

Федеральное агентство по образованию
Государственное образовательное учреждение высшего
профессионального образования
Саратовский Государственный Университет им. Н. Г. Чернышевского

Социологический факультет
Центр региональных социологических исследований

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА**

**Информационный бюллетень
Выпуск 2**

**ИЗДАТЕЛЬСТВО «НАУЧНАЯ КНИГА»
2005**

УДК [316.334.22 : 316.334.52] (470 + 571)
ББК 60.56 (2 Рос) + 60.59 (2 Рос)
Р 32

Научный консультант:

Г.В. Дыльников

Руководитель проекта

Н.В. Шахматова

Исполнители:

*И.А. Бегина, А.И. Завгородный,
С.В. Курганова, С.В. Ситникова, И.Н. Пащенко*

Р 32 Региональные трансформации: социологический
мониторинг / Социальные проблемы формирования рынка
труда. Информационный бюллетень. Вып. 2. Изд-во «Научная
книга». 2006. – 126 с.
ISBN

В информационном бюллетене приводятся результаты социологического исследования, проведенного ЦРСИ и посвященного исследованию социальных проблем формирования рынка труда. Цель данного издания – на основе эмпирических данных показать особенности и проблемы формирования рынка труда в условиях рыночной трансформации через призму основных тенденций трансформационных процессов на рынке труда, изменение параметров трудового поведения, характеристик социально–трудовой мобильности, выявить ряд противоречий в предметном поле, и тем самым – вызвать широкий интерес исследователей к более глубокому осмыслению трансформационных тенденций развития рынка труда.

Для научных работников, обществоведов, аспирантов, студентов и всех интересующихся проблемами рынка труда.

Работа издана в авторской редакции

УДК [316.334.22 : 316.334.52] (470 + 571)
ББК 60.56 (2 Рос) + 60.59 (2 Рос)

ISBN

© Саратовский государственный
университет, 2005

ВВЕДЕНИЕ

Вектор общественной динамики, заданный пятнадцатилетней реформаторской деятельностью, несмотря на оптимистические декларации явно испытывает не только зависание, но, по некоторым направлениям, проявляет тенденции к откату. Рыночные трансформации подкрепленные и закрепленные серьезными институциональными изменениями: конституированием частной собственности, частичным разрушением института государственной собственности, должны были способствовать успешному рыночному транзиту, но на деле, так и не смогли обеспечить высокой экономической динамики, не говоря уже о качественном прорыве.

Инвестиционная привлекательность российской экономики остается благим пожеланием. Вместо роста внутренних инвестиций продолжается, хоть и в меньших объемах, отток российского капитала за рубеж. Теневизация экономики, ее привязанность к бюрократическим государственным структурам порождает и актуализирует экономическую преступность, подпитывает коррупцию на всех уровнях. Разрушение рыночных иллюзий у большинства российских граждан, связанное с резким, порой обвальным ухудшением социально – экономического положения подрывает веру и оптимизм, блокирует дальнейший ход рыночных преобразований. В этих условиях обращение к проблематике рынка вообще и к рынку труда в частности не кажется несвоевременным. Это тем более важно, что пройденный путь т.е. реальные изменения, позволяют на сегодняшний момент не только дать эмоционально – окрашенную оценку, но и, что, пожалуй, более существенно, провести серьезный теоретический анализ как положительных, так и негативных аспектов рыночных трансформаций.

В данной работе использованы результаты социологических исследований, проведенных ЦРСИ СГУ за 2002–2005 гг. в рамках данной проблематики. Наиболее значимые из них:

1. «Основные факторы профессионально–трудовой дифференциации социального пространства региона» (2004–2005 гг.) В соответствии с генеральной совокупностью была сформирована вероятностная гнездовая бесповторная многоступенчатая квотно-стратифицированная (по половозрастным характеристикам) выборка. Выборка рассчитывалась исходя из данных Госкомстата России и Госкомстата Саратовской области. Выборочная совокупность исследования составила 1268 респондентов в Саратове, Энгельсе, а также в наиболее типичных Петровском, Красно-Кутском, Красноармейском, Пугачевском районах, что позволило экстраполировать полученные выводы на уровне всего Саратовского региона.
2. «Субъективные и объективные факторы трудового поведения управленческого персонала». Исследование было проведено в сентябре 2002 – мае 2003 года в г. Саратове (ГУП СПАТП-4) по сплошной выборке. В ходе опроса были проанкетированы по месту работы директора, заведующие, управляющие, но и лица, помогающие высшему составу

руководства принимать управленческие решения – служащие и инженерно-технические работники, составляющие второй эшелон управленческого персонала. В исследование были вовлечены все респонденты, находящиеся на период проведения исследования на рабочих местах.

3. «Гендерные особенности сельского рынка труда». Объектом исследовательского проекта выступал сельский работодатель, предметом – особенности и роль работодателя в формировании гендерных позиций на сельском рынке труда. Исследование проводилось в 2000 году. Выборочная совокупность составила 30% работодателей Павловского района Ульяновской области ПФО, что свидетельствует о репрезентативности данных.
4. «Миграционно–трудовой потенциал сельской молодежи». Исследование было проведено в 2002 году в р.п. Павловка Ульяновской области. Проводился опрос одиннадцатиклассников средней школы. Выборочная совокупность составили 100% генеральной совокупности.
5. «Профессионально–трудовые ожидания абитуриентов от высшего образования (на примере СГУ)». Исследование проводилось в 2004 году по репрезентативной квотно–стратифицированной выборке. Выборочная совокупность составила 350 респондентов
6. «Профессиональная ориентация выпускников вузов г. Саратова» (2004 г.) Результаты данного пилотажного исследования с объемом выборочной совокупности 100 человек отражают наиболее общие проблемы и тенденции по изучаемому вопросу.

Результаты опроса обрабатывались с использованием компьютерной программы SPSS. При подведении анализа использовались различные количественные и качественные методы (кодирование, группировка, типологизация, дисперсионный и корреляционный анализ, и пр.) Использовались также вторичный сравнительный анализ опубликованных результатов социологических исследований, данные Госкомстата РФ, ПФО, Саратовской области.

РАЗДЕЛ 1. РЫНОК ТРУДА КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ФЕНОМЕН СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.

Любые рассуждения о рынке, если они претендуют на объективность и надежность предполагают обращение к теории вопроса. Являясь одним из знаковых общественных институтов, рынок постоянно находился в зоне теоретической рефлексии и эмпирической практики исследователей. Существует широкий спектр концептуальных подходов, отраженных в научной литературе. Но по сути дела можно говорить всего о двух принципиальных позициях. Во-первых, в рамках экономической теории, рынок, прежде всего, интерпретируется как специфический универсальный механизм ценообразования, и во-вторых, это чисто социологические версии, когда рынку даются определения социальной структуры, социального института, особой социальной системы, через которые делаются попытки осмысления социальной феноменальности рынка.

Сложность феномена рынка проявляется уже в том, что понятие рынка, имея свою семантическую историю, отражало и отражает множество различных явлений. Сам термин вводится в английский оборот уже в 12 веке и означает всего лишь торговлю, или место для торговли. Уже в 16 веке это понятие наполняется смыслом «покупки и продажи» в целом и достаточно скоро стало обозначать продажу, контролируруемую спросом и предложением. Чуть позже, в 17 веке термин получает пространственное наполнение, включая географическое пространство, в пределах которого существует спрос на определенный продукт. В качестве прототипа современного рынка рассматривается фондовая биржа 19 века. Необходимо отметить, что некоторая мода на рыночную терминологию, возникшая в годы посткоммунистических трансформаций, создает ощущение, что такое свободное оперирование рыночной терминологией формирует самоочевидность понятия рынка. В действительности же и на сегодняшний день единообразного понимания рынка не прослеживается. Остановимся на этом более детально. По крайней мере, Р. Бойе указывает на существование как минимум пяти различных концепций рынка.¹

Во-первых, рынок – это место, где регулярно встречаются продавцы и покупатели и организуется процесс торговли. Это определение хоть и возникло, как было отмечено, еще в 12 веке, сохраняет свой смысл в обыденной речи.

Во-вторых, рынок есть определенная территория, на которой осуществляются акты купли-продажи. В качестве географической привязки может выступать любая территория: город, страна, континент. Именно в этом контексте определяется «региональный рынок», «российский рынок».

¹Boyer R. The Variety and Unequal Performance of Really Existing Markets: Farewell to Doctor Pangloss // Contemporary Capitalism: The Embeddendness of Institutions J. R. Hollingsworth, R. Boyer (eds): Cambridge : University Press. 1999. P. 62-65.

В-третьих, это суммарный спрос, предъявляемый на определенный вид товаров и услуг. В данном случае речь идет о совокупности потребительского и иного товара.

В-четвертых, рынок рассматривается, как саморегулирующийся механизм спроса и предложения, то есть рынок выступает, как сфера, где доминирует конкуренция между независимыми агентами и свободное ценообразование.

В этом определении рынок выступает как абстрактная модель, не имеющая ни пространственной, ни временной, ни предметной локализации, но акцентируется внимание только на условиях, при которых достигается рыночное равновесие.

В-пятых, рынок – это экономическая система, в которой саморегулирующийся механизм встроено в форму хозяйствования, доминирует и определяет его. В подобном определении это уже не столько общественная структура, сколько принцип, вмененный целым сообществам, которые обычно именуется «рыночным обществом».

В последнее время все эти трактовки понятия «рынок» имеют хождение как на уровне обыденной речи, так и в научном сообществе, причем если для классического маркетинга особо приемлемой является третья трактовка², то для сторонников новой концепции рынка, представленных работами Вальреса, Джевонса, Менгера и других – рынок, это, прежде всего, абстрактная концепция, вызывающая аналитический интерес, как ценообразующий и ресурсосберегающий механизм.³ В рамках классической политэкономической парадигмы формулировал проблематику экономики и К. Маркс, оставляя за рынком лишь функцию определения цены товара. Заслугой К.Маркса необходимо признать понимание рынка как системы социальных взаимосвязей. Преодолевая внешнюю сторону рынка с ее товарным фетишизмом, К.Маркс уловил и весьма саркастически, отмечал, что товары не могут идти на рынок и совершать операции обмена, исходя из собственного расчета.⁴

Интересным является и понимание Марксом того обстоятельства, что все рынки имеют свою историю развития, а также юридические и идеологические аспекты своего измерения. Согласно канонической версии капиталистической экономики все участники рынка изначально являются равноправными и свободными. По К. Марксу – это не более чем иллюзия, так как вынужденные продажи трудящимися своей рабочей силы за ничтожную цену, является секретным ключом капиталистической экономики и производства. Рыночные отношения же являются сферой, где все выходит на поверхность.

В рамках экономической теории к концу 19 века оформляется, благодаря работам Вальреса, Джевонса, Менгера, новое видение рынка. Если для Смита конкретность рынка выступала как обязательная, то у экономистов новой волны он приобретает характеристики абстрактной концепции и

² Основы маркетинга. М., Вильямс. 1998. С. 28.

³ См.: Сведберг Р. Рынки как социальные структуры (фрагменты) // Личность, культура, общество. 2000. Т. IV. Вып. 1-2. (11-12). С. 204-205.

⁴ Маркс К.. Капитал. Т 1 // Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. 2 изд. Т. 3-4.

рассматривается, прежде всего, как ценообразующий и ресурсоразмещающий механизм. Новое понимание рынка как «совершенного» механизма – это абстрактный рынок с совершенной конкуренцией и полной информацией. Это эмпирически пустая концептуализация форумов, на которых совершаются операции обмена. В саморегулирующейся рыночной системе производство и распределение товаров и услуг определяется ценами, которые, в свою очередь, определяются спросом и предложением. При этой системе все факторы производства должны получить оценку в соответствии с поведением, направленным на получение выгоды (собственный интерес у неолибералистов). Без цен количественные измерители выгоды становятся невозможными. Без установления цен на все факторы производства не могут быть измерены издержки и, соответственно, прибыли. Соответственно, механизм ценообразования должен применяться ко всему и ко всем. Потребность в поголовном установлении цен на все и вся создает ситуации, в которых продукция, произведенная не для продажи, труд и капитал, рассматриваются, как будто бы они были созданы для продажи. «Труд - это лишь другое название человеческой деятельности, сопровождающей его жизнь, деятельность, плоды которой не могут быть как выставлены на продажу, хотя и по совершенно различным причинам, так и отделены от остатка жизни, положены на хранение или мобилизованы; земля - это лишь другое имя природы, не создаваемой человеком». Согласно Поланьи, таким образом, ситуация, когда саморегулирующийся механизм спроса и предложения определяет судьбу людей и природы, приведет к распаду общества. Следовательно, применение политик нелиберального толка, направленных на освобождение рыночных идей, согласно критике Поланьи, приводит к ужасающим социальным потрясениям и деградации природы.

Для экономистов неоклассического направления⁵ рынок труда подобен рынку всякого другого товара и, следовательно, характеризуется тем, что продавец и покупатель принимают если не оптимальные, то вполне рациональные решения. В условиях конкуренции заработная плата как цена труда устанавливается в результате свободного перелива рабочей силы под воздействием изменяющихся параметров спроса и предложения. Масштабы же привлеченного труда определяются его предельной производительностью. От достигаемой производительности зависит, в конечном счете, и карьера работников. Сам труд рассматривается как обычный фактор производства, обладающий признаками однородности и делимости. Со временем в экономические модели включаются различия в условиях труда, и его оплата распадается на две принципиально разнородные части: собственно оплату трудовых усилий и компенсации за особые условия труда. Системных нарушений идеального равновесного состояния в данном случае не возникает. Тем не менее, под воздействием критики положение об однородности рынка труда и открытости отношений занятости постепенно размывается. Оно ставится под сомнение еще в 40-х годах «социальными экономистами» в

⁵ Радаев В.В. Экономическая социология. М., 2000. С. 184.

рамках более мягкого по сравнению с неоклассикой институционального направления⁶. Один из ярких представителей этого течения Дж. Данлоп развивает предположение о существовании на внутри- и межфирменном уровнях параллельных структур, или кластеров, объединяющих однородные рабочие места. В каждом из таких кластеров складывается свой уровень оплаты. Появляются рассуждения о balkанизации рынка труда и новом феодализме. Таким образом, начинается отвоевывание полей у конкурентного рынка. Исходные позиции ревизионистов сводятся к следующим положениям:

- ✓ Единого рынка труда со свободным переливом рабочей силы и единой оплатой труда не существует.
- ✓ Воспроизводятся устойчивые различия в оплате труда между профессиями, предприятиями, отраслями и регионами.
- ✓ Трудовая мотивация не исчерпывается материальным вознаграждением, а включает также условия и содержание труда.
- ✓ Серьезное влияние на условия занятости оказывают действия профсоюзов и вмешательство государства.

Несмотря на многочисленные исследования в области рынка, в современной экономической социологии до сих пор нет точного и универсального определения понятия «рынок труда». Современными социологами-экономистами под рынком труда понимается, прежде всего, система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, то есть с его куплей и продажей. Рынок труда представляет собой совокупный спрос и предложение рабочей силы, который, за счет взаимодействия этих двух составляющих, обеспечивает размещение относительно рабочих мест экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном разрезах⁷. В результате функционирования рынка труда предприниматели, работодатели обеспечивают производство и сферу услуг работниками, исполнителями работ, а работники, продавая труд, обеспечивают себе получение средств существования и жизнедеятельности – денежного эквивалента за свой труд.

Близкую этой позиции занимает В.С. Буланов, который рассматривает рынок труда как комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма и использования рабочей силы. Наиболее существенными из них являются отношения по поводу эквивалента функционирующей рабочей силы на жизненные средства, на реальную заработную плату. Рынок труда реализует свои функции на основе информации о спросе и предложении на рабочую силу, ее цены, и тем самым способствует установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, работодателями и государством⁸. Однако, на

⁶ Отдельные положения о неоднородности рынка труда, различиях в оплате квалифицированного и неквалифицированного, истощающего и щадящего труда, несводимые к воздействию конкуренции, высказывались более чем за столетие до этого Дж. С. Миллем (см.: Милль Дж. Основы политической экономии. М., 1980. Т. 3. С.102-106).

⁷ Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 33.

⁸Буланов В.С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда //

наш взгляд, данные трактовки являются чрезмерно узкими, так как представляют некий одномоментный замер ситуации продавцов-покупателей.

К числу немногих попыток обосновать расширительную трактовку рынка труда относится тезис, сформулированный В. Павленковым: «Отношения купли-продажи труда непрерывны от найма работников до их увольнения... Поэтому рынок труда охватывает всех способных работать по найму: как занятых, так и не занятых наемным трудом»⁹. Действительно, его субъектом является все экономически активное население. Работники, занятые в настоящий момент, не могут считаться занятыми раз и навсегда и вышедшими из рынка. Спрос на труд определяется суммарной численностью занятых и вакантных рабочих мест. Эта аргументация позволяет солидаризироваться со сторонниками расширительного толкования понятия «рынок труда». Однако все занятые, как справедливо подчеркивал А. Котляр¹⁰, не могут быть составляющей рынка труда, т.к. все же определенная часть занятых довольны условиями и местом работы и не предполагают никаких профессиональных передвижений. Но есть и другая часть занятых, прежде всего те, кто, будучи занятым, все же не удовлетворен работой и подыскивает другое или дополнительное рабочее место, и, наконец, занятые, но рискующие потерять рабочее место. Из этого следует, что в структуре рынка труда необходимо присутствует рынок рабочих мест.

Нужно признать, что рынок труда резко отличается от других рынков, причем эти отличия определяются именно культурными и институциональными факторами. Не может не обращать внимания то, что современный российский рынок труда, его особенность связана, прежде всего, с совокупностью российских факторов, культурных и институциональных.

Остановим внимание на преобразованиях в сфере трудовой занятости в ходе экономических реформаций последних 10-15 лет. Начиная преобразования в сфере трудовых отношений, российские реформаторы предполагали осуществить разрушение системы полной и безусловной занятости в общественном производстве, соответствовавшей всеобщности и обязательности труда при социализме в угоду экономической активности, отвечающей критериям рыночного хозяйства.

Как же отличаются декларации и предположения от реального процесса, какие вехи пройдены и каково действительное положение дел? В качестве предварительного замечания отметим, что разделяем положение О. Кейна о дуальных или смешанных экономиках. Это означает, что и в советской действительности присутствовали элементы рыночных отношений в сфере труда. Следовательно, преобразованию были подвергнуты, прежде всего, формализованные структуры трудовых отношений. Уже к 1996 году эта система в значительной степени была разрушена. Как отмечает И. Заславский: «Более половины экономически активного населения работают не на

Общество и экономика. 1997. № 7-8.

⁹ Павленков В.А. Рынок труда. М., 1992. С. 9.

¹⁰ Котляр А. О понятии рынка труда. // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 36.

государственные структуры, а на себя, трудятся в организациях и на предприятиях частнокорпоративного типа. При этом 15% заняты в малом бизнесе, около 9% классифицируются по методике МОТ, как безработные,¹¹ причем уровень современной официально зарегистрированной безработицы достиг 3,6%». В данном случае фиксируется не столько действительная трансформация в сфере трудовых отношений – переход от мобилизационного, коллективно принудительного труда к наемному, сколько наличие социально-экономических, организационно-институциональных предпосылок для перехода к наемному труду. Переход к рыночной экономике в России осуществляется от централизованно-плановой, т.е. по сути безрыночной, к рыночной. Это придает процессу особую специфику, которую необходимо учитывать.

Политика последних двадцати лет в экономической сфере, это не столько рыночная политика, сколько мягкая редистрибутивная, она не связана со сменой хозяйствования. Она лишь сменила форму того же хозяйствования. Российская экономическая политика – это не есть новая экономическая политика, напротив, это только новая редакция НЭПа Советского периода. В России последних десятилетий не столько возникает и формируется рынок, сколько имеет место проявление комплиментарных рыночных структур, которые латентно присутствовали в редистрибутивной советской экономике. Наряду с другими рынками, проявление которых было и по времени более скорым и по силе более мощным, проявляется и рынок труда. Определенное запаздывание и слабая рельефность проявления рынка труда в этом случае вполне объяснимы задвинутостью этого комплиментарного института на задворки централизованной, командно–административной экономической системы.

Таким образом, применительно к России в современных условиях, речь может идти не столько о появлении или даже воссоздании или возрождении рынка труда, сколько о процессе его перевода из латентного состояния в открытое. Более того, специфика российского рынка труда определяется тем, что длительное время он функционировал под прикрытием раздаточных редистрибутивных механизмов и, естественно, несет на себе следы этого функционирования. Не менее значимо и то обстоятельство, что рынок труда – это достаточно специфический рынок. Если на всех других рынках обмен между субъектами осуществляется товарами в их действительной или превращенной формах, то, также как на земельном и финансовых рынках, на рынке труда имеет место фиктивный товар¹². Фиктивность товара предопределяет характеристики социальных взаимодействий между работодателем и потенциальным наемным работником различных типов. Если рынок труда функционирует сообразно собственной природе и при этом

¹¹ Заславский И. К характеристике труда в современной России // Вопросы экономики. 1997. № 2. С. 76.

¹² Поланьи К. Саморегулирующийся рынок и фиктивные товары: труд, земля, деньги. // TESIS. Весна: 93. Т. 1 .Вып. 2.

целостно, в идеальном варианте взаимодействия осуществляется на паритетных началах и выступает как эквивалентный обмен. Подобного ни в коей мере нельзя сказать о только возникающих и формирующихся рынках труда. Характер социальных взаимодействий на таких рынках чаще всего представлен неправовыми практиками найма, объективно предполагающими дискриминационный компонент.

В своей основе рынок труда – явление объективное и определяется характером социально-экономических отношений в обществе. Наличие рынка труда обуславливается товарной формой труда. Так как ее соединение с другими факторами производства опосредовано способами купли-продажи.

Это положение, применительно к современной Российской ситуации, предполагает принятие существующего рынка труда априорно, т.е. не требует доказательств. Необходимо отметить, что если сам рынок труда выступает как явление объективное, то уровень его развитости развернутости институциональных характеристик инфраструктуры, естественно, результат осознанных акций, а значит, в отличие от самого рынка, объективного характера не имеющих. На рынке труда складываются отношения между работодателями и наемными работниками, опосредующие соединение рабочей силы со средствами производства. Тем самым, удовлетворяя потребности одних в труде, других, в заработной плате.

Дискриминация на рынке труда, который входит в систему базисных институтов обществ рыночного типа, имеет место, но она есть явление, возникающее лишь при определенной экономической конъюнктуре и, что весьма существенно, не является атрибутивной, т.е. рынок не предполагает дискриминацию как необходимую составляющую. На рынке труда в рыночной экономике дискриминация начинает проявлять себя только в ситуации спада экономической активности, и особенно рельефно - в ситуации кризиса. Социальная дискриминация как область научной, и, тем более, социологической рефлексии относится к новому времени. Вынесенное на знамя Великой Французской Революции требование равенства - вот тот действительный призыв к сообществу, определенный как общественная потребность. Претендуя на установление социального равенства, Новое время не может не обратить внимания на условия его реализации.

Дискриминация – это, как нам кажется, нарушение равенства посредством введения дополнительных ограничений или оправданий, препятствующих самоопределению индивида или иного социального субъекта. Социальная дискриминация немислима вне социального субъекта, осуществляющего по отношению к другому социальному субъекту, который является объектом, действие. Естественно, что это действие может быть более – менее осмысленным, но оно, прежде всего, выступает как действие, предполагающее некий результат. Проблема объектов и субъектов социальной дискриминации, прежде всего, связаны с определением их в конкретике той социальной реальности, которая подвергается анализу. Естественно, что в рамках социологического дискурса, под объектами и субъектами понимаются люди и их объединения.

Сложные трансформации последнего десятилетия в России, и это вполне закономерно, несомненно, воздействовали на дискриминационные параметры российского общества. Исследование и анализ этих процессов, усиление их характера, масштабов, выявление специфики приобретают особое значение. Достаточная часть социологов-практиков, исследуя структурные характеристики безработицы, отмечают наличие дискриминационной составляющей¹³. Основным критерием при сокращении и найме, по мнению респондентов, выступает не квалификация и отношение к работе, а пол и возраст¹⁴. Наличие определенной дискриминации по полу и возрасту фиксируют специалисты МОТ, отмечая, что она особенно сильно проявляется при найме и сокращении производственных рабочих и практически исчезает при найме специалистов. По крайней мере, на этот период (1992-1993 гг.), в ситуации возникновения и начале процесса формирования, рынок труда в России демонстрирует расхождение половозрастных структур занятых и незанятых, что, в определенной степени, не соответствует мнению о том, что при увеличении масштабов открытой безработицы структуры будут сближаться.

Возрастные характеристики безработных, также проявляют некоторую дискриминационную тенденцию начального этапа. Данные этих же исследований свидетельствуют, что расчет коэффициентов интенсивности безработицы для различных половых групп, дают не менее значимые величины, чем коэффициенты эффективности, и их ранжирование позволяют определить, что основной пик интенсивности падает на группы: 20-24, 35-38, 40-44, 45-59, а у женщин он наиболее высок в группах 20-24, 35-39, 40-44, 45-49. Несомненно, подобное распределение ранжированности по возрастным группам, косвенно подтверждают наличие элементов возрастной дискриминации. Данные по половозрастной дискриминации этого периода формирования рынка труда можно с достаточным основанием экстраполировать на современность.

¹³ Гендлер Г., Гильдингерш М. Безработный глазами социолога // Человек и труд. 1993. № 12. С. 19-21.

¹⁴ Там же. С. 20.

РАЗДЕЛ 2. НЕКОТОРЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ТРАНСФОРМАЦИИ СЕЛЬСКОГО РЫНКА ТРУДА

Дискриминированность некоторых групп на рынке труда не является для российского общества новой социальной проблемой, однако на сегодняшний день имеет тенденцию к развитию: усилению дискриминации и утверждению дискриминационных практик найма.

Происходящие процессы на сельском рынке труда очень точно выявляют тенденцию архаизации, одной из составляющих которой является усиление дискриминации женщин и молодежи. Женщины вынуждены принимать условия рынка. Либо становятся участниками жесткой конкурентной борьбы за рабочее место, либо уходят в сферу самозанятости.

Остановимся на конкретных результатах исследований сельского рынка труда. Для начала определимся с центральным понятием. Под сельским рынком труда будем понимать подвижную систему взаимосвязанных и взаимодействующих структурных элементов, имеющих свою нормативную базу (в форме трудового законодательства, а также законов о частной собственности) и обеспечивающих соединение рабочей силы со средствами производства, тем самым, удовлетворяя потребность сельского населения в труде и зарплате. К структурным компонентам данного рынка труда можно отнести трудовые ресурсы села, формирующие предложение труда, «сельского работодателя», рынок рабочих мест, различные формы занятости (включая самозанятость, как одну из форм рабочего места), государственную систему учета в сфере трудовых отношений.

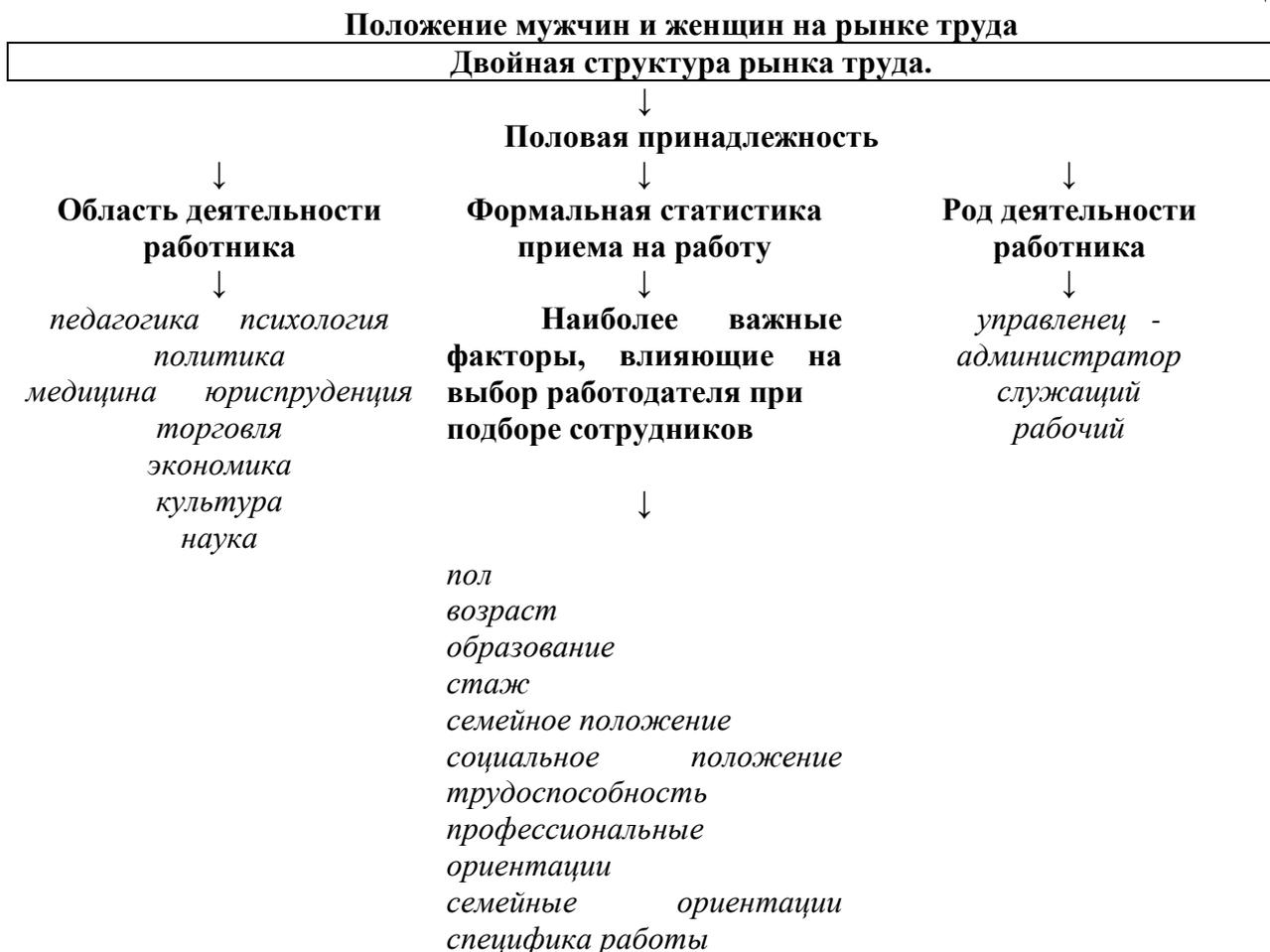
Предложенная нами интерпретация понятия «сельский рынок труда» позволит, на наш взгляд, раскрыть ряд качественных и количественных изменений, претерпеваемых им на современном этапе. Однако, охватить все аспекты не представляется возможным в рамках одного раздела, поэтому, сосредоточим внимание на ранее заявленной тенденции усиления гендерной дискриминации.

Опираясь на основные положения гендерной теории, а также подходы к внутренней структуре рынка Дж. Данлопа, П. Дерингера, М. Пиорее, Дж. Аткинсона, попытаемся построить модель гендерных позиций на рынке труда (таблица 1).

На базе этой модели было проведено исследование с целью выявления гендерных особенностей сельского рынка труда в Павловском районе Ульяновской области Приволжского Федерального округа (ПФО). Из числа опрошенных работодателей 76% составили мужчины и 24% - женщины, что является достаточно типичным для данной категории. Работодателей в возрасте до 40 лет оказалось 24%, от 41 до 51 – 43% и старше 52 лет – 33%, что свидетельствует о преобладающем положении среднего возраста. По итогам опроса выявлен достаточно высокий уровень (в условиях сельской местности) образованности работодателей: 80% опрошенных имеют высшее образование и 20% профессионально-техническое. Менее 10 лет стажа работы руководителем имеют 33%, 11-21 - 43% и больше 22 лет - 24 %, т.е. опрошенные респонденты

имеют достаточный опыт в этой деятельности для того, чтобы их мнения для исследования были более весомыми и достоверными.

Таблица 1



Процедура замещения вакансий происходит непосредственно под контролем работодателя, т.е. нанимателя. В связи с этим, мы считаем правомерным, изучая особенности рынка труда, особое внимание сосредоточить на выявлении особенностей влияния характеристик работодателя и их мнений на характер трудовых отношений. Роль данной категории субъектов в формировании рынка труда определяется наличием взаимозависимостей между различными аспектами рынка труда, о которых и пойдет речь далее. Анализ статистических данных за 2 полугодие 2000 года подтверждает гипотезу о том, что процент реально трудоустроившихся мужчин выше, чем женщин. Данные таковы: 61% трудоустроившихся составили мужчины и 39% - женщины. Дальнейший анализ показал, что между показателями трудоустройства и половой принадлежностью существует прямая односторонняя связь, о чем свидетельствуют расчеты коэффициентов корреляции.

Влияние половой принадлежности на результат трудоустройства, абсолютные частоты

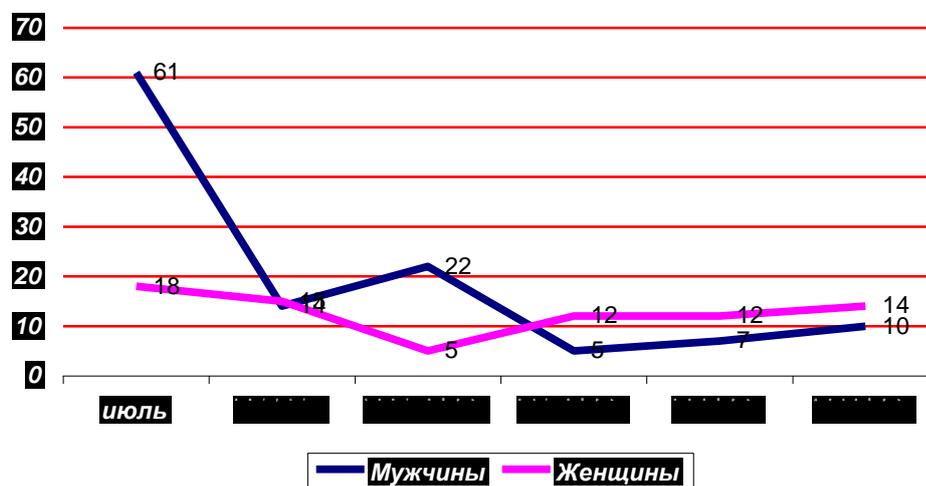
пол	трудоустроились	Не трудоустроились	Итого.
Мужчины	119	39	158
Женщины	76	48	124
итого	195	87	282

$Q = 0.3, \Phi = 0.15$

Рассматривая динамику процесса трудоустройства мужчин и женщин (за второе полугодие 2000 года), можно наблюдать интересные результаты (см. график 1). График трудоустройства мужчин по показателям выше графика трудоустройства женщин, что соответствует ранее полученным данным. Но нельзя не учитывать тот факт, что на бирже труда предлагаются вакансии менее привилегированных, зачастую рабочих специальностей.

