неприкосновенный Запас». М.: Новое литературное обозрение, 2005 г.
10. Отечественные записки. Мир молодых. № 3. 2006.
11. Семенова В.В. Социальный портрет поколений//Россия реформирующаяся/Под ред. Л.М. Дробижевой. М.: Academia, 2002.
12. Смирнов В.А. Институализация региональной молодежной политики в условиях трансформации. СПб: 2010.
13. Тесленко А.Н. Молодежь как фактор устойчивого развития //Социс. 2007, № 3.
14. Тукумцев Б.Г. Социокультурный подход к анализу трудовой деятельности //Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни. Самара: Изд-во «Универс групп», 2007. С. 20–21.

Таранова Е.В. (Минск)

**Социологический анализ занятости молодежи
на белорусском рынке труда**

В течение XX века сформировалось устойчивое представление о стандарте занятости на рынке труда как о занятости по найму на постоянной основе и на полный рабочий день. Стабильная работа у одного работодателя, которая гарантировала постоянный доход, считалась нормой. Однако в последние десятилетия во многих странах занятость становится все менее стабильной. Частая смена работы превращается в норму, а длительная и гарантированная занятость у одного работодателя встречается все реже [1]. С другой стороны, частая смена работы может приводить к потере человеческого капитала, поскольку сами работники делают «инвестиции» в свой человеческий капитал только тогда, когда уверены в продолжительности трудовых отношений с данным работодателем [2].

Молодежь как социально-демографическая группа населения является наиболее активной и мобильной в своем трудовом поведении по сравнению с другими возрастными группами трудовых ресурсов и, поэтому, может характеризоваться менее стабильной занятостью на рынке труда. Последнее приобретает важное значение, поскольку сохранение стабильной ситуации в сфере занятости является одним из основных приоритетов социально-экономического развития Республики Беларусь, что определено в государственных программах и на что направлены меры государственной социальной политики в области занятости [3].

Статистические данные о текущем рынке труда, который определяется числом вакансий и лиц, занятых поиском работы, свидетельствует о его стабильности и выражается в низком уровне официальной безработицы. По данным Национального статистического комитета уровень зарегистрированной безработицы в Беларуси в конце мая 2013 г. составлял 0,5 % от экономически активного населения. По данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, среди зарегистрированных безработных доля молодежи в возрасте от 16 до 29 лет колеблется в диапазоне 35-39% [4].

Институтом социологии НАН Беларуси в конце 2012 года был проведен республиканский социологический опрос в рамках исследования «Социологический анализ эффективности функционирования рынка труда Республики Беларусь в условиях экономических преобразований». Выборочная совокупность опроса (2530 респондентов) репрезентативна по полу, возрасту, образованию и регионам. Доля молодежи в возрасте от 16 до 31 года составила 760 респондентов (30 % от выборки); из них 496 работающих (65,2 %) и 265 неработающих (34,8 %) молодых людей. Социально-профессиональная структура опрошенной работающей молодежи следующая: руководители различного уровня составили 10,6 %; служащие и специалисты производственной и непроизводственной сфер – 35,3 %; рабочие промышленности – 34,7 %; работники сельского хозяйства – 6,1 %; предприниматели и самозанятые – 2,5 %; студенты, имеющие подработку – 6,4 %). Среди неработающих молодых людей более половины – это учащиеся или студенты; 1/3 определили свой социальный статус как «безработный» (из них только 9,1 % зарегистрированы в органах по труду, занятости и социальной защите населения, т. е. имеют официальный статус безработного); 1/10 – это женщины, занятые домашним хозяйством или находящиеся в отпуске по уходу за ребенком.

Стабильность занятости работающей молодежи в контексте настоящего исследования характеризуют такие показатели, как тип и форма занятости, форма и срок трудового договора (контракта), оценки перспектив сохранения рабочего места и вероятности потери работы. Данные социологического опроса показали, что большинство молодых респондентов работают по найму на постоянной основе полный рабочий день или неделю. Самостоятельно занятых – менее 8 %; непостоянно занятых – чуть более 5 % (табл. 1).

Таблица 1

Тип и форма занятости молодых работников

Тип занятости		Форма занятости	
Постоянная с полным рабочим днем (неделей)	81,0 %	Работа по найму у работодателя	89,2 %

Постоянная с неполным рабочим днем (неделей)	12,2 %	Работодатель, учредитель, акционер	3,5 %
Непостоянная (временная, сезонная, разовая)	5,4 %	Самостоятельная занятость	4,3 %
Другое	1,4 %	Другое	2,9 %
Всего ответивших	100 %	Всего (ответивших)	100 %

Кроме типа занятости и формы найма к показателям стабильности рабочего места относят форму и срок трудового договора (контракта). На сегодняшний день в Беларуси, по данным проведенного исследования, преобладает контрактная форма найма, как среди молодых работников, так и у работников среднего и старшего трудового возраста. Так, по трудовым контрактам работают почти 2/3 молодых респондентов; у 1/4 трудовые отношения оформлены бессрочным трудовым договором. Наличие временного трудового договора отметили 5,6 % опрошенных молодых людей, а неоформленные трудовые отношения («устную договоренность») – 6,6 % (табл. 2). В целом, если определять масштабы нестабильно занятой молодежи по форме трудовых договоров, то ее объем составляет, по данным исследования, 12,2% (5,6% + 6,6%).

В условиях преобладания контрактной формы найма, стабильность занятости может рассматриваться с точки зрения продолжительности трудового контракта: чем больше срок трудового контракта, тем более стабильным может считаться занятость. Сроки трудовых контрактов, на которые чаще всего оформляются трудовые отношения, согласно ответам молодых работников, следующие: 1 год (22,4 % молодых респондентов), 3 года (13,1 %) и 5 лет (13,7 %). Гораздо реже (10,7 %) трудовой контракт заключается на 2 года (табл. 2).

Таблица 2

**Форма оформления трудовых отношений
между молодыми работниками и работодателями**

Форма и сроки трудовых договоров, контрактов	
Бессрочный трудовой договор	25,0 %
Трудовой контракт, в том числе сроком на:	62,8 %
– 1 год	22,4 %
– 2 года	10,7 %
– 3 года	13,1 %
– 5 лет	13,7 %
– больше 5 лет	2,9 %
Временный трудовой договор (сезонная работа, временная работа, замена работника в декретном отпуске и др.)	5,6 %
Трудовые отношения официально не оформлены, есть устная договоренность.	6,6 %
Всего (ответивших)	100 %

Несмотря на то, что 2/3 молодых людей трудятся по контрактам сроком до 3-х лет, это практически не влияет на их уверенность в стабильности занятости, поскольку большинство из них (71,3 %), считают (с той или иной степенью уверенности), что трудовой контракт будет продлен после окончания его срока. Сомневаются в продлении трудовых отношений с работодателем 8,9 % молодых респондентов (табл. 3). Схожие распределения, которые также говорят в пользу стабильности занятости молодых работников, мы получаем в ответах на вопрос о том, существует ли для них *угроза потери работы*. Среди молодежи 76,7 % респондентов считают, что скорее всего им не грозит увольнение, а 7,0 % отмечают такую возможность (табл. 3).

Таблица 3

Оценки молодыми работниками вероятности потери работы

	Вопросы-индикаторы:			
	«Существует ли лично для Вас угроза потери работы?»		«Если с Вами заключен трудовой контракт, как Вы считаете, будет ли он продлен после его истечения?»	
Оценки вероятности потери работы	“Да” – 2,6 % “Скорее всего да” – 4,4 %	{7,0 %	“Нет” – 4,0 % “Скорее всего нет” – 4,9 %	{8,9 %
Оценки уверенности в сохранении работы	“Нет” – 40,4 % “Скорее всего нет” – 36,3 %	{76,7 %	“Да” – 37,6 % “Скорее всего да” – 33,7 %	{71,3 %
Затруднились ответить	16,3 %		19,8 %	
Всего ответивших	100 %		100 %	

Вместе с тем молодежная группа работников традиционно характеризуется активным трудовым поведением и трудовой мобильностью, которые могут быть проанализированы с помощью таких социологических индикаторов, как трудовой стаж у одного нанимателя, наличие дополнительной работы, трудовая мотивация, трудовой потенциал, конкурентоспособность на рынке труда.

Данные исследования показывают, что молодежь чаще меняет работу, чем работники старших возрастов, поскольку многие из них находятся в начале трудовой карьеры, в процессе поиска наиболее подходящего рабочего места. Молодые люди на рынке труда характеризуются довольно высокой конкурентоспособностью. В случае потери работы 70,1 % респондентов уверены, что легко, либо с небольшими усилиями, смогут найти равноценную работу. Среднее значение продолжительности работы у нынешнего нанимателя для молодежной группы опрошенных, рассчитанный нами по данным опроса,

составило 3,2 года, что в 3 раза меньше, чем в целом для опрошенного населения разных возрастных групп. По молодежной выборке, 1/3 работающей молодежи имеет трудовой стаж у одного нанимателя менее 1 года, 1/4 – от 1 до 2 лет, чуть более 1/5 – от 3 до 5 лет.

Своей нынешней работой в целом удовлетворены более 2/3 опрошенных молодых людей, чего нельзя сказать об оплате труда: только 35 % работающей молодежи в той или иной степени удовлетворены получаемой заработной платой. Поэтому у большинства молодых людей основным мотивационным фактором трудовой деятельности является хорошая оплата труда. Трудовая мотивация молодежи в контексте мотивационно-гигиенических факторов трудовой деятельности (разработанной профессором Г.Н. Соколовой на основе концепции Ф. Херцберга [5]) имеет, прежде всего, материальную направленность: среди молодых респондентов 86,9 % сказали, что им наиболее важно в работе зарабатывать хорошие деньги, 64,1 % отметили значимость хороших условий труда. Довольно высокое значение для молодежи имеет социально-психологический климат на работе: 61,8 % респондентов считают, что важно работать в хорошем коллективе (табл. 4). Значительно ниже частота выбора так называемых *мотивационных* факторов, определяемых личностно-профессиональными характеристиками работников, к которым относятся самостоятельность в работе (31,7 % респондентов), возможность продвигаться по службе (23,1 %), значимость работы с квалифицированными коллегами (21,0 %) и др.

Таблица 4

Значимые факторы трудовой деятельности молодых работников

Вопрос-индикатор: «Что для Вас наиболее важно в работе?»			
Гигиенические факторы		Мотивационные факторы	
Зарабатывать хорошие деньги	86,9 %	Быть относительно самостоятельным в работе	31,7 %
Иметь хорошие условия труда	64,1 %	Успешно продвигаться по службе, делать карьеру	23,1 %
Работать в хорошем коллективе	61,8 %	Работать с квалифицированными коллегами	21,0 %
Работать без перегрузок	35,4 %	Полно использовать свои знания, опыт, квалификацию	20,1 %
Иметь престижную работу	29,3 %	Работать над интересными, новыми направлениями	11,4 %

Молодежная группа работников обладает трудовым потенциалом, и ее представители могли бы его реализовывать: 38,2 % респондентов отметили, что могли бы работать гораздо больше и лучше, если бы это повлияло на повышение зарплаты; еще 31,8 % смогли бы работать больше, но не намного. То есть трудовой потенциал молодежи может быть реализован, прежде всего, посредством повышения уровня трудовых доходов. Именно

стремление повысить свои доходы является основной причиной, по которой молодые люди трудятся на дополнительной работе либо заняты ее поиском. Результаты социологического опроса показали, что за последние 2-3 месяца, предшествующих опросу, постоянную дополнительную занятость имели 8,8 % (по основному месту работы или в другой организации), а нерегулярную (случайные заработки и приработки) – 20,5 % респондентов. Искали дополнительную работу 9,1 % молодых работников. Основным мотивом дополнительной занятости выступает необходимость повысить уровень своих доходов (83,8 % молодых респондентов).

Таким образом, социологический анализ специфики занятости молодых работников на белорусском рынке труда, показывает, что трудовая деятельность молодежи в целом характеризуется традиционностью. Более 80 % молодых работников трудятся на постоянной основе по найму, полный рабочий день (неделю). Несмотря на преобладание контрактной формы найма, большинство (более 70 %) молодых людей уверены в стабильности своей занятости у нынешнего нанимателя и не боятся безработицы. Кроме того, более 2/3 опрошенной молодежи считают, что в случае потери работы, им будет несложно найти другую равноценную работу. Если своей работой в целом молодые люди, в большинстве своем, довольны, то уровнем оплаты труда не удовлетворены 2/3 опрошенной молодежи, поэтому их трудовая мотивация характеризуется ярко выраженной ориентацией на получение достойного дохода, который является основным фактором трудовой деятельности, в т. ч. вторичной занятости (30 % молодежи имеют дополнительную работу).

Литература:

1. Карабчук Т.С. Непостоянная занятость: исходные представления и проблемы измерения в России // Экономическая социология . – 2010. – Т. 11. – № 5. – С. 123–150. – http://ecsoc.hse.ru/data/2010/11/29/1234589824/ecsoc_t11_n5.pdf.
2. Человеческое поведение. Экономический подход Human behavior. Economical approach: Пер. с англ. / Гэри С. Беккер; Пер. с англ. Р.И. Капелюшникова. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 671 с.
3. Государственная программа содействия занятости населения Республики Беларусь на 2013 год// Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=C21201211&p1=1>.
4. Состояние рынка труда // Министерство труда и социальной защиты населения. – <http://mintrud.gov.by/ru/sostojanie>.

5. Соколова Г.Н. Экономическая реальность в социальном измерении: экономические вызовы и социальные ответы / Г.Н. Соколова. – Минск: Беларус. навука, 2010. – С. 258-269.