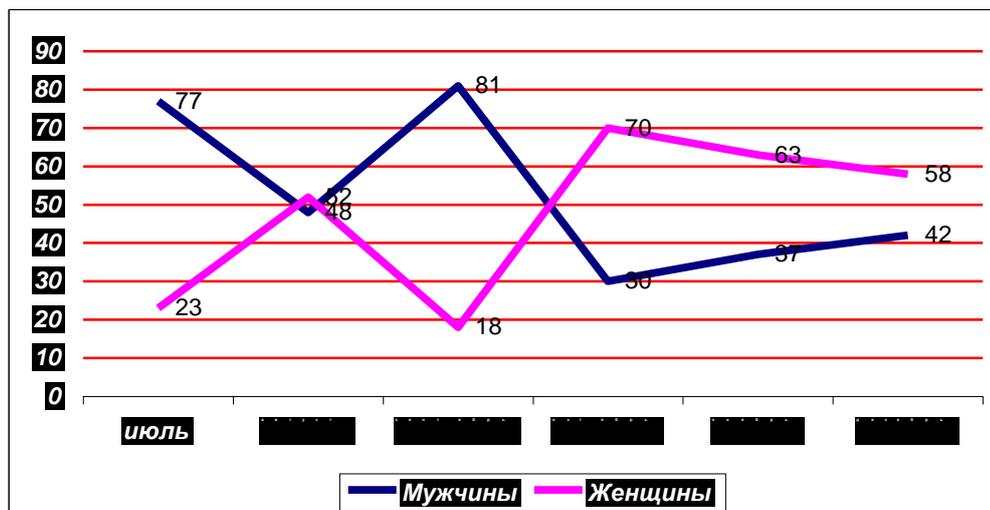
График 1

Динамика процесса трудоустройства



Для более точного анализа был построен график процентного соотношения трудоустройства мужчин и женщин (см. график 2).

График 2



Нельзя обойти стороной столь высокие показатели динамики. В данном случае ярко прослеживается роль фактора сезонности на труд, что обусловлено спецификой сельского рынка труда. Причем максимальные показатели роста трудоустройства мужчин приходятся на спад показателей трудоустройства женщин, что также можно объяснить сезонностью в спросе на мужской и женский труд. Статистические данные 2002 года не противоречат выявленной тенденции 2000 года. Так, из числа зарегистрированных безработных по данным каждого месяца 2002 года процент женщин значительно выше, чем мужчин (см.: график 3; табл. 3).

График 3

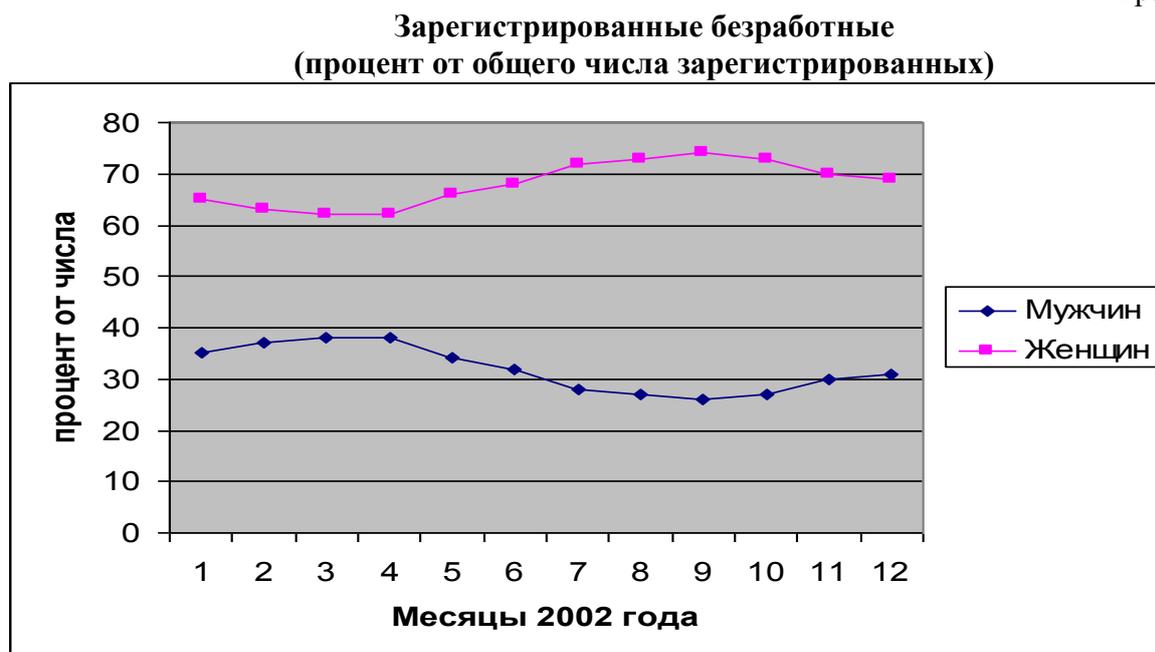


Таблица 3

**Зарегистрированные безработные
(процент от общего числа зарегистрированных)**

Месяцы 2002 года	Мужчин	Женщин
1	35	65
2	37	63
3	38	62
4	38	62
5	34	66
6	32	68
7	28	72
8	27	73
9	26	74
10	27	73
11	30	70
12	31	69

Кроме того, динамика трудоустройства также свидетельствует о распределении в пользу мужчин. Значительно больше мужчин, чем женщин, были трудоустроены за 2002 год (см.: график 4; табл. 4). Таким образом, вновь

получено доказательство неравного положения женщин на рынке труда сельской местности. А это в свою очередь вновь указывает на архаизацию данной формы отношений.

График 4

**Число трудоустроившихся
(процент от числа зарегистрированных безработных)**

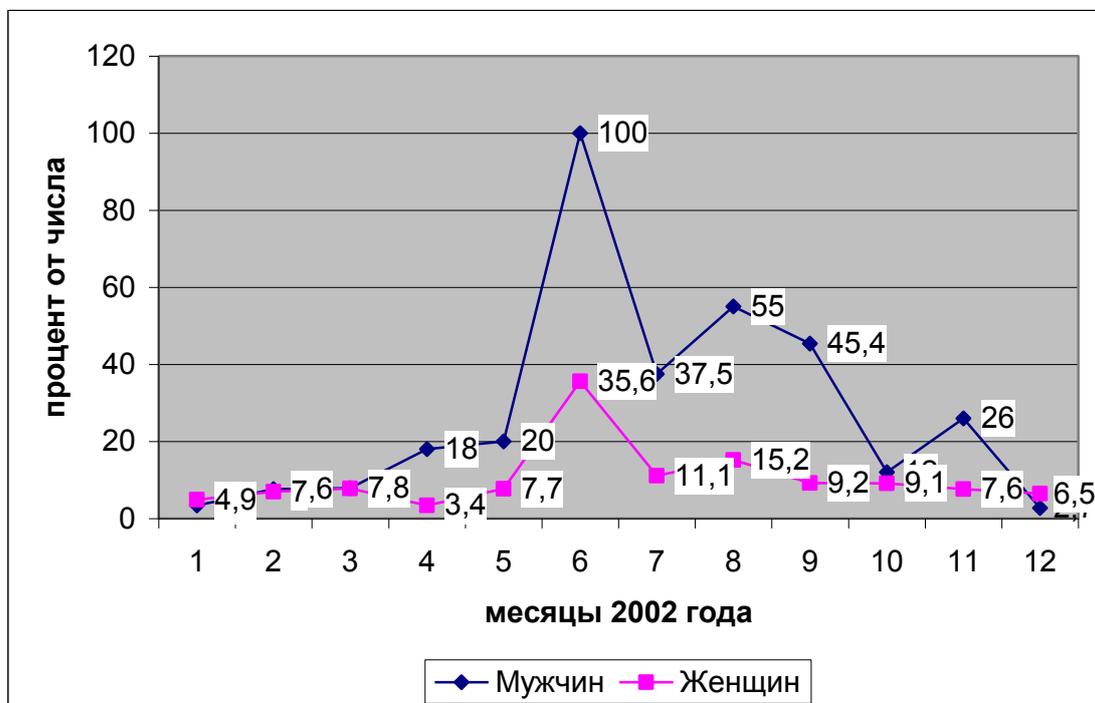


Таблица 4

**Количество трудоустроившихся
(процент от числа зарегистрированных безработных)**

Месяцы 2002 года	Мужчин	Женщин
1	3,4	4,9
2	7,6	7
3	7,9	7,8
4	18	3,4
5	20	7,7
6	100	35,6
7	35,7	11,1
8	55	15,2
9	45	9,1
10	12	9,1
11	26	7,6
12	2,7	6,5

При анализе факторов, влияющих на выбор работодателя при подборе сотрудников, на первом месте оказался такой фактор как образование. Это доказывает его высокое место в иерархии общественных ценностей. Чуть менее значимым является стаж работы. Несомненно, работодатели ценят полученный ранее опыт в работе, что свидетельствует о потенциальной компетентности

работника. На третьем месте находится показатель трудоспособности. На основании этого можно говорить о стремлении работодателя к улучшению кадров организации и увеличению эффективности их работы. Четвертое место по праву занял фактор – специфика работы. Работодатель реально оценивает возможность работника трудиться в специфических данной работе условиях. Этот вопрос входит в его компетенцию и его профессионализм всегда позволит реально оценить ситуацию.

Определенное влияние на выбор работодателя также имеют факторы пола и возраста сотрудника. В графе рейтинга они занимают пятое место, что составило 6.5% от общего числа упоминаний. Данные сведения расходятся с авторским предположением о достаточно сильном влиянии половой принадлежности работника на выбор работодателя при подборе сотрудников. Полученное несоответствие можно объяснить спецификой сельской идеологии, где формально господствует идея социалистического общества об эмансипации женщин. Скорее всего, работодатели руководствовались именно этой идеей и показали результат идеальной, а не реальной действительности. Профессиональные и семейные ориентации оказались наименее важными факторами, тем не менее, имеющими место. Никто не усомнится, что работодатель хотел бы видеть работника, заинтересованного в повышении профессионализма, а это соответственно требует затрат не только рабочего, но и личного времени работника.

Анализируя результаты исследования, нельзя обойти вниманием факт наличия связи между характеристиками самого работодателя и их влиянием на выбор важных аргументов при принятии на работу сотрудников. Оказалось, что между образованием работодателя и выбором наиболее важных факторов при приеме на работу прослеживается достаточно жесткая, сильная, прямая связь, о чем свидетельствуют расчеты корреляции (см. табл. 5).

Оказалось, что для работодателей с высшим образованием показатель образования сотрудников имеет большее значение, чем для работодателей, имеющих среднее профессиональное или среднетехническое, что является достаточно типичным в данной ситуации.

Таблица 5

Влияние образования работодателя на выбор главного критерия отбора

Уровень образования работодателя	Критерии		
	образование	другое	итого
Высшее	11	5	16
Среднее специальное, средне-техническое	2	3	5
Итого	13	8	21

$Q = 0.53. \Phi = 0.25$

При рассмотрении влияния половой принадлежности работодателя на доминирование фактора при подборе сотрудников оказалась существенной прямой, жесткая связь ($P = 0.82$) (см. табл. 6).

**Влияние половой принадлежности работодателя на выбор
главного критерия отбора**

Признак	Половая принадлежность работодателя.				d	d ²
	мужчины	ранг	женщины	ранг		
Пол	8.4	5	0	5	0	0
Возраст	8.4	5	0	5	0	0
Образование	27	1	35.8	1	0	0
Стаж	18.7	2	28.5	2	0	0
Семейное положение	0	8	0	5	3	9
Социальное положение	0	8	0	5	3	9
Трудоспособность	16.6	3	14.3	3	0	0
Профессиональные ориентации	4.1	6	7.1	4	2	4
Семейные ориентации	0.48	7	0	5	2	4
Специфика работы.	14.5	4	14.3	3	1	1

$P = 0.82$

Если работодатель – женщина, то для нее в большей степени при подборе сотрудников имеет значение образование и стаж, чем для мужчин-работодателей и фактор половой принадлежности абсолютно не имеет значения. Для работодателей-мужчин образование и стаж также имеют главное значение (хотя показатели ниже значимости для женщин-работодателей.) Также установлено, что факторы трудоспособности работника и специфика работы имеют большее значение, чем для работодателей-женщин. Фактор половой принадлежности имеет место при подборе сотрудников, если работодатель - мужчина. Эти результаты свидетельствуют о том, что для женщин образование является ценностью в большей степени, чем для мужчин. Соответственно, идея о равенстве позиций мужчин и женщин на рынке труда в практической жизни женщинами принята до конца и безоговорочно. Мужчины-работодатели в данном случае характеризуются большим утилитаризмом и присутствием идеологии мужского доминирования. Достаточно сильное и прямое влияние на выбор фактора-приоритета оказывает стаж работы руководителем. Оказалось, что чем больше стаж работодателя, тем в большей степени образование сотрудника оказывает влияние на подбор кадров организации. В этом проявляется профессионализм и компетентность работодателя. Важность фактора определялась ими на конкретных примерах работников и в течение длительного времени. Это весьма существенно для данного исследования. О точности выводов можно судить по таблице 7.

Таблица 7

Влияние стажа работы руководителем на выбор фактора приоритета

Признак	Меньше 10 лет	ранг	Больше 10 лет	ранг	Разность	Квадрат разности.
Стаж						
Пол	0	4	1	3	1	1
Возраст	1	3	8	1	2	4
Образование	4	1	1	3	2	4
Стаж	0	4	0	4	0	0
Семейное положение	0	4	0	4	0	0
Социальное положение	0	4	1	3	1	1
Трудоспособность	2	2	0	4	2	4
Профессиональные ориентации	0	4	0	4	0	0
Семейные ориентации	0	4	3	2	2	4
Специфика работы	0	4	0	4	0	0
Другое	0	4	0	4	0	0

Таким образом, образование, как неотъемлемая часть профессиональной деятельности остается наиболее важным критерием, влияющим на выбор работодателя при подборе сотрудников. Произошли некоторые расхождения с гипотезой о значении половой принадлежности работника в успехе трудоустройства. Можно предположить, что это не противоречие, а, скорее всего, речь идет о потенциально негативном отношении к качеству образования женщин. И рынок труда – это именно тот ринг, на котором огромными усилиями и в борьбе женщины доказывают если не превосходство, то одинаковый с мужчинами уровень знаний и степень профессионализма.

Невольно возникает исследовательский вопрос: ”Где та грань, за которой женщинам не нужно будет что-то доказывать?” Речь не идет о возможности работы женщин на шахтах, АЭС или подводных атомных лодках. В этом вопросе тоже есть ряд специфических отклонений, которые заключаются в определении “чисто” женских и “чисто ” мужских профессий. Вопрос, скорее, в том, почему мужские профессии в большинстве случаев более престижны и высокооплачиваемы, чем женские. Более подробно остановимся на этом чуть позже.

Логически следует затронуть вопрос о реальном положении женщин в различных организациях. Установлены интересные связи и взаимозависимости. Оказалось, что между численным штатом сотрудников и соотношением в ней мужчин и женщин существует прямая, линейная и достаточно существенная связь. Коэффициент корреляции в данном случае равен 0.75 (см. табл. 8).

Таблица 8

Связь численного штата сотрудников организации и соответствия в ней мужчин и женщин

Численный штат организации	Женщин больше чем мужчин	Мужчин больше чем женщин	Итого
До 50 человек	7	5	12
Свыше 50 человек	1	5	6
Итого	8	10	18

$$Q=0.75=0.3$$

Анализируя данные таблицы, можно сделать вывод: чем меньше организация, тем больше неравномерность соотношения по половому признаку.

Установлена также связь между спецификой работы предприятия и соотношением мужчин и женщин в ней. Данную связь показывают расчеты таблицы 9. Доминирование женщин наблюдается в организациях, занимающихся социальной работой, медициной и педагогикой. Наибольшее преобладание мужчин замечено в организациях технического обслуживания и охраны порядка. Полученные показатели достаточно традиционны в данной проблематике.

Таблица 9

Специфика работы предприятия: соотношение мужчин и женщин

Род деятельности организации	Больше мужчин	ранг	Больше женщин	ранг	d	D квадрат
Социальная работа	0	3	3	1	2	4
Управленческие ведомства	1	2	2	2	0	0
Техническое обслуживание	4	1	0	4	3	9
Производство продукции	1	2	0	4	2	4
Медицина	0	3	2	2	1	1
Охрана порядка	4	1	0	4	3	9
Воспитание, образование	0	3	1	3	0	0

$$Q=1, \Phi = 0.6$$

Таблица 10

Связь половой принадлежности управленца с гендерным соотношением в организации

Пол управленца	Женщин больше чем мужчин	Мужчин больше чем женщин	Итого
Женщина	4	0	4
Мужчина	4	10	14
Итого	8	10	18

$$P=0.45$$

Расчеты таблицы 10 показывают очень сильную, жесткую связь между гендерной принадлежностью управленца и соотношением мужчин и женщин в организации. Выявлено, если руководитель организации - женщина, мужчин в численном соотношении меньше, чем женщин. Соответственно, больше мужчин, если руководитель - мужчина. Данную связь можно объяснить с точки зрения специфичности организаций, в которых руководителями являются

женщины, что, несомненно, обусловлено наличием “чисто” женских областей деятельности. Эти выводы подтверждают анализ дальнейших взаимосвязей.

В ходе анализа результатов опроса работодателей по данному вопросу с помощью ранжирования выявлены предпочтительно женские и соответственно мужские области деятельности. В четверку наиболее специфичных женщинам областей вошли: медицина, педагогика, культура, психология. На сегодняшний день в сельской местности организации указанных сфер являются бюджетными и представляют низкооплачиваемые рабочие места. “Чисто” мужскими областями деятельности оказались: политика, юриспруденция, экономика. Проценты предпочтения других областей наименее показательны, что ярко прослеживается в таблицах 11, 12.

Таблица 11

Гендерное распределение областей деятельности

Область деятельности	Пол		Итого
	мужские	женские	
Педагогика	0	8	8
Психология	0	3	3
Медицина	2	10	12
Политика	6	0	6
Торговля	1	2	3
Экономика	4	2	6
Культура	0	5	5
Юриспруденция	5	0	5
Наука	4	0	4
Любая	15	10	25
Итого	37	40	77

$$X = 6.01. C = 0.072$$

Данные показатели подтверждают тезис о доминировании мужчин в наиболее престижных и высокооплачиваемых областях деятельности.

Таблица 12

Гендерное распределение областей деятельности

Область деятельности.	мужские	ранг	женские	ранг	d	d квадрат
Педагогика	0	7	8	2	5	25
Психология	0	7	3	4	3	9
Медицина	2	5	10	1	4	16
Политика	6	2	0	6	4	16
Торговля	1	6	2	5	1	1
Экономика	4	4	2	5	1	1
Культура	0	7	5	3	4	16
Юриспруденция	5	3	0	6	3	9
Наука	4	4	0	6	2	4
Любая	15	1	10	1	0	0

$$P=0.36$$

Интересным оказалось влияние половой принадлежности работодателя на определение женских и мужских областей деятельности. Оказалось, что для женщин-работодателей в определении области деятельности гендерные различия не имеют значения в 80% случаев. Мужчины-работодатели

определяют эту ситуацию по-иному. Для 63% мужчин имеет значение область деятельности, если речь идет о женщинах - 37% из них не решаются на категоричность суждения (см. табл. 13).

Таблица 13

Влияние половой принадлежности работодателя на определение области деятельности для женского труда

Пол работодателя	Пол сотрудника влияет, %	Пол сотрудника не влияет, %	Итого
Мужчины	62.5	37.5	100
Женщины	20	80	100
Итого	82.5	117.5	200

$Q=0.73$; $\Phi=0.43$

Обратная ситуация наблюдается относительно мужских областей деятельности. Для 31% работодателей – мужчин характерно выделение именно мужских областей деятельности и 69% считают, что мужской труд востребован в любой области деятельности (см. табл. 14).

Таблица 14

Влияние половой принадлежности работодателя на определение области деятельности для мужского труда

Пол работодателя	Пол сотрудника влияет, %	Пол сотрудника не влияет, %	Итого
Мужчины	31.25	68.75	100
Женщины	20	80	100
Итого	51.25	148.75	200

$Q=0.29$; $\Phi=0.25$

Таким образом, выявилась субъектная категория, определяющая положение мужчин и женщин на рынке труда. Ими являются мужчины-работодатели со свойственным им гендерным делением, в данном случае - применительно к рынку труда. Поэтому неравное положение мужчин и женщин на рынке труда сохраняется и имеет тенденцию возрастания.

Между половой принадлежностью работника и родом деятельности также прослеживается взаимосвязь, не очень сильная, но заслуживающая внимания. Работодатели (независимо от их пола в данном случае) считают, что род деятельности не важен для мужского труда в 70 % случаев, для женского - в 57% случаев. Работодатели, для которых гендер имеет значение в определении рода деятельности, мужчин хотят видеть чаще всего либо управленцем, либо рабочим, женщину – служащим-исполнителем. В то же время установлена тенденция: с увеличением стажа работодателя уменьшается значимость гендерных различий в определении рода деятельности. Это подтверждает ранее звучавшую мысль о том, что женщины все же со временем доказывают, что в равной степени с мужчинами являются компетентными на любом уровне знаний и умений (см.: табл. 15, 16).

Результаты исследования в рамках проекта «Факторы профессионально – трудовой дифференциации социального пространства в условиях региона», проведенного Центром Региональных Социологических Исследований СГУ в

июле 2004 года¹⁵ доказывают существование значимых различий гендерных позиций на рынке труда в сельской местности. Так, выявлено, что совсем неудовлетворенных своей профессией среди женщин оказалось 16,7%, среди мужчин – 14%. Самую высокую степень удовлетворенности своей профессией показали 11,6% мужчин из числа опрошенных мужчин, и всего лишь 2,8% женщин из числа респондентов по данной группе. Кроме того, 15% среди опрошенных мужчин указали на полную удовлетворенность своей должностью, среди женщин таких не оказалось. Вышеизложенные данные вновь свидетельствуют о неравных гендерных позициях в пользу мужчин. Что в данном случае проявляется через степень удовлетворенности своими трудовыми позициями.

Таблица 15

Влияние опыта работы руководителя на гендерные предпочтения относительно рода деятельности (на женский труд)

Стаж руководителя	Пол сотрудника влияет	Пол сотрудника не влияет	Итого
Менее 10 лет	4	3	7
Более 10 лет	4	10	14
Итого	8	13	21

Q = 0.53; Ф = 0.28

Таблица 16

Влияние опыта работы руководителя на гендерные предпочтения относительно рода деятельности (на мужской труд)

Стаж руководителя	Пол сотрудника влияет	Пол сотрудника не влияет	Итого
Менее 10 лет	3	4	7
Более 10 лет	2	12	14
Итого	5	16	21

Q = 0.63

Дальнейший анализ позволил выявить уровень профессиональных претензий. Женщины в большей степени стремятся к служебному продвижению, чем мужчины (47,8% к 40,6%). На наш взгляд, именно разница в степени профессиональной удовлетворенности мужчин и женщин определяет более высокие стремления карьерного роста у женщин.

Выявляя степень потенциальной мобильности сельских работников, мы получили такие данные (см. табл. 17): из числа решивших уйти в течение года больше мужчин. Из тех, кому пока некуда уходить, однако желание сменить работу есть, больше женщин, и из числа тех, кто не собирается менять работу тоже больше женщин. На первый взгляд данные противоречат ранее

¹⁵ В соответствии с генеральной совокупностью была сформирована вероятностная гнездовая бесповторная многоступенчатая квотно-стратифицированная (по половозрастным характеристикам) выборка. Выборка рассчитывалась исходя из данных Госкомстата России и Госкомстата Саратовской области. Выборочная совокупность исследования составила 1268 респондентов в Саратове, Энгельсе, а также в наиболее типичных Петровском, Красно-Кутском, Красноармейском, Пугачевском районах, что позволило экстраполировать полученные выводы на уровне всего Саратовского региона. При формировании анкеты была использована анкета, разработанная Институтом социологии РАН.

полученным. Почему женщины меньше удовлетворены своей работой, чем мужчины, а нежелающих ее (работу) поменять среди женщин больше? На наш взгляд, это не противоречие, а явное доказательство того, что реальные трудности устройства на работу женщин ограничивают их уровень мобильности, даже если речь идет только о потенциальном перемещении.

Таблица 17

Наличие желания сменить работу (процент по частоте)

Вариант	Мужской (%)	Женский (%)
Да, думаю уйти в течение года	20,6	14,3
Да, думаю уйти, но пока не знаю - куда	41,2	42,9
Нет, работу менять не собираюсь	38,2	42,8
Итого	100	100

И именно этот факт подтверждают ответы на вопрос об оценке возможности оказаться безработным (см. табл. 18). О том, что такой вероятности нет, свидетельствовали 7,3% мужчин и 5,4% женщин. Из числа уверенных в том, что в ближайшее время останутся без работы, мужчин вообще не оказалось, однако 8,1% женщин констатировали данный факт.

О том, что в случае потери работы будет легко найти новую, указали 17,1% опрошенных мужчин и лишь 10,8% женщин. Вновь проявляются факты, объясняющие низкий уровень трудовой мобильности работающих женщин в сельской местности, что вновь свидетельствует об указанных выше проблемах положения женщин на сельском рынке труда.

Таблица 18

Оценка вероятности оказаться безработным

Вариант	Мужской	Женский
Нет, это исключено	7,3	5,4
Маловероятно	17,1	16,2
Такая вероятность имеется	56,1	59,5
Такая вероятность велика	19,5	10,8
Скорее всего, останусь без работы	-	8,1
Итого	100	100

Не менее важен в этой связи вопрос о разнице в уровне профессионального образования. Логика размышления расставляет приоритет: наиболее востребованными должны быть работники, имеющие высшее профессиональное образование, они же, в связи с высоким уровнем возможности профессиональной реализации более удовлетворены своей работой и более мобильны в поиске удовлетворяющего варианта. Результаты исследований противоречат нашей логике. Именно женщины меньше удовлетворены своей работой, именно женщины менее мобильны и именно женщины имеют более высокий уровень образования (см. табл. 19). Все это говорит об искусственно созданных условиях приоритетности мужчин на рынке трудового ресурса.

**Уровень профессионального образования сельских работников
(гендерный аспект)**

Вариант	Мужской	Женский
Профобразование отсутствует	45,7	24,4
Техникум	23,9	36,6
Незаконченное высшее (не менее 3-х курсов ВУЗа)	17,4	14,6
Высшее техническое	6,5	4,9
Высшее гуманитарное	4,3	17,1
Высшее естественное	2,2	-
Аспирантура и другой тип высшей квалификации	-	2,4
Итого	100	100

Подводя итог сказанному, следует отметить, что сложившиеся в доперестроечной России тенденции более высокого уровня образования и более низкого социального статуса женщины, ее работы в непрестижных и малооплачиваемых отраслях экономики в полной мере сохраняются и даже усиливаются в современных условиях трансформации российской действительности. Предположительно, такое положение сохранится, так как по преимуществу именно женщины выбирают стратегию выживания на основе минимизации своих требований к условиям труда и его оплате.¹⁶

Таким образом, женщины все еще остаются в изначально неравном положении на рынке труда. Этот вывод подтверждает мнение работодателей, которые в 44% случаев считают, что мужчины на рынке труда заняли доминирующие позиции, 28% согласны с тем, что мужской и женский труд равноценен и одинаково востребован и что показательно, никто из опрошенных не выделил женский труд как доминирующий. Реальная статистика (в сельской местности) приема на работу мужчин выше, чем женщин. На рынке труда (сельской местности) действительно господствует социальное неравенство мужчин и женщин. И именно мужчины-работодатели определяют это неравное положение т.к. для них фактор половой принадлежности имеет определенное значение в характеристике работника, так, например, в определении области и рода деятельности работника. В настоящее время управленческие функции в большинстве случаев выполняют мужчины. Причем мужской труд востребован в более престижных и высокооплачиваемых областях деятельности. Все это свидетельствует о том, что в обществе господствуют идеи универсальности мужчин (в данном случае на рынке труда) и профессионального превосходства над женщинами.

Позиции гендерного доминирования в пользу мужчин обращают нас в историю патриархата. И именно эта тенденция позволяет говорить об историческом возврате, что в свою очередь делает невозможным дальнейшее развитие сельского рынка труда.

¹⁶ Культурные миры молодых Россиян: три жизненные ситуации. М., 2000. С. 33.

РАЗДЕЛ 3. ОСНОВНЫЕ ПАРАМЕТРЫ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

В современных условиях коренной модернизации всех отечественных социально-экономических отношений меняются типы собственности, структура производства, принципы хозяйствования, и все эти качественно новые объективные факторы накладывают отпечаток на стереотипы трудового поведения личности. Переход от одних форм жизнедеятельности к другим совпал с глубоким, общесистемным кризисом общества, что естественно определяет специфику механизмов формирования новых устоев жизни и новых социальных групп и слоев. Возникает новая социальная реальность, что с неизбежностью сопровождается освоением новых форм повседневной жизнедеятельности людей, их трудового поведения.

Субъектами трудовых отношений выступают, прежде всего, люди, характеризующиеся в сфере трудовых отношений достаточно устойчивыми формами трудового поведения. В процессе включения работников в социальную, экономическую и производственную организацию как раз и возникает поведенческий аспект, выступающий основной формой взаимодействия индивидов и социальных групп. Именно поведение и обеспечивает синхронизацию индивидуальных интересов со средствами и условиями общественного производства. В процессе трудовой деятельности люди взаимодействуют, образуя социальные отношения. Наиболее важными являются отношения человека к человеку и отношение человека к труду. Они являются одним из определяющих признаков характера труда. Внешнее проявление отношения человека к труду просматривается в его трудовом поведении. В свою очередь, характер трудового поведения работника и его отношения к труду определяет множество взаимосвязанных факторов, изменяя которые можно влиять на трудовое поведение индивида, а, следовательно, и на качество его работы.

В настоящее время происходит перегруппировка, по сути дела, смена функциональных и ценностных ориентаций, целей, задач, а также значения и облика как уже фиксированных групп и общностей, так и вновь возникающих. Складывается новый блок жизненных ориентаций, отношений, установок, образцов и моделей поведения во всех сферах жизни, в том числе и в первую очередь, в области трудовых отношений. Их фон и становится пространством, где разворачивается деятельность социальных субъектов различной степени общности, активности и функциональной значимости.

Необходимо отметить особую роль управленческого персонала в организации функционирования трудового коллектива. Именно от управленческого персонала во многом зависят материальная оплата труда работников, создание благоприятного климата в коллективе, обеспечение условий для продвижения по службе и многое другое. При расширении участия в управлении цели эффективности совпадают с задачами развития демократических форм управления. В России сложились различные пути расширения и организационного закрепления участия рабочих, мастеров,

инженерно-технических работников в принятии общеорганизационных решений, например, выборность выдвижение коллективами подразделений и предприятия в целом руководителей разного уровня и участие в их аттестации. Субъекты организационного поведения – отдельные работники, социальные группы, различные коллективы, действующие в рамках функциональных, нормативных и социокультурных ограничений, позволяющих им регулировать и соотносить процессы достижения своих специфических целей с целями и задачами тех производственных организаций, в структуру которых они включены.

Исходя из этого в сентябре 2002 – мае 2003 года в г. Саратове было проведено исследование субъективных и объективных факторов форм и мотивации трудового поведения управленческого персонала (на примере ГУП СПАТП-4). В нем методом сплошного опроса были проанкетированы по месту работы не только директора, заведующие, управляющие, но и лица, помогающие высшему составу руководства принимать управленческие решения – служащие и инженерно-технические работники, составляющие второй эшелон управленческого персонала. Заполнение анкеты занимало в среднем 20 минут. В исследование были вовлечены респонденты, находящиеся на период проведения исследования на рабочих местах. Особых затруднений в заполнении анкеты выявлено не было, респонденты охотно шли на контакт, ознакомившись с темой исследования и его целями.

Государственное унитарное предприятие «Саратовское пассажирское автотранспортное предприятие-4» было организовано в августе 1967 года. За 36 лет существования предприятия менялись его названия, менялась структура (объединение, головное предприятие, просто предприятие), но с 1992 года – ГУП СПАТП-4. ГУП СПАТП-4 – ведущее предприятие системе пассажирского автомобильного транспорта города Саратова и области и по численности подвижного состава, и по численности и квалификации кадрового состава, по объему перевозок, по качеству работы, по развитию и эффективности ремонтного производства. По данным сентября 2002 г. численность работающих на ГУП СПАТП-4 составляла 917 человек, в том числе: водителей автобусов – 328 человек; кондукторов – 96 человек; ИТР и служащих – 118 человек. Однако на момент опроса реально присутствовали на рабочих местах 80 человек, которые и были все опрошены. Это позволяет нам говорить о тенденциях и процессах, протекающих в исследовательской области и делать довольно точные выводы. Таким образом, решена проблема репрезентативности данного исследования.

Реализация субъектами тех или иных форм функциональной активности зависит от их статуса, авторитета, ранга власти, ресурсов, степени идентификации с целями организации. В соответствии с целями и задачами исследования и роли в принятии управленческих решений было целесообразно выделить несколько типов управленческих работников: управленцы первого звена (3% от общего числа опрошенных); управленцы среднего звена (56%); управленцы низшего звена (10%) и обслуживающий персонал (31%). Таким образом, было опрошено 80 человек, работающих на ГУП СПАТП-4, среди

которых 17% мужчин и 83% женщин, что обусловлено преобладанием женщин среди работников исследуемого предприятия. Возрастное распределение респондентов оказалось достаточно равномерным: 20-29 лет – 19%, 30-39 лет – 34%, 40-49 лет – 26%, 50-59 лет – 21%. Это подтвердило небольшое значение квадратичной дисперсии ($\sigma = 1,1$).

В образовательном отношении абсолютное большинство составили люди с высшим или незаконченным высшим образованием – 58%, на втором месте по количеству респонденты со средне специальным образованием – 41% и только 1% от общего числа опрошенных имели среднее образование. Управленцев с неполным средним и начальным образованием на исследуемом предприятии не было, что позволяет говорить о достаточно высоком уровне образования управленческого персонала данного транспортного предприятия.

31% управленческого персонала, работающего на ГУП СПАТП-4, имели стаж работы на предприятии до 3 лет; 21% – от 4 до 8 лет; 22% – от 9 до 15 лет; 10% – от 16 до 25 лет и 14% – свыше 26 лет. В имущественном отношении были представлены средние по доходам слои: меньше 500 р. – 2% респондентов, 501-2000 р. – 35%, 2500-4000 р. – 59% и больше 4001 р. – 3% опрошенных. Медиальный доход респондентов составил около 2500-4000 рублей на одного человека в месяц, следовательно, большинство респондентов имело доходы, превышающие прожиточный минимум. Таким образом, состав респондентов оказался достаточно разнороден по составу, что должно было способствовать представительству нескольких.

Приступая к анализу проблемы, прежде всего необходимо уточнить понятийный аппарат исследования трудового поведения как модификации социального поведения, определить такие категории, как «поведение», «трудовая деятельность» и др. Под поведением понимается процесс взаимодействия живых существ с окружающей средой, опосредованный их внешней и внутренней активностью. Поведение различают на биологическом, психологическом и социальном уровне. И в данном случае нас будет интересовать социальное поведение. Социальное поведение¹ – внешнее проявление деятельности, в которой выявляются конкретная позиция человека, его установка; это форма превращения деятельности в реальные действия по отношению к социально значимым объектам. Оно представляет собой внешне наблюдаемую систему действий (поступков) людей, в которой реализуется внутреннее побуждение человека и предполагает некоторые личностно и социально значимые результаты, социальное вознаграждение (знание, информация, уважение, власть, деньги и т.п.). В социальном поведении отражены свойства основных субъектов социальной жизни: личности, группы, коллектива и оно, следовательно, производно от социальной среды. Социальное поведение в известном смысле можно понимать как процесс активности в

¹ Социальное поведение справедливо понимается как сложная система адаптации и приспособления личности к разнообразным условиям, способ функционирования в системе конкретного социума, как активная форма преобразования и изменения социальной среды в соответствии с объективными возможностями. Подробнее см.: Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. – М., 1993. С. 151.

соответствии со значимыми интересами и потребностями человека; оно является проекцией социокультурных норм и предписаний, доминирующих в определенной социальной и производственной среде.

Важно отметить, что социальное поведение модифицируется в различных формах – это производственное, организационное, функциональное, коммуникационное, демографическое, экономическое, нормативное, девиантное и трудовое поведение. Последнее теснейшим образом связано с понятиями «трудовой активности» и «трудовой деятельности»¹⁷.

Трудовая деятельность имеет сложную внутреннюю структуру и включает в себя поведенческий акт, поступок, поведение, собственно – деятельность. Трудовая деятельность – это относительно жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственные организации. Она обусловлена технологическими средствами и не зависима от субъективных желаний, поэтому выступает как целесообразная форма профессиональной активности индивида. Частной формой трудовой деятельности выступает трудовое поведение, которое можно понимать как совокупность действий и поступков, посредством и в процессе которых обеспечивается согласованность интересов и профессиональных способностей человека с системой организационно-экономических и производственно-технологических условий. Во взаимодействии трудовой деятельности и трудового поведения складывается конкретная система индивидуальных, групповых, коллективных и общественных интересов.

Трудовое поведение тесно связано и с понятием трудовой активности. Если трудовая активность представляется как обусловленная технологическими средствами и не зависящая от субъективных желаний целесообразная форма профессиональной активности индивида, то трудовое поведение – совокупность действий и поступков, посредством и в процессе которых обеспечивается синхронизация интересов и профессиональных способностей человека с системой объективных организационно-экономических, производственно-технологических и социально-психологических условий взаимодействия людей в процессе труда. Следовательно, трудовое поведение – это индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации. Это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работников, связанных с совпадением их профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, характером производственных процессов.⁵

В отличие от трудового, профессиональное поведение можно рассматривать как фиксированный во времени и пространстве целесообразный

¹⁷ Чернина Н.В. Трудовое поведение в новых условиях хозяйствования. Новосибирск, 1992. С. 45-47.

⁵ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. М., 1999. С. 348.

ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в первичные производственные коллективы. Профессиональная деятельность характеризуется рядом свойств: функционально-технологическим набором трудовых операций, предписанной рабочим местом функциональной программой; набором соответствующих качеств субъектов труда, зафиксированных в профессиональных, квалификационных и должностных характеристиках; способом организационно-технологической и экономической связи субъектов труда со средствами и условиями их реализации; нормативно-алгоритмизированным способом организации, с помощью которого формируется поведенческая матрица индивидов, включенных в производственный процесс.⁶

Таким образом, профессиональное поведение отражает функциональный алгоритм производственного процесса, представляет собой поведенческий аналог профессиональной деятельности, является формой приспособления работника к требованиям и условиям технологического процесса, выступает определенным способом и средством воздействия человека на предмет труда с использованием опосредствующей функции (связанной с профессиями ручного труда), регулирующей функции (связанной с техническими и естественнонаучными профессиями), контролирующей функции (связанной с профессиями автоматизированного и компьютеризованного производства). Развертывание научно-технического прогресса сопровождается, как правило, возрастающим динамизмом в освоении индивидами новых профессий, появлением более высоких профессиональных требований, усложнением моделей профессионального поведения.

Цели и стратегия трудового поведения определяются конкретным набором альтернатив, которые индивид выбирает для реализации оптимума своих профессиональных достижений в пределах заданного ему статусно-ролевого репертуара, в рамках реальных возможностей, связанных с экономической и социальной компенсацией его затрат. Трудовое поведение имеет весьма сложную структуру и траекторию. Оно организуется в рамках определенной пространственно-временной перспективы, комбинируясь в различных соотношениях с функционально необходимыми действиями и формами коммуникации, групповыми и коллективными действиями. Оно варьируется в очень широком диапазоне от стандартных (алгоритмизированных), институционально необходимых (предписанных) действий до уникальных поведенческих акций, реакций и поступков. Трудовое поведение может трансформироваться в жестко алгоритмизированные формы профессиональных операций на рабочем месте либо модифицироваться в серию спонтанных, характерологических поступков, выражающих уникальный эмоциональный мир человека.

⁶ Соколова Г.Н. Социология труда. С.180-181.

Структуру трудового поведения можно представить следующим образом⁷:

- циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния;
- маргинальные действия и поступки, который формируются в фазах переходного состояния от одного статуса в другой;
- поведенческие схемы и стереотипы, часто встречающиеся образцы поведения;
- действия, в основе которых лежат рационализированные смысловые схемы, переведенные в плоскость устойчивых убеждений;
- акции, совершаемые под диктатом тех или иных обстоятельств;
- спонтанные действия и поступки, спровоцированные эмоциональным состоянием;
- осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения;
- действия и поступки как трансформация влияния других субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения.

Существующий в социологии инструментарий пока еще не позволяет с высокой точностью уловить смысловые характеристики поведенческих структур. Однако он дает возможность наблюдать и фиксировать, во-первых, конкретное многообразие поступков, явно или неявно связанных со статусно-ролевыми предписаниями, индивидуальными и групповыми интересами. Во-вторых, совокупность актов сознания, обнаруживающих себя в многочисленных формах вербального поведения. Они свидетельствуют о внутреннем мире работника, находящегося в определенном отношении к процессу труда, формам и способам его организации, своей профессиональной роли.

Итак, трудовое поведение – это сознательно реализуемый комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией профессиональных возможностей и интересов с функциональным алгоритмом производственного процесса. Это процесс самонастройки, саморегуляции, обеспечивающий определенный уровень личностной идентификации.⁸

Трудовое поведение:

- 1) отражает функциональный алгоритм трудового процесса, представляет собой поведенческий аналог трудовой деятельности;
- 2) является формой приспособления работника к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения;
- 3) выступает динамическим проявлением социальных стандартов, стереотипов и профессиональных установок, которые интернализированы индивидом в процессе социализации и конкретного жизненного опыта;

⁷ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. М., 1999. С. 348-349.

⁸ Соколова Г.Н. Социология труда. – Мн., 2002. С.180-181.

4) отражает характерологические черты личности работника – проекцию и внешнюю оболочку поведенческих структур;

5) есть определенный способ и средство воздействия человека на окружающую его производственную и социальную среду.⁹

Продолжая далее анализ трудового поведения, необходимо подчеркнуть, что оно обладает сложной структурой и дифференцируется по различным основаниям.

Трудовое поведение множественно по своим формам, среди которых выделяют целевые, инновационные, адаптационно-приспособительные, церемониально-субординационные, характерологические, немотивационные спонтанные, деструктивные.¹⁰

Целевые формы связаны с реализацией целей, которые, во-первых, непосредственно относятся к выполнению конкретных трудовых функций на рабочем месте (функциональное поведение); во-вторых, направлены на достижение определенного уровня благосостояния и качества жизни (экономическое поведение); в-третьих, осуществляются в процессе организационно-управленческого взаимодействия (организационное поведение); в-четвертых, обеспечивают достижение или изменение профессиональных, квалификационных и административных статусов (стратификационное поведение).

Функциональное поведение – конкретная форма реализации профессиональной активности, определяемая технологическим алгоритмом рабочего места. Оно совпадает с содержанием трудовой деятельности и является ее поведенческим аналогом. В свою очередь трудовая деятельность может рассматриваться как фиксированный ряд циклично повторяющихся операций, исполнительских действий и поведенческих стереотипов, а также как когнитивно-понятийный образ профессиональных действий, фиксирующий логическую и смысловую структуру трудового процесса. Когнитивная структура функционального поведения присуща любому трудовому процессу независимо от степени его сложности и специализации. В зависимости от доминирующего элемента виды профессиональной деятельности различаются по преобладанию в них физических или умственных нагрузок. В одном случае преобладают интеллектуальные функции, а все остальные компоненты выполняют вспомогательную роль, в другом – материально-практические операции по преобразованию вещества природы. Таким образом, функциональная доминанта трудовой деятельности детерминирована способом технологической связи субъекта, средств и предметов труда.

В рамках трудового поведения можно вычлениить инновационное поведение, связанное с внедрением нестандартных решений, изменяющих в той или иной степени систему социальных отношений на различных уровнях организации. Оно характеризуется качеством, масштабом и глубиной

⁹ Социология труда / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. – М., 1993. С. 159.

¹⁰ Социология труда.... С. 159.

изменений, которые затрагивают сложившуюся систему интересов и поведенческих стереотипов, и включает в себя ряд этапов и фаз, затрагивающих, в первую очередь, сознание работников, которое концентрируется на проблемах, противоречиях и поисках путей, средств и методов их преодоления.

Основная задача индивида, являющегося субъектом инновационного трудового поведения, на первом этапе заключается в ломке укоренившихся стереотипов, привычек, традиций, преодолении стандартных, консервативных мнений. Его решения начинаются с констатации необходимости реконструктивных изменений в производственных структурах ввиду тех или иных тупиковых ситуаций, противоречий, которые объективно требуют преодоления.

В.И. Верховин подразделяет инновационное поведение на ряд относительно самостоятельных процессов, каждый из которых имеет свою логику, тактику, стратегию и форму организации во времени и пространстве:

- Рекрутирование субъектами инновационного поведения сторонников из числа лиц, в принципе согласных с необходимостью изменений. Чем актуальнее проблема, чем очевиднее противоречие, тем большее число индивидов согласны в принципе с ее решением (пассивное большинство).

- Рекрутирование активных сторонников из числа тех лиц, интересы которых находятся в соответствии с перспективой реконструктивных изменений. Это, как правило, профессионалы, которые имеют, могут и хотят изменить положение дел (активное меньшинство).

- Нейтрализация оппозиции – прежде всего из числа тех работников, интересы которых в той или иной степени не соответствуют инновационным изменениям в организации.

- Поиск организационных форм и методов достижения промежуточных и конечных целей реконструктивных изменений.

- Мобилизация и активизация человеческого фактора «со знаком плюс», поиск необходимых ресурсов и приведение в действие собственно процесса внедрения нововведений.¹¹

Адаптационно-приспособительное трудовое поведение реализуется в процессе приспособления работника к новым профессиональным статусам, требованиям технологической среды, ролям «значимых других», наконец к системе социально-психологической коммуникации. Такое поведение обнаруживает себя в фазе первичного вхождения работника в производственный процесс, профессиональную среду, коллектив. В этом случае говорят о форсировании профессиональных навыков, привычек и опыта, а также усвоении значимых ценностей и эталонов поведения. Происходит постепенное вращивание человека в профессиональную и социальную среду, формирование четко определенной линии трудового поведения.

¹¹ Верховин В.И. Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. – М., 1991. С. 29.

Адаптационные формы поведения наблюдаются, кроме того, в процессе реорганизации и модернизации организационной структуры. Здесь существенно изменяются организация рабочих мест, штатное расписание и как следствие – статусно-ролевая структура коллектива. Происходит не столько пространственно-организационная перестановка работников, сколько формирование новой системы социальных связей, коммуникаций и статусно-ролевых диспозиций.

Частная форма адаптационного поведения отмечается в процессе перехода индивида в иной социальный статус, что влечет формирование новых ролевых характеристик трудового поведения. Перед нами сложный и достаточно длительный процесс, связанный с пересмотром устоявшихся привычек, стандартов организационного и функционального поведения. Пример – переход рядового работника в статус руководителя.

К группе адаптационно-приспособительного поведения можно отнести такие его разновидности, как конформное и конвенциональное. Конформное поведение характеризуется специфическим способом приспособления работника к установкам других лиц, что позволяет поддерживать устойчивость своего статуса в организации. Диапазон конформного поведения колеблется в пределах от вынужденного принятия неприемлемых для индивида норм и ценностей до беспринципного соглашательства. Конвенциональное поведение – промежуточные, транзитные поведенческие структуры, основанные на явном или неявном согласовании статусно-ролевых позиций, интересов и потребностей совместно действующих индивидов. Оно базируется либо на относительно жестком, нормативно предписанном распределении прав и ответственности между работниками, либо на достигаемом через общение распределении сфер влияния. Собственно говоря, конвенциональное поведение – форма приспособления работников к сложившейся или постоянно изменяющейся поведенческой структуре друг друга; перманентно возобновляющаяся система компромиссов.

Церемониальные и субординационные формы трудового поведения появляются на различных уровнях организационной иерархии, выполняя ряд необходимых и дополнительных функций. В частности, они обеспечивают сохранность, воспроизводство и передачу значимых ценностей, профессиональных традиций, обычаев и образцов поведения; поддерживают устойчивость и интеграцию работников с организацией в целом. Церемониально-субординационные формы связаны с реализацией служебного, профессионального и должностного этикета, исполнением формализованных процедур организационного, административного и делового взаимодействия. Они базируются на объективно заданной субординационной структуре профессионального и должностного подчинения, используют формы признания, сохранения и поддержания авторитета власти и субъектов властных полномочий. Однако при определенных условиях может происходить деформация таких форм поведения, особенно когда власть должности, статуса отдельной личности транслируется в систему официальных и неофициальных привилегий, которые не имеют ни экономического, ни социального оправдания.

Характерологические формы трудового поведения зависят от внешнего проявления тех или иных личностных свойств работника, выступают их (явной или неявной) проекцией на внешнее окружение. Диапазон их проявления разнообразен. Это может быть явно выраженная поведенческая проекция характера человека, его эмоций и настроений. В крайних вариантах личность может подавлять других своим волевым темпераментом, демонстрируя качества, к которым нужно приспособляться, чтобы не нарушить оптимальные формы межличностной и деловой коммуникации.

Несовместимость характерологических форм поведения у двух и более лиц – причина конфликтов и конфликтных ситуаций в коллективе. Много зависит от уровня так называемой поведенческой культуры работника, его умения скрывать свои эмоции, т.е. минимизировать личностные проявления в системе деловых отношений.

Одна из разновидностей характерологической формы – спонтанное, немотивированное поведение. Оно возникает, как правило, под действием сильных эмоций, тех или иных дезинтегральных состояний. Примером служит фрустрация – конфликт между намерениями, направленностью личности и ее возможностями. Немотивированное поведение чаще проявляется в особо сложных ситуациях. К ним относятся процессы аварийности на производстве, экстремальные ситуации, связанные с повышенным риском и ответственностью в сфере принятия решений, межличностные конфликты. Любой человек имеет лимит эмоционально-волевой устойчивости и потому способен вести себя немотивированно. Все зависит от величины его психологической устойчивости и величины «сигнала» внешнего воздействия, а также от степени тренированности, умения действовать в так называемых нестандартных ситуациях. Последствия спонтанного поведения отрицательно сказываются на нормальном ходе трудового процесса: нарушается функциональная стабильность производственного цикла, возникают рецидивы организационно-управленческого неустойчивости, конфликтные ситуации, деформирующие систему сложившихся деловых коммуникаций.

Деструктивные формы трудового поведения – выход работников за пределы статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок трудового процесса. Можно выделить несколько разновидностей деструктивного поведения:¹²

1. Противоправное поведение, вызванное мотивированным или немотивированным нарушением (несоблюдением) юридических норм трудового, уголовного или административного права.

2. Административно-управленческое поведение, связанное с превышением прав и полномочий, с прямым невыполнением обязанностей или злоупотреблением служебным положением.

3. Дисфункциональное поведение, объясняющееся профессиональной компетентностью.

¹² Социология труда / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. – М., 1993. С. 166.

4. Индивидуально-целевое поведение, носящее крайне эгоистический характер, направленное на реализацию сугубо личных интересов в ущерб коллективным интересам.

5. Групповое поведение, проводимое сообществом (каста, группа, клика) в ущерб интересам общества (групповой эгоизм).

6. Виды группового и индивидуального поведения, связанные с сохранением консервативных привычек и традиций, которые в той степени сдерживают инициативу, творчество, новаторство.

7. Имитационное поведение, камуфлирующее истинные интересы и намерения работников, порождающее феномен псевдоактивности, за которым скрывается совершенно противоположное содержание.

8. Отклоняющееся поведение, связанное с реализацией асоциальных привычек и склонностей или осуждаемых образцов поведения.

Однако в данном исследовании представляется рациональным сосредоточиться на позитивных критериях структурирования трудового поведения, в зависимости от разных оснований: предметно-целевой направленности, пространственно-временной перспективе достижения цели; контексту трудового поведения, т.е. комплексу относительно устойчивых факторов производственной среды, субъектов и систем коммуникации, во взаимодействии с которыми разворачивается все многообразие поступков и действий; методам и средствам достижения конкретных результатов в зависимости от предметно-целевой направленности трудового поведения и его социокультурных образцов; по глубине и типу рационализации, обоснования конкретной тактики и стратегии трудового поведения. Учитывая имеющиеся в литературе трактовки, можно рассмотреть следующую обобщающую классификацию видов трудового поведения.¹⁴

Таким образом, трудовое поведение – это комплекс целенаправленных индивидуальных и групповых действий, которые определяют направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в процессе трудовой деятельности. Трудовое поведение выступает как социальный институт общества в том смысле, что для разных социально-экономических систем, стран, групп работников существует присущий им специфический тип трудового поведения, нормы и правила, ценности и мотивы.

В данном исследовании особенно важно, отталкиваясь от классификации, предложенной Г.Н. Соколовой¹³, выделить типологию трудового поведения в зависимости от степени проявления рыночных характеристик – дорыночный, псевдорыночный и рыночный.

1. «Дорыночный» тип характеризуется формулой «минимизация дохода ценой минимума трудовых затрат» или «гарантированный доход ценой минимизации затрат». Таким образом, субъекты трудового поведения, руководствующиеся этой формулой, ориентированы на малозатратный способ

¹⁴ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. М., 1999. С. 349-350.

¹³ Соколова Г.Н. Экономическая социология. Минск, 1995. С.162-164.

экономического поведения. Последний доминирует в командно-административных системах, порождающих определенные установки профессиональной активности, которые базируются на ценностях стабильности социального положения, работы по возможностям и в целом на пассивно-адаптивных формах трудовой мотивации.

Таблица 20

Типология трудового поведения

<i>Основания классификации:</i>	<i>Виды трудового поведения</i>
1. Субъекты трудового поведения.	Поведение разных социально-профессиональных групп (рабочие, специалисты).
2. Производственная функция	Исполнительное, управленческое.
3. Интеллектуальная насыщенность труда как соотношение в нем физических и умственных затрат.	Жестко детерминированное, мягко детерминированное в плане самостоятельности в принятии решений.
4. Степень соответствия принятым ценностям и нормам.	Нормативное, отклоняющееся от нормативов.
5. Оценочные показатели реального состояния условий труда как стимулов.	Стимулированное, не стимулированное состоянием условий труда.
6. Ориентации на терминальные ценности труда.	Сформированное образом жизни, не сформированное (ситуативное).
7. Ориентация на инструментальные ценности трудовой деятельности.	Мотивированное, не мотивированное инструментальными ценностями трудовой деятельности.
8. Степень традиционности поведения.	Традиционное, инновационное, в том числе в форме реакции на разные социально-экономические реформы.
9. степень реализации трудового потенциала.	Не требующее изменения степени реализации трудового потенциала, вызывающее необходимость мобилизации тех или иных компонентов трудового потенциала (как совокупности качеств работника).
10. Характер воспроизводства трудового потенциала.	Предполагающее простое воспроизводство трудового потенциала, требующее расширенного воспроизводства трудового потенциала.

2. «Псевдорыночный» тип экономического поведения характеризуется формулой «максимум дохода ценой минимума трудовых затрат». Этот тип экономического поведения реализуется в условиях переходной экономики. Он не ориентирован на инновационные ценности, самостоятельность, инициативу, риск. Отсутствие у субъектов экономического поведения соответствующей квалификации подкрепляется неразвитостью институциональных условий и гарантий для реализации индивидуальной инициативы.

3. «Рыночный» тип экономического поведения характеризуется формулой «максимум дохода ценой максимума труда».

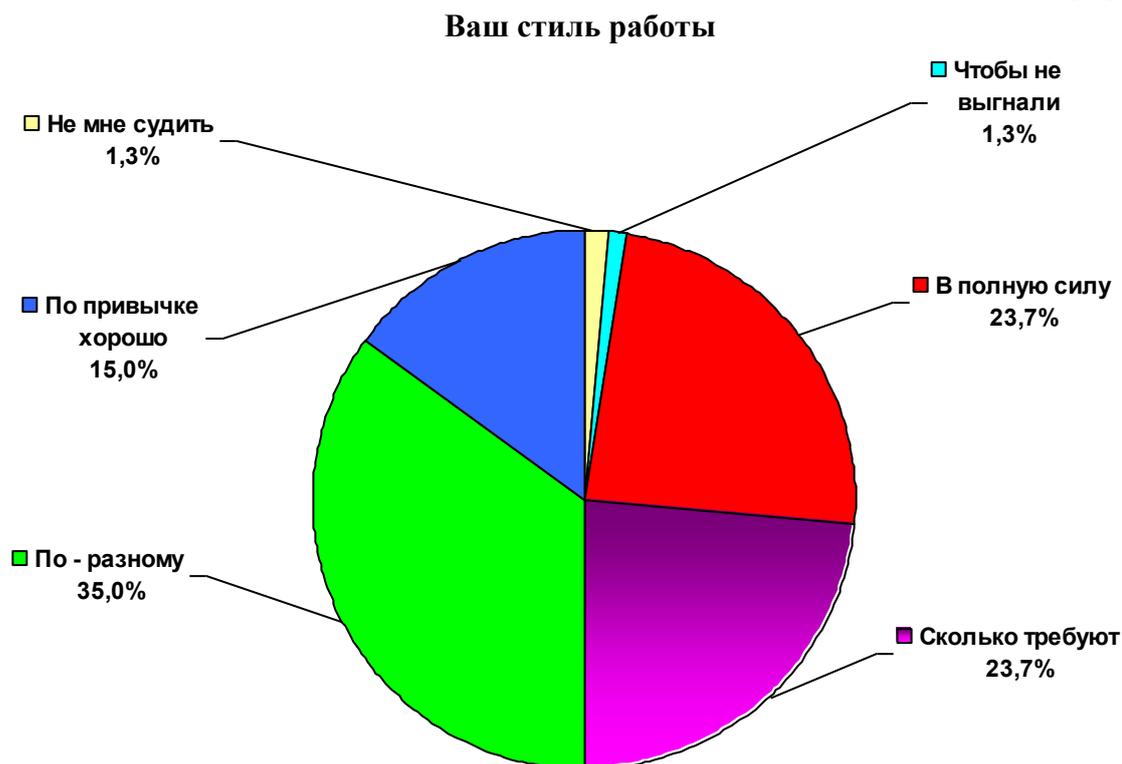
На графике 5 представлена степень распространенности данных типов трудового поведения среди опрошенных работников.

График 5



Большая часть опрошенных – 55% – выказали «рыночный» тип трудового поведения, характеризующийся формулой «максимум дохода ценой максимума труда». Эта форма характерна для инновационной модели поведения, являющейся базовой для рыночных условий. 44% опрошенных предпочли «псевдорыночный» тип трудового поведения, характеризующийся формулой «максимальный доход ценой минимальных трудовых затрат». Этот тип реализуется в условиях переходной экономики. Он не ориентирован на инновационные ценности, самостоятельность, инициативу, риск. Отсутствие у субъектов экономического поведения соответствующей квалификации подкрепляется неразвитостью институциональных условий и гарантий для реализации индивидуальной инициативы. «Дорыночный» тип трудового поведения, характеризующийся формулой «минимизация дохода ценой минимума трудовых затрат» не выбрал ни один из опрошенных респондентов. Однако, судя по стилям работы, неосознанно он присутствует среди тех, кто отметил, что работает ровно столько, сколько нужно, чтобы «не выгнали» (см. график 6).

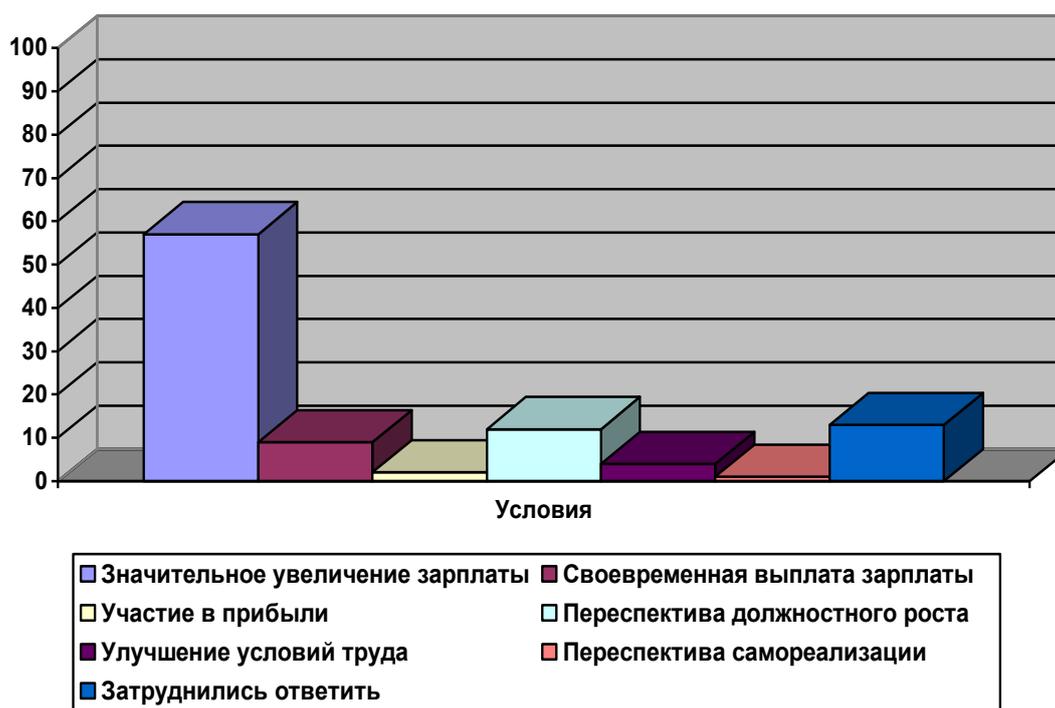
Большая часть респондентов (35% опрошенных) работает по-разному, в зависимости от условий; 24% – в полную силу, с самоотдачей; 24% – работают столько, сколько от них требуют; 15% – работают по привычке хорошо; 1% – так, чтобы не выгнали, и 1% опрошенных считает, что не имеют права судить о стиле своей работы. Таким образом, незначительно преобладает ситуативный подход к работе, что, видимо, связано с естественным умением человека приспособливаться к ситуации и действовать исходя из нее.



Таким образом, подтверждается выдвинутая нами гипотеза о том, что основной формой (типом) трудового поведения управленческого персонала является «рыночный» тип. Люди, участвующие в управлении, должны быть инициативны, самостоятельны, должны уметь изменяться под влиянием новой экономической, политической ситуации. И данное исследование показывает, что значительная часть управленческого персонала смогла перестроиться, подстроиться под новые требования рыночной экономики. Но, в то же время, наличествует достаточно большой пласт управленцев, еще не сумевших приспособиться к изменившейся ситуации, живущих в «псевдорыночных» условиях, что также является характерным для условий переходного периода. Радует то, что управленческий персонал (судя по результатам настоящего исследования) смог уйти от «дориночного» трудового поведения, доминирующего в существующей ранее командно-административной системе, порождающего определенные установки профессиональной активности, которые базируются на ценностях стабильности социального положения, работы по возможностям и в целом на пассивно-адаптивных формах трудовой мотивации.

Изучая формирование трудового поведения управленческого персонала, респондентам были предложены вопросы, выявляющие влияние объективных и субъективных факторов на их поведение. К объективным факторам были отнесены следующие: возраст, пол, образование, доход, наличие конфликтов с коллегами, график и стаж работы. Рассмотрим некоторые, наиболее интересные из них.

Факторы, стимулирующие повышение эффективности трудовой деятельности



Так, рассмотрим влияние возраста на тип трудового поведения управленческого персонала (см. табл. 21).

Таблица 21

Влияние возраста на тип трудового поведения управленческого персонала, % по возрастным категориям

Возраст	Тип трудового поведения		Итого
	Максимальный доход ценой минимальных трудовых затрат	Максимум дохода ценой максимума труда	
20-29 лет	50	50	100
30-39 лет	55,56	44,44	100
40-49 лет	52,38	47,62	100
50-59 лет	11,76	88,24	100
Итого	44,30	55,70	100

Среди возрастной группы 20-29-летних ответы на вопрос о том, какой заработок и характер труда они бы предпочли распределились поровну: 50% опрошенных выбрали «рыночный» тип трудового поведения (максимум дохода ценой максимума труда) и 50% – «псевдорыночный» (максимальный доход ценой минимальных трудовых затрат). 55,56% опрошенных в возрасте от 30 до 39 лет выбрали «псевдорыночный» тип трудового поведения, а 44,44% – «рыночный». 52,38% среди 40-49-летних отдали предпочтение «псевдорыночному» трудовому поведению, 47,62% – «рыночному». И в старшей возрастной группе (50-59 лет) ответы распределились следующим образом: абсолютное большинство (88,24%) выбрали «рыночный» тип трудового поведения и только 11,76% – «псевдорыночный».

Таким образом, младшая возрастная группа, скорее всего, еще точно не определилась с предпочтительным поведением в сфере труда, чем и вызвано распределение ответов на данный вопрос поровну; средняя возрастная группа (30-49 лет), как ни странно, тяготеет к «псевдорыночному» трудовому поведению, а старшая (50-59 лет), что еще более парадоксально, – предпочла «рыночный» (!) тип трудового поведения, хотя, по логике, к нему должна тяготеть младшая возрастная группа. Такую ситуацию можно объяснить тем, что старшая возрастная группа, скорее всего, руководствуется не чисто рыночными ценностями, а ценностями советской эпохи – активным трудом, привычкой работать в полную силу, с самоотдачей и получать заработную плату в соответствии с приложенными усилиями. И, соответственно, старшая возрастная группа не является реальным носителем ценностей рынка и «рыночного» трудового поведения. Удивила позиция младшей возрастной группы: она не разделяет полностью ценности людей среднего возраста (и «псевдорыночного» трудового поведения), но и ценности новой рыночной эпохи еще недостаточно полно усвоены ей.

Большинство опрошенных (83%) – женщины, и только 17% – мужчины. Гендерное распределение, как показали результаты опроса, оказывают существенное влияние на тип трудового поведения управленческого персонала (см. табл. 22).

Таблица 22

**Гендерная принадлежность различных типов трудового поведения работников,
% к опрошенным по группам**

Типы трудового поведения	Пол	
	Мужской	Женский
Максимальный доход ценой минимальных трудовых затрат (псевдорыночный)	57	44
Максимальный доход ценой максимальных трудовых затрат (рыночный)	43	56
Итого	100	100

57,14% ответивших на вопросы мужчин выбрали «псевдорыночный» тип трудового поведения и 42,86% – «рыночный». И, наоборот, 58,46% опрошенных женщин предпочли «рыночное» трудовое поведение и 41,54% – «псевдорыночное». Таким образом, женщины-управленцы больше тяготеют к «рыночному» трудовому поведению (максимум дохода ценой максимума труда), чем мужчины.