Ткачук Н.В. (Ханты-Мансийск)

**Традиционные отрасли как форма трудоустройства молодежи из
числа коренных малочисленных народов Югры:
социологический аспект**

На территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (ХМАО-Югра) проживают 31483 чел. представителей коренных малочисленных народов Севера (КМНС) (ханты – 19068 чел.; манси – 10977 чел.; ненцы – 1438 чел.). Статистические данные: среди КМНС (ханты, манси, ненцы) по возрастным показателям и этническому составу преобладающее большинство молодежи составляют ханты (табл.1) [1].

Таблица 1

Возрастной состав коренных малочисленных народов Севера

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по возрастным группам на 2010 г.

в возрасте (количе- ство лет)	городское и сельское население, мужчины женщины			
	манси	ханты	ненцы	Всего
15-19	938	1968	150	3056
20-24	1215	2088	154	3457
25-29	1013	1789	134	2936
30-34	765	1384	109	2258
Всего	3166	7229	547	11707

Экономически активное население в округе в возрасте 15-29 лет составляет около 235,3 тыс. чел., это 4-е место среди субъектов Уральского Федерального округа [2].

На протяжении длительной истории северных этносов традиционный уклад жизни был тесно связан с природой и основными видами традиционного хозяйствования для коренных народов Севера остаются оленеводство, охота, рыболовство, сбор дикоросов. Современный уровень регионального законодательства, непосредственно регулирующий важнейшие направления деятельности устойчивого развития КМНС насчитывает более десяти законов с учетом национальных, социально-экономических, культурных и других особенностей коренных этносов. В области охраны территорий традиционного природопользования (ТТП), развития хозяйственных отраслей коренных народов действуют следующие нормативно-

правовые акты: Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 декабря 2001 г. № 85 – ОЗ «О традиционных видах деятельности коренных малочисленных народов Севера в Ханты-Мансийском автономном округе»; Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 5 мая 2003 г. № 29 – ОЗ «О поддержке органами государственной власти Югры организаций; осуществляющих традиционное хозяйствование и занимающихся промыслами КМНС»; Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 7 июля 2004 г. № 44 – ОЗ «О развитии северного оленеводства в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»; Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 декабря 2006 г. № 145 – ОЗ «О территориях традиционного природопользования коренных малочисленных народов Севера регионального значения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

Основополагающие принципы социально-экономической, этнокультурной стабильности коренных малочисленных народов выработаны в «Концепции устойчивого развития коренных малочисленных народов Севера Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», принятой Правительством региона в 2011 г. В концепции отмечено, что приоритетной задачей является необходимость создания условий для сохранения и дальнейшего социально-экономического и культурного развития этнических общностей, повышения уровня жизни коренного населения в автономном округе, увеличения занятости, сохранения традиционного образа жизни и пр. Финансовое обеспечение и механизмы реализации принимаемых мер определяет целевая программа «Социально-экономическое развитие коренных малочисленных народов Севера Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» в 2011-2013 годах и на период до 2015 года [3]. Проблемы социально-экономического развития, в том числе проблемы уровня жизни коренных малочисленных народов Югры выделены как ключевые в данных документах и дают исчерпывающее описание характера социально-экономических проблем КМНС.

Результаты опросов по изучению проблем социально-экономического развития и состояния традиционных промыслов коренных народов, показывают, что в местах компактного проживания КМНС сохраняется низкий уровень жизни малочисленных народов, низкая занятость среди молодежи; в некоторых районах округа существуют проблемы в области привлечения молодежи к развитию традиционного хозяйствования и пр. В рамках мониторинга «Социально-экономического развития и состояния традиционных промыслов коренных малочисленных народов Севера» научные сотрудники Обско-угорского института прикладных исследований и разработок (ОУИПИ и Р) посещают районы компактного проживания ханты, манси, ненцев, с целью проведения социологических опросов. В анкетных опросах учитываются параметры: возраст, место жительства, пол, род занятий, образование. Социально-экономический блок анкеты включает

тематические вопросы, среди которых: "Источники основных доходов КМНС?", "Какие проблемы нужно решать в первую очередь в вашем населенном пункте и районе?", "На что тратят КМНС основную часть доходов?", "Какими основными видами традиционной хозяйственной деятельности занимаются КМНС в настоящее время?" и пр. Так, например, по результатам социологического опроса, проведенного в 2008 г. на территории Березовского района, самого крупного по площади муниципального образования, где представителей КМНС проживает около 25% от общего числа населения, значительное большинство респондентов из числа КМНС (85,4%) и эксперты (83,3%) указали на проблему алкоголизма и пьянства, 78,5 % и 70,8 % экспертов указали на проблему организации рабочих мест. При повторном опросе в 2012 г. мы обратили внимание, что в данном районе острыми проблемами продолжают оставаться – алкоголизм и пьянство (88,7%), организация рабочих мест (71,7%). Отметим, что выбор вариантов на поставленный вопрос "Какие проблемы нужно решать в первую очередь в вашем населенном пункте и районе?" не ограничивается только двумя вариантами, по убывающей, респондентами отмечены такие проблемы как жилье, отсутствие рабочих мест, рост производства и пр.

Наименьшая численность КМНС округа насчитывается в Советском районе, по данным списочного состава населения КМНС в 2011 г. насчитывалась 131 семья, а молодежи в возрасте от 14 до 35 лет – представителей ханты, манси, ненцев среди данного числа составило 106 чел. (преобладающее большинство – манси). Градообразующими предприятиями в районе являются предприятия лесопромышленного комплекса, между тем из числа КМНС в данной отрасли на момент нашего опроса, занято было всего 3 человека.

По оценкам опрошенных молодых людей Советского района, занимающихся поиском работы, трудности в трудоустройстве заключаются в первую очередь из-за отсутствия опыта и стажа работы. Кроме того, из-за недобросовестности работодателей и собственной юридической безграмотности, молодым людям, начинающим трудовую деятельность, порой на деле приходится сталкиваться с нарушениями трудового законодательства и прав молодых работников, в основном работающих в сфере услуг у индивидуальных предпринимателей (автосервис, торговля).

Проблемы молодежи отражены в высказываниях студентов из числа КМНС, полученных в результате опроса, проведенного в 2010 г. Возрастной состав опрошенных был от 15 до 24 лет: "Нет работы, не у всех коренных малочисленных народов есть профессия, потому что занимались всегда промыслами. Образование для них было не главное", "Молодежи тяжело трудоустроиться, т.к. требуют стаж, опыт работы", "После окончания ВУЗа нет никакой гарантии в трудоустройстве. Трудности из-за отсутствия стажа, навыков работы, проблемы с жильем. Нужно иметь хорошие связи. Молодых специалистов нужно

распределять на работу", "Хотелось бы надеяться на государство, что трудоустройство выпускников – это важно", "Работу можно найти, но не всегда интересно то, что предлагают", "Представителей КМНС в первую очередь нужно трудоустраивать, т.к. среди коренных много безработных".

Тема безработицы и трудоузанности среди молодежи представителей малочисленных народов Югры особенно актуальна. Статьей 18 Закона от 30 апреля 2011 г. № 27- 03 «О реализации государственной молодежной политики в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» затронуты особенности воплощения в жизнь принимаемых мер в отношении молодежи коренных народов посредством целевых программ. Программой [4] определены меры по развитию традиционных отраслей хозяйствования (охота, рыболовство, сбор дикоросов, традиционные ремесла) и вовлечения молодежи в отрасль, как один из способов регулирования их занятости.

В ходе обсуждения вопроса экономического развития малых предприятий, национальных общин в округе, представителями региональных властей предложено делать упор и брать во внимание привлечение сил вузовской, студенческой аудитории для получения молодежью практических навыков и последующего трудоустройства в традиционных отраслях хозяйствования [5].

Добавим, что в условиях конкурентного рынка труда, такой подход в какой-то мере призван регулировать вопросы занятости молодежи из числа КМНС и уменьшить отток молодежи из сельской местности.

В продолжение темы о традиционном природопользовании приведем некоторые результаты социологического опроса 2012 г., проведенного нами среди коренного населения Нефтеюганского и Березовского районов Югры. Выборочную совокупность составили молодежь ханты, манси в возрасте между 20-35 лет. Молодым людям предлагалось ответить на следующие вопросы анкеты: Основной мотив занятий традиционными видами хозяйственной деятельности у представителей КМНС? Как Вы относитесь к созданию территорий традиционного природопользования (родовых угодий, общин) в местах проживания КМНС? Как Вы думаете, какую роль играют территории традиционного природопользования коренных народов Севера?

На последний вопрос предлагались следующие варианты ответов: "Это наиболее приемлемый вариант для развития традиционных отраслей"; "Это неприемлемый вариант для развития традиционных отраслей"; "Содействуют в некоторой степени сохранению экологической чистоты региона"; "Содействуют сохранению традиционной культуры коренных народов"; "Они никакой роли не играют". Значительным большинством респондентов были выбраны варианты: "Это наиболее приемлемый вариант для развития

традиционных отраслей" (73,6%), "Содействуют сохранению традиционной культуры коренных народов" (77,6%).

Задав вопрос "Как Вы относитесь к созданию территорий традиционного природопользования (родовых угодий, общин) в местах проживания КМНС?" мы получили следующие результаты по двум районам: "отрицательно" (4% и 18% соответственно), "равнодушно" (16 % и 11,1%); вариант "положительно" был выбран большинством респондентов (56,0% и 59,3%) (См. табл.2)

Таблица 2

Как Вы относитесь к созданию территорий традиционного природопользования (родовых угодий, общин) в местах проживания КМНС? (n*=52)

Варианты ответов	Нефтеюганский район		Березовский район	
	Число ответивших	% от числа опрошенных	Число ответивших	% от числа опрошенных
Положительно	14	56,0	16	59,3
Отрицательно	1	4,0	5	18,5
Равнодушно	4	16,0	3	11,1
Никак	5	20,0	2	7,4

**n- число респондентов*

В ходе проведения социологического опроса немаловажное значение имели беседы, интервью с респондентами, личные наблюдения. В настоящее время молодые люди, проживающие в отдаленных национальных поселениях Югры, занимаются в основном рыбалкой, редко охотой, но не организованно, т.к. пункты и система сбыта продукции налажены не во всех муниципальных образованиях. В оленеводческом хозяйстве, в силу своего практического опыта заняты в основном люди старшего поколения.

Анализ результатов социологического исследования показал, что мотивами заниматься традиционными видами хозяйства, по мнению молодежи, выступают "образ жизни коренных народов", "получение прибыли", "основной источник существования", "получение дополнительного дохода". В целом опираясь на полученные результаты данного социологического исследования сделать выводы обо всей молодежи, как не заинтересованной вопросами развития традиционного природопользования и не рассматривающей себя в традиционном хозяйствовании при нынешних условиях, было бы несправедливо, это субъективное мнение. Объективную точку зрения относительно молодежи и её роли в вопросах развития ТТП в последующих социологических опросах могут дать ответы экспертов – это представители старшего поколения, главы национальных общин и других людей, занятых в традиционных отраслях.

В заключение отметим, что Ханты-Мансийский автономный округ – Югра располагает законодательной базой, финансовыми ресурсами, для того чтобы повысить активность

молодых людей из числа КМНС в секторе традиционного хозяйствования. По мнению ряда авторов, перспектива решения проблем трудоустройства коренных малочисленных народов Севера, проживающих в Югре, и реализация возможности трудиться в привлекательных сферах деятельности, будет зависеть у коренного населения от успешности развития тех или иных отраслей хозяйства, количества и качества предлагаемых рабочих мест, профессиональной подготовки лиц, желающих занять эти места [5]. Традиционная экономика является основной материальной базой развития северных этносов, она сохраняет национальную культуру, повышает реальный доход. Увеличение рабочих мест в традиционном секторе будет происходить в результате экстенсивного, связанного с ростом добычи и заготовки, и интенсивного за счет модернизации и создания новых мини – предприятий [6].

Подобные теоретические подходы могут послужить действиям на практике посредством разработки проектов. В качестве примера приведем пилотный проект "Развитие традиционных отраслей хозяйствования в сельском поселении Полноват Белоярского района Ханты-Мансийского автономного округа – Югры", в котором автор отмечает актуальность "создания рабочих мест на территориях сельских поселений, закрепления специалистов из числа сельского населения и КМНС в местах традиционного проживания..." [6].

Литература:

1. Таблица составлена на основании итогов переписи населения Российской Федерации 2010 года. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс].
http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm (дата обращения 04.03.2013)
2. Молодежь в России. 2010: Стат.сб. /ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ "Статистика России". 2010. – 166 с. [Электронный ресурс]. <http://www.qks.ru> (дата обращения 03.05.2012)
3. Молодежь в России. 2010: Стат.сб. /ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ "Статистика России". 2010. – 166 с. [Электронный ресурс]. <http://www.qks.ru> (дата обращения 03.05.2012)
4. Целевая программа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры "Социально-экономическое развитие коренных малочисленных народов Севера Ханты-Мансийского автономного округа – Югры" на 2011-2013 годы и на период до 2015 года / Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа от 19 октября 2010 г. № 266-п [Электронный ресурс]. URL:[htt://ugrales.ru/index.php](http://ugrales.ru/index.php) (дата обращения 03.06.2013)

5. Официальный веб-сайт органов государственной власти.
<http://www2.admhmao.ru/governor/new/2011/june/29.htm>
6. Логинов В.Г. Региональные особенности социально-экономического развития коренных этносов и традиционных отраслей. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2011. С.191, 192.
7. Куриков В.М. Перспективы развития традиционных отраслей хозяйствования на территориях сельских поселений Югры // Вестник угроведения – 2012. – № 4(11). – С.153.