Таблица 23

**Конфликтность различных типов трудового поведения работников,
% к опрошенным по группам**

Типы трудового поведения	Наличие конфликтов	
	да	нет
Максимальный доход ценой минимальных трудовых затрат (псевдорыночный)	31	51
Максимальный доход ценой максимальных трудовых затрат (рыночный)	69	49
Итого	100	100

63% опрошенных отрицают, что когда-либо конфликтовали с коллегами по работе; 1% респондентов старается уходить от конфликтов и сглаживать их. 16% опрошенных затруднились с ответом на данный вопрос, что, по-видимому, связано с нежеланием человека идти на контакт и признаваться в наличии конфликтов. И только 20% опрошенных подтвердили наличие конфликтов на рабочем месте. Из случившихся конфликтов причиной 11% стали производственные вопросы; 3% – халатное отношение к работе; 3% – разные причины; 1% – личная жизнь; 1% – необразованность, невоспитанность, дурость; 1% – личная неприязнь. Из полученных данных видно, что управленцы, имеющие конфликты на рабочем месте, более склонны к «рыночному» типу трудового поведения, чем те, у кого конфликтов не было. Такой парадоксальный вывод можно объяснить следующим предположением: наличие конфликтов на рабочем месте соответствует «рыночному» типу трудового поведения, так как основная масса конфликтов происходит по производственным вопросам. Т.е. управленец с «рыночным» типом трудового поведения сам работает хорошо и требует того же от других, что и порождает конфликты в коллективе.

Инновационное поведение сопряжено с преодолением различных препятствий, оппозиционных настроений и мнений. Психологически это весьма дискомфортная, конфликтная форма поведения, связанная с функционированием индивида в перманентно возникающих экстремальных ситуациях. В инновационном поведении чрезвычайно велик уровень риска, ответственности, неопределенности, непредсказуемости. Оно может оцениваться консервативной оппозицией в очень широком диапазоне: просто как нестандартное, нарушающее привычное равновесие на одном полюсе, и как противоправное – на другом. Субъекты инновационного поведения – социально активные элементы общества, своей инициативностью вносящие конструктивную новизну. Контингент инноваторов – своего рода «социальное меньшинство».

График работы на предприятии полностью устраивает 32% опрошенных; скорее да, чем нет – 54% респондентов; скорее нет, чем да – 9% и абсолютно не устраивает 4% опрошенных, что говорит о достаточно высокой удовлетворенности управленческого персонала графиком работы на предприятии. Затруднились ответить на этот вопрос 1% респондентов. Это может быть связано с тем, что люди, возможно, недавно начали работать на предприятии и еще не определились, устраивает ли их график работы или нет.

В целом, выделенные объективные факторы (возраст, пол, образование, доход, наличие конфликтов на рабочем месте, график работы на предприятии, стаж работы на предприятии) оказывают определенное воздействие на тип трудового поведения управленческого персонала, но далеко не ведущее. По-видимому, трудовое поведение больше находится под влиянием субъективных, нежели объективных факторов.

Несомненна связь трудового поведения с понятием мотивации³. Действительно, работник подчиняет свои действия нормам и предписаниям производства, а с другой стороны, он, как активный и относительно самостоятельный участник производства, принимает лично окрашенные решения, выбирает альтернативные линии поведения. Отображая многообразные элементы производственной среды в своем сознании и поведении, работник не слепо копирует их, а соотносит со своими интересами, потребностями, способностями и совершает поступки, входящие в структуру трудового поведения. Следовательно, он мотивирует свое поведение, пропуская внешние факторы через свое сознание, лишь через систему мотивации он включается в определенный контекст социальной действительности.

В общем виде регулирование организационно–трудового поведения означает формирование позитивной мотивации членов организации на основе выявления функциональных и желательных видов поведения, на основе эффективного подкрепления (одобрения, вознаграждения) такого поведения. К подкреплению относятся методы стимулирования результативности – экономические (прямые и косвенные), внеэкономические, социальные (поддержание престижа, удовлетворенности, статуса). Регулирование организационного поведения означает попытку обеспечить большую ясность и наглядность в отношении того, насколько цели и поступки индивидов соответствуют целям организации.

К субъективным мотивам как к факторам, определяющим трудовое поведение, в исследовании были отнесены следующие: основные жизненные ценности опрошенных; занятия респондентов в свободное время; признаки хорошей работы; стремление к соответствию реальной работы предпочтениям; соответствие реальной работы выделенным признакам; удовлетворенность работой; оценка возможности нормально зарабатывать сегодня; стиль работы; желание сменить имеющуюся работу; собственное видение качеств, необходимых для продвижения по службе.

В свободное время респонденты читают книги, смотрят телевизор (43%), занимаются делами по хозяйству (40%), работают на даче (огороде, участке) (8%), часто берут работу на дом (6%), дополнительно работают (1%) и отдыхают от всего (1%). Таким образом, спектр занятий опрошенных в свободное от работы время достаточно широк, и работа занимает в этом списке лишь четвертое место. Это свидетельствует о том, что для многих работников реализация основных ценностных установок больше связана с досугом, нежели с работой.

³ Термин «мотив» (происходящий от латинского *movere* – приводить в движение, толкать) применяется для определения тех побуждений, которые вызвали определенное действие. Причиной действия могут быть несколько мотивов, даже противоречащих друг другу, что обуславливает непоследовательность поведения или отказ от действия. Итак, мотив в общих чертах определяется как объяснение причин действия, способствующих принятию решения о начале этого действия. Подробнее см: Соколова Г.Н. Социология труда. – Мн., 2002. С.145.

Основные жизненные ценности

Ценности	Частота	% ответов	% респондентов
семья	71	31,6	88,8
работа	49	21,8	61,3
учеба	5	2,2	6,3
личная жизнь	25	11,1	31,3
друзья	16	7,1	20,0
здоровье	59	26,2	73,8
Итого	225	100,0	281,3

0 пропущенных случаев; 80 валидных случаев

Рассмотрим влияние основных жизненных ценностей на тип трудового поведения управленческого персонала (см. табл. 25).

Таблица 25

Влияние основных жизненных ценностей на тип трудового поведения управленческого персонала, % по группам ценностных ориентаций

Основные жизненные ценности	Тип трудового поведения		Итого
	Максимальный доход ценой минимальных трудовых затрат	Максимум дохода ценой максимума труда	
Семья	42,9	57,1	100
Здоровье	44,1	55,9	100
Работа	37,5	62,5	100
Учеба	20,0	80,0	100
Личная жизнь	56,0	44,0	100
Друзья	60,0	40,0	100
Итого	44,4	55,7	100

32% респондентов считают своей основной жизненной ценностью семью; 26% – здоровье; 22% – работу; 11% – личную жизнь; 7% – друзей и 2% – учебу. Таким образом, работа входит в тройку жизненных приоритетов управленческого персонала, что может быть связано с высокой ответственностью управленцев за выполняемую работу, нежеланием потерять хорошее место. 57,1% управленцев, выбравших семью в качестве основной жизненной ценности, предпочитают «рыночное» трудовое поведение и 42,9% – «псевдорыночное». Среди выбравших в качестве основной жизненной ценности здоровье 55,9% придерживаются «рыночного» типа трудового поведения и 44,1% – «псевдорыночного». 62% управленцев, считающих своей основной жизненной ценностью работу, выбрали максимум дохода ценой максимума труда и 37,5% – максимальный доход ценой минимальных трудовых затрат. Среди определяющих в качестве своей основной жизненной ценности учебу абсолютное большинство (80%) предпочли «рыночное» трудовое поведение и только 20% – «псевдорыночное». 56% управленцев, выбравших в качестве основной жизненной ценности личную жизнь, предпочитают «псевдорыночное» трудовое поведение и 44% – «рыночное».

Среди тех, чьей основной жизненной ценностью являются друзья, 60% выбрали «псевдорыночный» тип трудового поведения и 40% – «рыночный».

Таким образом, управленческий персонал, в систему жизненных ценностей которого входят семья, здоровье, работа и учеба предпочитает «рыночный» тип трудового поведения, характеризующийся формулой «максимум дохода ценой максимума труда». Тогда как личная жизнь и друзья в системе жизненных ценностей не способствуют развитию «рыночного» типа трудового поведения. Действительно, семья как основная жизненная ценность предполагает, что ее нужно содержать, а, следовательно, работать; ценность работы для управленческого персонала понятна без объяснений, а учеба как основная жизненная ценность предполагает также последующую работу по полученной специальности, что, в целом, и способствует ориентации на «рыночный» тип трудового поведения. А личная жизнь и друзья в системе ценностных ориентаций уводят от необходимости работать и зарабатывать, что и дает ориентацию на «псевдорыночное» трудовое поведение. И, таким образом, ценностные ориентации оказывают серьезное влияние на трудовое поведение управленческого персонала.

Интересы – как конкретное выражение осознанных потребностей выступают важным детерминантом трудового поведения. Если потребность характеризует, что нужно субъекту для его нормального функционирования, то интерес отвечает на вопрос, как действовать, чтобы иметь необходимые ресурсы, возможности для удовлетворения этой потребности. Интересы зависят от психических качеств человека, его способностей, характера, образовательного и культурного уровня, социального опыта, материальной обеспеченности. На их развитие могут оказывать влияние коллектив, его отдельные члены, общество в целом. Таким образом, потребности и интересы характеризуют внутреннюю обусловленность трудового поведения. Следует отметить, что люди включаются в трудовую деятельность не только из внутренней потребности, но и под внешним воздействием. Внешне трудовое поведение обуславливается трудовой ситуацией – комплексом условий, в которых протекает трудовой процесс. Трудовая ситуация влияет на развитие и проявление личных потребностей и интересов. Она включает в себя стимулирование и ценностно-нормативное управление – социальный контроль и состоит из следующих основных элементов:

- ✓ стимулов труда, оказывающих опосредованное влияние на поведение работников;
- ✓ плановых и оценочных показателей, выступающими критериями трудовой активности и выполняющих функции ценностей труда;
- ✓ административных решений (приказов, распоряжений), оказывающих прямое волевое воздействие на поведение работников;
- ✓ ценностей и норм поведения, присущих трудовому коллективу и ожидаемых в поведении его членов.

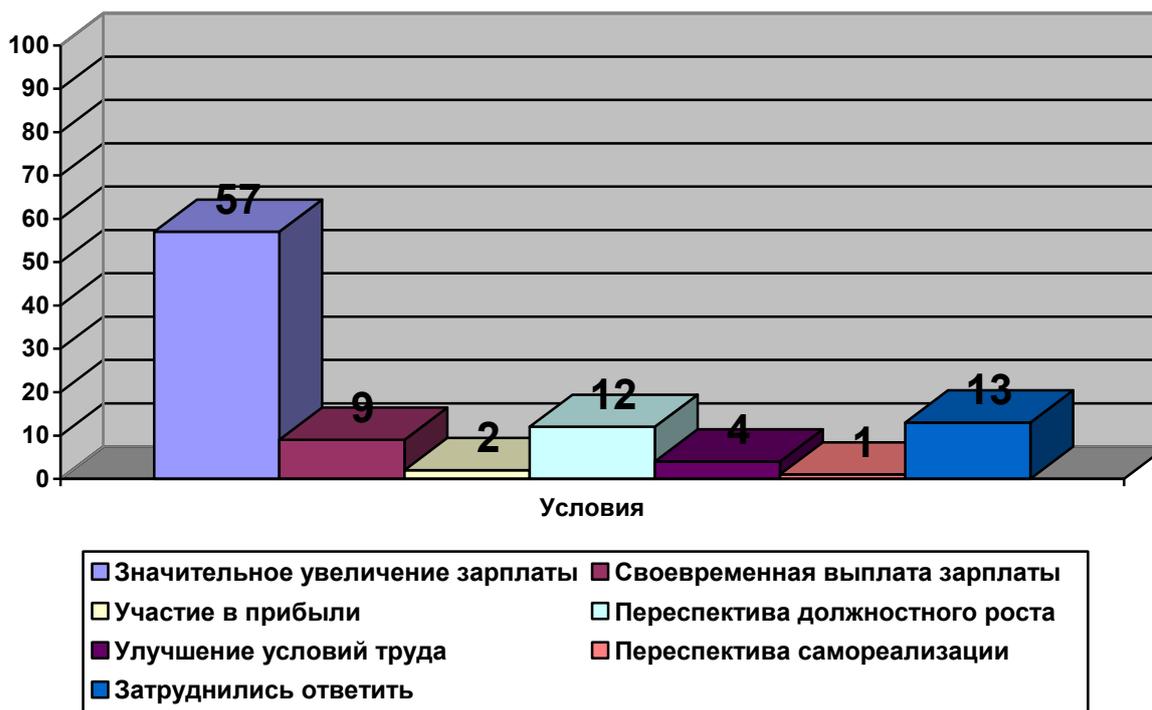
Перечисленные элементы трудовой ситуации обладают определенной побудительной силой. Под их влиянием человек может поступать вопреки своим внутренним стремлениям, личным интересам.

Трудовое поведение выступает формой реализации экономического сознания в процессе его превращения в реальную социальную силу. Дело в том, что экономическое сознание во всем его многокомпонентном богатстве – знания, потребности, мотивы, ценностные ориентации, установки, интересы и т.д. – не всегда прямо коррелирует с практической стороной своего воплощения в жизнь. В силу объективных и субъективных причин его компоненты не всегда приобретают объективированную форму своего выражения. Поэтому вполне правомерна постановка вопроса – что должно восполнить (дополнить) экономическое сознание как изначальный элемент трудовой жизни людей. Логика развития труда показывает, что сознание людей реализуется в их действиях, механизме их осуществления и в достижении определенных результатов (социальных фактов), которые характеризует процесс их производственной деятельности.

Для изучения мотивации трудового поведения управленческого персонала транспортного предприятия мы предложили респондентам вопрос о том, при каких условиях они работали бы лучше, и получили следующие результаты (см. график 8).

График 8

Субъективные оценки условий, повышающих эффективность трудовой деятельности, % к опрошенным



57% от общего числа опрошенных стали бы работать лучше при значительном увеличении заработной платы; 12% – при появлении перспективы должностного роста; 9% – при условии своевременной выплаты заработной платы; 4% – в случае улучшения условий труда; 2% – при участии в прибыли и 1% – при наличии возможности самореализации. 13% респондентов затруднились с выбором ответа на данный вопрос, так как, в принципе, ожидать

улучшения качества и результатов работы можно только при совокупном наличии всех вышеперечисленных условий.

С точки зрения социологии труда трудовое поведение людей, их деятельность представляет собой последовательность действий, направленных на достижение поставленных перед ними как работниками целей производственных организаций.⁴ В процессе трудовой деятельности человек выполняет предписанные ему функции, успешность и плодотворность чего в той или иной степени соответствует его установкам, потребностям и интересам. Известно, что ориентация на результат всегда явно или неявно соотносится с количеством и качеством затрат человеческих ресурсов. С другой стороны, труд всегда обусловлен системой социальных норм и правил, которые определяют ролевую структуру трудового поведения. Применяя свои профессиональные способности, работник всегда ориентируется на оптимальный баланс между затратами и их компенсациями, на баланс между важнейшими потребностями и способностями их удовлетворения. Стандартные нормы и алгоритмы поведения направлены на поддержание устойчивых связей обмена и равновесия с социально-производственной средой. На индивидуальном уровне данный тип поведения представлен адаптивными формами компенсации затрат.

Процесс труда как процесс затраты профессиональных способностей предполагает компенсацию. Индивидуальные ресурсы – интеллектуальные, волевые, энергетические – еще до своей возможной траты предполагают соответствующий способ адекватной компенсации в самой различной форме: товарно-денежной и натуральной, экономической и социальной (прямой и косвенной). Ожидание будущей компенсации только и создает возможность «глубокого погружения», т.е. включения человека в процесс труда, формирует широкую гамму мотивации и заинтересованности трудом, позволяет ему на что-то надеяться, к чему-то стремиться, чего-то достигать. Эмпирические исследования показывают, что до определенного предела чем выше компенсация и сильнее ожидание (вера в ее возможность), тем выше включенность и трудовая отдача.

Таким образом, профессиональные способности приводятся в действие только в случае реальной необходимости и возможности их применения, обеспечивая определенный уровень достижения жизненно важных целей. Разумеется, что оптимум применения профессиональных способностей работника относителен. Он зависит от качества способностей, метода их социально-экономической оценки, а также соответствующих способов достижения целей и возмещения затрат. Социологически это фиксируется через представление работников о том, что такое «хорошая работа». Мнение опрошенных о признаках хорошей работы отражено в таблице 26.

Хороший заработок (86% ответов, что составляет 30% от общего числа опрошенных); интересный, содержательный труд (41% и 15% соответственно);

⁴ Тощенко Ж.Т. Предмет и структура социологии труда // Социологические исследования. 2003. № 3. С. 52-53.

соответствие работы полученной специальности (37% и 13%); продвижение по службе (31% и 11%); наличие возможности общения (31% и 10%); возможность самореализации (26% и 9%); наличие возможности самостоятельного принятия решения (выбрали 16% ответивших на данный вопрос, что составляет 6% от общего числа опрошенных); повышение квалификации (15% и 5%); работа по душе (1%). Таким образом, доминирующим признаком хорошей работы для управленческого персонала является хороший заработок, что можно объяснить нестабильностью социально-экономической ситуации в стране и низким уровнем заработной платы, и только потом уже признаками хорошей работы являются содержательность труда, продвижение по службе, возможность самореализации.

Таблица 26

Признаки хорошей работы

Признаки	Час тока	% ответов	% респондентов
Соответствие полученной специальности	30	13,3	37,5
Хороший заработок	69	30,5	86,3
Возможность самореализации	21	9,3	26
Продвижение по службе	25	11,1	31,3
Интересный, содержательный труд	33	14,6	41,3
Повышение квалификации	12	5,3	15
Наличие возможности самостоятельного принятия решения	13	5,8	16,3
Наличие возможности общения	22	9,7	27,5
Работа по душе	1	0,4	1,3
Итого	226	100,0	282,5
0 пропущенных случаев; 80 валидных случаев			

Абсолютное большинство респондентов – 64% – стремится к тому, чтобы их реальная работа соответствовала выделенным признакам; 14% – нет. 19% опрошенных затруднились с ответом, поскольку в настоящее время достаточно сложно выбирать работу, а тем более – соответствующую определенным параметрам.

В качестве решающих качеств для продвижения по службе опрошиваемые выбрали следующие (см. табл. 27).

Таблица 27

Решающие качества для продвижения по службе

Качества	% ответов	% респондентов
Глубокое знание дела, профессионализм	40,4	72,2
Умение ладить с начальством	20,6	36,7
Личные связи	22,0	39,2
Трудолюбие	14,2	25,3
Хорошие отношения с начальством	2,8	5,1
Итого	100,0	178,5

72% респондентов, ответивших на вопрос (что составляет 40% от общего числа опрошенных), выбрали глубокое знание дела, профессионализм; 39% (и 22% соответственно) – личные связи; 37% (21%) – умение ладить с начальством; 25% (14%) – трудолюбие и 5% (3%) опрошенных считают, что продвинуться по службе помогут хорошие отношения с начальством. Таким образом, большинство респондентов полагают, что можно выдвинуться благодаря своим профессиональным качествам, трудолюбию, но жизненные реалии четко выводят рядом с профессионализмом личные связи и умение ладить с начальством.

Признаками хорошей работы по мнению опрошенных являются: хороший заработок (выбрали 30% респондентов); интересный, содержательный труд (15%); соответствие работы полученной специальности (13%); продвижение по службе (11%); наличие возможности общения (10%); возможность самореализации (9%); наличие возможности самостоятельного принятия решения (6%); повышение квалификации (5%); работа по душе (1%). Таким образом, доминирующим признаком хорошей работы для управленческого персонала является хороший заработок, что можно объяснить нестабильностью социально-экономической ситуации в стране и низким уровнем заработной платы, и только потом уже признаками хорошей работы являются содержательность труда, продвижение по службе, возможность самореализации.

Таблица 28

Соответствие реальной работы основным признакам «хорошей работы»

Признаки	Степень соответствия					
	Соответствует полностью		Соответствует наполовину и меньше		Абсолютно не соответствует	
	% ответов	% респондентов	% ответов	% респондентов	% ответов	% респондентов
соответствие работы полученной специальности	17,7	21,7	8,3	14,5	19,0	26,7
возможность самореализации	8,1	12,5	9,3	16,1	14,3	20,0
продвижение по службе	2,7	4,0	14,8	25,8	14,3	20,0
интересный, содержательный труд	13,5	20,8	15,7	27,4	9,5	13,3
повышение квалификации	8,1	12,5	3,7	6,5	9,5	13,3
хороший заработок	20,3	31,3	37,0	64,5	23,8	33,3
возможность самостоятельного принятия решения	6,8	10,4	5,6	9,7	7,1	10,0
возможность общения	23,0	35,4	5,6	9,7	2,4	3,3
Итого	100,0	154,2	100,0	174,2	100,0	140,0

Абсолютное большинство респондентов – 64% – стремится к тому, чтобы их реальная работа соответствовала выделенным признакам; 14% – нет. 19% опрошенных затруднились с ответом, поскольку в настоящее время достаточно сложно выбирать работу, а тем более – соответствующую определенным параметрам, чаще всего человек соглашается с тем, что ему предлагают по принципу «лучше синица в руках, чем журавль в небе».

Что касается соответствия реальной работы выделенным признакам, то у 23% респондентов на 100% в настоящей работе присутствует возможность общения; у 20% – хороший заработок; у 18% опрошенных работа на 100% соответствует полученной специальности; у 13% – интересному, содержательному труду; у 8% – возможности самореализации; у 8% – повышению квалификации; у 7% респондентов на 100% присутствует в работе возможность самостоятельного принятия решения и у 3% – продвижение по службе. У 37% опрошенных в реальной работе на 40-50% присутствует хороший заработок; у 16% – интересный, содержательный труд; у 15% – продвижение по службе; у 9% – возможность самореализации; у 8% реальная работа на 40-50% соответствует полученной специальности; у 6% – возможности самостоятельного принятия решения; у 6% – возможности общения и у 3% респондентов на 40-50% в работе присутствует возможность продвижения по службе. У 24% опрошенных реальная работа полностью не соответствует их представлению о хорошем заработке; у 19% работа не соответствует полученной специальности; 14% респондентов не находят в своей работе возможности самореализоваться; у 14% нет продвижения по службе; у 10% отсутствует интересный, содержательный труд; у 10% – повышение квалификации; 7% опрошенных считают, что не могут самостоятельно принимать решения и у 2% в реальной работе не присутствует возможность общения. Таким образом, разброс мнений по этому вопросу очень широк.

49% респондентов считают, что в настоящее время в нашей стране можно нормально заработать; 29% предполагают, что, наверное, такая возможность сегодня существует, и 19% опрошенных думают, что на данный момент нормальных денег не заработаешь. И 3% респондентов ответили, что не знают, существует ли на сегодня такая возможность, что может быть связано с незнанием реальной социально-экономической ситуации в стране.

Таблица 29

В первую очередь заработок зависит от:			
Варианты ответов	Частота	% ответов	% респондентов
от экономического положения в стране в целом	19	25,3	25,3
от экономического положения Саратовской обл.	12	16,0	16,0
от решений правительства	12	16,0	16,0
от решений руководства предприятия	22	29,3	29,3
от меня лично, от индивидуальных усилий	10	13,3	13,3
	-----	-----	-----
Итого	75	100,0	100,0

5 пропущенных случаев; 75 валидных случаев

Таблица 30

Во вторую очередь заработок зависит от:			
Варианты ответов	Частота	% ответов	% респондентов
от экономического положения в стране в целом	5	6,7	6,7
от экономического положения Саратовской обл.	23	30,7	30,7
от решений правительства	17	22,7	22,7
от решений руководства предприятия	18	24,0	24,0
от меня лично, от индивидуальных усилий	12	16,0	16,0
	-----	-----	-----
Итого	75	100,0	100,0

5 пропущенных случаев; 75 валидных случаев

Таблица 31

В третью очередь заработок зависит от:			
Варианты ответов	Частоты	% ответов	% респондентов
от экономического положения в стране в целом	15	20,0	20,0
от экономического положения Саратовской области	20	26,7	26,7
от решений правительства	19	25,3	25,3
от решений руководства предприятия	11	14,7	14,7
от меня лично, от индивидуальных усилий	10	13,3	13,3
	-----	-----	-----
Итого	75	100,0	100,0

5 пропущенных случаев; 75 валидных случаев

Таблица 32

В четвертую очередь заработок зависит от:			
Варианты ответов	Частота	% ответов	% респондентов
от экономического положения в стране в целом	13	17,3	17,3
от экономического положения Саратовской области	17	22,7	22,7
от решений правительства	22	29,3	29,3
от решений руководства предприятия	19	25,3	25,3
от меня лично, от индивидуальных усилий	4	5,3	5,3
	-----	-----	-----
Итого	75	100,0	100,0

5 пропущенных случаев; 75 валидных случаев

Таблица 33

В пятую очередь заработок зависит от:			
Варианты ответов	Частоты	% ответов	% респондентов
от экономического положения в стране в целом	23	30,7	30,7
от экономического положения Саратовской области	3	4,0	4,0
от решений правительства	5	6,7	6,7
от решений руководства предприятия	5	6,7	6,7
от меня лично, от индивидуальных усилий	39	52,0	52,0
	-----	-----	-----
Итого	75	100,0	100,0

5 пропущенных случаев; 75 валидных случаев

29% опрошенных считают, что их заработок в первую очередь зависит от решений руководства предприятия; 25% – от экономического положения в стране в целом; 16% – от экономического положения Саратовской области; 16% – от решений правительства и только 14% респондентов думают, что в первую очередь их заработок зависит от них лично, от индивидуальных усилий. 30% опрошенных полагают, что во вторую очередь их заработок зависит от экономического положения Саратовской области; 24% – от решений руководства предприятия; 23% – от решений правительства; 16% – от них лично, от индивидуальных усилий и 7% респондентов считают, что во вторую очередь их заработок зависит от экономического положения в стране в целом. 27% опрошенных думают, что в третью очередь их заработок зависит от экономического положения Саратовской области; 25% – от решений правительства; 20% – от экономического положения в стране в целом; 15% – от решений руководства предприятия и 13% респондентов полагают, что в третью очередь их заработок зависит от них лично, от их индивидуальных усилий. 29% опрошенных считают, что в четвертую очередь их заработок зависит от решений правительства; 25% – от решений руководства предприятия; 23% – от экономического положения Саратовской области; 17% – от экономического положения в стране в целом и 6% респондентов думают, что в четвертую очередь их заработок зависит от них лично, от их индивидуальных усилий. 52% опрошенных полагают, что в последнюю очередь их заработок зависит от них лично, от их индивидуальных усилий; 30% – от экономического положения в стране в целом; 7% – от решений правительства; 7% – от решений руководства предприятия и 4% респондентов считают, что их заработок в последнюю очередь зависит от экономического положения Саратовской области. Таким образом, респонденты считают, что в первую очередь их заработок зависит от решений руководства предприятия, от экономического положения Саратовской области, страны в целом, и только в последнюю очередь – от них самих, от их личных усилий. Такое распределение ответов может быть связано с привычкой, оставшейся с советских времен, когда все было запланировано, заранее определено, и человеку не надо было ни о чем думать – за него решали партия и государство. И сейчас люди продолжают думать, что их заработок зависит от любых других факторов, но только ни от них самих, от их желания работать и добиваться желаемого.

48% респондентов скорее удовлетворены настоящей работой, чем нет; 24% – скорее нет, чем да; 14% опрошенных полностью удовлетворены имеющейся работой и 7% – абсолютно не удовлетворены. 7% респондентов затруднились с ответом на этот вопрос, поскольку удовлетворенность – достаточно широкое понятие, включающее в себя целую гамму оттенков и, по всей видимости, в конкретный момент времени респондентам было трудно определиться с ответом. В целом же, удовлетворенность работой все-таки преобладает над неудовлетворенностью.

Респондентам было предложено самоидентифицироваться по предложенным стилям работы. Большая часть респондентов (35% опрошенных) работает по-разному, в зависимости от условий; 24% – в полную силу, с

самоотдачей; 24% – работают столько, сколько от них требуют; 15% – работают по привычке хорошо; 1% – так, чтобы не выгнали, и 1% опрошенных считает, что не имеют права судить о стиле своей работы. Таким образом, незначительно преобладает ситуативный подход к работе, что, видимо, связано с естественным умением человека приспосабливаться к ситуации и действовать исходя из нее.

48% респондентов не хотели бы сменить нынешнюю работу; 20% – сменили бы (из них 11% хотели бы открыть собственное дело, 6% предпочли бы работать на частном предприятии и 3% – на государственном) и 1% опрошенных также бы сменил имеющуюся работу, но поздно по возрасту, т.к. нет личного капитала. 31% респондентов затруднились с ответом на этот вопрос, что может быть связано с тем, что люди еще не определились, чего именно они хотят. В целом, достаточно большой процент не желающих менять место работы связан с высоким уровнем удовлетворенности работой на предприятии (в общей сложности 62% опрошенных удовлетворены имеющейся работой).

Типичная форма стратификационного поведения – профессиональная карьера. Это сознательно выбранный и реализуемый работником путь профессионального или должностного продвижения, в финале которого появляется «результатирующий» статус, гарантирующий приемлемый способ профессионального самоутверждения.

Исходной базой трудовой карьеры, определяющей ее специфику, форму и характер, служит общественно признанная и усвоенная индивидом шкала престижа профессий, рода занятий, которой соответствуют стандарты социальных достижений и уровни профессиональных притязаний. Образцы (стандарты) социальных достижений и качеств формируются на различных этапах социализации и закрепляются жизненным опытом. С одной стороны, они достаточно устойчивы и могут определять жизненную перспективу на весьма длительный срок. С другой – изменяются, модифицируются в зависимости от возраста, ситуации, влияний авторитетов и референтных групп. Образцы социальных и профессиональных достижений – значимые ценности, выбранные индивидом или социальной группой на шкале социального престижа. Они являются своеобразными стимулами социального поведения, мотиваторами. Образцы включаются в систему социальных и профессиональных установок человека, определяют доминирующие трудовые мотивы, тип и вектор трудового поведения, профессиональные ориентации и достижения. Образцы социальных достижений выступают целью поведения индивида и представляют собой некоторый идеальный аналог того социального состояния, которое предполагается достичь в будущем. В то же время они суть идеальный объект социального сравнения, социальные эталоны, корректирующие конкретное поведение. По своему содержанию они могут быть персонифицированными и деперсонифицированными. Первые идентичны реальной или идеализированной личности, которая служит предметом подражания, авторитетом. Вторые – совокупность престижных социальных статусов, которые соответствуют притязаниям и ожиданиям индивида и

которые могут обеспечить: приемлемый уровень социопрофессионального признания; определенный уровень и качество жизни; желаемый способ профессионального самоутверждения и самореализации.

В индивидуальном сознании стандарт социальных достижений структурируется различным образом: от неясных (интуитивных) представлений, которые практически невозможно вербализировать, до четких рационализированных схем поведения и жизненных концепций, которым соответствуют различные линии и формы трудовой карьеры.

В качестве решающих качеств для продвижения по службе 40% респондентов выбрали глубокое знание дела, профессионализм; 22% – личные связи; 21% – умение ладить с начальством; 14% – трудолюбие и 3% опрошенных считают, что продвинуться по службе помогут хорошие отношения с начальством. Таким образом, большинство респондентов полагают, что можно выдвинуться благодаря своим профессиональным качествам, но жизненные реалии четко выводят рядом с профессионализмом личные связи и умение ладить с начальством.

Таблица 34

Решающие качества для продвижения по службе

Качества	Частоты	% ответов	% респондентов
глубокое знание дела, профессионализм	57	40,4	72,2
умение ладить с начальством	29	20,6	36,7
личные связи	31	22,0	39,2
трудолюбие	20	14,2	25,3
хорошие отношения с начальством	4	2,8	5,1
	-----	-----	-----
Итого	141	100,0	178,5

1 пропущенный случай; 79 валидных случаев

Для изучения мотивации трудового поведения управленческого персонала транспортного предприятия мы предложили респондентам вопрос о том, при каких условиях они работали бы лучше, и получили следующие результаты. 57% опрошенных стали бы работать лучше при значительном увеличении заработной платы; 12% – при появлении перспективы должностного роста; 9% – при условии своевременной выплаты заработной платы; 4% – в случае улучшения условий труда; 2% – при участии в прибыли и 1% – при наличии возможности самореализации. 13% респондентов затруднились с выбором ответа на данный вопрос, так как, в принципе, ожидать улучшения качества и результатов работы можно только при совокупном наличии всех вышеперечисленных условий, а определиться с одним крайне сложно.

Таким образом, подтверждается следующая гипотеза, выделившая в качестве главного мотивирующего фактора для управленческого персонала материальную стимуляцию. Несмотря на представление о том, что люди, обладающие властью, живут хорошо, «купаются» в деньгах, уровень их доходов и желание улучшить свое материальное положение говорят нам о том, что на самом деле все не так радужно. Материальное вознаграждение в

качестве основного стимула трудиться даже для управленческого персонала наглядно показывает, что нам еще очень далеко до рыночной экономики, где мотивирующими факторами выступают, в основном, возможность самореализации, перспектива должностного роста и только потом уже заработная плата.

Рассмотрим влияние удовлетворенности настоящей работой на тип трудового поведения управленческого персонала (см. табл. 35)

Таблица 35

Влияние удовлетворенности настоящей работой на тип трудового поведения управленческого персонала, % по категориям удовлетворенности

Степень удовлетворенности настоящей работой	Тип трудового поведения		Итого
	Максимальный доход ценой минимальных трудовых затрат	Максимум дохода ценой максимума труда	
Да, абсолютно	36,36	63,67	100
Скорее да, чем нет	54,05	45,95	100
Скорее нет, чем да	36,84	63,16	100
Нет, абсолютно	50	50	100
Итого	46,58	53,42	100

Среди управленческого персонала ГУП СПАТП-4, абсолютно удовлетворенного работой, 63,67% выбрали «рыночное» трудовое поведение и 36,36% – «псевдорыночное». 54,05% тех, кто скорее удовлетворен имеющейся работой, чем нет, предпочли максимальный доход ценой минимальных трудовых затрат и 45,95% – максимум дохода ценой максимума труда. Среди опрошенных, скорее неудовлетворенных, чем удовлетворенных своей работой, 63,16% выбрали «рыночное» трудовое поведение, а 36,84% – «псевдорыночное». 50% и 50% абсолютно неудовлетворенных имеющейся работой управленцев выбрали соответственно «рыночный» и «псевдорыночный» тип трудового поведения. Таким образом, нельзя точно утверждать, удовлетворенность или неудовлетворенность способствуют представительству «рыночного» типа трудового поведения среди управленческого персонала.