Толубаева Л.Т. (Пенза)

Труд в системе ценностей студенческой молодежи¹

В истории развития человечества постоянно происходит процесс смены общественных и личностных ценностей. В период равномерной эволюции человеческого сообщества этот процесс протекает медленно; в период революционной ломки традиционных устоев изменения ценностных предпочтений становятся радикальными. Социальное развитие современной России все более подтверждает многомерность происходящих общественных процессов, которые существенно меняют положение человека в обществе в целом и в различных его подсистемах. Среди тенденций общественного развития сегодня особое значение приобретает формирование универсальной структуры ценностей россиян, ориентированной на рыночные принципы, меняются и механизмы организации экономического производства, провозглашенные права и свободы.

События 90-х годов XX в. оказали значительное влияние на изменение структуры ценностей в российском обществе. Можно выделить ряд основных факторов, которые способствовали этим изменениям; – это: расширение новых экономических отношений, плюрализм форм собственности; создание предпосылок для творческой самореализации личности; появление различных общественных объединений; формирование системы местного самоуправления; развитие независимых средств массовой коммуникации и др. Результаты проводимых в последние годы социологических исследований ценностных ориентаций в российском обществе позволяют выявить такие приоритеты граждан, как семья, работа, друзья, знакомые, свободное время и т. д. Вместе с тем, социально-

¹ Статья выполнена в рамках гранта РГНФ «Динамика ценностей и ориентаций студенческой молодежи Приволжского федерального округа в условиях социокультурной модернизации России», проект № 12-03-00116

экономическая ситуация современной России повышает значение трудовой деятельности для россиян как ценности, которая является основным источником материального благополучия и возможности реализации собственных интересов. В связи с этим возрастает необходимость исследования жизненных приоритетов россиян, их отношения к происходящим в обществе изменениям.

Важнейшую роль в преобразованиях общественной жизни любого общества играет молодежь, в связи с чем изучение ценностей и ценностных ориентаций молодого поколения, в частности, студенческой молодежи, заслуживает особого внимания. Значимость позиции молодежи трудно переоценить, так как она представляет собой одну социально-демографическую группу общества, которая выделяется на основе возрастных характеристик, особенностей социального положения, специфических психологических и культурных свойств, обусловленных уровнем социально-экономического, культурного развития, а также особенностями социализации в обществе. Молодежь является своего рода индикатором в отношении изменений, происходящих в ценностной системе россиян. По мнению российских исследователей, именно молодые люди, юноши и девушки в возрасте до 25 лет, являются поколением, которое практически свободно от ностальгии по советскому прошлому [1].

Особое место в перспективе развития общества занимает студенческая молодежь. Ей присущ социальный оптимизм, положительное восприятие перемен, достаточно высокая степень удовлетворенности своей жизнью и ее позитивные оценки [2]. Для студенческой молодежи характерна высокая мобильность, функциональная подвижность, более гибкие адаптационные стратегии, а также быстрые реакции в отношении перемен, происходящих в современной России. [3, с. 256-271; 4, с.37]. Вместе с тем, присутствует и специфика ценностей студенчества, которая состоит в незавершенности формирования ценностной системы, так как ее социально-экономическое, социально-политическое положение, духовный мир, система ценностных ориентаций находятся на стадии становления [5].

В советском прошлом имела место высокая занятость населения, в том числе и среди молодежи. В условиях плановой экономики, жесткого регулирования трудовых отношений необходимо было уже на ранних этапах жизни принимать решение о будущей профессии, не опасаясь конкуренции и безработицы. В обязательном плане на студенческую молодежь распространялось централизованное планирование распределения по окончании обучения в вузе по отраслям производства и в духовной сфере. В связи с этим были ограничены возможности молодых специалистов на перемену места работы и переучивание. Кроме того, оплата труда жестко централизованно регулировалась, и можно было рассчитывать только на

материальное вознаграждение за труд на уравнилельных принципах, частично различавшихся по районным, отраслевым и другим коэффициентам и надбавкам.

В условиях современной России государство утратило статус работодателя-монополиста; законодательно установлены трудовые отношения, в большей части регулируемые на основе конкуренции и, как следствие, в нашей стране возникло такое экономическое явление как безработица. В этих условиях молодые люди лично отвечают за обеспечение себя работой, используя возможность выбора различных альтернатив: учитывая спрос на рынке труда, вынуждены предлагать свои знания, умения, навыки, приобретенные в процессе получения профессии, участвуя в конкурентной «борьбе» за лучшие рабочие места. Кроме того, в современных условиях трудовая деятельность утратила обязательный характер.

С целью изучения ценностных ориентаций студенческой молодежи, в частности, ее отношения к труду, в период 2012 – 2013 г. научным коллективом в рамках гранта РГНФ было проведено социологическое исследование среди студентов Поволжья, в городах: Пенза, Уфа, Казань, Саранск. Всего было опрошено 1042 респондента; из них: 292 студента вузов г. Пензы, 346 – г. Уфы, 200 – г. Казани, 204 студента вузов г. Саранска. Характерно, что сегодня для студентов высокими по значимости оказались такие ценности, как семья (67%), хорошее образование (40%), престижная и интересная работа (39% и 40% соответственно), материальный достаток (34%), хорошее здоровье (31%). Особое место в системе ценностей студенческой молодежи занимают трудовые ценности.

По данным проведенного исследования среди студенческой молодежи было выявлено, что велика доля респондентов (86,5%) которые считают, что труд дает возможности для развития и самореализации личности – таблица 1.

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос: «Оцените общую значимость труда лично для Вас» (в процентах; n=1042)¹

№ п/п	Варианты ответов	В %
1	Труд – это бремя, связанное с удовлетво-рением насущных потребностей	17,6
2	Труд дает возможности для развития и самореализации личности	86,5
3	Труд это обязанность человека перед обществом	12,2
4	Имея достаточно средств существова-ния, я бы все равно работал(а)	35,1
5	Трудолюбивому человеку сегодня легко найти хорошую работу	22,9

¹ Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому сумма ответов больше 100 %.

Важность работы для студентов не только как источника материального благополучия подтверждают ответы более трети (35,1%) опрошенных, а 22,9% респондентов связывают такое качество человека как трудолюбие с возможностью легко найти хорошую работу. В то же время 17,6% студентов воспринимают труд как бремя, без которого невозможно удовлетворение насущных потребностей. По данным исследования выявлена тенденция к девальвации трудовых ценностей, связанных со служением обществу, государству. Только 12,2% считают, что труд это обязанность человека перед обществом. Сравнивая эти показания, можно сказать, что в целом студенческая молодежь рассматривает трудовую деятельность, как важнейший аспект в жизни любого человека, а, следовательно, и в своей. В связи с этим представляет интерес выяснение, насколько важное место в жизни занимает у студентов работа по сравнению с другими ценностями (таблица 2).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «Что для Вас лично наиболее важное в жизни» (в процентах, n=1042)¹

	Всего	Поселок, село	Малый гор	Боли средний город	Крупный город	Муж.	Жен.	Первый курс	второй курс	третий курс	четвёртый курс	пятый курс	Социально-гуманитарный	Технический	Естест.-научный
Удел. Вес в выборке	100	20	26	36	18	52	48	18	24	32	18	8	72	23	5
1. Получить хорошее образование	40	52	42	30	48	40	40	49	34	36	44	45	40	32	75
2. Иметь интересную работу	39	39	43	38	36	36	42	44	25	43	42	48	39	35	50
3. Получить престижную работу	40	38	40	41	45	37	43	35	46	35	40	58	39	35	75
4. Достичь материальног о достатка	34	37	35	26	47	37	31	22	41	32	42	33	35	36	13

Как видно из представленной таблицы 2, на фоне перечисленных ценностей студенты высоко ценят для себя возможность иметь интересную работу (39% респондентов от общего числа опрошенных). Восприятие интересной работы как ценности в зависимости от места проживания студентов до поступления в вуз не очень отличается от их представлений уже в

¹ Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому сумма ответов больше 100 %.

период обучения. Стремление иметь интересную работу несколько различается у юношей и девушек (36% и 42% соответственно). Прослеживается тенденция к более высокой значимости интересной работы у студентов первого и пятого курсов. Значительно колеблются ответы студентов социально-гуманитарных, технических и естественнонаучных специальностей. При этом значимость получения хорошего образования занимает достаточно высокие позиции (40% от общего числа опрошенных). При ответе на вопрос: «Насколько Вы согласны или не согласны с утверждением, что... для современной жизни самое важное – образование и обучение» 52% респондентов ответили «согласны», 38% не согласились с этим утверждением, 10% респондентов затруднились ответить на этот вопрос.

В условиях современной России, когда конкуренция на рынке труда и возможная безработица как неизбежный элемент ситуации выбора конкретного места работы достаточно укоренились в молодежном сознании, для студентов важным моментом является не только возможность иметь интересную работу, но и получить престижную работу. Это подтверждают 40% респондентов от общего числа опрошенных. Вместе с тем студенты вполне адекватно относятся к тому, что необходимо для получения хорошей работы (таблица 3). Больше половины респондентов (69%) убеждены, что для получения хорошей работы необходимо иметь высокую квалификацию, также указали, что для получения хорошей работы необходимы: готовность трудиться (36%), дисциплинированность (33%), инициативность (27%). Вместе с тем среди студенческой среды присутствует убеждение и в том, что для получения хорошей работы необходимо иметь нужные связи. Так думают больше половины опрошенных студентов (55%), а 13% респондентов придают большое значение умению ладить с начальством. Характерно, что процент считающих, что для получения хорошей работы необходимы нужные связи, резко увеличиваются к пятому курсу: если среди первокурсников для получения хорошей работы указали на необходимость нужных связей 48% опрошенных, то на пятом курсе этот показатель назвали уже 75% респондентов. Невысокий показатель значимости специальности для получения хорошей работы (20%); по всей вероятности это связано с некоторым разочарованием избранной для себя специальности.

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Что в первую очередь помогает получить хорошую работу» (в процентах, n=1042)¹

		Поселок, село	Малый город	Большой и средний город	Крупный город	Муж.	Жен.	первый курс	второй курс	третий курс	четвёртый курс	пятый курс	Социально гуманитарный	Технический	Естест.-научный
Удел. вес в выборке	10	20	26	36	18	52	48	18	24	32	18	8	72	23	5
1. наличие высокой квалификации	69	62	62	72	78	70	67	72	54	78	60	80	73	58	63
2. нужные связи	55	65	58	47	56	56	53	48	47	55	61	75	58	46	50
3. готовность трудиться	36	32	36	38	38	38	34	36	17	43	44	50	38	27	50
4. инициативность	27	27	25	25	31	20	33	25	32	17	28	48	25	32	25
5. специальность	20	18	28	21	8	17	23	17	30	19	17	5	19	21	13
6. умение ладить с начальством	13	14	11	11	18	13	13	9	21	9	15	8	12	14	13
7. дисциплинированность	33	27	34	26	45	32	33	47	42	21	31	23	33	28	50

Результаты исследований позволяют проанализировать не только отношение студенческой молодежи к труду, к работе, но и ее представление о независимости, инициативности, предприимчивости, индивидуальности (таблица 4). Естественно, что среди ценностей наиболее значимыми является жизнь человека (50%), но вместе с тем достаточно высоко студенты оценивают свободу (32%), инициативность, предприимчивость (30%), независимость, индивидуальность (26%). Такие оценки дают возможность предположить, что для студенческой молодежи не чуждо положительное отношение в будущей своей жизни к организации собственного дела. Стремление к свободе, независимости, индивидуальности вполне логично выливается в желание самостоятельно распоряжаться своим «экономическим будущим» на основе более высокого материального положения.

¹ Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому сумма ответов больше 100 %.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос: «Какие из представленных ниже ценностей наиболее значимы лично для Вас» (в процентах, n=1042)¹

		Поселок, село	Малый город	Большой и средний город	Крупный город	Муж.	Жен.	с трудом	первый курс	второй курс	третий курс	четвёртый курс	пятый курс	Социально-гуманитарный	Технический	Естест.-научный
Удел. вес в выборке	100	20	26	36	18	52	48	10	18	24	32	18	8	72	23	5
1. Жизнь человека	50	62	52	41	59	43	58	62	56	35	52	53	69	55	38	38
2. Свобода	32	34	42	23	36	32	32	69	26	30	30	32	59	34	25	38
3. Инициативность, предприимчивость	30	33	37	25	29	30	29	67	26	28	29	29	51	28	31	50
4. Независимость, индивидуальность	26	23	33	24	22	25	28	29	22	27	20	43	26	26	28	25

Существенным моментом становится отношение студенческой молодежи к возможности организовать свой собственный бизнес. Предпочтения молодежи в сфере работы изменились: молодежь стала чаще рассчитывать на создание собственного бизнеса. Данные проведенного исследования среди студентов согласуются с результатами общероссийских исследований: более половины респондентов хотели бы создать свой бизнес при наличии такой возможности. Таким образом, среди ценностных предпочтений студенческой молодежи, труд как ценность занимает достаточно высокое положение. Для сегодняшней студенческой молодежи характерно то, что ее социальные ориентации, личные планы тесно связаны с привлекательностью определенных занятий и статусов и, как правило, она при своей самореализации в значительной части руководствуется этими субъективными намерениями.

Литература:

1. Горшков, М. К. Молодежь России: социологический портрет / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги. – М.: ЦСПиМ, 2010.
2. Кошарная Г.Б., Толубаева Л.Т. , Дробижина Л.М. , Влияние социокультурной модернизации в современной России на ценности и ориентации студенческой молодежи, Изд-во ПГУ, Пенза, 2012
3. Семенова В.В. Дифференциация и консолидация поколений//Россия: трансформирующееся общество / Под ред. Ядова В.А. М.: «КАНОН-пресс-Ц», 2001

¹ Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому сумма ответов больше 100 %.

4. Ядова М. Российское поколение икс: «модернисты» и «традиционалисты» (опыт пилотажного исследования) // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований.- 2008. – № 3
5. Беяева, Л. А. Динамика базовых ценностей населения постсоветской России // Диалог культур в глобализирующемся мире: мировоззренческие аспекты. М., Наука, 2005.

Фёдоров А. В., Шаров А. Н.

(Санкт-Петербург)

**Актуальные проблемы высшего профессионального образования
петербургских инвалидов**

По данным Всемирной организации здравоохранения в мире отмечается устойчивая тенденция роста числа людей с ограниченными возможностями жизнедеятельности, именуемых у нас инвалидами. Сегодня их доля в человеческой популяции уже превысила десятипроцентный рубеж. Эту проблему современное общество порождает естественным ходом своего развития. На наш взгляд, здесь можно отметить несколько основных причин, среди которых наиболее значимыми представляются:

- глобальный экологический кризис, вызванный техногенным воздействием на природу;
- высокий уровень хронических, врождённых и генетических заболеваний родителей, накопление в человеческой популяции многочисленных различных негативных наследственных отклонений, патологии перинатального (внутриутробного) периода;
- рост бытового, дорожно-транспортного и производственного травматизма, увечий, полученных в военных конфликтах;
- нищенские условия существования, пищевой дефицит, психологические стрессы населения;
- увеличение масштабов девиантного поведения (массовый алкоголизм, наркомания, насилие над личностью);
- низкий уровень развития здравоохранения в одних странах, равно как и его успехи и достижения в других, также приводят по понятным причинам к росту количества людей с ослабленным здоровьем.

Указанные негативные процессы, к сожалению, не миновали как Россию в целом, так и Санкт-Петербург. В период с 1990-го по 2005 годы число инвалидов в стране утроилось. К середине 2012 года в современной России проживали уже более 13 млн. инвалидов, а их доля в населении страны составляла примерно 9%, в том числе более 500 тыс. детей-инвалидов в возрасте до 18 лет. Не вызвала оптимизма и демографическая ситуация, сложившаяся в конце девяностых – начале двухтысячных годов в северной столице. В Петербурге общее количество населения ежегодно снижалось в среднем на 0,5%, а число инвалидов возрастало на 3-4 %. За пятнадцатилетний период реформ с 1991-го по 2006-ой годы включительно количество горожан со стойким расстройством здоровья увеличилось в 5 раз (!): со 144 до 734 тыс. человек. Доля инвалидов в населении города выросла с 2,9% до 15,6% (рост в 5,4 раза!). За то же время число детей-инвалидов увеличилось в 4,6 раза: с 3465 до 16000 человек. В 2007 – 2011 годах ситуация несколько стабилизировалась. На 1-ое января 2012 года в Санкт-Петербурге проживало 753,4 тыс. инвалидов. Из них 626,0 тыс. чел. (83,1%) составляли граждане пенсионного возраста, 113,6 тыс. чел. (15,1%) – люди активного трудоспособного возраста и 13,8 тыс. чел. (1,8%) – дети-инвалиды, что составляло уже более 15% (!) от общей численности жителей города. Такие тревожные данные приводит городской информационно-расчётный центр.

Очевидно, что социальная группа молодых инвалидов-петербуржцев и детей-инвалидов становится все более многочисленной, порождая массу социально-экономических, правовых, медицинских, педагогических, морально-этических и нравственных проблем. Полагаем, что недоучет процесса инвалидизации общества (роста числа инвалидов), его экономических и социальных последствий недопустим. Если не принять необходимых действенных мер, уже в ближайшем будущем он неизбежно ляжет тяжким бременем на экономику региона и государства. Выход видится нам в определении путей максимальной интеграции, включенности людей с ограниченными возможностями жизнедеятельности в нормальную повседневную жизнь социума. Следовательно, встает неотложная задача по их социальной защите и реабилитации.

Ещё в 2008 году Российская Федерация подписала Конвенцию ООН «О правах инвалидов», **переводящую человека с ограниченными возможностями из объекта заботы в субъект права. Современная Россия, как и большинство стран Европы и мира, делает ставку на активные формы и методы реабилитации, максимально возможную интеграцию инвалидов в нормальную общественную жизнь. Согласно этому документу, «инвалиды имеют право на... образование, ремесленную профессиональную подготовку и восстановление трудоспособности, на помощь, консультации, на услуги по трудоустройству..., которые позволят им максимально проявить свои возможности и**

способности и ускорят процесс их социальной интеграции и реинтеграции» [1, статья 6]. В апреле 2012 года Государственная Дума РФ ратифицировала Конвенцию «О правах инвалидов», приняв её как руководство к действию. По заявлению правительства РФ, ратификация конвенции требует безотлагательного перехода всех органов власти к активным действиям по комплексной интеграции инвалидов в общество, выявлению и пресечению дискриминации в отношении данной категории граждан. Гуманитарно-антропологический подход в совершенствовании системы социальной защиты населения России максимально ориентирован на решение этой благородной задачи.

Известно, что молодёжь – социально-возрастная группа, находящаяся в процессе социального и профессионального становления – социализации. Органы государственной власти России как страны в целом, так и государственные и общественные институты каждого конкретного региона призваны обеспечить создание оптимальных социально-экономических, правовых, культурно-нравственных и духовных условий и предпосылок для успешного становления личности молодого человека, реализации его интеллектуального, образовательного, производственного, научного или творческого потенциала. Основным результатом данного объективного процесса, отражающим уровень социальной зрелости подрастающего поколения, является достижение им экономической самостоятельности (получения необходимых средств для жизни) посредством общего школьного и профессионального обучения и возможности участия в дальнейшем в трудовой деятельности. Такова, на наш взгляд, общая основная задача по эффективной интеграции молодёжи в процесс воспроизводства общества.

Говоря о юных горожанах с ограниченными возможностями жизнедеятельности, **молодых инвалидах с сохранным интеллектом**, для обеспечения их права быть равными среди равных при вступлении в самостоятельную жизнь необходимо добиваться безусловной реализации той же общей цели – экономической независимости. Разумеется, её достижение возможно только при учёте специфических особенностей, интересов, потребностей и возможностей данной социальной группы. Выяснению этой специфики, а также возможностей социума и были посвящены наши социологические исследования. В 2000-ном и 2010 годах по авторской оригинальной анкете были опрошены соответственно 100 и 147 респондентов-школьников с проблемами здоровья. В 2011 году выборка состояла из 110 молодых петербургских инвалидов, проходящих профессиональное обучение. В 2012 году были опрошены 134 работающих горожан с ограниченными возможностями.

В ходе проведённого нами исследования выяснялись вопросы профессионального выбора респондентов. Согласно полученным при опросе данным более чем у половины старшеклассников-инвалидов (56,1%) есть интересующие их профессии или специальности.

Пока не думали о будущей работе 41,9%; из них, и только 2% считают себя полностью нетрудоспособными. Поиск дела, которое по душе и соответствует возможностям и способностям молодых людей, для многих юношей и девушек является трудно разрешимой проблемой. По понятным причинам, наибольшие трудности с профессиональным самоопределением возникают именно у молодых горожан с ослабленным здоровьем. Нецивилизованный российский рынок предоставляет им слишком мало шансов для обретения экономической самостоятельности. **В современной России работает лишь каждый пятый инвалид трудоспособного возраста.** С другой стороны, постсоветское капиталистическое государство не способно сегодня и в обозримом будущем обеспечить молодым инвалидам безбедный достойный уровень жизни.

Кроме чисто экономического (получение средств для жизни), данный аспект имеет ещё и социально-нравственный характер. Способность и возможность трудиться является основной отличительной чертой любого человека. Вытеснение инвалидов из процесса созидательного труда, даже под флагом «заботы» о них, на наш взгляд, является аморальным. Реальная интеграция инвалидов в общественную жизнь, наиболее полная социальная реабилитация, будут эффективны и действенны только на основе привлечения последних к посильной трудовой деятельности в соответствии с физическими и интеллектуальными возможностями и медицинскими показаниями. При этом нельзя ограничивать им возможность обучения в техникумах, колледжах и вузах и отрицать возможность участия особенных людей с ослабленным здоровьем в трудовой деятельности, основанной на глубоких разносторонних знаниях, в духовном производстве – производстве человека (в сферах образования, науки, культуры и искусства).

В теории, чисто законодательно, согласно действующему федеральному закону «Об образовании», молодёжь, имеющая первую или вторую группы инвалидности и рекомендации для обучения в определенном вузе от медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК), вправе рассчитывать на внеконкурсный приём. Зачисление на бюджетные места (бесплатная форма обучения) – по результатам ЕГЭ (или, по желанию инвалида, после успешной сдачи вступительных экзаменов в традиционной форме). Студентам из числа инвалидов, обучающихся в среднем или высшем профессиональном государственном или муниципальном учебном заведении, в обязательном порядке начисляется стипендия. Нуждаемость таких лиц в дополнительной поддержке должна также учитываться профсоюзным комитетом студентов при выделении им материальной или иной помощи.

Высшее профессиональное образование инвалидов. На наш взгляд, в современных условиях развития общества нельзя отрицать или запрещать участие молодых людей с

ограниченными физическими возможностями в духовном творческом производстве, в производстве высокообразованного интеллектуального гражданина 21-го века (сферы образования, науки, культуры и искусства). Без их участия обществом будет безвозвратно утеряна частица таланта, жизненной преобразующей силы значительной части человеческого потенциала нашей страны. Однако сегодня отрасли интеллектуального труда, специалистов для которых готовят ВУЗы России, доступны для инвалидов во многом лишь теоретически. Группы профессий, требующих высшего образования, не включены в систему профориентации инвалидов. Находящиеся в сложном экономическом положении университеты и институты, не желая брать на себя дополнительные хлопоты и траты по адаптации учебного процесса и инфраструктуры учебных зданий к возможностям особенных студентов, в большинстве отказывают им в приёме «по состоянию здоровья». Между тем, молодые обучаемые петербуржцы с физическими ограничениями развития проявляют значительный интерес к получению высшего образования.

Отметим, что нас не может не радовать факт наличия профессиональных планов у большинства учащихся-старшеклассников коррекционных школ и школ-интернатов. «...Изучение профессиональных планов молодёжи является важной исследовательской задачей. Теоретический её аспект состоит в изучении существующих ориентаций на работу или учёбу, предпочтений тех или иных профессий, ясности и выраженности этих планов, мотивов выбора профессий и других моментов. Всё общество заинтересовано в том, чтобы таковые планы у молодёжи были, чтобы они были обдуманнными... Чем большее число молодых людей успешно выберет профессию, тем легче в дальнейшем будет им самим, тем меньшие издержки в будущем понесёт общество на расходы, связанные с образованием» [2, с. 100].

Какие же группы профессий (специальностей) больше всего привлекают юношей и девушек с ограниченными физическими возможностями? Для ответа на вопрос в общем виде обратимся к материалам таблицы 1. Очевидно, что значительная часть наших респондентов-школьников видят себя в качестве служащих с высшим образованием (43,9% – в большинстве, юноши, а также старшеклассники выпускных классов). Этот спектр весьма разнообразен. В целом же следует отметить преобладание гуманитарных интересов над техническими. Наиболее популярными оказались профессии экономиста, бухгалтера, менеджера, юриста-правоведа, переводчика, психолога, социолога. Это те направления трудовой деятельности, где можно избежать повышенной физической (мускульной) нагрузки и достигнуть вершин профессионального мастерства, реализуя умственно-интеллектуальные возможности, потенциал накопленных знаний. Такая работа не требует применения сложной громоздкой системы машин. Её основное содержание определяют анализ соответствующих

специализации литературных и документальных источников, диалог с человеком и компьютером, что позволяет в некоторых случаях применение надомной формы труда. Последнее замечание особенно важно. Ведь значительная часть наших респондентов-школьников (27,7%), – инвалиды-опорники и молодёжь с нарушением функции зрения, которые испытывают затруднения при самостоятельном выходе из дома (квартиры) или не могут это сделать совсем.

Таблица 1

Группы профессий, привлекающих инвалидов

(в % к числу ответивших)

Группы профессий или специальностей	Школьники-инвалиды (их интересуют данные профессии)		Инвалиды, проходящие проф. обучение (обучаются по профессиям)		Работающие инвалиды (они работают по профессиям)	
	2010 год		2011 год		2012 год	
	% ответивших	Ранг востребованности	% ответивших	Ранг востребованности	% ответивших	Ранг востребованности
Рабочие специальности	8,5	4	46,4	1	81,3	1
Служащие без высшего образ.	45,1	1	41,8	2	12,0	2
Служащие с высшим образ.	43,9	2	11,8	3	6,0	3
Профессии раб. науки и высш. шк., творческие специальности	11,0	3	-	4	0,7	4

Из инженерно-технических специальностей указывались только профессии оператора ЭВМ, математика-программиста и инженера-электронщика. Они, полагаем, устраивают респондентов по тем же отмеченным выше причинам. Очевидно, из-за больших трудозатрат и высокой интенсивности интеллектуального труда оказались мало востребованы в среде подростков-инвалидов профессии творческих работников, а также работников науки и высшей школы (11,0%).