Можно сделать вывод, что основным типом трудового поведения управленческого персонала действительно является «рыночный» (55% от общего числа респондентов). Люди, участвующие в управлении, – инициативны, самостоятельны, должны уметь изменяться под влиянием новой экономической, политической ситуации. И данное исследование показывает, что значительная часть управленческого персонала смогла перестроиться, подстроиться под новые требования рыночной экономики. Но, в то же время, наличествует достаточно большой пласт управленцев (44% от общего числа респондентов), еще не сумевших приспособиться к изменившейся ситуации, живущих в «псевдорыночных» условиях, что также является характерным для условий переходного периода. Радует то, что управленческий персонал (судя по результатам настоящего исследования) смог уйти от «дорыночного» трудового

поведения, доминирующего в существующей ранее командно-административной системе, порождающего определенные установки профессиональной активности, которые базируются на ценностях стабильности социального положения, работы по возможностям и в целом на пассивно-адаптивных формах трудовой мотивации.

При характеристике трудового поведения важно констатировать и то, что человек, включенный в систему трудовой деятельности, не является жестким элементом функциональной системы. Между трудовыми функциями, заданными рабочим местом, личными способностями человека в большей или меньшей степени сохраняется определенная дистанция. Речь идет о том, что работник относится к своим трудовым функциям как к средству и условиям достижения частных целей, интересов, потребностей. Таким образом, трудовое поведение выступает предпосылкой соединения профессиональных способностей личности с условиями и средствами их реализации.

В качестве главного мотивирующего фактора для управленческого персонала выступает материальная стимуляция в форме заработной платы (66% опрошенных).. Несмотря на представление о том, что люди, обладающие властью, живут хорошо, «купаются» в деньгах, уровень их доходов и желание улучшить свое материальное положение говорят нам о том, что на самом деле все не так радужно. Материальное вознаграждение в качестве основного стимула трудиться даже для управленческого персонала наглядно показывает, что нам еще очень далеко до рыночной экономики, где мотивирующими факторами выступают, в основном, возможность самореализации, перспектива должностного роста и только потом уже заработная плата.

Трудовое поведение управленческого персонала формируется под воздействием разного рода объективных (возраст, пол, образование, доход, наличие конфликтов на рабочем месте, график работы на предприятии, стаж работы на предприятии) и субъективных (основные жизненные ценности опрошенных; признаки хорошей работы; стремление к соответствию реальной работы предпочтениям) факторов. При анализе влияния возраста на тип трудового поведения управленческого персонала выяснились очень интересные тенденции. Удивила позиция младшей возрастной группы управленческого персонала (20-29 лет): она не разделяет полностью ценности людей среднего возраста (и «псевдорыночного» трудового поведения), но и ценности новой рыночной эпохи еще недостаточно полно усвоены ей. Средняя возрастная группа (30-49 лет), как ни странно, тяготеет к «псевдорыночному» трудовому поведению, а старшая (50-59 лет), что еще более парадоксально, – предпочла «рыночный» (!) тип трудового поведения, хотя, по логике, к нему должна тяготеть младшая возрастная группа. Такую ситуацию можно объяснить тем, что старшая возрастная группа, скорее всего, руководствуется не чисто рыночными ценностями, а ценностями советской эпохи – активным трудом, привычкой работать в полную силу, с самоотдачей и получать заработную плату в соответствии с приложенными усилиями. И, соответственно, старшая возрастная группа не является реальным носителем ценностей рынка и «рыночного» трудового поведения.

Выяснилось, что наиболее серьезное влияние на тип трудового поведения управленческого персонала оказывают его основные жизненные ценности. Управленческий персонал, в систему жизненных ценностей которого входят семья, здоровье, работа и учеба предпочитает «рыночный» тип трудового поведения, характеризующийся формулой «максимум дохода ценой максимума труда». Тогда как личная жизнь и друзья в системе жизненных ценностей не способствуют развитию «рыночного» типа трудового поведения.

Существует определенная связь между признаками хорошей работы и типом трудового поведения управленческого персонала. Такие признаки хорошей работы, как соответствие полученной специальности; интересный, содержательный труд; наличие возможности самостоятельного принятия решения и работа по душе дают преобладание ценностей «рыночного» трудового поведения у управленческого персонала ГУП СПАТП-4, в то время как продвижение по службе и повышение квалификации дают обратный эффект.

Также наблюдается определенная зависимость между стремлением к соответствию реальной работы выделенным признакам и типом трудового поведения управленческого персонала: чем больше стремление к соответствию реальной работы к выделенным признакам, тем сильнее вероятность ориентации управленческого персонала на «рыночный» тип трудового поведения. Такие субъективные факторы, как удовлетворенность работой, желание сменить имеющуюся работу и решающие качества для продвижения по службе не влияют на тип трудового поведения управленческого персонала.

Полученные результаты исследования можно рассматривать как информационную базу для принятия целого ряда управленческих решений в ходе совершенствования социальной политики изучаемого предприятия в следующих направлениях: стимулировать ориентацию управленческого персонала на «рыночный» тип трудового поведения; использовать в качестве главного мотиватора трудовой деятельности не только материальную стимуляцию, но и перспективу должностного роста, возможность самореализации; развивать инициативу подчиненных и содержательность труда.

РАЗДЕЛ 4. ИЗМЕНЕНИЕ ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ.

Основными акторами, трансформирующими трудовые отношения, выступают социальные субъекты различного типа и качества. В режимах рыночной трансформации в качестве подобных акторов выступают работодатели и наемные работники. Динамические потенциалы социальных субъектов предположительно различны. На них влияют переменные возраста, места жительства, образования и т. д. Естественно, что и миграционные потоки, их параметры напрямую определяются этим динамическим потенциалом. В социологии уже достаточно давно сформулированы основные принципы и положения, характеризующие динамические потенциалы субъектов в рамках теории социальной мобильности¹⁸.

В связи с этим, для характеристики рассматриваемого процесса представляется более целесообразным отдать предпочтение термину «социально-трудовая мобильность». Этим подчеркивается не только важность междисциплинарного подхода к данной проблеме, но и отмечается необходимость соотнесенности собственно мобильности с трудом, который в современных условиях приобретает особое значение, поскольку зачастую работники, особенно в кризисных регионах, соглашаются практически на

¹⁸ Агропромышленная интеграция и социальная структура сельского населения в СССР / Отв. ред. В. И. Староверов. М., 1988; Аитов Н. А. Советский рабочий. М., 1981; Алексеева В. Г. Молодой рабочий. М., 1983; Высшая школа как фактор изменения социальной структуры развитого социалистического общества. М., 1978; Гордон Л. А., Клопов Э. В. Человек после работы. М., 1972; Крестьянство СССР в условиях агропромышленной интеграции / Отв. ред. В. И. Староверов. М., 1985; Межевич М. Н. Социальное развитие и город: Филос. и социол. аспекты. Л., 1979; Методология и методика системного изучения советской деревни / Отв. ред. Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. Новосибирск, 1980; Миграция сельского населения: цель, задачи и методы регулирования / Под ред. Т. И. Заславской. Новосибирск, 1969; Рабочий и инженер / Под ред. О. И. Шкаратана. М., 1985; Развитие и регулирование системы расселения в СССР / Отв. ред. В. В. Покшишевский и Б. С. Хорев. М., 1974; Региональные проблемы социальной мобильности / Отв. ред. Ф. Р. Филиппов. М., 1991; Рубина Л. Я. Советское студенчество. М., 1981; Руткевич М. Н. Становление социальной однородности. М., 1982; Сенявский С. Л. Изменения в социальной структуре советского общества. 1938 – 1970. М., 1973; Смелзер Н. Социология. М., 1994; Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество // А. И. Кравченко. Социология. Хрестоматия для вузов. М., 2002; Социальные факторы и особенности миграции населения СССР / Отв. ред. Л. Л. Рыбаковский и В. Я. Чураков. М., 1978; Социальный облик колхозной молодежи. М., 1976; Социальный облик рабочей молодежи. М., 1980; Урбанизация в условиях капитализма: Социально-экономические противоречия и экологические последствия / Под ред. М. Н. Межевича. Л., 1988; Урбанизация и развитие регионов областного уровня / Под ред. М. Н. Межевича, И. И. Сигова. Л., 1990; Хорев Б. С. Мировой урбанизм на переломе. М., 1992; Человек и его работа / Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рогожина, В. А. Ядова. М., 1967; Blau P. Exchange and power in social life. N. Y., 1964; Lipset S. M. and Bendix R. Social Mobility in Industrial Society. Berkeley, 1959 и другие.

любой труд, невзирая на свои профессионально-квалификационные характеристики¹⁹.

Таким образом, социально-трудовые перемещения, как элемент общего процесса социальной мобильности, обладают ее основными параметрами, но, вместе с тем, характеризуются и своими специфичными чертами. С этих позиций наиболее корректным, на наш взгляд, является понимание социально-трудовой мобильности²⁰ в качестве любых перемещений работников в сфере занятости, определяющих изменение характера и содержания труда, а соответственно, и его социальную сторону.

Трудовая мобильность является одной из основных форм (наряду с политической, экономической и профессиональной) социальных перемещений, обеспечивающая, с одной стороны, воспроизводство уже существующей структуры рабочих мест в народном хозяйстве, а с другой – ее соответствие постоянно изменяющимся, в условиях становления и функционирования рынка, а также Научно-Технической Революции, потребностям в рабочей силе и ее специфическим характеристикам. Таким образом, трудовая мобильность выступает одновременно и функцией трансмиссии, и фактором, оказывающим влияние на облик нашего общества.

В постсоциалистической транзитивной России открыты различные пути и механизмы социальной мобильности населения. Социальные (в том числе и трудовые) перемещения играют огромную роль в развитии страны, региона, во всех интеграционных и дифференцирующих процессах общества, являясь важной составляющей любых социальных различий. Социальные перемещения, и, прежде всего, трудовые отчетливо свидетельствуют о различии интересов и потребностей конкретных социально-трудовых субъектов – рабочих, специалистов, руководителей различного уровня. На существенное различие этих интересов указывают и потоки миграции, связанных с занятостью населения. Поэтому без учета специфики трудовой мобильности невозможна выработка рациональных стратегий и программ, направленных на регулирование как социально-экономической сферы, так и всей жизни российского общества.

Направления, интенсивность, масштабы перемещений неодинаковы для разных групп занятого населения. И поскольку основные потоки трудовой мобильности преломляют прошлое, характеризуют настоящее, детерминируют будущее и выступают структурообразующими конструктами целостного механизма трудовой мобильности, постольку необходимо подвергнуть анализу параметры их сопряженности, дисбаланса или баланса. Не случайно, выявление их особенностей становится все более важным направлением научных

¹⁹ Здесь мы полностью разделяем точку зрения Т. Н. Заславской, которая уже давно указала на использование этого термина в таком виде как более адекватное (См.: Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов / Отв. ред. Заславская Т. Н., Рывкина Р. В. Новосибирск, 1974).

²⁰ В дальнейшем использование терминов «трудовое перемещение» и «трудовая мобильность» будет подразумевать категорию «социально-трудовая мобильность», за исключением особо оговоренных мест.

исследований. Вместе с тем, обобщения, сделанные при отталкивании от отдельных показателей и разрозненных количественных данных, на наш взгляд, не могут быть достаточными. Требуется анализировать эти характеристики, исходя из их соотнесенности с соответствующими механизмами трудовой мобильности. Таким образом, мы рассмотрим интенсивность и направления трудовой мобильности разных групп занятых, ее специфику в транзитивном обществе российского типа в целом и саратовском регионе в частности, а также попытаемся выявить особенности механизма трудовых перемещений, характерные для периода транзита в социуме.

Общеизвестно, что в обществе, находящемся в периоде транзитивности, интенсивность мобильности резко повышается, поскольку за счет разрушения существующей структуры расширяются каналы перемещений.

Это было абсолютно верно для России начала 90-х гг. С тех пор тезис о гиперинтенсивных перемещениях, в том числе и трудовых, превратился практически в аксиому. Однако за последние годы ситуация изменилась. Так, если с 1991 по 1997 гг. численность занятого населения по разным экономическим отраслям в среднем сократилась на 13 %, то за период времени с 1997 по 2003 гг. она увеличилась на 2 % (см. табл. 36).

Ситуация в таких базовых отраслях как промышленность и сельское хозяйство за последнее время значительно стабилизировалась. Так, если с 1991 по 1997 гг. в сфере промышленности наблюдался интенсивный отток рабочей силы (34 % от числа занятых в этой отрасли), то в следующей семилетке численность работников здесь уже увеличилась на 9 %. Первоначальный уход рабочей силы из сельского хозяйства в 91 % (1991 – 1997 гг.) затем снизился до 24 % (1997 – 2003 гг.)

В финансово-кредитной сфере и сфере торговли и общественного питания наблюдается несколько другая картина. Здесь первоначально высокий приток работников (77 % в первой и 55 % во второй) сменился прибытием рабочей силы гораздо менее интенсивным (соответственно, 6 и 14 %), отталкиваясь от чего, можно сделать вывод о близости порога насыщения трудящимися для этих отраслей.

Транспортную отрасль, связь и частично здравоохранение характеризуют иные процессы. Здесь, наоборот, отмечается нарастание интенсивности мобильности работников, причем вектор перемещений оказывается ориентирован на отрасль. Так, из сферы связи за 1991 – 1997 гг. ушло 3 % работников, из транспортной сферы – 12 %, в здравоохранение пришло только 3 %, тогда как за 1997 – 2003 гг. сюда пришло 20, 12 и 6 % соответственно. Можно предположить, что такая динамика рабочей силы вызвана приходом частного капитала в эти отрасли. Вместе с тем, необходимо заметить, что сферу медицины характеризуют другие, значительно отличающиеся цифры, что можно объяснить специфичностью данной области приложения труда, в то же время здесь прослеживается все та же тенденция – первоначальное ослабление интереса со стороны экономически активного населения затем сменяется его усилением.

**Изменение занятости в России по отраслям экономики
в 1991, 1997 и 2003 гг. (тыс. человек)***

	1991 г.	1997 г.	2003 г.	Изменения, произошедшие с 1991 по 1997 гг.	Изменения, произошедшие с 1997 по 2003 гг.
				%	%
Всего	73848	64639	65700	-13	2
Промышленность	22407	14893	16255	-34	9
Сельское хозяйство	99701 ¹	8594	6569	-91 ¹	-24
Лесное хозяйство		240	283		18
Строительство	8488	5654	4220	-33	-25
Транспорт	4876	4275	4788	-12	12
Связь	874	845	1017	-3	20
Торговля и общественное питание, материально- техническое снабжение	5626	8705	9965	55	14
Жилищно-коммунальное хозяйство, виды бытового обслуживания	3159	3356	3280	6	-2
Здравоохранение	4305	4412	4676	3	6
Образование, культура, искусство	7273	7144	7002	-2	-2
Наука и научное обслуживание	2769	1431	849	-48	-41
Финансово-кредитная сфера и страхование	439	778	824	77	6
Органы управления	1722	2579	4555	50	77

1. Вместе с лесным хозяйством

*Источник: Московская А., Московская В. Качественные и политические сдвиги в сфере занятости // Вопросы экономики. 1999. № 11. С. 116; Социально-экономическое положение России. – М.: Госкомстат России, 2004.

Сфера строительства несколько выпадает из рассмотренного ряда. Здесь ситуация, согласно статистическим данным, с начала 90-х гг. и вплоть до настоящего времени характеризуется отрицательной динамикой рабочей силы. Так, в течение первых семи рассматриваемых лет численность занятых в этой области сократилась на 33 %, в течение второй – на 25 %. И это несмотря на то, что строительство также является зоной пристальнейшего внимания со стороны частного предпринимательства. Однако если вспомнить о процессах монополизации и крайней теневизации, характерных для российской экономики вообще и для некоторых отраслей, в том числе и для строительства, в частности²¹, то становится понятным этот неожиданный уход работников из

²¹ См., например, Заславская Т. И., Шабанова М. А. Неправовые трудовые практики и социальная трансформация в России // Социологические исследования. 2002. № 6. С. 3 – 17; Клямкин И. М., Тимофеев Л. М. Теневое общество. М., 2000; Олейник А. Н. Бизнес по понятиям: об институциональной модели российского капитализма // Вопросы экономики. 2001. № 5. С. 4 - 25; Пашин С. А. Человек в российском правовом пространстве // Кто и куда

отрасли. Сфера строительства, как и сферы транспорта и связи, также является местом притяжения значительного числа рабочей силы, однако нелегальное положение последней на рынке труда делает ее «невидимой» для органов, занимающихся систематической сборкой статистических данных.

В сфере жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения также наблюдается снижение интенсивности перемещений, однако направление трудовой мобильности в этой области является отрицательным. При этом если в начале 90-х гг. здесь наблюдалось небольшое увеличение численности занятых – на 6 %, то уже после 1997 г. она начала медленно, но сокращаться – на 2 %. Таким образом, первоначальный приток занятых (возможно, вызванный расширением частного сектора в данной экономической сфере) сменяется его оттоком, что указывает на нарастание кризисной ситуации в данной отрасли. Кроме того, такие тенденции могут служить индикатором усиления процессов теневизации и в данной области труда.

Стабильно тяжелой в плане динамики рабочей силы остается ситуация в таких сферах народного хозяйства как образование, культура и искусство, наука и научное обслуживание. Так, если в течение 1991 – 1997 гг. из сферы образования ушли 2 % работников, а из научной сферы – 48 %, то в течение 1997 – 2003 гг. их отток продолжился и составил, соответственно, 2 % и 41 %. Таким образом, положение в этих отраслях свидетельствует о, к сожалению, продолжающемся игнорировании государством проблем, с которыми они столкнулись.

Вместе с тем, сами органы управления за это время только наращивали свою долю в народном хозяйстве. Так, если за 1991 – 1997 гг. численность административных работников увеличилась на 50 %, то уже за 1997 – 2003 гг. она выросла еще на 77 %! То есть вопреки ряду уже прошедших радикальных реформ, российское государство продолжает проявлять сильную склонность к наращиванию мощного бюрократического аппарата.

Таким образом, несмотря на отмеченную разнонаправленность трудовых потоков в различных сферах экономики, в современной России произошло значительное снижение интенсивности трудовой мобильности и сокращение ее масштабов. Вместе с тем в базовых отраслях, особенно в сельском хозяйстве, обстановка по-прежнему остается серьезной. О стабилизировавшейся ситуации в плане распределения рабочей силы можно говорить только по отношению к вторичным сферам экономики, и то только там, где довольно широко представлен частный сектор. В первую очередь, это сферы торговли и общественного питания, транспорта и связи. Тогда как области, остающиеся по преимуществу в ведении государства, например, такие, как образование,

стремится вести Россию?.. Акторы макро-, мезо- и микро- уровней современного трансформационного процесса / Под общ. ред. Т. И. Заславской. М., 2001. С. 157 – 166; Рывкина Р. В. Драма перемен. М., 2001; Шабанова М. А. Социология свободы: трансформирующееся общество / Под ред. акад. Т. И. Заславской. М., 2000. С. 254 – 257 и другие.

культура и искусство, жилищно-коммунальное хозяйство, по-прежнему страдают от дефицита кадров.

Рассмотрим движение работников между секторами экономики (см. табл. 37).

Таблица 37

**Распределение занятости российского населения
по секторам экономики***

	1990 г.		1992 г.		1994 г.		1996 г.		1998 г.	
	млн. человек	%	тыс. человек	%						
Занято в экономике, всего	75,3	100	72071	100	68484	100	65950	100	63642	100
в том числе: на государственных и муниципальных предприятиях и организациях	62,2	83,0	49660	69,0	30607	45,0	27726	42,0	24375	38,0
в частном секторе	9,4	13,0	13217	18,0	22594	33,0	23449	36,0	26602	42,0
в общественных организациях	0,6	0,8	583	0,8	522	0,7	396	0,6	382	0,6
на смешанных предприятиях с иностранным участием и иностранных предприятиях	0,1	4,0	8416	12,0	14417	21,0	13842	21,0	11519	18,0
на предприятиях и в организациях смежной форм собственности без иностранного участия	3,0	0,1	195	0,3	344	0,5	537	0,8	764	1,2

*Источник: Россия в цифрах: Крат. стат. сб. / Госкомстат России. - М., 1995, 1999.

С 1990 по 1998 гг. численность трудящихся в государственном секторе снизилась с 83 % от общего числа занятых до 38 %. Также снизилось число работников в общественных организациях и фондах с 0,8 до 0,6 %. В то же время, с 1990 по 1998 гг. выросла доля занятых в частном секторе (с 13 до 42 %), на совместных предприятиях с участием иностранных фирм (с 4 до 18%) и на предприятиях и в организациях со смешанной формой собственности без иностранного участия (с 0,1 по 1,2 %). Таким образом, в течение 90-х гг. произошли кардинальные подвижки в распределении работников по предприятиям различных форм собственности.

Пик трудовых перемещений между секторами пришелся на 1992 – 1994 гг. – время самого первого и самого сокрушительного вала приватизации, связанного с тотальной ваучеризацией. Государственный сектор, в начале 90-х

гг. бывший с огромнейшим отрывом лидером по числу занятых, к 1998 г. по этому же показателю оказался на втором месте после частного сектора, причем такой дисперсии в распределении рабочей силы, какая наблюдалась в начале десятилетия, не стало уже к его середине.

Что касается частного сектора, то на протяжении всего периода реформ он, сначала – гигантскими скачками, потом – более медленными темпами, перетягивает на себя все большую часть трудящихся, оттесняя на второй план в данном отношении организации всех других форм собственности. При этом, если в 1992 – 1994 гг. главным инициатором перетекания работников из государственного сектора в частный выступало само государство (в эти годы увеличение притока занятых в частный сектор совпало с увеличением их оттока из государственного), то к 1996 – 1998 гг. российское предпринимательство более на нуждалось в его поддержке для расширения своих границ на рынке труда (здесь всплеск, хотя и небольшой, притока трудящихся в частный сектор значительно перекрывает отток занятых из госсектора). Таким образом, предприниматели в качестве работодателей за время реформ стали значительной и самостоятельной силой в сфере занятости населения.

Небезынтересным представляется и движение рабочей силы в секторе предприятий смешанной формы собственности с иностранным участием. С начала 90-х гг. данные предприятия отличал достаточно большой приток трудящихся. Так, с 1990 по 1992 гг. число работающих здесь увеличилось на 8 %, с 1992 по 1994 гг. – на 9 %. Однако после 1994 г. приток трудящихся полностью остановился, более того, после 1996 г. количество трудящихся в этом секторе снизилось на 3 %. Таким образом, предприятия, основанные на иностранном капитале, не только не смогли сохранить свои позиции на российском рынке труда, но и начали их уступать, что свидетельствует, к сожалению, о значительно утраченном Россией и российской экономикой доверии у зарубежных инвесторов и представителей делового мира.

В то же время, продолжает увеличиваться доля трудящихся на предприятиях смешанной формы собственности без иностранного участия, причем если в начале 90-х гг. она росла очень медленно (с 1990 по 1992 и с 1992 по 1994 гг. прирост составил по 0,2 %), то во второй половине приток рабочей силы в этот сектор стал более интенсивным (с 1994 по 1996 гг. – 0,3 %, с 1996 по 1998 гг. – 0,4 %).

Таким образом, при снижении в настоящее время интенсивности трудовых перемещений между разными секторами, в течение 90-х гг. в российской экономике был практически реализован принцип сосуществования предприятий и организаций различных форм собственности, при этом частный сектор стал самостоятельной и ведущей силой экономического развития, в том числе и на рынке труда, тогда как государственный отошел на второй план.

Другой формой мобильности экономически активного населения являются его перемещения между занятыми и безработными. На всем протяжении девяностых годов мы наблюдаем хотя и постепенное, но неуклонное нарастание доли находящихся в поиске работы в общем числе экономически активного населения (см. табл. 38). Только с 1998 года

обнаруживается тенденция стабилизации ситуации в этом направлении, которая проявилась сначала в замедлении прироста безработных (так, в 1998 году их число составило 12,3 % от общего числа экономически активного населения, тогда как в 1999 году – только 12,7 %), а затем и в сокращении этой группы (1999 год – 12,7 % ищущих рабочее место, 2000 год – 10,2 %).

Таблица 38

Динамика российской безработицы*, %									
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Безработные - всего	5,2	6,0	7,7	9,0	9,9	11,2	12,3	12,7	10,2
Мужчины	5,3	6,1	8,0	9,2	10,3	11,5	12,6	-	-
Женщины	5,1	5,8	7,4	8,7	9,6	10,8	12,0	-	-

*Источники: Россия в цифрах: Краткий стат. сб. / Госкомстат России. - М., 1999. Социально-экономическое положение России. - М.: Госкомстат России. 1999, 2000.

Косвенным доказательством такой стабилизации выступает и сравнение с аналогичными данными по другим странам. Так, наибольший уровень безработицы отмечен в Испании (22,3 %), Финляндии (15,1 %), Бельгии (14,2 %), Польше (13,5 %), Словакии (12,1 %) и Германии (11,2 %). Наименьший – в Чехии (3 %) и Японии (3,3 %) ²², где низкий уровень безработицы объясняется целенаправленной политикой государства на рынке труда этих стран. Несмотря на значительный разброс показателей, некоторые страны вполне сопоставимы с Россией по уровню безработицы. Следовательно, имеет смысл заявить, что подобная статистика свидетельствует о реальности стабилизации рынка труда в контексте спроса и предложения.

С другой стороны, рассмотренный блок перемещений между занятыми и безработными располагается ближе к проблеме социально-экономической мобильности населения и является темой самостоятельного исследования. Для нас же более актуальным является проблема трудовой мобильности в сегменте занятости, что заставляет нас отказаться от более подробного рассмотрения вышеуказанного аспекта.

Таким образом, проведенный анализ статистического материала убедительно продемонстрировал нам, что с конца девяностых годов на российском рынке труда происходит значительное снижение общей интенсивности трудовых потоков. Данное обстоятельство свидетельствует о завершении некоторого внутреннего этапа социально-трудовой стабилизации, по крайней мере, ее количественной составляющей и соответственно, о начале следующего этапа, в первую очередь связанного с ее качественной спецификой, которую можно четко выделить и охарактеризовать лишь при помощи анализа действующего механизма социально-трудовой мобильности.

В 1980-е годы в отечественной науке наблюдался всплеск интереса к социальным механизмам. За сравнительно небольшой период времени в научный оборот вошли такие категории, как «социальный механизм развития

²² Адамчук В. В., Ромашев О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда. М., 1999. С. 59.

экономики»²³, «механизм социального управления»²⁴, «механизм демографического развития»²⁵, «социально-экономический механизм стимулирования труда»,²⁶ «механизм формирования миграционных ориентаций»²⁷, «механизм социально-экономического развития региона»²⁸ и другие. Во всех этих случаях речь шла о специфических социальных системах, функционирование которых порождает те или иные социальные изменения в сфере экономики, политики, воспроизводства населения и другие процессы. Изучение социальных механизмов можно по праву назвать одним из наиболее актуальных направлений и современных социологических исследований²⁹.

В одной из своих последних работ Т. И. Заславская вновь вернулась к анализу содержания данной категории³⁰. В качестве социального механизма общественного процесса она рассматривает устойчивую систему взаимодействий социальных акторов разных типов и уровней, конечным результатом которых служит удовлетворение определенной общественной потребности.

При этом функционирование социальных механизмов регулируется, с одной стороны, соответствующими общественными институтами (формальными и неформальными правилами игры), а с другой, социальным статусом и культурными особенностями акторов: органов управления, организаций, групп, индивидов (интересами и возможностями игроков). Идея социальных механизмов экономических, трудовых, политических и иных процессов базируется на предположении о том, что совокупность определяющих эти процессы явлений, факторов и зависимостей образует

²³ Заславская Т. И. О социальном механизме развития экономики // Пути совершенствования социального механизма развития советской экономики. Новосибирск, 1985. С. 8 – 38.

²⁴ Хакимов Р. С. Сущность и социальная роль управленческих отношений. Казань, 1986. С. 139.

²⁵ Вишневский А. Г. Воспроизводство населения и общество. М., 1982.

²⁶ Социально-экономический механизм стимулирования труда. Томск, 1983.

²⁷ Корель Л. В. Перемещение населения между городом и селом в условиях урбанизации. Новосибирск, 1982. С. 111.

²⁸ Механизм социально-экономического развития региона. Томск, 1983.

²⁹ Галаева Е. В. Направления и механизмы профессионально-квалификационного роста работников на предприятии // Общество и экономика. 1997. № 7-8. С. 146 – 161; Кудрявцев В. Н. Социальные деформации: (причины, механизмы и пути преодоления). М., 1992; Общественное мнение и власть: Механизм взаимодействия / Отв. ред. А. А. Ручко. Киев, 1993; Петрова Т. П. Механизм миграционного обмена: методы исследования. Киев, 1992; Региональные аспекты формирования рыночных мотивационных механизмов / Отв. ред. Н. А. Медведев. Калининград, 1993; Социокультурные механизмы творческого развития личности. Новосибирск, 1992; Четвернина Т., Лакунина Л. Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления // Вопросы экономики. 1998. № 2. С. 115 – 130; Швакова Ю. А. Социально-экономический механизм взаимосвязи профессионального образования и рынка труда: Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Саратов, 2005; Яницкий О. Н. Модели и механизмы реализации российской экономики // Социологические исследования. 1995. № 4. С. 34 – 45 и другие.

³⁰ Заславская Т. И. Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. М., 2002. С. 152 – 204.

целостный феномен, исследование устройства которого позволяет глубже разобраться в изучаемых закономерностях. Перспективность категории «социальный механизм» подтверждается не только ее использованием широким кругом обществоведов разного профиля, но и тем, что в последние годы она стала одним из базовых элементов социологической методологии.

Анализ практики употребления этой категории разными авторами позволяет выделить ее основные черты. Основная особенность социальных механизмов состоит в способности регулировать общественные процессы, что объясняется особой значимостью, силой и устойчивостью социальных связей, обуславливающих их системность. Поскольку в механизмах социальных процессов сосуществуют элементы, принадлежащие прошлому и настоящему, они отличаются высокой инерционностью: их обновление всегда носит частичный характер. Кроме того, в них сосуществуют феномены, сознательно создаваемые для достижения определенных целей и развивающиеся естественно-историческим путем. Первые конституируются в процессе социальных преобразований, вторые же возникают спонтанно в ходе общественной эволюции и меняются под влиянием внутренних трансформаций.

Характер социальных механизмов, действующих в различных пространствах, определяется особенностями их институциональной структуры, а также функциональными потребностями либо в воспроизводстве сложившихся отношений (то есть поддержании стабильности), либо в определенных социальных изменениях. Чем более общий характер носит социальный процесс, тем сложнее и многограннее регулирующий его механизм и, значит, тем более условный характер приобретают попытки его конкретизации. Тем большие сложности возникают при описании социальных механизмов, функционирующих в условиях глобальных общественных трансформаций, отличающихся причудливым, зачастую логически противоречивым сочетанием старого и нового, крайней неустойчивостью, подвижностью структур, и как следствие – сложнопрогнозируемым развитием, что характеризует, в первую очередь, современное российское общество.

Вместе с тем, перед описанием социального механизма трудовой мобильности необходимо более подробно остановиться на субъектной стороне процесса перемещений и его основных характеристиках.

Что же представляет из себя субъект трудовой мобильности? Он, как и субъекты других общественных процессов, является сложным, динамическим, многоуровневым образованием, которое нельзя представить в виде простой, одномерной проекции, как обычный перечень единиц, движущихся в сфере труда, так как подобный путь ведет к утрате его диалектического понимания.

В субъекте трудовой мобильности можно выделить три уровня: личностный, организационный и общественный. Все три уровня тесно связаны между собой и зависят друг от друга, но при этом представляют вполне самостоятельные явления. Субъектом трудовой мобильности на личностном уровне является отдельный работник, представитель экономически активного населения, одновременно объектом здесь выступают характер и содержание индивидуального труда. Испытывая на себе при планировании и

осуществлении трудовой мобильности несомненное влияние субъектов других уровней, он, тем не менее, в первую очередь руководствуется своими личностными качествами, устремлениями, капиталами, своим собственным, индивидуальным представлением трудового пути. Реализация этого проекта создает его трудовую биографию. При этом его трудовую мобильность можно охарактеризовать в двух ипостасях: как потенцию и как реальность. Работник, как субъект, носитель трудовой мобильности, может отказаться от ее осуществления (даже если у него будет возможность рассмотреть множество вариантов перемещений), а может и изменить свое положение в трудовой сфере. Вместе с тем, работник выступает исходной структуроформирующей единицей субъектов трудовой мобильности других, более высоких уровней и образует основу их формирования, то есть находится с ними в тесной взаимосвязи. Таким образом, диалектика «потенциального-реального» присуща, пусть и на более высоком качественном уровне, другим субъектам трудовых перемещений тоже.

Что касается субъекта организационного уровня, то он при осуществлении трудовой мобильности руководствуется, в первую очередь, кадровой политикой предприятия. При этом объектом воздействия выступают сами работники предприятия, структура его рабочих мест, выстроенная в соответствии с должностной иерархией, и их функциональная нагрузка, представленная в уставе организации в форме должностных инструкций.

Интересным на данном уровне представляется рассмотрение типов и видов трудовой мобильности. Так, в соответствии с объектом мобильности, здесь можно выделить структурные трудовые перемещения и перемещения работников. К первым относятся изменения в сфере труда, диктуемые общими социально-экономическими законами развития, а затем инициируемые непосредственно руководством организации. Они касаются реформирования характера и содержания труда, его условий, организации более содержательного, творческого трудового процесса, более высоко оплачиваемого, безопасного и так далее.

Ко вторым относятся такие виды трудовой мобильности как карьера и текучесть кадров. Карьера – это продвижение человека по ступеням производственной, имущественной, социальной, административной или иной иерархии. Характер, тип карьеры, ее темп определяются как господствующими общественными отношениями, объективными возможностями, предоставляемыми данным обществом для ее осуществления, так и обстоятельствами жизни конкретного индивида, его личными способностями, целеустремленностью, волей, семейным положением, состоянием здоровья и так далее. Кроме того, карьера предполагает наличие механизмов социального отбора (или селекции) наиболее способных в сферах образования, профессиональной подготовки и повышения квалификации, трудовой, общественно-политической и других видах деятельности. Соответственно, складываются и реализуются конкретным индивидом преимущественно образовательный, трудовой, политический и другие виды карьеры.

Ученые³¹, рассматривая проблему отношения личности к карьере, подчеркивают, что, каким бы образом ни развивалась карьера, определяющим фактором является не ее объективная оценка со стороны, а субъективная оценка человека, делающего эту карьеру. Другими словами, карьера - это, с одной стороны, индивидуально осознанная позиция в области общественной, служебной и прочей деятельности, а с другой - поведение, связанное с опытом работы и деятельностью на протяжении трудовой жизни работника. Понятие карьеры применимо к другим жизненным ситуациям. Например, мы можем говорить о карьере домохозяек, матерей и временных, сезонных рабочих, ибо они тоже продвигаются вперед в том смысле, что их таланты и способности вместе с ростом ответственности, с течением времени и прибавлением опыта растут. При этом жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на карьеру, являясь ее составной частью. Таким образом, карьера, как «реабилитированная» и заново осмысленная категория социологического анализа, является важнейшим механизмом трудовой мобильности на личностном уровне, способствующим трудовому самосовершенствованию и самореализации.

Карьерные перемещения специально планируются и организуются руководством организации, вместе с тем, здесь значительное влияние оказывают и личностные качества состава работников данного предприятия. Этот тип мобильности несет несомненную позитивную функциональную нагрузку, так как грамотное и своевременное продвижение работников позволяет организации работать на рынке более эффективно и более успешно.

Что касается текучести кадров, которая подразумевает «неплановое, неорганизованное перемещение работников с одного предприятия на другое»³², то данный вид мобильности является стихийным и разрушительным, дисфункциональным, так как предполагает потерю, в первую очередь, лучших, наиболее профессионально подготовленных кадров, нарушение преемственности передачи трудовых навыков, норм и ценностей, обесценивание трудовой культуры и другие тяжелые последствия, в том числе и экономического характера. Вместе с тем, высокий уровень текучести кадров может послужить причиной инициирования структурной трудовой мобильности, вынудить руководство данного предприятия приступить к перестройке самого трудового процесса. Более подробно о специфике и взаимозависимости видов трудовых перемещений на этом уровне мы рассмотрим позднее.

³¹ См: Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М., 1998; Поляков В. А. Технология карьеры: Практическое руководство. М., 1995; Серегина И. И. Профессиональная карьера // Социологические исследования. 1999. № 4. С. 78 – 81; Слабнина Е. В. Методика планирования профессиональной карьеры. Саратов, 2002; Сопровождение профессиональной карьеры выпускников учебных заведений: информационно-аналитический обзор / Авт.-сост. Береговая Д. А. Саратов, 2001 и другие.

³² Социология труда /Под. ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – М., 1993. С. 315.

Последний, наиболее высокий уровень субъекта трудовой мобильности представлен обществом, точнее, институтами, регулирующими трудовую деятельность человека и других социальных акторов: рынком труда, образованием, институтом права и так далее. Объектом трудовой мобильности в данном случае выступает само народное хозяйство, его структура. Хорошо сбалансированные процессы социально-трудовой мобильности способствуют продуктивному функционированию общества и его гармоничному развитию, тогда как их разрегулированность приводит к преобладанию дисфункциональных проявлений как в трудовой сфере, так и во всем социуме – росту безработицы, люмпенизации, маргинализации населения и так далее.

Таким образом, субъект трудовых перемещений выступает показателем сложности социального механизма трудовой мобильности, его зависимости от многих образований различной природы, начиная от внутренних установок, представлений и убеждений работника и заканчивая основными макро-институтами общественной жизни, чей краткий анализ позволяет нам прийти к пониманию сущности собственно социально-экономического механизма социально-трудовой мобильности как устойчивой многоуровневой системы, включающий в себя личностный, организационный и институциональный уровни, обусловленной определенной исторической традицией, природой и характером общественного устройства, действием внешних экономических, политических и культурных факторов и направленной на обеспечение экономической сферы рабочей силой определенного качества и в определенном количестве. При этом основой механизма является труд как родовое качество человека. Динамическая же его составляющая, социальное существо которой проявляется во взаимодействии и, соответственно, во взаимодействии основных социальных субъектов, работника и работодателя, мотивации которых характеризуются внутренним противоречием, на наш взгляд, и является тем моментом, который «запускает» функционирование всего социального механизма трудовой мобильности.

Поскольку обозначенный механизм социально-трудовых перемещений является сложным и системным образованием, то в рамках данной работы затронем лишь некоторые аспекты его функционирования.

Первый параметр механизма трудовой мобильности, на котором мы остановимся более подробно, характеризует его организационный уровень, а именно является взаимодействием различных организаций и предприятий в области перемещения рабочей силы, часто характеризуемое как текучесть кадров.

Организационный уровень является важной составной частью механизма трудовой мобильности, так как самостоятельная реализация работником своей рабочей силы в трудовой сфере осуществляется достаточно редко. Гораздо более распространенным, по крайней мере, в российском обществе, оказывается выступление организации в качестве своеобразного посредника между трудящимися и объектами приложения труда. При этом специфика данного предприятия, сфера его деятельности, форма собственности, организация труда, взаимоотношения администрации и коллектива, наконец,

организационная культура в целом, а также характеристики конкретного рабочего места (условия труда, его характер и содержание, уровень оплаты и так далее) оказывают непосредственное воздействие на своих работников и, в том числе, влияют на распределение рабочей силы на рынке труда, определяют основные направления ее перемещений, что указывает на необходимость их учета при анализе механизма трудовой мобильности. Однако ввиду объективной невозможности рассмотреть все вышеперечисленные аспекты в рамках данной работы, остановимся лишь на некоторых из них.

Одной из характеристик, представляющих, с нашей точки зрения, большой исследовательский интерес при изучении движения рабочей силы на этом уровне, является отраслевая принадлежность предприятия.

Так, было установлено, что степень готовности поменять рабочее место зависит от того, в какой отрасли экономики занят респондент (V Крамера = 0,2 при $p < 0,001$) (см. табл. 39). Максимальную готовность к перемещению демонстрируют работники в сферах сельского хозяйства и торговли и общественного питания, причем если среди первых значительное число весьма решительно настроены сменить работу уже в ближайший год, то вторые в подавляющем большинстве, как правило, оказываются в тупике: при выраженном желании уйти с данного рабочего места иные варианты трудоустройства у них отсутствуют.

Противоположной тенденцией мобильности характеризуется сфера науки и просвещения. Среди занятых в этой области крайне мало людей, планирующих сменить этот вид деятельности в ближайшее время, тогда как подавляющее большинство и вовсе не желает уходить на другую работу.

Таблица 39

**Уровень трудовой мобильности
в зависимости от отрасли хозяйства, % по отрасли**

Отрасль хозяйства	Наличие желания сменить работу			Итого
	Да, думаю уйти в течение года	Да, думаю уйти, но пока не знаю - куда	Нет, работу менять не собираюсь	
Промышленность	5,8	29,1	65,1	100
Строительство	11,0	28,0	61,0	100
Транспорт и связь	6,0	21,4	72,6	100
Сельское хозяйство	23,3	46,5	30,2	100
Экономика (финансы) и право	6,0	23,9	70,1	100
Торговля и общественное питание	10,1	41,3	48,6	100
Бытовое обслуживание	12,7	30,9	56,4	100
Здравоохранение, спорт, физическая культура	8,8	25,0	66,3	100
Наука, просвещение	2,6	22,8	74,6	100
Искусство, культура	11,8	5,9	82,4	100
Управление	2,9	22,9	74,3	100

Таким образом, сферы, отличающиеся распространенностью тяжелого малоквалифицированного труда, являются зонами ярко выраженных потенциальных добровольных перемещений рабочей силы, тогда как областям приложения высококвалифицированного труда, напротив, свойственна большая стабильность кадров. Причем, если бы не отсутствие альтернативных возможностей трудоустройства на более благоприятных условиях у работников, занятых низкоквалифицированным трудом, то интенсивность добровольной мобильности возросла бы многократно.

Уточним и дополним сделанный выше вывод, прибегнув к анализу взаимосвязи отраслевого распределения рабочей силы и причин, по которым трудящиеся планируют сменить работу (см. табл. 40, 41, 42, 43). Так, уйти, чтобы работать по более высокой квалификации (должности), как правило, желают занятые в областях торговли и экономики (финансов) и права, в то время как транспортники, наоборот, крайне редко указывают на эту причину. Сменить работу для того, чтобы повысить зарплату и увеличить доход, желают, опять же, трудящиеся в сфере торговли, не отмечают эту причину работающие в области экономики и права (что, возможно, связано с уже имеющимся довольно высоким уровнем дохода данной группы респондентов).

Таблица 40

Работа по более высокой квалификации, должности как причина смены работы в зависимости от отрасли хозяйства, % по отрасли

Отрасль хозяйства	Чтобы работать по более высокой квалификации, должности		Итого
	да	нет	
промышленность	6,9	93,1	100
строительство	9,5	90,5	100
транспорт и связь	4,9	95,1	100
сельское хозяйство	12,1	87,9	100
экономика (финансы) и право	18,5	81,5	100
торговля и общественное питание	16,6	83,4	100
бытовое обслуживание	13,4	86,6	100
здравоохранение, спорт, физическая культура	10,4	89,6	100
наука, просвещение	8,5	91,5	100
искусство, культура	4,8	95,2	100
управление	8,5	91,5	100
реклама	20	80	100
силовые структуры	10,3	89,7	100
развлекательно-игровой бизнес	-	100	100
социальная работа	11,1	88,9	100
Итого	11,3	88,7	100

Таблица 41

Повышение зарплаты, увеличение дохода как причина смены работы в зависимости от отрасли хозяйства, % по отрасли

Отрасль хозяйства	чтобы повысить зарплату, увеличить доход		Итого
	да	нет	
промышленность	40,6	59,4	100
строительство	38,9	61,1	100
транспорт и связь	31,4	68,6	100
сельское хозяйство	44,8	55,2	100
экономика (финансы) и право	19,8	80,2	100
торговля и общественное питание	54,4	45,6	100
бытовое обслуживание	32,8	67,2	100
здравоохранение, спорт, физическая культура	38,5	61,5	100
наука, просвещение	33,1	66,9	100
искусство, культура	28,6	71,4	100
управление	38,3	61,7	100
реклама	30,0	70,0	100
силовые структуры	32,8	67,2	100
развлекательно-игровой бизнес	-	100,0	100
социальная работа	22,2	77,8	100
Итого	38,4	61,6	100

Таблица 42

Смена физически тяжелой работы на более легкую как причина смены работы в зависимости от отрасли хозяйства, % по отрасли

Отрасль хозяйства	чтобы сменить физически тяжелую работу на более легкую		Итого
	да	нет	
промышленность	3,0	97,0	100
строительство	10,5	89,5	100
транспорт и связь	7,8	92,2	100
сельское хозяйство	19,0	81,0	100
экономика (финансы) и право	1,2	98,8	100
торговля и общественное питание	10,6	89,4	100
бытовое обслуживание	9,0	91,0	100
здравоохранение, спорт, физическая культура	4,2	95,8	100
наука, просвещение	1,5	98,5	100
искусство, культура	-	100,0	100
управление	-	100,0	100
реклама	-	100,0	100
силовые структуры	-	100,0	100
развлекательно-игровой бизнес	-	100,0	100
социальная работа	-	100,0	100
Итого	6,2	93,8	100

Смена нервной и ответственной работы на более легкую как причина смены работы в зависимости от отрасли хозяйства, % по отрасли

Отрасль хозяйства	чтобы сменить нервную и очень ответственную работу на более спокойную		Итого
	да	нет	
промышленность	8,9	91,1	100
строительство	5,3	94,7	100
транспорт и связь	10,8	89,2	100
сельское хозяйство		100,0	100
экономика (финансы) и право	9,9	90,1	100
торговля и общественное питание	10,6	89,4	100
бытовое обслуживание	4,5	95,5	100
здравоохранение, спорт, физическая культура	10,4	89,6	100
наука, просвещение	14,6	85,4	100
искусство, культура	9,5	90,5	100
управление	12,8	87,2	100
реклама		100,0	100
силовые структуры	10,3	89,7	100
развлекательно-игровой бизнес	100,0		100
социальная работа	22,2	77,8	100
Итого	9,6	90,4	100

Наконец, сменить физически тяжелую работу на более легкую стремятся занятые в сельском хозяйстве и торговле. Не актуальна такая проблема для занятых в сферах экономики и права, науки и просвещения, управлении. Таким образом, мы видим, что значимыми причинами добровольного перехода с одной работы на другую для трудящихся на менее квалифицированных местах оказываются желания, связанные с улучшением условий труда (уровня физической тяжести) или соображениями материального характера (уровнем оплаты труда), тогда как выполняющие более квалифицированную работу и при этом находящиеся на «гребне волны» рыночной востребованности, ориентируются, в первую очередь, на повышение своего социального статуса. Можно предположить, что разгадка данного явления связана с особенностями развития в постсоветской России этой сферы занятости, всплеск которого пришелся на начало 90-х годов – период мощнейшей нисходящей социальной мобильности большинства населения, когда оно вынуждено было выживать в условиях тяжелого социально-экономического кризиса и уходить на другие, более востребованные рабочие места, а именно в торговлю. В этой ситуации данная сфера занятости является, образно выражаясь, «резервуаром» для хранения избыточного трудового потенциала, который, оставаясь продолжительное время невостребованным, все более оскудевает и истощается.

Обратимся к следующему типу трудовых перемещений, а именно к ситуации вынужденной мобильности. Здесь мы зафиксировали довольно сильную значимую связь между наличием у опрошенных опыта безработицы и

отраслю, в которой на настоящий момент они заняты (V Крамера = 0,31; $p < 0,001$) (см. табл. 44)³³. Наибольшее число работников, бывших некоторое время безработными, оказалось в сельском хозяйстве и торговле и общественном питании, тогда как в сферах экономики и права, здравоохранения и спорта, науки и просвещения таких было меньшинство.

Также статистически значимой, хотя и более слабой, оказалась связь отрасли с оценкой респондентами возможности стать безработными в будущем (V Крамера = 0,15 при $p < 0,001$) (см. табл. 45). Максимальная выраженность высокой и очень высокой вероятности остаться без работы отмечается, опять же, в сфере сельского хозяйства и торговле, а также в строительстве. В свою очередь, максимальная уверенность в сохранении своего рабочего места оказывается свойственной таким отраслям, как экономика и право, здравоохранение и спорт, искусство и культура, наука и просвещение.

Таблица 44

**Наличие опыта безработицы у занятых
в зависимости от отрасли хозяйства, % по отрасли**

Отрасль хозяйства	Наличие опыта безработного		Итого
	Да	Нет	
Промышленность	50,0	50,0	100
Строительство	57,9	42,1	100
Транспорт и связь	54,5	45,5	100
Сельское хозяйство	69,0	31,0	100
Экономика (финансы) и право	32,5	67,5	100
Торговля и общественное питание	64,2	35,8	100
Бытовое обслуживание	51,5	48,5	100
Здравоохранение, спорт, физическая культура	30,2	69,8	100
Наука, просвещение	24,6	75,4	100
Искусство, культура	23,8	76,2	100
Управление	34,8	65,2	100

То есть налицо высокая интенсивность, в том числе, и вынужденной реальной и потенциальной мобильности рабочей силы, занятой в сферах с преобладанием физического труда, тогда как областям приложения высококвалифицированного труда, напротив, свойственна ее большая стабильность.

Приведенные статистические данные также подтверждают сделанные ранее предположения о причинах специфичности установок на совершение трудовой мобильности в отрасли торговли и общественного питания, связанных с высоким, но невостребованным трудовым потенциалом ее работников. Более того, можно утверждать, что торговля и сельское хозяйство,

³³ Здесь и далее: коэффициент корреляции V Крамера, к которому прибегли в данном случае, используется при работе с номинальными шкалами. Значения коэффициента V Крамера изменяются от 0 до 1. Поскольку выборка исследования, данные которого были здесь использованы, рассчитывалась с достоверностью в 95 %, то пороговая значимость для коэффициента корреляции была определена в 0,05.

которые характеризуются преобладанием физического неквалифицированного труда и его низкой оплатой, оказываются некой «резервацией» рабочей силы, не имеющей достаточных возможностей для осуществления восходящей трудовой мобильности и вынужденной оставаться на самых низших ступенях профессионально-трудовой иерархии.

Таблица 45

**Оценка занятыми вероятности оказаться безработными
в зависимости от отрасли хозяйства, % по отрасли**

Отрасль хозяйства	Оценка возможности оказаться безработным					Итого
	Нет, это исключено	Маловероятно	Такая вероятность имеется	Такая вероятность велика	Скорее всего останусь без работы	
Промышленность	5,3	30,9	53,2	9,6	1,1	100
Строительство	9,1	29,5	44,3	15,9	1,1	100
Транспорт и связь	13,0	30,4	45,7	9,8	1,1	100
Сельское хозяйство	7,4	9,3	63,0	20,4	0,0	100
Экономика (финансы) и право	19,4	45,8	25,0	8,3	1,4	100
Торговля и общественное питание	7,9	25,2	51,0	13,4	2,5	100
Бытовое обслуживание	14,1	32,8	39,1	10,9	3,1	100
Здравоохранение, спорт, физическая культура	14,0	43,0	38,4	2,3	2,3	100
Наука, просвещение	9,2	36,7	50,8	2,5	0,8	100
Искусство, культура	11,1	55,6	27,8	0,0	5,6	100
Управление	7,0	32,6	55,8	2,3	2,3	100

При поиске работы в случае безработицы трудящиеся в сферах экономики и права, здравоохранения и спорта, науки и просвещения, а также в строительной сфере в первую очередь будут ориентироваться на уже имеющуюся специальность, тогда как работать по новой специальности желают лишь только занятые в сфере торговли и общественного питания. В то же время, найти хорошо оплачиваемую работу будут стремиться трудящиеся в сельском хозяйстве, торговле и управлении, тогда как для работающих в области науки и просвещения этот критерий не является важным. Вместе с тем, последние, как и трудящиеся в сфере экономики и права, указывают переход на менее квалифицированную работу как на возможный вариант своего дальнейшего трудоустройства. В ситуации безработицы согласятся на любую работу сельские работники и работники, занятые бытовым обслуживанием населения. Наконец, возможно, окажутся временно не занятыми трудящиеся в торговле и общественном питании.

Таким образом, представленные статистические данные позволяют говорить о тенденции к «внутренней» трудовой мобильности в отраслях с преобладанием высокопрофессионального и престижного труда, которая,

удерживая работников в своих границах, способствует сохранению своего трудового потенциала. Присутствие здесь строительной сферы, которое, на первый взгляд, является неожиданным, оказывается вполне закономерным, поскольку данная отрасль в течение последнего времени не только сохранила свой достаточно высокий статус, но и повысила его, в отличие, например, от промышленности. В сферах же с низкопрофессиональным и непрестижным трудом преобладает склонность к «внешним» перемещениям, направляющим потоки занятых в другие экономические отрасли либо вообще выводящим их за пределы рынка труда.

Другой характеристикой, также, несомненно, являющейся одной из ключевых при исследовании мобильности рабочей силы в условиях переходности общества, является принадлежность предприятия или организации к тому или иному сектору экономики. Анализ данных показал, что тип собственности предприятия оказывается статистически значимо связан со степенью развернутости потенциала добровольной мобильности работников (V Крамера = 0,11 при $p < 0,001$) (см. табл. 46), при этом занятые на государственных предприятиях склонны оставаться на прежних рабочих местах, тогда как трудящиеся в негосударственных организациях (частных, акционерных, совместных и прочее), наоборот, ориентированны на их перемену, что свидетельствует о большем потенциале мобильности работников в негосударственном секторе экономики.

Таблица 46

Уровень трудовой мобильности в зависимости от формы собственности предприятия, % по форме собственности предприятия

Организация	Наличие желания сменить работу			Итого
	Да, думаю уйти в течение года	Да, думаю уйти, но пока не знаю - куда	Нет, работу менять не собираюсь	
Государственное предприятие	5,9	24,8	69,3	100
Негосударственное (частное, акционерное, совместное и пр.) предприятие	11,1	33,3	55,6	100
Индивидуальная трудовая деятельность	10,3	36,8	52,9	100

Для того чтобы уточнить направление предполагаемых добровольных перемещений, проанализируем, как связаны экономический сектор, в котором трудящиеся заняты в настоящее время, и тип собственности предприятия, куда они желают перейти работать в будущем, при наличии значимой, хотя и не очень большой корреляционной связи между ними (V Крамера = 0,15 при $p = 0,049$) (см. табл. 47).

Так, среди работающих на государственном предприятии и желающих поменять место работы практически половина хочет остаться в этом же секторе, около четверти – начать работать на себя, а оставшиеся разделили свои предпочтения между частными и совместными фирмами. Среди работающих на негосударственных предприятиях также около половины желают перейти в

государственный сектор, по пятой части опрошенных – на совместные предприятия или открыть самостоятельное дело, наименьшее же число респондентов – в частные фирмы. Наконец, среди занятых индивидуальной трудовой деятельностью половина стремятся оставаться самостоятельными в трудовой сфере, по четвертой части опрошенных желают перейти на государственные или совместные предприятия, и вновь наименьшее число – уйти в частные организации.

Таблица 47

Направленность трудовой мобильности в зависимости от формы собственности предприятия, % по форме собственности предприятия

Организация	Вид предприятия, куда планируется перейти работать				Итого
	Частное или акционерное предприятие	Совместное (с иностранным капиталом) предприятие	Государственное предприятие	Самостоятельное дело	
Государственное предприятие	13,5	15,0	46,6	24,8	100
Негосударственное (частное, акционерное, совместное и пр.) предприятие	11,7	22,5	44,1	21,6	100
Индивидуальная трудовая деятельность	3,4	27,6	24,1	44,8	100

Таким образом, для подавляющего большинства экономически активного населения наиболее предпочтительным для трудоустройства оказывается государственный сектор экономики (исключение здесь составляют лишь занятые индивидуальной трудовой деятельностью, которые старательно сохраняют свою независимость), тогда как наименее востребованными являются частные фирмы и организации.

Обращение к причинам совершения добровольной мобильности показало (см. табл. 48, 49, 50, 51), что для занятых на момент опроса в негосударственном секторе наиболее значимой при принятии решения о переходе на другое рабочее место является возможность сменить физически тяжелый труд на более легкий и работать по более высокой квалификации. Помимо этого они отметили такие важные для себя (хотя статистически это и не подтвердилось) причины, как возможность повысить заработную плату и желание попробовать свои силы в новом деле.

Являющиеся самостоятельными работниками указали на желание сменить физически тяжелый труд на более легкий и неважность для себя такого аспекта как работа по более высокой квалификации. Также они отметили (хотя значимость статистически не подтверждается) желание увеличить доход и попробовать силы в новом деле. Для занятых в государственном секторе экономики при принятии решения о переходе на другое место работы все указанные причины являются абсолютно не важными.

Таблица 48

Работа по более высокой квалификации, должности как причина смены работы в зависимости от формы собственности предприятия, % по форме собственности предприятия

Форма собственности предприятия	чтобы работать по более высокой квалификации, должности		Итого
	да	нет	
государственное предприятие	9,3	90,7	100
негосударственное (частное, акционерное, совместное и пр.) предприятие	15,9	84,1	100
индивидуальная трудовая деятельность	3,6	96,4	100

Таблица 49

Повышение заработной платы, увеличение дохода как причина смены работы в зависимости от формы собственности предприятия, % по форме собственности предприятия

Форма собственности предприятия	чтобы повысить зарплату, увеличить доход		Итого
	да	нет	
государственное предприятие	34,2	65,8	100
негосударственное (частное, акционерное, совместное и пр.) предприятие	43,5	56,5	100
индивидуальная трудовая деятельность	49,4	50,6	100
Итого	38,8	61,2	100

Таблица 50

Смена физически тяжелой работы на более легкой как причина смены работы в зависимости от формы собственности предприятия, % по форме собственности предприятия

Форма собственности предприятия	чтобы сменить физически тяжелую работу на более легкую		Итого
	да	нет	
государственное предприятие	2,9	97,1	100
негосударственное (частное, акционерное, совместное и пр.) предприятие	9,1	90,9	100
индивидуальная трудовая деятельность	12,0	88,0	100
Итого	5,9	94,1	100

Желание попробовать силы в новом деле как причина смены работы в зависимости от формы собственности предприятия, % по форме собственности предприятия

Форма собственности предприятия	хочу попробовать свои силы в новом деле		Итого
	да	нет	
государственное предприятие	9,0	91,0	100
негосударственное (частное, акционерное, совместное и пр.) предприятие	14,2	85,8	100
индивидуальная трудовая деятельность	16,9	83,1	100
Итого	11,5	88,5	100

Таким образом, мы можем резюмировать, что самые мобильные занятые в негосударственном секторе и (близко) самостоятельные работники стремятся, при планировании трудовых перемещений, облегчить условия своего труда, судя по данным, более тяжелого, чем на государственных предприятиях, и совершить карьерный и/или экономический рост. При этом они оказываются более открытыми инновационному для себя в работе, более рискованными и склонными к экспериментам, чем занятые в государственном секторе, которые являются, как правило, удовлетворенными своим положением в трудовой сфере и, как следствие, нежелающими искать другое, более подходящее для себя рабочее место.

Форма собственности предприятий и организаций оказывается тесно связанной также и с вынужденными перемещениями экономически активного населения. Так, работающие на момент опроса в негосударственном секторе экономики, равно как и занятые индивидуальной трудовой деятельностью, как правило, хоть раз в течение своей жизни, но были безработными, тогда как работающие на государственных предприятиях такого опыта не имеют (при этом сила корреляционной связи между переменными равна 0,25, $p < 0,001$) (см. табл. 52).

Такой статистический результат является, в принципе, закономерным, поскольку практически весь частный сектор экономики, и, соответственно, рынок труда, обеспечивающий его рабочей силой, в недалеком прошлом был сформирован из государственного.

Вместе с тем, занятыми на негосударственных предприятиях и в индивидуальной трудовой деятельности вероятность оказаться безработными в ближайшем будущем рассматривается, как правило, в качестве достаточно большой, тогда как для работников государственных предприятий она маловероятна (V Крамера = 0,11; $p = 0,002$) (см. табл. 53).

То есть, даже с учетом возможного влияния негативного опыта в виде потери прежнего места работы, вплоть до настоящего времени ситуация в частном секторе является, с точки зрения занятых в трудовой сфере, ненадежной, сложнопрогнозируемой, причем сегмент самостоятельной

занятости оказывается наиболее рискогенным, тогда как государственный сектор экономики, напротив, является стабилизирующим фактором.

Таблица 52

**Наличие опыта безработицы в зависимости от формы собственности предприятия,
% по форме собственности предприятия**

Форма собственности предприятия	Наличие опыта безработного		Итого
	Да	Нет	
Государственное предприятие	36,1	63,9	100
Негосударственное (частное, акционерное, совместное и пр.) предприятие	56,8	43,2	100
Индивидуальная трудовая деятельность	74,7	25,3	100

Таблица 53

**Оценка занятыми вероятности оказаться безработными в зависимости от формы собственности предприятия,
% по форме собственности предприятия**

Форма собственности предприятия	Оценка возможности оказаться безработным					Итого
	Нет, это исключено	Маловероятно	Такая вероятность имеется	Такая вероятность велика	Скорее всего останусь без работы	
Государственное предприятие	9,4	36,3	47,0	6,0	1,3	100
Негосударственное (частное, акционерное, совместное и пр.) предприятие	9,1	29,6	47,8	12,2	1,4	100
Индивидуальная трудовая деятельность	14,5	19,7	46,1	17,1	2,6	100

Таблица 54

**Влияние формы собственности предприятия на выбор работы в случае безработицы,
% по форме собственности предприятия**

Форма собственности предприятия	Поиск работы в случае безработицы								Итого
	Поиск работы по той же специальности	Поиск работы по новой специальности	Поиск менее квалифицированной работы	Поиск более квалифицированной работы	Согласие на любую работу	Уход на пенсию	Поиск хорошо оплачиваемой работы	Временное отсутствие работы	
Государственное предприятие	38,9	3,5	0,7	5,0	7,6	8,8	33,1	2,2	100
Негосударственное (частное, акционерное, совместное и пр.) предприятие	26,0	5,3	0,3	10,1	8,1	3,4	43,6	3,4	100
Индивидуальная трудовая деятельность	20,0	4,0	0,0	5,3	14,7	12,0	40,0	4,0	100

При этом искать новое рабочее место в случае свершившейся безработицы (см. табл. 54) работники государственных предприятий собираются, ориентируясь, в первую очередь, на свою уже имеющуюся специальность, а не на высокий уровень оплаты труда и/или на более высокую квалификацию. В то же время для работников негосударственного сектора, наоборот, последние характеристики являются наиболее привлекательным в новой работе, тогда как сохранение прежней специальности становится необязательным. Самостоятельные же занятые оказываются в такой ситуации еще менее разборчивыми: пополнив ряды безработных, они будут готовы взяться за любую работу. Таким образом, чем большую неуверенность в стабильности своего рабочего места испытывает работник, тем больше для него актуализируются инструментальные функции труда и наоборот.

Углубляя проведенный анализ обращением к гендерному аспекту взаимосвязи различных секторов экономики и процессов трудовой мобильности, необходимо отметить, что зависимость между формой собственности предприятия и степенью готовности к добровольным перемещениям была выявлена лишь для женщин (V Крамера = 0,18; $p < 0,001$) (см. табл. 55).

Таблица 55

Взаимосвязь формы собственности предприятий и добровольной трудовой мобильности с учетом гендерной дифференциации занятых

	Статистики	Форма собственности предприятия	
		Мужской	Женский
Наличие желания сменить работу	Корреляция V Крамера	-	0,18
	Знч. (2-сторон.)	-	0,000

Именно для данной группы работников оказывается характерной сильная привязанность к своему рабочему месту в государственном секторе, и слабая – в частном, что, возможно, связано с большей уязвимостью женщин в профессионально-трудовой сфере и их потребностью в более тщательной социальной защите, тогда как для мужчин наличие подобной закономерности не подтвердилось. Апелляция же к возрастным, образовательным, территориально-поселенческим характеристикам и социально-трудовому положению занятых под углом зрения данной проблематики наличие статистически значимой дифференциации между разными группами экономически активного населения не показало.

Таким образом, в рамках проблематики функционирования организационного уровня механизма трудовой мобильности была доказана детерминированность процессов перемещения рабочей силы как отраслевой структурой экономики, так и формой собственности предприятий. Наиболее сильно потенциал добровольной мобильности оказался развернутым в частнопредпринимательском секторе и связанным с такими сферами экономики, где преобладает физически тяжелый, низкоквалифицированный

труд (например, торговля, сельское хозяйство), причем направленность перемещений в данных областях носит явный внешний характер – на государственную сферу и другие отрасли. Вместе с тем, выявленная готовность сменить место работы, сдерживаемая объективной узостью российского рынка труда и субъективной неспособностью самих акторов к решительным действиям, реализуется далеко не полностью.

В свою очередь, наименьший потенциал мобильности отличает государственный сектор экономики и отрасли, предполагающие наиболее квалифицированный, высокостатусный труд (например, сферы экономики и права, науки и просвещения и другие). И даже в случае совершения перемещений последние начинают носить характер внутренних, поскольку работники, занятые в указанных областях, не стремятся менять имеющиеся специальность и/или сектор занятости.

При этом в ситуации вынужденной мобильности работают все те же выявленные закономерности, однако угроза безработицы зачастую вынуждает высококвалифицированные кадры, ради сохранения своей экономической активности, соглашаться на совершение нисходящих трудовых перемещений, что свидетельствует о сокращении количества рабочих мест, требующих наличие высшего образования, при «перепроизводстве» работников данного типа.

Таким образом, налицо противоречие: при провозглашении перехода к рыночным отношениям, базирующимся на частной собственности, негосударственный сектор экономики не пользуется лимитом доверия у экономически активного населения, причины чего лежат, скорее всего, в нестабильности его функционирования и тотальной тенизации, не предполагающей обязательного следования законодательным трудовым нормативам, что четко фиксируется в стремлении женщин уйти на предприятия и в организации, находящиеся в государственной собственности.

Вместе с тем, произошедшее перераспределение рабочей силы между отраслями способствовало уходу от сверхиндустриального типа занятости, сложившегося в советской планово-централизованной экономике. Однако такие процессы свидетельствуют, скорее, о размывании, чем о реальном позитивном переходе структуры занятости в постиндустриальный тип, поскольку отсутствие действующего реального сектора экономики, располагающего морально неустаревшим техническим оснащением и соответствующе подготовленными кадрами, делает невозможным полноценное функционирование всех других отраслей народного хозяйства, тем более при явном доминировании структур, занятых обменом уже произведенных товаров, ибо исход работников, в том числе и с высоким трудовым потенциалом, в сферу торговли оказывается для современного российского общества универсальным способом их адаптации на рынке труда, что, с одной стороны, помогает регулировать социальное напряжение в российском обществе, а с другой – пагубно воздействует на трудовой потенциал экономически активного населения в целом.

Характеризуя специфику мобильности различных групп работников, мы выявили, что трудовые перемещения женщин, в отличие от мужчин, в значительно большей степени зависят от формы собственности предприятия и его отраслевой принадлежности. Как правило, они активно уходят из сфер сельского хозяйства и бытового обслуживания и комфортно себя чувствуют в области науки и образования, что можно объяснить стремлением работниц трудиться в более комфортных условиях, при этом они предпочитают государственный сектор занятости, что может быть связано с реализацией их потребности в социальной поддержке и защите. Трудовая же деятельность, связанная с торговлей, вызывая негативное к себе отношение со стороны женщин, зачастую остается для них единственной реальной возможностью трудоустройства, что уподобляет ее своеобразной «трудовой резервации».