Однако, по материалам нашего опроса 2011 года, профессиональную подготовку в ВУЗах Петербурга проходили всего 11,8% ответивших на вопрос молодых респондентов (см. табл. 1). Вузовское обучение инвалидов, к сожалению, носит ограниченный штучный характер. Чтобы обеспечить реальную доступность высшей школы для горожан с физическими недостатками, способными самостоятельно или с помощью родственников и друзей посещать учебные аудитории, на наш взгляд, необходимо:

- в соответствии со средним несколько сниженным уровнем общеобразовательных знаний (относительно не имеющих проблем со здоровьем сверстников), предусмотреть для них открытие в государственных университетах Санкт-Петербурга специальных годичных межфакультетских очных подготовительных отделений (курсов) по гуманитарным специальностям и направлениям знаний: экономике, праву, языкознанию, психологии, социологии, истории и др. При организации подобных отделений предлагаем использовать положительный опыт существовавших ранее подготовительных отделений для молодёжи из рабочей среды. Финансирование проекта возможно предусмотреть за счёт реализации действующих Федеральной и городской программ помощи инвалидам «Доступная среда» на 2012 – 2015 годы;

- уточнить перечень медицинских противопоказаний (болезней), являющихся препятствием для поступления на ту или иную специальность (факультет) конкретного ВУЗа в сторону разумного сокращения и опубликовать его в Интернете и в городских средствах массовой информации;

- на факультетах, где будут обучаться инвалиды, предусмотреть возможность организации отдельных студенческих групп с учётом особенностей различных категорий инвалидов (опорников, слабослышащих и слабовидящих). Шире применять на практике инклюзивную (совместную) со здоровыми сверстниками форму обучения. В общих группах ввести для них гибкий график посещения занятий и сдачи зачётов и экзаменов. Большой акцент в обучении, где это возможно, перенести на самостоятельную работу с книгой и компьютером. При обучении слабослышащих горожан, шире использовать сурдоперевод.

Высшее дистанционное обучение инвалидов. Если очное высшее образование для большинства инвалидов практически недоступно, тогда дистанционная форма обучения может стать для них настоящим «спасательным кругом». Дистанционное обучение в первом приближении включает в себя комплекс образовательных услуг, предоставляемых детям-инвалидам и молодёжи с ослабленным здоровьем с помощью специализированной информационно-образовательной среды, базирующейся на средствах обмена учебной информацией на расстоянии с применением современных компьютерных технологий. Наш опрос показал высокую оснащённость компьютерами петербуржцев-школьников с ограничением функций жизнедеятельности. На момент проведения опроса в 2010 году компьютер имели 89,2% респондентов (по материалам наших исследований в начале 2000-ных годов этот показатель не превышал и 25 – 30%, а 55,0% семей учащихся-инвалидов тогда были вынуждены отказаться от приобретения компьютера по причине его высокой цены). Рассчитывают на покупку в ближайшее время – 6,1%. Те, кто ответили о невозможности покупки компьютера из-за высокой цены и кому компьютер просто не

нужен, оказались сегодня в явном меньшинстве – за пределом величины статистической погрешности.

Регулярно пользуются компьютером в учёбе и повседневной жизни 47,3% школьников. Работают в сети Интернет, пользуются электронной почтой и факсом – 31,1%. И 41,9% используют компьютер в сфере досуга как партнёра для игр. Также компьютерно-грамотными являются профессионально обучающиеся и работающие молодые инвалиды. Когда идёт речь об особенных молодых горожанах, эти показатели следует признать достаточно высокими. Ведь за каждым из них стоит большой повседневный труд педагогов, всесторонняя помощь и участие родителей и родственников инвалидов! Приведённые цифры компьютерной оснащённости и грамотности молодых петербуржцев с ограниченными физическими возможностями свидетельствуют об их реальной готовности к участию в различных программах дистанционного обучения.

Дистанционное обучение (ДО) – это целенаправленный процесс интерактивного взаимодействия педагогов и обучающихся, инвариантный (индифферентный) к их расположению в пространстве и времени, который осуществляется с использованием сети Интернет и современных компьютерных и информационных технологий.

Образовательные услуги предлагаемой к внедрению системы ДО в первую очередь ориентированы на подростков и молодежь с нарушением двигательных функций. Исходя из ведущего ограничения жизнедеятельности, сложности при передвижении (ходьбе), они испытывают определённые затруднения при посещении образовательных учреждений или не способны совсем выходить за пределы своего дома (квартиры). И тогда школа, а затем и университет (ВУЗ) сами придут в дом инвалида.

Также ДО может представлять интерес и для других маломобильных или малокоммуникабельных категорий инвалидов, например, молодёжи с нарушением функций слуха и речи. Наше исследование показало определённую заинтересованность респондентов-школьников в ДО по программам высшей школы: 15,0% ответивших на вопрос анкеты (юноши почти в 2 раза чаще, чем девушки) готовы получать гуманитарные знания; 9,3% – хотели бы изучить инженерно-технические и естественнонаучные специальности. Отметим, что в 2000-м году таковых было значительно больше (соответственно, 46,9% и 17,7%). Полагаем, плохо знакомя с компьютером молодёжь в недалёком прошлом просто идеализировала свои возможности, в настоящее время они оценивают свои возможности более реалистично.

Для осуществления дистанционного обучения необходимо мультимедийное оборудование (компьютер, принтер, сканер, веб-камера и т.д.), с помощью которого будет поддерживаться через Интернет связь обучаемого с центром дистанционного обучения.

Лекционный материал излагается студентам посредством веб-камеры, стоящей непосредственно в учебной аудитории. Иногда университет может предоставить и текстовые лекции. Большинство ВУЗов имеют свою электронную библиотеку с набором необходимой учебной и научной литературы. В ходе учебного процесса происходит как общение преподавателя со студентом в режиме онлайн, так и выполнение обучаемым заданий, присланных ему в электронном виде, с последующей отправкой результатов в центр дистанционного обучения конкретного ВУЗа. Практикуется получение ответов преподавателя на возникающие в процессе обучения вопросы по электронной почте. Дистанционно проводятся даже некоторые контрольные работы, зачёты и экзамены.

Определённых успехов достигли университеты и институты на пути ДО слабослышащих и глухих студентов. Лекции предлагаются им в печатном виде, а доступ к электронной библиотеке облегчает понимание изучаемого материала. Инвалидам по зрению, напротив, очень трудно найти ВУЗы с подготовленными специалистами и особыми компьютерами и компьютерными программами. Здесь решение проблемы ещё впереди.

До 2003 года ВУЗы, практикующие образование через Интернет, не имели права выдавать «виртуальным студентам» дипломы государственного образца. Ситуация изменилась после принятия Минобразования РФ «Порядка применения дистанционных образовательных технологий». Этот документ даёт право всем учащимся, в том числе и студентам России, использовать новейшие технологии для получения образования на расстоянии, не посещая учебные заведения. С той поры дистанционникам выдаются настоящие бумажные, как у всех, дипломы и свидетельства об образовании. Правда, всё в том же 2003 году, Минобразования РФ установило обязательную отметку на корочке документа: «Образование получено посредством дистанционных технологий», но, впрочем, это никак не уменьшает его ценность.

«Популярность дистанционного образования растёт и среди учебных заведений. Сейчас в России насчитывается больше 20 вузов и несколько десятков образовательных центров, которые предлагают клиентам получить диплом в режиме онлайн. Студент заводит персональную страницу в Интернете, пользуется электронными учебниками, видеолекциями, общается с сокурсниками и наставниками с помощью закрытых чатов и форумов. Посещение университета ограничивается сдачей госэкзамена и защитой диплома (подчёркнуто нами – авторы)»[3]. В Петербурге, например, высшее экономическое образование дистанционно можно получить в ИНЖЭКОНе. Такая форма обучения удобна и, порой, единственно возможна для ослабленного болезнью молодого горожанина. Сама жизнь требует её дальнейшего развития и совершенствования. Инвалиды ждут конкретных шагов в этом направлении от вузовского сообщества Санкт-Петербурга.

Литература:

1. Конвенция ООН «О правах инвалидов». Принята резолюцией Генеральной Ассамблеи от 9 декабря 1975 года // Документы ООН: электронный Интернет-ресурс.
2. Смирнова Е. Э. Профессиональные планы молодёжи Санкт-Петербурга // Молодёжь Германии и России (Социологическое исследование)/Под ред. В. Т. Лисовского, Н. С. Слепцова, У. Штарке. М., 1994.
3. Вылегжанина У. Диплом. Ru // Российская газета (неделя). 2011, 23 июня.
4. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (Федеральный закон РФ) // Российская газета. 1995. 24 ноября.

Хрячкова М. В. *(Санкт – Петербург)*

Профессиональное ориентирование как насущная проблема конкурентоспособности на современном рынке труда

Актуальным вопросом для молодёжи, в частности, для нынешних студентов-старшекурсников является потенциальная успешность на рынке труда, что и явилось стимулом к написанию статьи на данную тему. В этой работе я попытаюсь разобраться в том, что мешает современным молодым людям выдерживать конкуренцию в сегодняшних условиях рынка труда.

Проанализировав положение, в котором оказались недавние выпускники Санкт-Петербургского государственного университета, столкнувшиеся с проблемами профессиональной идентификации и отсутствием знаний о реальных механизмах функционирования системы занятости, я выдвигаю следующее предположение. Люди не готовы к профессиональной самореализации в связи с неправильным пониманием значения и содержания понятий «профессия», «труд», «работа» по причине отсутствия на их жизненном пути такого важного процесса как профессиональное ориентирование. Я нарочно уточнила термин «ориентация» как уже состоявшийся факт более ёмким на мой взгляд словом «ориентирование», скрывающим в себе процессуальный, длительный характер явления. Ориентирование означает, что профориентация не перестаёт развиваться (через поиск и социализацию) в процессе жизнедеятельности индивида. Особенно это проявляется в современных условиях мобильности и флексибилизации занятости. Здесь я вижу острое различие с положением дел в советском обществе, когда человек практически всегда ориентировал себя единожды, выбрав одну профессию, придя на одно конкретное

предприятие. Сегодня же границ на рынке рабочей силы не существует, благодаря чему каждый человек постоянно находится в поиске, реагируя на любые изменения среды, в том числе профессиональной, а также на всяческие тенденции рынка трудовых ресурсов. Именно такая обстановка вынуждает каждого участника рынка труда быть носителем актуального знания о ситуации на нём и иметь возможность и способность легко адаптироваться к быстро меняющимся условиям. Исходя из вышесказанного, считаю допустимым в современных условиях рассматривать профориентацию как более длительный процесс социализации по сравнению с общепринятым, в связи с чем позволю себе в данном контексте применить термин «профессиональное ориентирование».

Не только на рынке труда, но и в современном мире в целом, и российской действительности, в частности, остро стоит проблема профессиональной социализации. Сегодня, к сожалению, в нашей стране нет устоявшихся социальных институтов, занимающихся этим вопросом. Тем временем, профориентированием необходимо заниматься с самого раннего возраста. Безусловно, подобное образование должно начинаться в семье, в рамках первичной социализации. И несмотря на то, что институт семьи за прошедшие десятилетия сильно изменился (некоторые учёные даже говорят о его перерождении), большая доля ответственности лежит на агентах первичной социализации, и детям по-прежнему свойственно подражать родителям. Однако мало одного наглядного примера; – с детьми нужно больше разговаривать на эту тему, обогащая их знаниями, которые являются источником формирования мышления, в том числе и профессионального. К сожалению, можно констатировать, что работу по раннему профориентированию мало кто ведёт. Это касается не только института семьи, но и детских садов, школ. В результате, у ребёнка может развиться лишь категоричное предубеждение «хочу как мама/папа» или «не хочу как папа/мама», взятое лишь с визуального образа, атрибутов успешности/неуспешности родителя. Тем временем, в школах к минимуму сведены открытые уроки и встречи с представителями разных профессий, в то время как родители всё больше заиклены на получении заработка в современных условиях рыночной конкуренции, не заостряя внимания на процессе взросления, становления и воспитания собственных чад. Безусловно, положительный (как и отрицательный) пример родителей играет свою роль.

Нельзя не отметить тот факт, что техники оценки индивидуальных данных, потенциально сильных сторон личности в России разработаны достаточно детально. В частности, профориентацией подростков и студентов, так же как и карьерным консультированием занимается Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии», созданный на базе факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова. Запатентованная программа психолого-профориентационного тестирования есть, скажем, на факультете

социологии СПбГУ. Центры, функционирующие на коммерческой основе в крупных городах РФ, также работают достаточно плодотворно. То есть, при желании родителей и старшего школьника/студента такое тестирование пройти возможно. Однако, это лишь малая часть работы, которую можно и нужно проводить. Мало знать, важно взять полученные знания на вооружение, развивать сильные стороны; понимать, где возможно применить и усовершенствовать свои навыки. К тому же эта проводимая работа не относится к разряду систематичной и охватывает лишь единичные случаи в масштабах всей страны. Что мы наблюдаем далее, по мере становления личности? Если человек попадает в ВУЗ, даже в этом случае у него остаётся масса вопросов, начиная от того, правильный ли выбор он сделал и, заканчивая (если он всё же доволен выбранным местом учёбы) теми, куда идти дальше, как устроиться, как наиболее грамотно представить свои компетенции. Наиболее ориентированные студенты сразу же озадачивают профессорско-преподавательский состав институтов и университетов вопросами более прикладного характера насчёт своего профессионального будущего. Но, опять же, это носит скорее факультативный характер. Единой базы и программы подобного образования нет. По мнению студентов, существует крайне мало курсов практической направленности. Стоит признать, что в ведущих вузах есть выездные школы, семинары и тренинги, на которых участникам рассказывают об основах фондрайзинга, элементарных правилах составления резюме и техниках устройства на работу вместе с азами оформления бизнес-проектов. Но, к сожалению, речь идёт лишь о краткосрочных или частных, единичных мероприятиях.

Подытоживая, можно сказать, что в наши дни на лицо проблема, заключающаяся в том, что люди не могут найти себя на рынке труда. Я делаю акцент не просто на нахождении вакансии и последующем приёме на работу, а на нахождении себя, своего места, желаемой позиции и занятия на ниве трудоустройства. Акцентирую внимание на важности психосоциального аспекта поиска работы, ибо он видится мне немаловажным: человеку должно нравиться то, что он делает, работник должен найти занятие по душе и быть информирован об областях своей потенциальной занятости. Только в таких случаях человек будет чувствовать себя свободным в труде, а в условиях «слепого» поиска вероятность ошибок и разочарований гораздо выше. Поэтому молодежь обращается не к профессиональной ориентации, а к сетевому методу поиска работы. Где есть связи и знакомства – туда и устраиваются. Ситуация в данной сфере была бы более благоприятна, будь по-другому организована профессиональная ориентация в нашей стране. Полагаю, что она отсутствует на всех этапах социализации человека: её нет в университетах (не говоря о системе высшего и среднего профессионального образования в целом), в школах. Профессиональное ориентирование в семье практически и фактически не имеет место быть.

В качестве вывода я могу сказать, что вопрос профессиональной социализации актуален и насущен сегодня. Проблема носит императивный характер, ею необходимо заниматься на всех стадиях развития личности, и особенно остро дефицит информации и отсутствие институтов, курсов в ВУЗах, тренингов и встреч с представителями различных профессий в школах наблюдается в России.

Литература:

1. Кустов Ю.А. Профориентация учащихся в социуме. – ВУИТ, 2008.
2. Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. Учебное пособие. – М.: МГППИ, 1999.
3. Тарасевич С.В., Шалима Н.Н., Профориентация в школе. – Красико-Принт, 2007.
4. Экономическая социология: теория и история (коллективная монография). – СПб., 2012.

Чернышева Л.А. (Санкт-Петербург)

Переаттестация преподавателей или как справиться с «врагом»

Российская система образования переживает очередной виток своего развития, находясь в нестабильном состоянии. Не прекращающийся переходный период ведет свое начало с момента развала Советского Союза, когда возникли определенные проблемы, связанные как с уменьшением финансирования бюджетной сферы в целом и образовательных учреждений в частности, так и с некоторой свободой в отношении создания частных образовательных учреждений или составления авторских образовательных программ.

На фоне множества исследований, проведенных в учреждениях среднего и высшего образования, остается недостаточно разработанной концепция введения учреждений дополнительного образования.

Поэтому несомненный исследовательский интерес представляет кейс-стади одного из учебных заведений дополнительного образования в Санкт-Петербурге с акцентом на оценку качества работы преподавателей, в частности – преподавателей, работающих в системе музыкального образования. На примере организации процедуры переаттестации сотрудников одной из музыкальных школ Петербурга и ее результатов постараемся показать, как государственная инициатива оценить каждого преподавателя по «объективной» системе

показателей была воспринята самими преподавателями и каковы были тактики преодоления ситуации неопределенности, с которой столкнулись преподаватели в ходе проведения процедуры переаттестации. Кроме того, также необходимо проанализировать, как новый формат аттестации отразился на различных аспектах труда преподавателей: их мотивации, целях, качестве работы и др.

Для начала рассмотрим аттестацию педагогических работников такой, какой она выступает в совокупности существующих нормативных документов, определяющих ее цели, методы и порядок ее проведения. Приказом №209 министра образования и науки РФ от 24 марта 2010 года [1] утвержден новый порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Он несколько отличается от утратившего силу приказа N 1908 от 26.06.2000 [2], и в новом приказе для нас наиболее интересным является установление нового формата проведения аттестации, предполагающего создание городских комиссий из преподавателей, которые, оценивая подготовленные портфолио профессиональной деятельности каждого петербургского преподавателя, на основании ряда указанных в местных нормативных актах критериев выносят решение о присвоении преподавателю той или иной профессиональной категории.

Изучение нормативных актов [1, 2] дает представление об аттестации как о проекте, основанном на хорошей идее, направленной на выявление действительно «достойных» преподавателей и «недостойных» - несоответствующих заявленным объективным, единым для всех критериям.

По мнению администрации исследуемого образовательного учреждения, данная реформа имела своей целью формализовать процесс аттестации (ранее решения аттестационной комиссии о повышении или подтверждении категории преподавателя в большей степени опирались на мнение администрации учебного заведения, в котором он работает). Иных целей – связанных с реализацией на деле слухов и страхов преподавателей о том, что «их всех турнут с работы» и тому подобных – администрация в реформе не видит.

На деле, аттестация педагогических работников представляет собой нескончаемую процедуру оформления и переоформления, регистрации, печати, подписи документов, которой занимаются преподаватели и администрация учреждения. Изначально новость о предстоящей процедуре вызвала у сотрудников негодование, отрицание, вплоть до написания заявлений об уходе. Для привыкших к стабильности и упорядоченности преподавателей, большая часть которых пребывает в возрасте от 50, возникшее состояние неопределенности явилось негативным фактором, оказавшим сильное влияние на их психологическое состояние, а также на их трудовую активность. Администрация отмечает, что оформление документов для переаттестации занимало то время, которое ранее

преподаватели тратили на совершенствование своих методик преподавания, на разработку материалов для занятий и на внимание учащимся.

Сложившуюся ситуацию можно представить с позиций теории М. де Серто [3]. Мы видим типичное противостояние «сильных» и «слабых» акторов. «Сильное» государство в лице министерства образования и науки, обладая важными ресурсами и властью, вводит новую стратегию в виде системы аттестации, новые правила, новую систему оценок. «Слабые» преподаватели, находясь в позиции подчинения, реагируют и противодействуют, что выражается в применении иных способов действия – тактик. Прямое и открытое противостояние может привести к потерям и поражению, поэтому тактики строятся на базе конформности. Далее поясним подробнее, в чем именно выражаются тактики преподавателей.

Обращаясь к перечню существующих критериев, можно установить, что переаттестация теоретически была направлена на повышение мотивации работы преподавателя. Предполагалось, что каждое проявление его активности будет поощрено баллом, который в итоге сложится в суммарный балл, на основе которого, в свою очередь, и принимается решение о присвоении аттестационной категории. С одной стороны, система вполне логична: больше достижений – больше баллов. Отсюда каждый делает вывод: в следующий межаттестационный период необходимо чаще участвовать в конкурсах, публиковать больше методических работ, использовать современные технологии в образовательном процессе, чтобы подтвердить свою категорию.

С другой стороны, вместо предполагаемой усиленной мотивации к труду наблюдается развитие мотивации *имитировать* его результаты, создавать видимость определенной активности. Рынок услуг очень быстро отреагировал на возникшую у преподавателей необходимость аттестоваться. Появились десятки интернет-сайтов, готовых разместить статьи и научно-методические разработки учителей и за (сравнительно) небольшую плату выслать документ, подтверждающий наличие этой публикации. При этом никакой проверки на интеллектуальную ценность разработок не проводится, а зачастую – не проводится даже проверки на наличие плагиата. Это пример того, как имитируется публикационная активность преподавателя. Таким же способом имитируются и многие другие виды активности, например, такие, как выступление на конкурсах, организованных преподавателями для самих себя с целью получить подтверждающие документы о призовых местах или просто об участии; проведение мастер-классов, организованных «своими для своих» и т.д. Провозглашенная необходимость «владеть современными технологиями (в том числе ИКТ), формами, приёмами, методами, средствами обучения»[4] из-за отсутствия четких формулировок и множественности интерпретаций имитируется в формате создания

презентаций уроков в программах типа Microsoft powerpoint, которые реально почти никогда не показываются ученикам по различным причинам (от нехватки учебного времени до отсутствия технических средств в кабинетах, где проводятся занятия).

При этом важно отметить, что преподаватели, имитирующие трудовую активность, вовсе не оцениваются администрацией как недостойные присвоенной им высокой профессиональной категории. Напротив, зачастую преподаватель не может набрать баллы, т.к. его высокие достижения существующей системой критериев по достоинству не оцениваются, и он вынужден «добирать» баллы для подтверждения категории, имитируя активность.

Таким образом, новая система аттестации не вызывает повышения мотивации к труду как к таковому, зато мотивирует на использование такой тактики противостояния, как имитация своей трудовой активности.

Новая система аттестации способствовала возникновению и развитию и некоторых иных процессов, также являющихся частью тактики «сопротивления слабым». В возникшей ситуации неопределенности произошло сплочение преподавателей внутри одного учреждения в «борьбе» с неведомым «врагом» – аттестацией, которое проявилось во взаимопомощи («подпиши мне бумажку, – я подпишу тебе»), объединении и самоорганизации небольших групп преподавателей, подкреплении слабых связей с соучениками или коллегами из других учреждений. Администрации образовательных учреждений, борясь с «врагом» на своем уровне, наладили коммуникацию друг с другом. Кроме того, администрация оказывала всяческую поддержку преподавателям, в том числе и психологическую, и эту сторону процесса переаттестации администрация назвала наиболее важной. Все это можно назвать положительными явлениями аттестационного процесса.

Одна из основных проблем – крайне низкая степень информированности как администрации, так и, соответственно, сотрудников образовательного учреждения, отсутствие четкой трактовки формулировок, отсутствие единой формы различных документов.

В результате, «враг» оказался не так страшен, каким представлялся: результаты прохождения аттестации очень хорошие, и администрация ими довольна. Однако, предсказать, как изменится система в течение ближайших пяти лет, невозможно. Понятно лишь, что существующая система не работает на повышение мотивации преподавателей к труду. Важно также отметить, что при работе с такой группой, как преподаватели школ, переход от одного формата оценивания качества их работы к другому должен происходить очень плавно, сопровождаться большим количеством доступных разъяснительных материалов, а также высокой степенью информированности на всех уровнях, которая будет

способствовать минимизации слухов, а значит – уменьшению негативного эффекта, порожденного состоянием неопределенности.

Литература:

1. Приказ Министерства образования и науки РФ № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» от 24 марта 2010 г.
2. Волков В.В., Хархордин О.В. Теория практик. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2008
3. Приказ Министерства образования Российской Федерации [от 26 июня 2000 г. N 1908](#) «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»
4. Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга № 2323-р «Об аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» от 31.12.2010 г.

Шпилькина А. М. (Санкт – Петербург)

Престижность профессий в современной России

Прежде чем рассмотреть список профессий, которые считаются престижными в современном обществе, нужно определиться, как этот список формируется. Рассмотрим источники их формирования, разделив их на внешние и внутренние.

К внутренним источникам можно отнести человека и его ближайшее окружение (семью и друзей). Этой теме посвящена работа американского социолога М. Грановеттера “Сила слабых связей”. Для характеристики структуры социальных сетей Грановеттер ввел категорию слабых и сильных связей (weak and strong ties), связей-мостов (bridges), густых и разреженных сетей (dense and less dense networks). Слабые связи являются наиболее значимым источником информации, они способствуют продвижению субъекта (работника по карьерной лестнице, компании на рынке). Тем самым они становятся движущим механизмом социальной мобильности. Сильные же связи являются каналом информации, менее всего отличающейся от той, которой располагает сам субъект. Такая информация начинает дублироваться, что снижает ее полезность. Так, на примере поиска работы Грановеттер показывает, что слабые связи (через знакомых, бывших сотрудников)

позволяют быстрее продвигаться по карьерной лестнице. Также, Грановеттер указывает на высокое значение слабых связей для развития человеческого капитала, то есть совокупности знаний и навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом [1].

Для характеристики сетей социальных связей Грановеттер выделяет также такие понятия, как «густые» и «разреженные» сети. Сильные связи индивида вместе со слабыми связями, которые не являются локальными мостами, формируют густые сети, а остальные слабые связи — разреженные. «Разреженный» сектор состоит из тех контактеров индивида, которые не имеют связи друг с другом, и тех, кто связан с контактерами, но не имеет связи с индивидом. То есть, в этом случае речь идет о непрямых, опосредованных контактах. Чем меньше таких непрямых контактов имеет индивид, тем больше он изолирован от того мира, который лежит за пределами его круга общения, и наоборот. «Те, с кем мы слабо связаны, более вероятно вращаются в кругах, отличных от нашего собственного, и имеет доступ к информации, отличной от той, которую получаем мы» [5, с. 18-21]. В разреженных сетях повышается степень разнообразия информации.

К внешним же источникам можно отнести данные из средств массовой информации и сформировавшееся общественное мнение. Закономерно говорить как о мнениях по поводу списков престижных профессий на текущий момент, так и о ближайших перспективах на 3 – 5 лет, а также рассматривать прогноз на более отдаленные перспективы – 10 лет и более. Кроме того, важно рассматривать доступность обучения данным профессиям и возможность трудоустройства по полученной специальности.

Отдельный вопрос, какая цель должна быть достигнута в ходе деятельности по данной профессии – интересная работа, доход и так далее. На чем могут быть основаны те или иные мнения и под воздействием чего они сформированы? В сети выложено большое количество различных списков, построенных, например, по анализу предложений о работе на сайтах о вакансиях, или по проведенным опросам населения. Рассмотрим подробнее внутренние источники, то есть друзей и близких. Это люди, пользующиеся наибольшим доверием и, как правило, опирающиеся на свой собственный опыт (или опыт своих друзей и близких – то есть второй круг от человека). Необходимо учесть, что первичный выбор профессии происходит у человека в том возрасте, когда отсутствует личный опыт работы.

Внешние источники информации используют, в большей мере, статистику или исполняют некий социальный заказ, пропагандируя ту или иную профессию.

Что касается возможности и доступности получения нужного образования, здесь существует несколько факторов, таких как: наличие учебных заведений, которые готовят специалистов по данному профилю, качество обучения и рейтинг учебного заведения, вид

обучения (контрактная или бюджетная основа), стоимость обучения и проходной балл, необходимый для поступления. Сюда же можно отнести обязательное наличие нескольких дипломов для работы по данной специальности, что может быть обусловлено потребностью в тех или иных специалистах. Например, хороший руководитель производства должен иметь кроме профильного технического образования еще и экономическое (или менеджерское) образование, а желательно еще и степень MBA (Master of Business Administration, в переводе на русский – «Магистр бизнес администрирования») – профессиональная квалификационная степень в сфере менеджмента.