Потенциал мобильности связан также и с возрастными параметрами экономически активного населения, причем эта зависимость носит обратный характер: чем старше участники трудового процесса, тем меньше они готовы уйти на другое место работы и наоборот. При этом высокая текучесть молодых кадров носит достаточно опасный характер, поскольку, как правило, их отток происходит из базовых отраслей экономики.

Другую наиболее мобильную группу на рынке труда представляют высокообразованные работники. Именно они проявляют наибольшую решительность, уходя из сфер с преобладанием низкоквалифицированного, рутинного труда, тогда как занятые с более низким уровнем образования оказываются существенно ограничены в своих перемещениях.

Емкость рынка труда, представленность определенных отраслей экономики, уровень развитости инфраструктуры разных территориально-поселенческих единиц, в свою очередь, также определяют возможности совершения трудовой мобильности занятым населением. Хотя вне зависимости от типа населенного пункта у работников, как правило, сохраняется ориентация на работу, предполагающую достаточно высокую квалификацию и благоприятные условия труда, однако на селе еще не утрачено ощущение значимости крестьянской работы. Вместе с тем, сфера торговли и общественного питания и в данном срезе продолжает оставаться универсальным, хотя и нежеланным для трудящихся, способом адаптации на рынке труда.

Социальное положение также определяет степень развернутости потенциала мобильности. Так, наиболее динамичными оказались квалифицированные рабочие и специалисты с высшим образованием, не занимающие руководящей должности, что характеризует их, с одной стороны, как работников, владеющих профессиональными знаниями и навыками, а с другой – как претендентов на не самые дефицитные рабочие места, и позволяет им возможно сильно снизить риск остаться без работы. При этом другие группы занятых, не располагающие достаточными объективными либо субъективными потенциалами, на рынке труда вынуждены быть относительно более стабильными.

Последним из рассматриваемых нами параметров механизма трудовой мобильности, является взаимодействие между двумя его базовыми институтами: институтом образования и институтом рынка труда, где первый детерминирует трудовой потенциал работника, а второй задает пространство, в рамках которого совершаются трудовые перемещения. Так, профессор Константиновский Д. Л. отметил: «... вопросы *равенства, дифференциации, мобильности* неизбежно оказываются связанными с образованием в силу выполняемых им функций... Получение ресурсов в сфере образования в значительной степени обуславливает социальную мобильность, доступ в дальнейшем к другим общественным благам, поскольку в развитом обществе освоение многих ролей, обретение определенных статусов практически детерминируется учебой, прохождением через формальные организации института образования»³⁴. Таким образом, современная социологическая мысль рассматривает образование как один из стратификационных механизмов социальной мобильности, в том числе и трудовой.

Ученые отмечают, что в настоящее время российское общество столкнулось с ситуацией рассогласования системы образования и рынка труда³⁵. Кризис в базовых сферах экономики, стремительное развитие других отраслей и, как следствие, резкое изменение структуры спроса на многие профессии, хроническое недофинансирование образования из бюджета и, вместе с тем, расширение возможностей его экономической деятельности привели к раскоординации подсистем образования и рынка труда и несоответствию запросов последнего предложениям учреждений профессионального образования.

Таблица 56

Учебные заведения начального профессионального образования*

	Число учебных заведений (на конец года)	Число учащихся, тыс. человек
1992/93	4269	1773
1993/94	4273	1742
1994/95	4203	1699
1995/96	4166	1689
1996/97	4114	1670
1997/98	4050	1667
1998/99	3954	1676

*Источник: Россия в цифрах: Крат. стат. сб. / Госкомстат России. – М., 1999. С. 126.

Вместе с тем, ситуация, сложившаяся в образовательных системах разного уровня, характеризуется значительными вариациями. Так, в сфере начального профессионального образования численность учебных заведений с

³⁴ Образование как фактор социальной дифференциации и мобильности //Социологические исследования. 2003. № 5. С. 89.

³⁵ См., например: Зборовский Г. Е., Шуклина Е. А. Профессиональное образование и рынок труда // Социологические исследования. 2003. № 4. С. 99 - 106 и др.

1994 года начала резко сокращаться, параллельно с этим уменьшалась и численность обучающейся в них молодежи (см. табл. 56). Если в 1993 году в целом по России насчитывалось 4273 училища, где обучалось 1742 тыс. человек, то к 1998 году осталось только 3954 учебных заведения, где училось 1676 тыс. человек. Вместе с тем, в последнее время наблюдается некоторое увеличение числа обучающихся в училищах, что указывает на относительную стабилизацию в этом образовательном секторе.

Что касается среднего специального образования, то здесь также наблюдается сокращение числа учебных заведений, если в 1992 году их насчитывалось 2609, то к 1998 году осталось только 2584 (см. табл. 57). В то же время, параллельно с этими процессами в последнее время мы наблюдаем довольно устойчивый рост количества обучающихся в учебных заведениях такого типа. Если с 1992 по 1994 годы их число уменьшилось с 2090 тыс. человек до 1871 тыс., то с 1995 по 1998 годы их число увеличилось до 2052 тыс. человек, то есть практически достигло уровня 1992 года.

Таблица 57

Средние специальные учебные заведения*

	Число учебных заведений (на начало учебного года)	В том числе колледжи	Число учащихся, тыс. человек	В том числе в колледжах
1992/93	2609	432	2090	468
1993/94	2607	615	1994	612
1994/95	2574	679	1871	626
1995/96	2612	774	1923	729
1996/97	2608	829	1976	793
1997/98	2593	876	2011	846
1998/99	2584	935	2052	918

*Источник: Россия в цифрах: Крат. стат. сб. / Госкомстат России. – М., 1999. С. 127.

Более того, в сфере среднего специального образования четко выделяются два сегмента, которые условно можно обозначить как традиционный и модернизированный. Не вдаваясь в суть теории модернизации и степень успешности модернизационных процессов в российском образовании³⁶, отметим явную востребованность у абитуриентов учебных заведений второго сегмента. В то время как количество традиционных техникумов снижалось, пусть даже и не стремительно, количество колледжей увеличивалось, причем гораздо более быстрыми темпами: если в 1992 году их насчитывалось 432, то к 1998 году – уже 935. Также росло и число студентов, обучающихся в рассматриваемых учебных заведениях: 1992 год – 468 тыс.

³⁶ См., например: Агранович М. Реформирование системы образования // Общество и экономика. 2000. № 8. С. 67 – 81; Ерошин В. И. Проблемы модернизации системы экономических отношений в образовании // Педагогика. 2002. № 10. С. 15 – 23; Клячко Т. Модернизация российского образования: проблемы и решения (<http://strana-oz.ru?numid=3&article=169>) и другие.

человек, 1998 – 918 тыс. человек. То есть, идея универсализации профессионального образования среднего уровня нашла свое, может быть, и частичное, воплощение.

Таким образом, при внешнем сходстве процессов, протекающих в рассматриваемых образовательных сегментах (сокращении общего числа образовательных учреждений), мы наблюдаем абсолютно различную внутреннюю динамику (рост численности обучающихся). Чем же это обусловлено?

Согласно отечественной социологической традиции, ученые-обществоведы выделяют три основные функции учебных заведений начального и среднего профессионального образования. Это: обеспечение профессионального становления рабочих кадров и служащих, компенсация отсутствия возможностей продолжить образование в других образовательных учреждениях и, наконец, организация социальной защиты и адаптации в обществе подростков и молодежи. Если последний аспект затрагивает проблемы трудовой мобильности весьма опосредованно, то первые два связаны с ними напрямую.

Так, в стремлении гармонизировать взаимодействие между начальным профессиональным образованием и рынком труда уже к 1997 году³⁷ состоялось и продолжается профессиональное перепрофилирование ряда училищ. По сведениям, предоставленным директорами ПУ и ПЛ, в 50 % училищ прекращен прием абитуриентов по 22 профессиям, по которым, в свою очередь, прекратился или сокращен прием на предприятиях. В основном это касается так называемых «старых профессий», связанных с переработкой металла. В то же время в 95,2 % ПУ и ПЛ появились новые профессии, связанные с использованием электронно-вычислительной техники (операторы ЭВМ и др.), с ремонтом транспортных средств, с развитием экономики (бухгалтерии), с бытовым обслуживанием населения, с развитием фермерства и так далее.

Вместе с тем, несмотря на усилия, прилагаемые организаторами учебного процесса в данном секторе, выбор училища и профессии для более чем половины опрошенных (52,1 %) случаен. Из них 8,2 % выпускников отметили, что в ПУ пришли потому, что в школе не взяли в следующий класс, не сумели поступить в техникум, в вуз. 22,3 % поступили в ПУ потому, что «здесь легче закончить 11 классов». Таким образом, поступление в ПУ у трети учащихся обусловлено их неспособностью продолжить обучение в других образовательных учреждениях. Только 43,2 % опрошенных понравилась сама профессия. При этом первичная мотивация на определенную профессию

³⁷ Здесь приводятся данные исследования, проведенного социологами СамГУ в 1997 году по теме «Оптимизация управления развитием системы подготовки кадров в г. Самаре и Самарской области с учетом требований рынка труда». Выборочная совокупность составила 897 человек, куда вошли учащиеся выпускных классов из 16 профессиональных училищ и 5 профессиональных лицеев. Также в исследовании в качестве экспертов приняли участие 21 директор ПУ и ПЛ. Более подробно см.: Трансформация социального пространства в посткоммунистических странах и новые подходы в социальных науках: Тезисы докладов Международной конференции 25 – 27 сентября 1998 года. Самара, 1998. С. 98 – 101.

выражена у парикмахеров, автомехаников, операторов ЭВМ, у портных-закройщиков и др., то есть у тех учащихся, чья специальность дает возможность скорого трудоустройства, хороших заработков, применения в быту.

В целом, профессиональные и жизненные планы выпускников свидетельствуют о высокой степени неопределенности выбора пути после окончания учебного заведения. Только 22,4 % учащихся (каждый пятый) после окончания училища вообще собираются работать. 18,9 % думают совмещать работу с учебой. 20,4 % решили продолжить учебу. 10,8 % собираются идти по призыву в армию. А 25,7 % еще не решили, что будут делать: работать или учиться.

С другой стороны, активная реорганизация учебного процесса затронула и среднее специальное образование. Так, по данным исследования, проведенного по Уральскому федеральному округу³⁸, средне-образовательным учреждениям в Свердловской области без изменения государственного финансирования (федерального, областного, муниципального) удалось увеличить количество студентов в 2001 г. по сравнению с 1997 г. почти на 15 тыс. человек. Внедрение платного образования и расширение его негосударственного сектора в этой подсистеме образования шло рука об руку с увеличением спектра образовательных услуг, изменением масштабов и профиля подготовки специалистов, ориентацией на рыночные реалии развития социально-экономической сферы.

Однако и в этом секторе образования мы наблюдаем преобладание ориентации на продолжение обучения, а не на работу³⁹. Работать собирается лишь небольшая группа выпускников (16,6 %), причем далеко не каждый из этой группы планирует работать по специальности.

Таким образом, несмотря на предпринимаемые усилия, направленные на организацию конструктивного взаимодействия между системой образования и рынком труда, на обеспечение потребностей экономики в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах среднего уровня, подавляющее большинство выпускников начальных и средних специальных учебных заведений намерены продолжать обучение, что проявляет компенсационный характер образования на этих уровнях. То есть получить его стремятся те молодые люди, кому, в

³⁸ Согласно данным исследования, проведенного по Уральскому федеральному округу в октябре – декабре 2001 года (см. подробнее: Зборовский Г. Е., Шуклина Е. А. Профессиональное образование и рынок труда // Социологические исследования. 2003. № 4. С. 99 - 106).

³⁹ По данным исследования, проведенного социологами СамГУ в 1997 году по теме «Оптимизация управления развитием системы подготовки кадров в г. Самаре и Самарской области с учетом требований рынка труда», чья выборочная совокупность составляет 901 респондент, куда вошли учащиеся из 17 средне-специальных учебных заведений. Более подробно см.: Трансформация социального пространства в посткоммунистических странах и новые подходы в социальных науках: Тезисы докладов Международной конференции 25 – 27 сентября 1998 года. Самара, 1998. С. 101 – 104.

первую очередь, не удалось продолжить обучение в других образовательных заведениях.

Вместе с тем, хотя эта характеристика присуща обоим рассматриваемым сегментам образовательной сферы, но проявляется она качественно различным образом. Как правило, выпускники техникумов значительно больше ориентированы на продолжение образования в высших учебных заведениях, тогда как в учреждения начального профессионального образования приходят те, кто не смог продолжить учебу в школах или поступить в среднее образовательное заведение. Таким образом, получение высшего (или как можно более высокого) образования является приоритетным желанием учащихся, что противоречит объективной ситуации, сложившейся к настоящему моменту на рынке труда.

Так, в Уральском федеральном округе в течение последних пяти лет наблюдается стабильный спрос на рабочие профессии и позитивная динамика спроса на профессии, не требующие профессионального образования и подготовки, что явно противоречит профессионально-образовательными намерениями выпускников школ, которые в массе своей ориентируются на получение профессий, предполагающих высший, либо, в крайнем случае, средний уровень профессионального образования⁴⁰.

Что же заставляет молодых людей затрачивать большие материальные и временные ресурсы на получение высшего образования с перспективой в итоге оказаться безработным? Остановимся на этом противоречии более подробно.

Таблица 58

Высшие учебные заведения*

	Число учебных заведений (на начало учебного года)	В том числе:		Число учащихся, тыс. человек	В том числе:	
		Государственные	Негосударственные		в государственных	в негосударственных
1992/93	535	535		2638	2638	
1993/94	626	548	78	2613	2543	70
1994/95	710	553	157	2645	2534	111
1995/96	762	569	193	2791	2655	136
1996/97	817	573	244	2965	2802	163
1997/98	880	578	302	3248	3046	202
1998/99	914	580	334	3598	3347	251

*Источник: Россия в цифрах: Крат. стат. сб. / Госкомстат России. – М., 1999. С. 128.

Ранее мы, характеризуя процессы, имеющие место на начальном и среднем профессиональном образовательном уровне, обратили внимание на широкую вариативность ситуации, сложившейся в системе образования в целом. Этот вывод полностью подтверждается и при анализе высшего

⁴⁰ Зборовский Г. Е., Шуклина Е. А. Профессиональное образование и рынок труда // Социологические исследования. 2003. № 4. С. 99 – 106.

образования, которое, вопреки тенденциям, проявляющимся в среднем и начальном профессиональном образовании, отличается огромнейшей положительной динамикой. Так, согласно статистическим данным (см. табл. 58), в 1992 году в России насчитывалось 535 высших учебных заведений. Уже к 1998 году их число практически удвоилось, достигнув 914 единиц. При этом основной прирост числа учебных заведений, и это вполне закономерно в условиях развития частного сектора в целом, приходится на негосударственный сектор: если в 1992 не было ни одного коммерческого высшего учебного заведения, то к 1998 году их насчитывается уже 334.

Параллельно с ростом числа вузов увеличивается и количество обучающихся в них студентов: 1992 год – 2638 тыс. человек, 1998 год – 3347 тыс. человек. Интересно отметить, что здесь, напротив, рост количества обучающихся происходит, в основном, за счет расширения приема абитуриентов в государственные образовательные учреждения.

Указанные противоречия служат показателем сложности, неоднозначности процессов, происходящих в сфере высшего образования. Это, на наш взгляд, свидетельствует о том, что на подобную динамику может влиять целый ряд разнонаправленных факторов, требующих детального анализа.

Как правило, проблема выбора дальнейшего профессионального пути с особой остротой впервые становится перед молодыми людьми в возрасте 14 – 18 лет, когда они оканчивают школу и определяют свое дальнейшее занятие, будь то продолжение учебы, работа, служба в армии или что-либо еще. Вместе с тем, с одной стороны, объективно сложившаяся труднопрогнозируемая социально-экономическая ситуация, а с другой – субъективно ожидаемые сложности адаптации во «взрослой» жизни способствуют тому, что младшее поколение пытается по возможности отсрочить момент выхода на рынок труда.

Молодежь, еще не успевшая (или не сумевшая) получить определенное профессиональное образование и, что зачастую является более важным, обладающая более скромным трудовым опытом, чем работники старших возрастов, традиционно является дискриминируемой группой в сфере труда⁴¹. Это, в том числе, подтверждается неоднородностью характеристик занятости самого младшего поколения. Так, самый высокий уровень безработицы по-прежнему сохраняется в молодежной группе в возрасте до 20 лет – 24,2 %. В возрастных когортах 20 – 24 и 25 – 29 лет он составляет, соответственно, 14,0 и 8,5 %⁴², что свидетельствует о различного уровня адаптивных возможностях среди групп с меньшим или большим багажом знаний и опыта.

Таким образом, если получение профессионального образования выступает одним из условий успешной деятельности в трудовой сфере, то высшее образование, в связи с тем, что оно наиболее длительное из существующих, позволяет на некоторый, и довольно значительный, срок отсрочить решение этой проблемы и дает дополнительное время для

⁴¹ См.: Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д. Безработные особенности российского бытия // Социологические исследования. 2001. № 5. С. 67 – 76 и другие.

⁴² Информационно-аналитический бюллетень. № 8. Декабрь, 2003. С. 3.

подготовки к выходу на рынок труда, что, в свою очередь, модифицирует параметры существующей трудовой мобильности в целом.

Вместе с тем, столь большую популярность высшего образования, сложившуюся к настоящему времени, сложно объяснить лишь давлением, оказываемым рынком труда и его конъюнктурой. Обратимся к другой эмпирической информации.

Опрос абитуриентов Саратовского государственного университета⁴³ показал, что среди критериев выбора высшего учебного заведения примерно равнозначны возможность получения качественного профессионального образования – 66,4 % от общего числа ответов («Здесь я смогу получить качественное образование» - 40,6 %, «Здесь есть специальность, интересующая меня» - 25,8 %) и престижность учебного заведения и высшего образования в целом – 72,8 % («СГУ – один из лучших вузов» - 36,5 %, «Считаю СГУ самым престижным в Саратове» - 32,5 %, «Необходимо получить высшее образование, выбор данного учебного заведения ничем не обоснован» - 3,8 %).

Также довольно распространены и сугубо утилитарные основы выбора вуза, на что указали в общей сложности 18,5 % опрошенных («СГУ удобно расположен» - 10,1 %, «Здесь у меня больше шансов на поступление» - 6,4 %, «Устраивают коммерческие условия поступления» - 2 %).

То есть, налицо если не доминирование ценности высокой статусности высшего образования, то, как минимум, его значимое присутствие в сознании абитуриентов.

С другой стороны, достаточно показательными являются ожидания, которые питают поступающие от будущей учебы в вузе. Так, большое число ответов (80,9 % от общего числа ответов) указали на важность приобретения именно профессиональных знаний. Вместе с тем, еще чаще (в 92 % ответов) отмечалось приобретение в результате учебы более общих, неспецифических знаний и навыков («Научусь работать и думать самостоятельно» - 31,8 %, «Научусь общению, сотрудничеству с людьми» - 26,3 %, «Лучше узнаю свои возможности» - 19,7 %, «Научусь разбираться в жизненных ситуациях» - 14,2 %). Как следствие, вполне ожидаемым является то, что более чем в половине случаев выпускники вузов отказываются от приобретенной специальности и находят работу в другой трудовой сфере⁴⁴.

Таким образом, функционирование высшей школы перестает быть направленным, в первую очередь, на формирование профессионального квалифицированного специалиста, и начинает осуществлять продуцирование, прежде всего, определенных, наиболее статусно престижных характеристик через обеспечение и формирование псевдо профессиональных знаний.

⁴³ По данным результатов исследования «Профессионально–трудовые ожидания абитуриентов от высшего образования (на примере СГУ)», проведенного Центром Региональных Социологических Исследований СГУ в 2004 году методом анкетирования, Выборочная совокупность составила 350 респондентов.

⁴⁴ По данным результатов исследования «Профессиональная ориентация выпускников вузов г. Саратова», проведенного Центром Региональных Социологических Исследований в 2004 году методом анкетирования.

Конечно, подобную оценку обучения в вузе целесообразно рассматривать не только как причину малого числа бывших студентов, работающих по приобретенной профессии, но и как результат объективного дефицита рабочих мест в рамках специальности (или рабочих мест, отвечающих требованиям, предъявляемым потенциальными работниками).

Так, в группе профессий, предполагающих наличие высшего образования, рост доли трудоизбыточных специальностей, в частности, по Свердловской области, отмечается с 1998 г. Высокий отрицательный баланс в этой группе стабильно сохраняют профессии бухгалтера, экономиста, воспитателя, мастера, менеджера. Предложение менеджеров разного уровня превышает спрос более чем в 2 раза, юристов почти в 2 раза, экономистов на одну треть. В высших учебных заведениях, тем не менее, продолжается массовая подготовка специалистов по этим профессиям⁴⁵.

В связи с этим, для многих студентов уже в период получения образования характерны беспокойство и неуверенность в возможности будущего трудоустройства. Они в большей мере, чем другие группы молодежи, ориентированы на смену получаемой профессии. Так, свое дальнейшее профессиональное образование 40 % опрошенных студентов не связывают с базовой профессией, а, как правило, стараются в своих планах отойти от нее и продолжить образование в рамках новой профессии. Среди респондентов из ПУ таких оказалось 25,3 %, а из среды работающей молодежи – 30,5 %. Таким образом, по сравнению с учащимися профессиональных училищ, студентам свойственны стратегии экстенсивного профессионально-образовательного роста, причем нередко со снижением статусной планки.

В результате такая несогласованность деятельности системы образования, а школы высшего образования особенно, и рынка труда порождает насущную необходимость в эффективно работающем институте переквалификации.

К настоящему времени в России сложилась довольно развитая система переподготовки работников, причем она является не только результатом усилий государственных структур с целью привести в соответствие предложение рабочей силы и спрос на нее и смягчить социальную напряженность из-за высокой безработицы (курсы переквалификации при Государственных службах занятости), но и продуктом деятельности частного предпринимательского бизнеса, увидевшего возможность организовать стабильное дело в этом секторе экономики.

Вместе с тем, с одной стороны, из-за ограниченности своих возможностей, а с другой – из-за большой гибкости, чуткости к потребностям рынка, эти субъекты, как правило, предлагают осваивать так называемые «рыночные профессии» (то есть те, которые обуславливаются появлением рынка и его обслуживанием, например, менеджер, маркетолог, аналитик рынка, специалист по рекламе, ценообразованию, управлению персоналом и так

⁴⁵ Зборовский Г. Е., Шуклина Е. А. Профессиональное образование и рынок труда // Социологические исследования. 2003. № 4. С. 99 – 106.

далее⁴⁶), которые предполагают усвоение элементарных, хотя и специфических профессиональных знаний и навыков, при том, что зачастую уже приобретенное высшее образование (читай – общее) обеспечивает прочную основу для трудового потенциала будущего работника.

Таким образом, высшее образование перестает быть, по своей сути, профессиональным, и начинает носить псевдопрофессиональный и статусный характер. При этом такое восприятие высшей школы провоцирует возрастание давления на рынок труда, сглаживаемое новообразовавшимся институтом переквалификации, что не может не сказаться на процессах трудовой мобильности, ведущее, в свою очередь, к «перекраиванию» механизма последней.

В то же время необходимо отметить, что динамика популярности высшего образования в нашей стране представляется достаточно интересной. Так, в исследованиях Р. Г. Гуровой⁴⁷ 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 %. В период с 1988 по 1994 годы доля учащихся с установкой на получение высшего профессионального образования снизилась с 58 % до 24 %⁴⁸. М. Н. Руткевич⁴⁹ (1995 год) в своей работе, посвященной изучению выбора жизненного пути выпускниками основной школы, отметил, что 2/3 опрошенных выразили намерение поступать в вузы. Приоритетным направлением самоопределения для 86,5 % учащихся 11-х классов средних школ по результатам исследования за 1996 год⁵⁰ являются вузы. Студентами высших учебных заведений хотели бы себя видеть 84,4 % респондентов в исследовании 1998 года⁵¹. Данные за 2000 – 2002 годы, полученные Н. В. Темеревой⁵², свидетельствуют о динамике возрастания потенциальных абитуриентов среди выпускников общеобразовательных школ, где высшее образование собираются получать 91,4 % выпускников.

Таким образом, на протяжении достаточно длительного времени фиксируется неуклонный рост популярности высшего образования, ценности

⁴⁶ Роговина О. Изменение профессионально-квалификационной структуры занятости при переходе к рынку // Общество и экономика. 2001. №10. С. 120 – 136.

⁴⁷ Гурова Р. Г. Выпускник средней школы: Опыт сравнительного социолого-педагогического исследования. М., 1977.

⁴⁸ По результатам межвузовской программы «Общественное мнение» (руководитель А. А. Овсянников). Источник: Социология в России / Под ред. В. А. Ядова. М., 1998. С. 275.

⁴⁹ Руткевич М. Н., Потапов В. Н. После школы: социально-профессиональные ориентации молодежи. М., 1995.

⁵⁰ Шереги Ф. Э., Харчева В. Г., Сериков В. В. Социология образования: прикладной аспект. М., 1997.

⁵¹ Чередниченко Г. А. Личные планы выпускников средних учебных заведений (сравнительный анализ) // Социологические исследования. 2001. № 12. С. 108 – 115.

⁵² Темерева Н. В. Профессионально-образовательная ориентация современной российской молодежи // Поколенческая организация современного российского общества (специфика современных межпоколенческих отношений): Коллективная монография / Под ред. Г. В. Дыльнова и Н. В. Шахматовой. Саратов, 2003. С. 172 – 173.

статуса высокообразованного человека в глазах населения. Отмечается лишь один провал кривой значимости получения высшего образования – резкий и довольно кратковременный, приходящийся на конец 80-х – начало 90-х гг. – довольно знаковый временной промежуток. В особенностях этого времени, по мнению автора, и кроется причина падения престижа высшей школы. Остановимся на этом моменте несколько подробнее.

Рубеж 90-х годов – период резких, даже революционных изменений во всех сферах общественной жизни. В это время в ситуации абсолютной непредсказуемости, когда перестали работать привычные механизмы, институты и социальные связи, успешным становился человек, обладающий мгновенной реакцией на стремительные изменения, способный выработать инновационные модели поведения, позволяющие ему очень быстро взойти на самый верх социальной лестницы. При этом распространенной практикой выступало обращение к самым простым, примитивным, нередко нелегальным видам деятельности. В результате образование, требующее значительных усилий и временных затрат, перестало быть востребованным в той же степени, что и раньше.

С середины 90-х годов ситуация резко изменилась. К этому времени были выработаны новые механизмы, регулирующие вертикальную мобильность в российском обществе. При этом выросшее значение материального благосостояния при сохранившейся роли социального капитала еще больше, по сравнению с советской эпохой, урезали возможность движения вверх по социальной лестнице, сделав его практически невозможным. В свете этих процессов населению оставалось лишь вспомнить о пока еще доступных каналах социальной циркуляции, а именно образовании (хотя к настоящему времени и этот социальный лифт все больше подпадает под контроль элитных слоев российского общества и утрачивает свою «пропускную способность»⁵³).

В результате в настоящее время высшее образование воспринимается важнейшим каналом не столько трудовой, сколько социальной мобильности. При этом образование как средство социальной циркуляции несет на себе огромную нагрузку, так как другие каналы вертикального перемещения не работают, либо доступ к ним резко ограничен.

Таким образом, мы отмечаем, что в условиях рассогласования системы образования и рынка труда в последнее время все более отчетливо проявляется тенденция возрастания спроса на образовательные услуги учреждений среднего и высшего профессионального образования. В свою очередь, данные образовательные учреждения, осваивая систему рыночных отношений, стремятся к максимальному удовлетворению спроса населения. В результате это приводит к тому, что система профессионального образования осуществляет подготовку более квалифицированной рабочей силы, чем того требует рынок труда. Парадоксальным является то, что рынок труда предоставляет больше возможностей подсистеме начального

⁵³ Красюкова Н. С. Образование как фактор социальной мобильности в российском обществе (<http://www.viu-online.ru/science/publ/bulleten/page19.html>).

профессионального образования, чем другим образовательным подсистемам, в связи со стабильным спросом на рабочие профессии, но воспользоваться она ими в полной мере не может, оставаясь менее динамичной и гибкой в сравнении с подсистемами среднего и высшего профессионального образования.

Одновременно высшее образование перестает быть, по своей сути, профессиональным, и начинает носить псевдопрофессиональный и статусный характер. При этом такое его восприятие в значительной мере обуславливается системой коллективных представлений, которая, в определенной степени, формировалась в условиях советской действительности, где умственный труд рассматривался как более высокий по своему статусу, в то время как физический – в обратном ключе. С другой стороны, изменение характера высшего образования было вызвано и происходящими сейчас общественными процессами более высокого порядка, определившими исключительное положение образования как единственно доступного социального лифта для значительной части российского населения.

Такое изменение функций института образования в целом негативно отражается на трудовой мобильности и ее механизме. В результате последний вынужден испытывать дополнительные нагрузки при недо- и перепроизводстве определенных групп работников. Вместе с тем, как при направленном содействии государственных структур, так и благодаря стихийному функционированию рынка, механизмом социально-трудовых перемещений были сформированы специальные структуры, а именно институт переквалификации, который по возможности нивелирует указанные противоречия.

Таким образом, социально-экономический трансформационный процесс, осуществляющийся в российском обществе, привел к значительному снижению интенсивности трудовой мобильности и сокращению ее масштабов, что свидетельствует о завершении некоторого количественного этапа социально-трудовой стабилизации и соответственно, о начале следующего, в первую очередь связанного с ее качественной спецификой. Вместе с тем, результатом данного процесса стал не выход из кризисной ситуации, а скорее переход, образно выражаясь, от острой формы заболевания к хроническому течению болезни, поскольку базовые отрасли экономики по-прежнему испытывают серьезный дефицит кадров, а о некоторой стабилизации ситуации в плане насыщения рабочей силой можно говорить только по отношению к вторичным сферам экономики, и то только там, где довольно широко представлен частный сектор.

Вместе с тем, наиболее сильно потенциал мобильности оказывается развернут именно в частнопредпринимательском секторе и связан с такими сферами экономики, где преобладает физически тяжелый, низкоквалифицированный труд. Перемещения в данных областях направлены преимущественно на государственную сферу и отрасли, предполагающие более высококвалифицированный труд, что определяет их внешний характер. В свою очередь, государственный сектор экономики и отрасли, подразумевающие

наиболее квалифицированный, высокостатусный труд, располагают значительно меньшим потенциалом мобильности, и даже когда перемещения совершаются, они являются внутренними, поскольку работники, занятые в указанных областях, не стремятся кардинально менять имеющиеся специальность и/или сектор занятости. Отмеченная зависимость распространяется, в первую очередь, на женскую часть экономически активного населения, которая ощущает особую потребность в социальной поддержке и защите и стремится трудиться в более комфортных условиях.

Наряду с этим, наиболее высокий потенциал трудовой мобильности сохраняется у младших возрастных групп, высокообразованных работников, жителей крупных населенных пунктов, а также у квалифицированных рабочих и специалистов с высшим образованием, тогда как у людей более зрелого возраста, трудящихся без высшего образования, жителей небольших населенных пунктов и представителей других социально-трудовых групп, напротив, потенциал мобильности оказывается максимально свернутым.

Если на первый взгляд произошедшее перераспределение рабочей силы между отраслями способствует уходу от сверхиндустриального типа занятости, сложившегося в советской планово-централизованной экономике, то более глубокий анализ данных процессов свидетельствует, скорее, о размывании, чем о реальном позитивном переходе структуры занятости в постиндустриальный тип, что подтверждается фактическим отсутствием действующего реального сектора экономики при явном доминировании структур, занятых обменом уже произведенных товаров, а также внутренним стремлением работников переместиться на рабочие места, более характерные для дореформенной российской экономики. Такое противоречие указывает на трудовую мобильность нового типа как на особую форму вынужденной социальной адаптации, вынудившую большую часть экономически активного населения занять данные рабочие места, но не приведшую к глубинному осознанию и интериоризации свершившихся перемен в сознании российского населения. В результате появление любых возможностей для перемены уже имеющегося места работы будет приводить занятых к попытке вернуться, пусть и локально, к состоянию, более свойственному редиистрибутивному типу экономики.

РАЗДЕЛ 5. ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ МОДЕЛИ МОЛОДЕЖИ НА СЕЛЬСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

В последние годы усилился интерес исследователей к проблемам молодежи. Данное явление не случайно. Именно эта активная часть населения не только воспринимает (или не воспринимает) курс новых реформ, но и становится носителем и двигателем новой культуры. Особенно это становится актуальным в условиях российской действительности – новых условий транзита. Определим, прежде всего, само центральное понятие. Молодежь – классово-дифференцированная, социально-демографическая группа общества, переживающая процесс перехода от мира детства к миру взрослости. Положение и роль в обществе, функции и виды деятельности этой группы, а также ценностные ориентации, мировоззрение, интересы, потребности и социально-психологические свойства обусловлены характером социально-экономического и политического строя, общественными отношениями, исторической ситуацией.⁵⁴ Для молодежи – это период выбора профессии, принятия одного из главных решений в жизни человека, когда определяется: кем быть, к какой социальной группе принадлежать? В этот же период формируются ценностные ориентации и морально-нравственные установки, находящиеся в зависимости от тех социально-профессиональных групп, в которые включается молодой человек, и в дальнейшем реализуемые в его конкретном труде.⁵⁵

В рамках проблем данной работы особый интерес представляет сельская молодежь. Приведенное определение и отмеченные выше особенности, свойственные молодежи как социальной группе, в равной мере могут быть отнесены также к ее составной части – сельской молодежи. При этом, следует учитывать, что молодежь села обладает своими специфическими особенностями, связанными с принадлежностью к сельскому населению. Эти особенности определяются, прежде всего, специфическими социально-экономическими и культурно-бытовыми условиями села, накладывающими отпечаток на всех его жителей, в том числе и на молодежь. В социальном плане отличие сельской молодежи от городской в основном проявляется в ограниченной возможности выбора молодыми жителями села социально-профессиональных ролей и видов трудовой деятельности. Кроме того, культурно-образовательный уровень сельской молодежи зачастую растет несколько медленнее, чем в городе, что объясняется пока еще сохранившимся отставанием социально-экономических и культурно-бытовых условий села, а также некоторым сложившимся историческим социально-психологическим отличием сельских жителей от городских, известной инертностью сельской среды по сравнению с более динамичной городской.⁵⁶

⁵⁴ Кон И.С. Молодежь // Большая советская энциклопедия. 3-е изд. Т. 16. С. 478.