Говоря о сроках прогнозирования – краткосрочном (3-5 лет) и долгосрочном – более 10 лет, стоит отметить, что краткосрочный выбор зачастую базируется на внешних источниках информации и так называемой «моде» на профессии. К концу 20 века резко выросла престижность таких профессий, как менеджер, маркетолог, экономист, психолог, юрист и т.д. Но рынок труда был не в состоянии трудоустроить всех выпускников ВУЗов по данным профессиям, что привело к перенасыщению этими профессиями. Возникла ситуация, когда низкая потребность рынка труда не соответствует высокой престижности профессии. Как следствие, мы видим некоторое падение их престижности. В настоящее время наблюдается стойкая тенденция повышения престижности профессий в области IT-технологий. Растет доля рынка труда для таких профессий как биолог, химик, и, следовательно, будет расти престижность данных профессий.

Учитывая выше сказанное, можно сделать вывод, что рынок образовательных услуг по своей гибкости и динамичности сильно отстаёт от рынка труда и его постоянно изменяющихся потребностей. В настоящее время существует необходимость коренных изменений в области образования и подготовки кадров для народного хозяйства. Образование должно смещаться в сторону создания гибких, эффективных, краткосрочных образовательных программ подготовки специалистов, это во-первых. Во-вторых, необходимы механизмы более тесного взаимодействия рынка образования и рынка труда. В-третьих, на уровне государственных органов, министерств образования или экономики должны создаваться индикаторы рынка труда, которые необходимо публиковать в СМИ и доводить до сведения средних школ и учеников, а также их родителей, особенно в периоды поступления в ВУЗы.

Выше шла речь о профессиях высокой квалификации, требующих длительных обучения, профессиональной подготовки и практического опыта. Но ведь существует множество профессий низкой квалификации труда. Престижность этих профессий также может быть высокой или низкой, период жизни – длительным или коротким. Длительность подготовки на эти профессии невысокая. В настоящее время наблюдается рост потребности

в неквалифицированной рабочей силе. На рынке труда существует недостаток неквалифицированной рабочей силы. Этот недостаток частично покрывается за счёт иностранных рабочих. Решить данную проблему можно несколькими путями:

- демографическим – стимулируя рост рождаемости населения;
- путем внедрения достижений техники и технологий, заменяющим неквалифицированный труд;
- облегчением доступа иностранной рабочей силы на российский рынок труда;
- повышая престижность рабочих профессий, в том числе с помощью СМИ.

Так как рынок неквалифицированного труда динамично изменяет свои показатели, подготовкой рабочей силы, в основном, должны заниматься сами работодатели, создавая корпоративные образовательные структуры и программы.

При выборе будущей специальности каждый, как правило, стремится получить одну из самых престижных и популярных профессий и быть через несколько лет востребованным, высокооплачиваемым специалистом. Для того, чтобы не ошибиться на начальном этапе, стоит учесть тот факт, что понимание престижности профессий меняется каждые пять лет, а сама востребованность зависит от многих факторов, таких как: политическая и экономическая ситуация в стране, технологический процесс развития определенного региона. Поэтому, связывая свою жизнь с конкретной профессией, необходимо хорошо обдумать и проанализировать ее особенности, а также возможные совмещения выбранной профессии с какой-либо другой.

В советские времена ценились сотрудники, проработавшие на одном предприятии в течение многих лет. Такие специалисты обладали большим опытом в своей узкой сфере деятельности. В наши дни от работника требуются универсальность и гибкость. Кадровое агентство «МКЦ «Фаворит» провело мониторинг рынка труда и выявило наиболее востребованные профессии ближайшего десятилетия:

Количество строительных проектов значительно увеличилось, что дает основания предполагать, что рейтинги профессий в ближайшее время возглавит специальность инженер-строитель. Спрос будет как на строителей жилых домов, так и на высококвалифицированных инженеров по строительству промышленных объектов. Уже сейчас возникает острая нехватка профессиональных инженеров, рабочих и руководителей среднего звена на производстве. Поэтому в ближайшее время будет спрос на производственных специалистов, особенно в сочетании со знанием иностранного языка, владением экономическими и юридическими знаниями.

Область IT и компьютерного обеспечения удерживает лидирующие позиции в рейтингах рынка труда на ближайшие годы. Продвижение продукта компании в Интернете –

приоритетная рекламная кампания для многих фирм. В данном случае сайт – это не только «лицо» компании в глобальной сети, но и показатель надежности и уровня организации. Одна из самых высокооплачиваемых специальностей в сфере IT – web-дизайнер. Для того чтобы выделиться среди конкурентов, многие руководители готовы привлекать к сотрудничеству высокооплачиваемых квалифицированных профессионалов. Но постоянное совершенствование компьютерных технологий требует от программистов владения новейшими программами. Поэтому программистам с большим опытом работы необходимо регулярно повышать свою профессиональную квалификацию.

Менеджеры по продажам также не останутся без работы. Активные молодые сотрудники отделов продаж, которые прекрасно разбираются в предлагаемом товаре или услугах и умеют налаживать личные контакты, найдут применение своим навыкам. Они будут востребованы в сфере услуг. Опыт общения и умение выстраивать отношения с клиентом — это те качества, которые будут цениться в ближайшее десятилетие наравне с профессионализмом и грамотностью специалистов.

По-прежнему в цене остаются переводчики и лингвисты. Наряду с европейскими языками, востребованы специалисты со знанием восточных языков.

Профессии врача и педагога не потеряют своей актуальности вплоть до 2020 года. Увеличение рождаемости среди русского населения удерживает статус докторов и учителей на высоких позициях.

Определенные трудности при трудоустройстве предстоят юристам и экономистам. Острая нехватка этих специалистов в 1990-е годы способствовала большому потоку студентов на факультеты экономики и юриспруденции. Перепроизводство кадров до сих пор сказывается на превышении предложений над спросом.

В науке появятся новые специальности. Нанотехнологии – это перспективное направление, которое нашло поддержку со стороны государства и активно будет развиваться в ближайшие годы. Той стране, которая совершит прорыв в области нанотехнологий, прогнозируют мировое лидерство.

Будет существовать потребность в ученых в сферах машино- и авиастроения, космических исследований, пищевой промышленности и медицине, инженерии и IT-программирования.

Приводим примерный рейтинг специальностей вузов [3, 8]:

1. Государственное и муниципальное управление
2. Менеджмент
3. Бизнес-информатика
4. Реклама и связи с общественностью

5. Управление персоналом
6. Международные отношения
7. Экономика
8. Экономическая безопасность
9. Юриспруденция
10. Туризм
11. Гостиничное дело
12. Социология
13. Сервис
14. Торговое дело
15. Информатика и вычислительная техника

На сегодняшний день на российском рынке труда очень велика потребность в таких специалистах как слесари и строители различных направлений деятельности, трактористы, ремонтники. Предприятия сферы жилищно-коммунального хозяйства и оборонно-промышленного комплекса также испытывают дефицит кадров. На российских авиапредприятиях наблюдается нехватка пилотов, а в летных училищах – нехватка инструкторов. Генеральный директор «Аэрофлота» Виталий Савельев сообщил, что ежегодно России требуется около тысячи пилотов. Однако, учебные заведения выпускают только 400 специалистов в год.

Работники технических специальностей разного уровня, профессиональные квалифицированные кадры, сотрудники отделов продаж разных сфер бизнеса в ближайшем будущем будут так же остро востребованы, как сегодня. В связи с развитием сферы высоких технологий в ближайшие 10 лет спрос будет распространяться на профессии IT-сферы. Может также возрасти потребность в специалистах из области защиты окружающей среды и экологии.

Уже сейчас появляется много универсальных профессий. Эта тенденция будет сохраняться и в дальнейшем. Линейные сотрудники часто привлекаются к выстраиванию общей стратегии развития компании. В финансовой сфере главные бухгалтеры могут выполнять функции финансовых директоров, менеджеры по продажам проводят маркетинговые исследования для точного сегментирования рынка сбыта. Маркетологи, помимо своих основных обязанностей, проводят переговоры с потенциальными клиентами и размещают рекламу, а журналисты успешно используют свои навыки в PR-технологиях. Владение иностранным языком уже перестает быть отдельной профессией. Умение общаться на английском, немецком или японском языке повышает конкурентоспособность специалистов практически во всех отраслях.

Литература:

2. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. М. 1999. – 538 с.
3. Психология формирования и развития личности/Под ред. Л.И. Анциферовой. М. 1981. – 239 с.
4. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М. 1973. – 424 с.
5. Фонарев А.Р. Развитие личности в процессе профессионализации//Вопросы психологии. 2004.
6. № 6. – С. 72-83.
7. Шершнева Е.Л. Сетевой подход к анализу рынка труда. Учебное пособие. СПб. 2003. – С.18-21; 24-25; 33-36; 41-42.
8. <http://lf.rbc.ru/recommendation/education/2012/11/19/218238.shtml>
9. http://www.moeobrazovanie.ru/proff_prestig.html
10. http://www.moeobrazovanie.ru/specialities_rating_vuz/
11. <http://old.soc.pu.ru/materials/soccc/files/net/netorg.zip>

Яппарова Р.Р. (Уфа, Башкортостан)

Состояние и тенденции развития трудового потенциала молодежи региона¹

Актуальность исследований трудового потенциала молодежи обосновывается ролью, которую выполняет молодежь в обществе. Будучи промежуточной социально-демографической группой и обладая более высоким уровнем здоровья и образования, активности, инициативности, динамичности, восприимчивости к происходящим трансформациям в обществе, молодежь имеет, как правило, более высокий трудовой потенциал по сравнению с другими возрастными группами. В то же время, оставаясь самой восприимчивой к переменам социально-демографической группой, молодежь, несомненно, испытывает на себе трансформационные процессы, происходившие в стране в течение последних десятилетий.

С нашей точки зрения, неправомерно относится к трудовому потенциалу только как к экономической категории. Будучи понятием, характеризующим, прежде всего,

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта «Качество жизни сельской молодежи: региональный аспект», проект № 12-33-01455.

индивида и/или население, он взаимосвязан со всеми психическими, социальными, культурными условиями в которых формируется. Вместе с тем трудовой потенциал является совокупностью социальных, культурных, демографических, психических характеристик индивида, социальной группы, всего трудоспособного населения, реализованных и могущих быть реализованными в настоящем или будущем в системе трудовых отношений.

Как неоднородно население, так и трудовой потенциал можно различать по отдельным социальным признакам (пол, возраст, доход и т.д.). Трудовой потенциал у разных социальных групп, у разных индивидов может быть различным. Он реализуется в течение всей трудовой жизни человека, раскрывая все новые и новые его возможности. Следует выделить два составляющих элемента трудового потенциала. Первая часть трудового потенциала объективно существует, реализуется в деятельности. Это совокупность тех трудовых потенций человека, которые уже имеются в наличии. Вторая часть потенциала не видна, она носит латентный характер; быть может, она даже еще не образована или находится в зачаточном состоянии. Но при определенных условиях, эта часть потенциала может проявиться в будущем, развиваться [7; 41-42]. При умелом управлении сложение трудового потенциала отдельных индивидов, социальных групп, населения может приумножаться благодаря синергетическому эффекту.

Термин «трудовой потенциал» применим не только по отношению к экономически активному населению, экономически неактивное население также им обладает и при определенных условиях может его реализовать. С точки зрения нашей темы сказанное относится, например, к трудовому потенциалу подростков, только их трудовой потенциал находится в активной фазе формирования.

В целом, трудовой потенциал – интегральное понятие, его отражают как качественные, так и количественные показатели. Количественная оценка трудового потенциала региона выражается в таких показателях как численность трудоспособного населения; количество рабочего времени. Качественные параметры характеризуются, в первую очередь, состоянием здоровья трудоспособного населения (сюда можно отнести и состояние здоровья подростков, которые в будущем также войдут в состав трудовых ресурсов), образовательными, профессионально-квалификационными характеристиками населения, ценностными ориентациями: отношением к труду и т.д.

Особо не вдаваясь в теоретико-методологические аспекты проблемы, рассмотрим некоторые социальные и демографические показатели состояния и тенденций развития трудового потенциала молодежи региона – Республики Башкортостан.

Важнейшее значение для анализа трудового потенциала имеют демографические показатели, так как количественные параметры трудового потенциала, в первую очередь, определяются демографическими процессами и тенденциями.

По численности населения Республика Башкортостан занимает седьмое место среди субъектов Российской Федерации. По данным результатов Всероссийской переписи населения здесь проживает 2,85% населения страны и 13,62% населения Приволжского федерального округа. Из более чем четырех миллионов жителей республики 2509,3 человек (в 2010 г.) составляют трудоспособное население [4, с. 4]. Это всего 3% от всего трудоспособного населения страны (88 млн. человек).

Несмотря на то, что в последние годы в стране и республике наблюдалось суженное воспроизводство населения, и его численность постепенно сокращалась, рынок труда оказался в благоприятной ситуации: численность населения в трудоспособном возрасте и его удельный вес росли (в 2010 г. удельный вес трудоспособного населения составил как по республике, так и по России в целом 61,6%) [1, с.7-8]. Численность занятых в экономике республики также росла: среднегодовой темп роста за 2005-2011 гг. составил 100,5% [6, с. 7]. С 2010 г. наблюдалось некоторое снижение доли трудоспособного населения, хотя происходил рост доли молодежи в ней. По прогнозам демографов тенденция снижения трудоспособного населения в структуре всего населения в ближайшем будущем найдет выражение как в абсолютных, так и в относительных показателях, и в основном, это будет связано с существенным уменьшением числа молодежи. Динамика изменения удельного веса молодежи в составе трудоспособного населения за последние несколько десятилетий показывает постепенное его сокращение. Но в ближайшем будущем это сокращение будет настолько существенным, что изучаемый регион впервые столкнется с этой ситуацией. Несомненно, нарастет нагрузка на экономически активное население. Таким образом, в количественном выражении трудовой потенциал молодежи (численность молодежи) будет неуклонно снижаться.

На снижение трудового потенциала региона оказывает влияние все более углубляющаяся миграция молодежи в другие регионы и города страны, причем уезжает наиболее образованная, талантливая и высококвалифицированная молодежь. За последние 2011-2012 годы произошел резкий скачок миграционной убыли населения республики. Отрицательное сальдо миграции составило, соответственно, в 2011 и 2012 годах. 12720 и 11762 человек [2]. Исходя из общероссийской демографической ситуации, в дальнейшем рассчитывать на масштабный приток молодых мигрантов из других регионов не приходится. Более вероятным является отток своих мигрантов за пределы республики.

В условиях количественного сокращения трудового потенциала обратим внимание на качественные его показатели, прежде всего, здоровье и образование молодежи.

Здоровье молодежи в последние годы постепенно ухудшается. Об этом свидетельствуют статистические данные, хотя субъективные оценки здоровья улучшились.

Статистические данные показывают рост числа заболеваний молодежи от 15 до 17 лет, хотя не исключается и влияние на рост данных показателей и развития системы ранней диагностики заболеваний. По данным Башстата, если в 1995 г. было зарегистрировано 1009,1 тыс. молодых людей от 15 до 17 лет с диагнозом, установленным впервые в жизни, то в 2000 г. таковых было уже 1059,3 человек, в 2010 г. – 1486 человек [2].

Что касается показателей смертности молодых когорт, то в последние годы отмечалось некоторое улучшение ситуации: смертность в молодом возрасте снизилась, но повысилась смертность после 30 лет.

По материалам социологического исследования молодежи проведенного отделом социально-экономических исследований НИЦ ПУ и ГС БАГСУ при Президенте Республики Башкортостан совместно с Министерством по молодежной политике и спорта Республики Башкортостан в ноябре-декабре 2012 г.¹ более половины респондентов (56,2%) удовлетворены своим здоровьем, 34,4% – удовлетворены частично, 7,7% – не удовлетворены своим здоровьем. Сравнивая полученные данные с результатами исследования 2005 г.², можно сказать, что особых существенных изменений в степени удовлетворенности здоровьем за это время не произошло. Есть некоторые различия в ответах молодежи – представителей разных возрастных и социальных групп. Рассчитанные нами индексы удовлетворенности здоровьем позволяют утверждать, что более всего удовлетворены своим здоровьем сельчане и подростки от 14 до 16 лет.

Что касается оценок собственного здоровья, то 50,1% респондентов оценили свое здоровье как хорошее, 44,3% – как удовлетворительное и только 2,5 охарактеризовали его как плохое, из них 1,4% – как очень плохое. Затруднились с ответом на этот вопрос 2,4% респондентов. Видимо, из-за того, что молодежь не испытывает особых проблем со здоровьем, регулярно занимаются физической культурой и спортом всего 24,4% молодежи, 52,6% занимаются время от времени, и одна пятая часть молодежи вообще не занимаются спортом. Но при этом, молодежь не прочь выпить алкогольные напитки и покурить, хотя наркоманов среди молодых респондентов оказалось очень мало.

Несмотря на ухудшение здоровья населения, продолжается коммерциализация медицинских услуг, сокращение числа больниц, поликлиник, медицинского персонала, что

¹ Объем выборки составил 1210 респондентов. Выборка была рассчитана с учетом пола, возраста, типа населенного пункта, региона республики. Опрос был проведен в десяти городах и десяти районах республики.

² Исследование «Социально-экономическое положение молодежи Республики Башкортостан», 2005 г.

создает разные возможности в поддержании и восстановлении здоровья у разных групп молодежи.

Образование. Образование является одним из ключевых механизмов воспроизводства человеческого и трудового потенциала. Оно выступает в качестве элемента человеческого капитала в виде совокупности «накопленных профессиональных знаний, умений и навыков, получаемых в процессе образования и повышения квалификации, которые впоследствии могут приносить доход – в виде заработной платы, процента или прибыли» [5, с.11].

В последние годы в стране и республике наблюдалось повышение образовательного уровня населения. По результатам переписи населения из каждой 1000 населения в возрасте 15 лет и старше 644 человека имеют тот или иной уровень профессионального образования. С 2002 г. заметно увеличилась категория специалистов с высшим образованием, включая лиц, имеющих послевузовское образование, – 175 человек на 1000 человек в возрасте 15 лет и старше (в 2002 г. было 117); со средним профессиональным – 334 (в 2002 г. – 283 человека). Несмотря на это, уровень образовательного потенциала населения республики остается ниже общероссийского уровня (по РФ доля населения с высшим уровнем образования составила 22,8%) [4, с.18].

Сохраняется значительный разрыв между уровнем образования сельского и городского населений, что наиболее ярко проявляется в удельном весе специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. Уровень образования населения повышается в большей степени за счет его повышения у молодежи: исследования показывают ориентацию молодежи на получение высшего образования. Однако опросы свидетельствуют, что образование молодые люди в основном получают не ради самого образования, а преследуя вполне рационалистические цели. В целом же количественные параметры, характеризующие уровень образования молодежи, постепенно повышаются.

Тем не менее, высшее образование не обеспечивает не только высокую заработную плату, но и не гарантирует даже наличие работы. Рынок образовательных услуг в регионе деформирован: предложение не отвечает спросу. На фоне повышения доли лиц с высшим образованием (преимущественно гуманитарного характера) продолжается сокращение количества средних профессиональных образовательных учреждений и, соответственно, сокращается выпуск данными учебными заведениями специалистов. Наблюдается острая нехватка рабочих специальностей при ориентированности учебных заведений на выпуск специалистов экономических, юридических и других гуманитарных профессий, что обостряет проблемы безработицы.

Наличие проблемы высокой безработицы демонстрирует неполную занятость трудовых ресурсов и неэффективное их использование. Безработица на уровне индивида и его семьи

означает невозможность вести достойный уровень жизни, наличие нереализованного трудового и человеческого потенциала. Безработица особенно негативно влияет на молодежь.

Структура численности безработных по возрастным группам показывает, что наиболее ущемленной группой оказывается именно молодежь от 20 до 29 лет. В 2011 г., например, она составляла самую большую долю – 36,2% от всех безработных, причем среди мужчин – 34,6%, а среди женщин – 38,1% [6; 20]. По результатам социологического исследования молодежи в республике проблема безработицы стоит очень остро: она заняла третью позицию в списке наиболее беспокоящих вопросов молодого населения: треть респондентов указали, что проблема безработицы актуальна для них и/или их семей.

Деформация спроса и предложения на рынке труда выражается в том, что проблема безработицы идет рука об руку с проблемой нехватки специалистов. Во многих малых городах и сельских районах сегодня не хватает высококвалифицированных врачей, инженеров, работников сельского хозяйства. В то же время молодые горожане и сельчане, испытывая проблемы с трудоустройством по месту жительства, вынуждены работать в климатически суровых регионах Российской Федерации. На сегодняшний день официальные органы не ведут полноценного учета количества таких трудовых мигрантов, но их количество повышается [8; С. 206-207].

Ситуация с выпуском ненужных для рынка труда специалистов имеет и другую сторону: по данным результатов социологического опроса более четверти работающей молодежи (31,6%) ответили, что по полученной в вузе специальности не работали вообще, еще 13,3% дали ответ «по специальности работал, но сейчас не работаю», 39,2% ответили, что работают частично или полностью по специальности, 5,4% указали, что не имеют профессионального образования, остальные затруднились оценить степень соответствия своей работы полученной специальности. Работая не по той специальности, по которой они обучались, молодые люди не обладают достаточной квалификацией и профессионализмом для выполнения своих должностных обязанностей. В то же время они постепенно теряют полученные знания и навыки и по своей специальности. Это также влияет на снижение качества трудового потенциала.

Продвижение по служебной карьере, открытие собственного бизнеса часто обусловлены социально-психологическими характеристиками личности: активностью, инициативностью, наличием достижительных установок в отношении жизни и карьеры. Эти качества также являются отражением трудового потенциала.

Для определения отношения к труду, респондентам в ходе исследования предлагалось ответить на вопрос о том, что они считают наиболее важным при выборе работы. По ответам

можно предположить, что современные молодые люди материалисты и карьеристы, но при этом стремятся к стабильности и дружному коллективу, хотят удобный график работы. Итак, наиболее важным при выборе работы молодежь считает высокую заработную плату (85,4%), возможность карьерного роста (38,5%), постоянную стабильную работу (38,4%), удобный график работы (35,3%), хороший дружный коллектив (26,5%). Такое свойство труда как возможность реализовать свои таланты и способности с точки зрения молодых респондентов не так важно (всего 10,2% ответов). В то же время респондентов не так сильно волнует и престижность работы (12,3% ответов)¹.

Таким образом, гипотеза о падении ценности работы как деятельности, позволяющей раскрыть таланты и способности человека, подтверждается, что вполне объяснимо в условиях низких заработных плат и безработицы.

Несмотря на декларируемое правительством постепенное повышение уровня жизни населения, уровень заработных плат в регионе (как и по всей стране в целом) довольно низок. Среднемесячная заработная плата работников предприятий и организаций в регионе в 2011 г. составила 18397 руб. Заработная плата работающих сильно дифференцирована в зависимости от вида экономической деятельности и должности работников. В целом, сильной дискриминации молодежи на рынке труда по уровню заработных плат в регионе не выявлено, не считая довольно низкую оплату труда молодых работников без стажа и опыта работы. В то же время сама работающая молодежь считает, что уровень заработной платы не соответствует затрачиваемым ею усилиям (49,5%).

При оценке своего материального положения более половины участвовавших в нашем исследовании молодежи выбрали варианты ответа, характеризующие их материальное положение как низкое: 2,5% выбрали вариант ответа «денег не хватает даже на питание», 11,5% – денег хватает на питание, но покупка одежды и обуви вызывает затруднения, 33,7% считают, что денег им хватает на питание и одежду, но покупка вещей длительного пользования, например, бытовой техники, вызывает затруднения.

В соответствие с методикой Всероссийского центра уровня жизни восстановительный уровень потребления соответствует двум прожиточным минимумам (ПМ), а развивающий характер потребления, позволяющий удовлетворять рациональные духовные и физические потребности, равен 6 ПМ и выше [3] (в регионе в первом квартале 2013 года прожиточный минимум составил 6156 руб.). Среднемесячная заработная плата составляет примерно 50% от развивающего характера потребления в регионе, а результаты исследования показывают, что около 60% молодежи имеют доходы менее 10000 рублей на одного человека в семье;

¹ Сумма ответов превышает 100%, так как на данный вопрос можно было выбрать несколько вариантов ответа.

41% – менее 7000 рублей. То есть более половины молодежи имеет доходы на человека в семье ниже восстановительного уровня потребления в более чем три раза.

В целом же на основе анализа трудового потенциала молодежи Республики Башкортостан мы пришли к выводу, что в ближайшем будущем регион ожидают существенные количественные потери трудового потенциала молодежи. Причиной этому являются изменение демографической структуры населения и низкая рождаемость, сложившаяся в 1990-х гг.

В целом, здоровье молодежи удовлетворительное, однако, отмечаются низкий уровень здоровья сельской молодежи.

Несмотря на рост образовательного потенциала населения и увеличение доли молодежи с высшим образованием, качество образования остается низким. Спрос на рынке труда не отвечает предложению. Учебные заведения продолжают готовить специалистов невостребованных профессий, что способствует деформации профессионально-квалификационной структуры занятых.

Уровень оплаты труда зависит не от квалификации и опыта специалистов, а в большей степени от отрасли занятости и должности, что также способствует оттоку высококвалифицированных специалистов в более высокооплачиваемые отрасли и снижению трудового потенциала отдельных отраслей экономики.

Уровень оплаты труда по многим отраслям экономики остается низким, что не позволяет обеспечивать реализацию человеческого потенциала молодежи. Сильная дифференциация в оплате труда способствует сильной социальной поляризации, приводит к различным стартовым возможностям в получении образования, востребованного на рынке труда, возможностям поддержания и сохранения здоровья. Совокупность этих факторов способствует неполному формированию трудового потенциала у разных групп молодежи.

Литература:

1. Возрастно-половой состав населения Республики Башкортостан по данным Всероссийской переписи населения 2010 года: стат. сборник – Уфа: Башкортостанстат, 2013. – 202 с.
2. Информация по материалам официального сайта Башкортостанстата [Электронный ресурс] – Режим доступа : http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/resources.
3. Константинова Т.К. Трудовой потенциал аграрной сферы региона: формирование и управление (на примере Новгородской области) / автореф. на соис. уч. степ. канд. эконом. наук. СПб, 2009. – 23 с.

4. Краткие итоги Всероссийской переписи населения 2010 г. по Республике Башкортостан. – Уфа, 2011.
5. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Общественные науки и современность. – 2003. – №2. – С.5-16.
6. Рынок труда в Республике Башкортостан: статистический сборник – Уфа: Башкортостанстат, 2012. – 115 с.
7. Файзуллин Ф.С., Яппарова Р.Р. Социальные различия в качестве жизни населения крупного города. Уфа: АН РБ, Гилем, 2010. – 156 с.
8. Яппарова Р.Р. Социально-экономические проблемы сельской молодежи в условиях трансформационной экономики // Власть в современной России и Республике Башкортостан: политологические и социально-экономические аспекты: коллективная монография. – Уфа : БАГСУ, 2013. С. 200-212.