⁵⁵ Ашимбаев Т.А. Экономический потенциал и эффективность его использования. Алма-ата 1990.

⁵⁶ Седов А.В., Дрозд Т.Н. Научно-технический прогресс и социальный облик сельской молодежи. Минск. 1981.

Там, где существует рынок, обязательно наличествуют определенная экономическая свобода действий, конкуренция между субъектами рыночных отношений, реализуются индивидуалистические принципы и нормы поведения, востребованы такие качества как предприимчивость, способность к риску, индивидуальная ответственность и свобода воли, выражающаяся в инициативе. В связи с этим становление рыночных отношений в современной России во многом оказывается зависящим от современных молодежных когорт, их личностных качеств и стандартов поведения, а также от системы их ценностей, не только провозглашаемых, но и отражающихся в практике повседневного поведения в виде определенных фиксированных установок⁵⁷.

«Любовь, комсомол и весна» – такова была жизненная формула молодежи поколения застоя. А какими видят себя представители нынешней сельской молодежи? Результаты многочисленных исследований⁵⁸ выявляют такие настроения, как неуверенность в завтрашнем дне, страх перед будущим, пессимизм. Главными из проблем являются: получение образования, распространение наркотиков, трудоустройство. Большинство еще школьников уже предполагают для себя неизбежной такую проблему, как безработица. Хотя многие представители молодого поколения демонстрируют неуверенность в своем будущем, высказываются о трудностях в сфере достижения профессионального успеха, большинство все же намерены много учиться, повышать свой образовательный, а позднее профессиональный потенциал.

Результаты опроса, проведенного ЦРСИ показали, что 83% опрошенных считают, что профессиональное образование – это образование, полученное в ВУЗе, остальные считают, что достаточный уровень профессионализма могут дать средне-специальные учебные заведения (техникумы, колледжи, СПТУ). На вопрос о значимости профессионального образования 63% ответили, что образование является неотъемлемой частью дальнейшей профессиональной деятельности, 31% определяют его, как возможность повысить уровень знаний, 2% считают что это одно из условий подтверждения статуса родителей, 2% определили образование как желаемый, но не самый важный компонент устройства трудовой деятельности и 2% респондентов пока вообще не задумывались над этим вопросом. Эти данные свидетельствуют о достаточно высоком уровне значимости профессионального образования для сельской молодежи, и ее стремлениях к реализации своих профессиональных планов. Об этом говорит и тот факт, что продолжить обучение в ВУЗе после окончания школы собираются около 60% респондентов. Средне профессиональное образование собираются получить 35% респондентов. Кроме того, уже девятиклассники сельских школ предполагают, что в будущем будут жить и работать в городе.

⁵⁷ Культурные миры молодых Россиян: три жизненные ситуации. Изд. МГУ. 2000. С. 69.

⁵⁸ См. А.Г Бельский. Человек в аграрной сфере. Киев. 1991; Федотова Н.Ю. Кадровый потенциал села // Социологические исследования. 2001. № 2.

Так, результаты исследований еще 1991 года⁵⁹ показывают, что среди школьников сельских поселений актуален вопрос о дальнейшем месте проживания. При чем, если среди восьмиклассников примерно половина предполагает жить в селах, то уже среди девятиклассников таких гораздо меньше (около 32,2% от выборочной совокупности).

Данные исследований 1999⁶⁰ года не противоречат выше обозначенным показателям. Были опрошены выпускники Пензенского совхоза-техникума. Число опрошенных составило 140 человек. Контингент студентов на 70% формировался из сельской молодежи области. Из общего числа выпускников предполагают работать в городе 76%, в селе – лишь 21%, а остальные намерены продолжать обучение в ВУЗе. Заявки на трудоустройство от предприятий имеют лишь 4,3% опрошенных. Такие специалисты, как менеджеры и коммерсанты совсем не имеют заявок на трудоустройство. Падение спроса на эти специальности нельзя связывать с недостатками самих профессий. В связи с разрушением крупных хозяйств и спадом сельскохозяйственного производства спрос на них снизился.

Работать по специальности предполагают лишь 48% опрошенных выпускников техникумов, а 49 % хотят заняться другой работой. Самый низкий процент предполагающих работать по специальности из будущих агрономов – 29%. Большая часть выпускников нацелены на получение другой профессии, если они не трудоустроятся. Вместе с тем, по данным областной службы занятости на сельскохозяйственных предприятиях Пензенской области на начало 1998 года были не заполнены 556 вакансий специалистов и руководителей среднего звена. Молодые специалисты крайне неохотно идут работать на сельскохозяйственные предприятия. Тенденция проявляется очень четко: молодежь не хочет жить и работать в селе.

Немаловажное значение имеет отношение родителей молодых сельчан к вопросу о месте жительства их детей. Недавний опрос жителей 30 областей и краев России⁶¹ показал, что только 12% респондентов пожелали, чтобы их дети остались работать в селе, 43% хотели бы видеть их городскими жителями, что соответствует уровню показателей начала 70-х годов (т.е. почти 30 лет тому назад). Актуальность указанных проблем часто муссируется в средствах массовой информации⁶² приоритетно в сельскохозяйственных районах. Часто обращается внимание на сегодняшнюю характеристику сельской молодежи, как вымирающую, выезжающую. Эти исследования не противоречат полученным результатам исследований ЦРСИ и свидетельствует о росте тенденции к депопуляции среди сельского (особенно молодого) населения. Получив профессиональное образование 42% опрошенной молодежи считают, что нужно любыми путями постараться найти работу в городе и остаться там жить,

⁵⁹Бельский А.Г. Человек в аграрной сфере. Киев. 1991.

⁶⁰ Федотова Н.Ю. Кадровый потенциал села // Социологические исследования. 2001. № 2.

⁶¹ Жарков С.М Проблемы подготовки молодежи к труду и выбору профессии http://bspu.secna.ru/Journal/pedagog/pedagog_5/index.html.

⁶² «Вымирающая» сельская молодежь. Цитата, ГТРК Удмуртия <http://www.kupolmedia.ru/index.php?id=700>.

29% не исключают возможности вернуться в село, хотя предпочли бы остаться в городе. Для 21% респондентов не имеет значения где жить и работать лишь бы это устраивало в данный момент, 6% составили те кто пока не задумывался над этой проблемой. И только 2% опрошенных планируют вернуться в село. Полученные данные свидетельствуют не только о достаточно высоком уровне потенциальной мобильности молодежного трудового ресурса, но и о трудностях развития сельского рынка труда и особенно в воспроизводстве кадров на селе. К чему могут привести последствия таких трудностей. Логика рассуждения вновь возвращает нас к идее исторического возврата – архаизации и без того еще неразвитого сельского рынка труда.

Анализ результатов опроса выявил прямую связь между уровнем профессионального образования, планами на дальнейшую трудовую деятельность и желанием вернуться в сельскую местность. Как видно из таблицы 59, 72% респондентов, планирующих получить высшее образование, стремятся работать и жить в городе и только 28% говорят о возможном возвращении в село. Из числа респондентов, планирующих получить среднее специальное образование 85% хотели бы жить и работать в городе и лишь 15% могли бы вернуться в сельскую местность.

Таблица 59

Влияние образовательных ориентаций сельской молодежи на ее миграционные настроения, % по категориям ориентаций

Отношение к возможности вернуться в село	Планируемый уровень образования	
	Высшее	Среднее техническое или специальное
Хочу остаться в городе	72	85
Возможно вернусь	28	15
Всего	100	100

Так, прослеживается взаимосвязь: чем ниже планируемый профессионально – образовательный статус, тем больше желание остаться жить в городе. Скорее всего, это связано с тем, что в городе больше возможностей для образовательного и карьерного роста, на что и делает расчет современная молодежь, особенно та ее часть, которая планирует начать образование с более низкого ранга. В целом можно отметить, что эти данные еще раз подтверждают факты о достаточно высокой степени миграционных процессов молодежи из села.

Помимо диспропорции в возрастном составе сельского населения сложилась несбалансированность его и по полу. Перевес в структуре населения увеличивается в пользу мужского населения, особенно в молодежных группах. Одной из объективных предпосылок несбалансированности населения по полу в рамках территориально-производственных единиц является непропорциональное обеспечение рабочими местами мужчин и женщин. В областях Поволжья это одна из главных причин роста оттока женской молодежи в город.⁶³ Этот же факт подтверждает исследование социальных

⁶³ Стабилизация сельских трудовых коллективов. Под ред. В.Б.Островского Саратов 1987

аспектов трудовой занятости молодежи в Краснодарском крае.⁶⁴ Из обратившихся в Центры занятости почти половина (44%) никогда не работали, при чем среди них женщины составляют 82%, мужчины – 18%. Это подтверждает существование трудностей, с которыми приходится сталкиваться «слабой половине» при трудоустройстве.

Статистический сборник «Семья в России» за 1996 год утверждает, что примерно 70% от общего числа зарегистрированных безработных составляют женщины, более половины из них находятся без работы не менее полугода. В ответах респондентов исследования «Молодежь-87» на вопрос, страшит ли их угроза безработицы, на первое место, естественно вышли варианты утвердительных ответов женщин: 78,2% среди 24 летних и 80,3% среди тридцатилетних опрошенных (у мужчин соответственно 62,6 и 65,5%).⁶⁵ Вновь находит подтверждение мысль о «вымирании сельской молодежи», и в большинстве – ее самой репродуктивной части.

Одним из главных понятий, связанных с поведением молодежи на рынке труда, является «миграционный процесс», как важный вид социальной мобильности, поскольку он существенно меняет баланс трудоустроенности, сопровождается сменяемостью кадров. Миграция может выступать сильнодействующим фактором, способствующим экономическому развитию региона, либо сдерживающим его. На наш взгляд, миграционный отток молодежи из села в настоящее время является одним из факторов формирования сельского рынка труда, а значит и многих сфер жизнедеятельности. В целом положение с занятостью сельского населения России во многом аналогично тому, что наблюдается в странах западной Европы, в которых уровень безработицы в сельских районах выше, чем в городах (за исключением таких стран как Австрия, Бельгия и Англия). При этом в сельской местности ниже уровень экономической активности населения. В то же время, ожидается, что в будущем давление на рынок труда будет более значительным в городских районах, чем в сельских, поскольку последние теряют молодежные контингенты рабочей силы⁶⁶. И этот факт подтверждает анализ сведений биржи труда о численности нетрудоустроенного населения, в том числе и молодежи. Динамичным является сокращение молодежного трудового ресурса. Так в 1998 году безработная молодежь составила 42% от общей численности зарегистрированных безработных, тогда как в 2002 году этот показатель оказался равным 21%.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод: в настоящее время идет процесс роста миграции молодежи из села, что является серьезной социальной проблемой не только для развития сельского рынка труда, но и воспроизводства деревни как формы расселения людей в российском обществе. В данном случае считаем уместным говорить не только о «вымирающей

⁶⁴ Проблемы трудоустройства молодежи в регионе. Социальное расслоение и социальная мобильность., М., Наука 1999. С. 108.

⁶⁵ Семья в России: Стат. справочник. М., 1996. С.103.

⁶⁶ Микроэкономика. Теория и Российская практика. М., 2000.

молодежи», но и, вместе с ней, о «вымирающей деревне». Этот факт подтверждает и статистика сокращения сельского населения ПФО, приведенная в статье газеты «Искра»⁶⁷, где речь идет о том, что демографические проблемы не только в районе, но и всей области стоят очень остро. По плотности населения 17,3 человека на квадратный километр область уступает большинству Российских регионов. Только за прошлый год убыль населения в целом по району составило 395 человек⁶⁸. В составе населения района очень быстро растет процентное соотношение людей пожилого возраста и, наоборот, снижается доля работоспособного населения. И, что еще важнее и печальнее, падает и процентная, и абсолютная величина детей во всем населении района. Из-за этого начали закрываться детские и дошкольные заведения, из года в год уменьшается наполняемость школ (что в скором времени может привести к снижению их количества), и к дальнейшему резкому снижению численности населения района. Пока не заработает сельская экономика, пока не созданы условия для жизни людей, ни о каком прогрессе в росте населения не может быть и речи. Надо быть готовыми к тому, что численность наших жителей будет уменьшаться, производство падать. Все это в большей степени требует выработки мер по закреплению молодежи на селе.

Если за основу взять планируемый уровень образования и желание жить в селе, можно получить ряд поведенческих моделей молодежи на сельском рынке труда, представленных в таблице 60. На сегодняшний день наиболее распространенными поведенческими моделями сельской молодежи, как показал анализ статистических данных являются 4 и 5.

Дальнейший анализ результатов исследования, позволил выявить иерархию основных причин миграции молодежи из села (см. табл.61).

Таблица 60

Поведенческие модели сельской молодежи.

	Планирую получить высшее образование	Планирую получить среднее специальное образование	После школы сразу пойду работать
Планирую остаться в селе	1 модель	2 модель	3 модель
Планирую уехать в город	4 модель	5 модель	6 модель
Возможно, вернусь в село при благотворительных условиях	7 модель	8 модель	9 модель.

⁶⁷ Калачев А. Сколько нас павловчан? // Общественно-политическая газета Павловского района Ульяновской области «Искра». № 35 от 28 марта 2002.

⁶⁸ Резкое снижение численности за последние 7 лет наблюдалось практически во всех селах района. Так, например, численность населения в селе Шаховское сократилось на 77 человек, в Новой Алексеевке – на 79, в Шиковке – на 92. В целом в период с 1 января 1989 года по 1 января 2002 года населенные пункты Старопичеурской сельской администрации недосчитались 174 человек (более 14,5%), Холстовской – 242 человека (17,8%), Старопичеурской – 155 человек (20,7%), а по отдельным селам и деревням процентные показатели еще выше.

Иерархия основных причин миграции молодежи из села, % к опрошенным

Степень значимости	Причина миграции молодежи	% к опрошенным
1	проблема поиска желаемой работы	30,5
2	низкий уровень оплаты труда	25,5
3	отсутствие перспектив карьерного роста	13,0
4	неудовлетворенность уровнем и качеством жизни	11,0
5	низкий уровень снабжения и услуг	8,5
6	планируемая профессия не востребована в сельской местности	6
7	отсутствие развитой сферы досуга	5,5

Таким образом, выявляется круг основных причин миграции молодежи из села в город: -безработица; -ограниченность в получении желаемого профессионального образования и карьерном росте; -слабо развитое жилищное строительство; -дорожно-транспортные проблемы; -низкий уровень культурного, медицинского и торгового обслуживания. Результаты этого опроса показали, что больше половины респондентов могли бы вернуться жить и работать в сельскую местность, но только при условии, если им предоставят жилье и место работы. Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что наиболее главными для сельской молодежи являются проблемы, связанные с ограниченными возможностями реализации себя в трудовой деятельности.

Высокий уровень безработицы на селе более всего сказался именно на молодежной группе потенциальных работников. Старшие возрастные группы обладают определенным преимуществом перед молодыми, поскольку имеют жизненный опыт, а потому и более широкие деловые и личные связи, знакомства, которые они стремятся использовать при самостоятельном поиске работы. Кроме того, как показали результаты изучения трудозанятости молодежи Краснодарского края⁶⁹ Центры занятости среди молодежи не пользуются популярностью. Только 6% опрошенных первым делом обратились в государственные службы занятости. Остальные пытались найти работу самостоятельно, обращались за помощью к родственникам, самостоятельно обходили отделы кадров.

Уровень общего и профессионального образования является одной из важных характеристик трудового потенциала личности. В то же время образование обеспечивает общий прогресс общества, служит основой развития личности работника и роста его квалификации.

Образование, как показывают исследования специалистов, является не только социокультурной, но и социально-экономической категорией. Анализ данных статистики последних лет показывает, что риск потери работы для более образованных людей ниже, чем для не квалифицированных работников⁷⁰ Ю.Ю. Серван-Шрайбер доказал, что успешное проникновение американцев на

⁶⁹ Проблемы трудоустройства молодежи в регионе. Социальное расслоение и социальная мобильность. М., 1999. С. 109.

⁷⁰ Доклад о развитии человеческого потенциала в РФ 1995. М., 1996.

европейский рынок, в том числе в сферу организации новых предприятий было обусловлено тем, что США, в отличие от стран Европы более широко осуществляли инвестиции в человеческий капитал, т.е. в образование и науку.⁷¹ Экономическая эффективность образования обосновывалось и многими Российскими учеными, в частности, С.Г.Струмилиным. Им была предложена методика такого расчета степени важности среди всех источников повышения производительности труда, в котором образование делит второе – третье место с экономией средств и техническим преобразованием производства. Л. Кристенсен, Д. Камминг и Д. Йоргенсон определяют до 35% прироста среднегодового национального дохода на основе повышения уровня образования персонала.⁷²

В условиях резкой ломки социально-экономических структур и отношений, от современного человека требуется быстрая ориентация в происходящих изменениях, быстрая адаптация к ним, активность в поиске оптимальных решений. Таким образом, образовательный уровень служит основой квалификации человека и является необходимой предпосылкой его социально-профессиональной мобильности. Именно этого, прежде всего, ищет сельская молодежь, мигрируя в город. Полученные результаты исследования говорят о наличии высокой степени мотивации к получению качественного образования среди сельской молодежи. Но на сегодняшний день вряд ли можно говорить о каких-либо изменениях в сторону повышения качества образования сельских детей.

Рассмотрим особенности общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности Российской Федерации. Общеобразовательные учреждения, расположенные в сельской местности, составляют 69,8% (45 тысяч) от численности всех общеобразовательных учреждений России, в них обучается 30,6% (5,9 млн. чел.) учащихся и работает 40,7% учителей (685 тыс. чел.)

Можно выделить ряд проблем, снижающих качество образования на селе:

1. Сокращение численности и устаревшая материально-техническая база. Усиливается тенденция сокращения численности общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности. За последние десять лет их количество сократилось примерно на две тысячи. Исторически сложившиеся особенности сельского расселения, огромные пространственные контрасты, социально-экономические различия регионов России определили такую особенность сельской школы, как ее малочисленность (5604 школы с количеством обучающихся до 10 человек), что создает проблемы, требующие незамедлительного и кардинального решения. В настоящее время более 15 тыс. сельских школ требуют капитального ремонта, около 3 тысяч находятся в аварийном состоянии.

⁷¹ Образование в современном мире: Состояние и потенциал развития / Под ред. М.И. Кондакова. М., 1986.

⁷² Соколов А.И. Япония: Экономика и образование М., 1982.

2. Слабое кадровое обеспечение. Недостаточная укомплектованность общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности, кадрами, недостаточный уровень квалификации учителей (высшее профессиональное образование имеют 70% учителей, среднее профессиональное - 23,2%) снижают качество образования. Проблема вновь замыкается на уже упомянутой тенденции постарения кадров на селе. Если молодежь, уезжающая получать образование в город, не будет возвращаться в село, кто сможет адаптировать новые государственные системы (в данном случае образовательные) в образовательной политике села.

3. Недостаточный уровень финансовой обеспеченности. Сокращение объема и источников финансирования сельской школы ведет к дальнейшему ухудшению материально-технической базы, качества образования, при этом удельные затраты бюджета на одного обучающегося в сельских общеобразовательных учреждениях остаются более высокими, чем затраты на одного обучающегося в городских общеобразовательных учреждениях.

4. Отсутствие или недостаточное развитие современных коммуникаций и транспортных средств для организации подвоза обучающихся к школе негативно влияет на организацию образовательного процесса.

5. Низкое качество образования. Сельские дети имеют изначально неравные возможности в получении образования, неравный доступ к различным образовательным услугам. Общеобразовательные учреждения, расположенные в сельской местности, не могут дать обучающимся качественное образование, что снижает конкурентоспособность сельских школьников при поступлении в образовательные учреждения среднего профессионального и высшего профессионального образования.

Для решения перечисленных проблем нужен комплексный подход, в котором необходимо учесть особый социально-культурный статус сельской школы, национальные и демографические особенности российских регионов, накопленный позитивный опыт и традиции сельского образования.⁷³

Сельские школы сегодня, на наш взгляд, не обеспечивают необходимую подготовку молодежи как для дальнейшего профессионального образования, так и реализации себя в трудовой деятельности. В этих условиях актуальной становится разработка такой государственной политики в сфере занятости, которая обеспечивала бы вероятное устойчивое развитие как реформ, так и общества в целом. Эта задача вполне соответствует общей стратегии мирового сообщества, провозглашенной на Всемирной конференции ООН в Рио-де-Жанейро⁷⁴. Вместе с тем, ясно, что Россия должна думать не только о путях устойчивого развития, но также о ресурсах, которые могут обеспечить это развитие.

⁷³ Современному селу - достойное образование. Концепция реструктуризации сети общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности Российской Федерации // <http://www.ug.ru/02.51/t21.htm>.

⁷⁴Забродина Ю.М. Кадровый потенциал Российской экономики и проблемы развития человеческих ресурсов // Общество и экономика. 1997. №7-8.

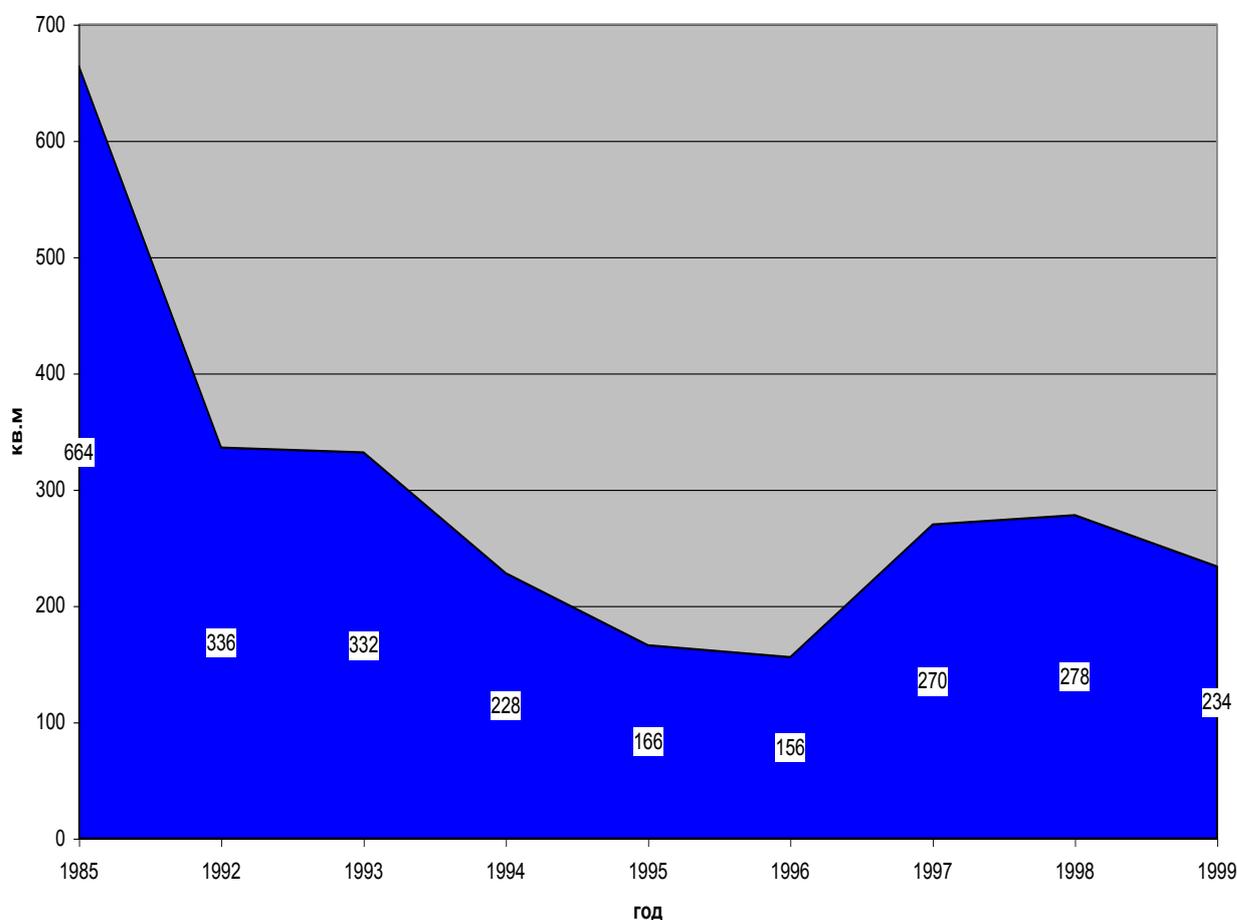
Не менее важной причиной роста миграционного оттока сельской молодежи в города является низкий уровень развития инфраструктуры села. Социальная инфраструктура выступает мощным средством активизации человеческого фактора. По данным профессора В.И. Староверова, за счет совершенствования социальной инфраструктуры можно обеспечить рост производительности труда до 60-70%. Значение различных отраслей социальной инфраструктуры для создания комфортных условий жизни на селе, а, следовательно, и для закрепления населения, неодинаково. Как правило, наиболее важным признается наличие школ, больниц и комплекса объектов, связанных с благоустройством сельских поселений (газификация, водоснабжение, асфальтирование улиц и т.д.)

Вместе с тем, как показывает практика, социальная инфраструктура оказывает эффективное воздействие на стабилизацию сельского населения только всем комплексом входящих в нее элементов. В наибольшей степени этому способствует улучшение жилищно-бытовых условий. И это естественно. Большую часть суточного времени человек проводит дома, вне работы, и поэтому от размеров жилья, уровня его благоустройства зависит в значительной степени морально-психологическое состояние человека, его производственная и общественная активность, стабильность семейно-брачных отношений. Вот почему улучшение жилищных условий способствует сокращению текучести кадров. К сожалению, в настоящее время это проблема остается одной из самых острых. Это хорошо видно на графике 9, который отражает динамику ввода жилых домов в сельской местности Саратовской области. Кроме того, практически все новые жилые постройки в сельской местности осуществляются за счет средств частного капитала. Можно с полной уверенностью говорить о том, что молодые специалисты села сегодня жилье не предоставляется. Дорожно-транспортное обеспечение служит базовым звеном, связывающим воедино все производственные элементы агропромышленного комплекса. Сложность и как следствие недостаточная обеспеченность сельскохозяйственного производства транспортным обслуживанием наносят экономический ущерб сельскому хозяйству.

Дороги и транспорт для современного села – это еще и важнейший социально-психологический фактор. Социальные обследования⁷⁵ выявляют существенную роль состояния транспортного обслуживания в сокращении миграционных потоков из села в город. В частности, выявлено, что при стабильности регулярного автобусного сообщения между районным центром и сельскими населенными пунктами до 15 рейсов в сутки, число жителей в селах, как правило, остается стабильным. Рост населения в них в среднем в 4 раза выше, чем в «перспективных» в производственном отношении селах, не связанных регулярными автобусными маршрутами. При этом если в селах, не имеющих автобусного сообщения, удельный вес населения в возрасте 15-30 лет составляет 20,6%, то в населенных пунктах с регулярным автобусным движением – 23,8%.

⁷⁵ Стабилизация сельских трудовых коллективов /Под ред. В.Б.Островского. Саратов. 1987

Ввод в действие жилых домов в Саратовской области (в сельской местности)



Миграционные процессы на селе вызываются в первую очередь тяжелыми условиями труда и низким уровнем развития сельской социальной инфраструктуры. Транспортная обеспеченность призвана сглаживать влияние этих факторов, сделать доступной социальную инфраструктуру города всему населению, «чтобы уничтожить ту отчужденность от культуры миллионов сельского населения», которую К.Маркс так метко назвал «идиотизмом деревенской жизни». Не секрет, что парк пассажирского автотранспорта сегодня в сельских районах переживает серьезный кризис, вызванный недостатком техники, запчастей, роста тарифов на топливо. Все это ведет к сокращению маршрутов и рейсов по перевозке грузов и пассажиров, а это способствует миграционному оттоку населения и в первую очередь его динамичной части – молодежи.

Развитие радио и телевидения во многом уравнили жителей города и села: ценности культуры стали достоянием широких масс сельских жителей. Однако домашние формы проведения досуга не могут удовлетворить сельчан в общении. Ныне центром культурной жизни на селе, местом встреч и общения являются сельский Дом культуры и библиотека. В настоящее время существование этих учреждений на селе сталкивается с рядом проблем:

-во-первых, это низкая материально-техническая база существующих учреждений культуры. Большинство клубных учреждений не имеют комнат для кружковой работы. Функции такого клуба фактически сводятся к демонстрации фильмов и организации торжественных мероприятий;

-во-вторых, слабо оснащены сельские учреждения культуры музыкальными инструментами и техническими средствами. Это сдерживает выявление и развитие художественных талантов, творческих коллективов и организацию их выступлений;

-в-третьих, актуальна проблема обеспечения учреждений культуры квалифицированными кадрами культпросветработников, отсутствие возможности получения специального образования для сельской молодежи в области культуры, что ведет к текучести этих кадров.

В этих условиях перед сельскими учреждениями культуры встают задачи поиска путей формирования культурных потребностей сельских жителей, развития заинтересованности в тех видах отдыха, которые не требуют больших материальных и финансовых затрат. Благополучие и культура имеют определяющее значение для миграционных процессов. Данное явление практически отсутствует в городах средних размеров. Приток направлен к большим городам, его максимальные значения отмечаются в столицах. А отток происходит из малых городов и поселков, достигая максимума в селах. В целом потоки молодежной миграции направлены на столицы (30-32%) и города средних размеров (18-19%). Крупные города больше привлекают юных (22%), чем старших представителей молодежи (13%). Интерес к поселкам городского типа с возрастом падает с 9 до 5%, а к селу – с 18 до 11%. Хотим мы этого или нет, но российское сельское население приближается по численности к европейскому стандарту, ориентированному на фермерский способ хозяйствования. По-видимому, процесс оттока из сельской местности будет продолжаться, а сельским трудом станут заниматься наиболее приспособленные для этого местные жители и лица, сравнительно недолго прожившие в городах.⁷⁶ Однако, указанная тенденция, по мнению автора, не достигнет положительных результатов (какие показывает Европейский стандарт). Российская деревня, а скорее даже аграрная политика государства не представляет на сегодняшний день условий для занятия фермерством, даже тем группам населения, которые действительно хотели бы заниматься сельским хозяйством. Именно поэтому молодые специалисты предпочитают переквалифицироваться, нежели пробовать силы в заранее обреченном предприятии.

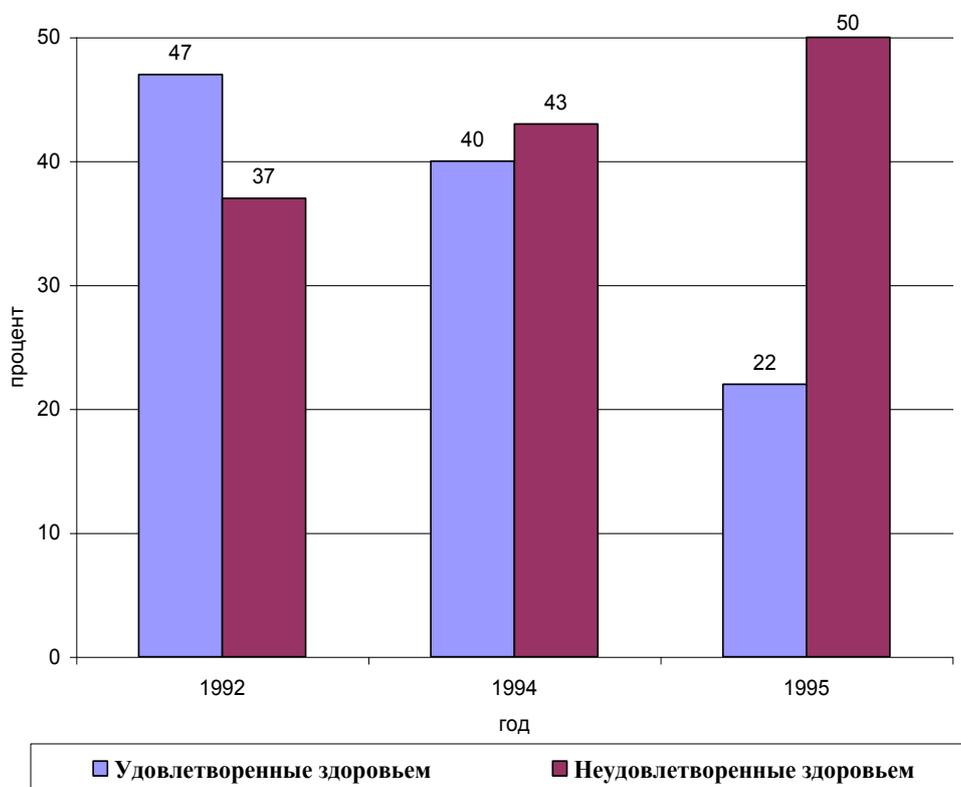
Надежно закрепить кадры, добиться стабильной и успешной работы трудовых коллективов немислимо без комплексного решения проблем охраны и укрепления здоровья сельского населения, обеспечения его доступной и высококачественной медицинской помощью. Неслучайно, именно охране своего здоровья абсолютное большинство сельских тружеников отводят первое

⁷⁶ Культурные миры молодых Россиян: три жизненные ситуации. Изд. Московского университета, 2000. С. 78.

место среди факторов, существенно влияющих на достижение успехов в труде и благополучии в жизни.⁷⁷ Динамика состояния здоровья сельских жителей отражена на графике 10.

График 10

Динамика статуса здоровья сельских жителей (по данным социологических исследований в селах Саратовской области)



Неудовлетворенность здоровьем, низким уровнем медицинских услуг наряду с вышеуказанными факторами влияют на рост оттока сельской молодежи в города.

Существует также прямая зависимость между уровнем культуры торгового обслуживания и стабилизацией сельских трудовых коллективов. Объем продажи ряда товаров, а так же их качество и разнообразие на селе еще недостаточны. По этой причине большинство сельских жителей вынуждены чаще посещать магазины и рынки городов и райцентров для приобретения товаров, спрос на которые должен удовлетворяться непосредственно по месту жительства.

Таким образом, все вышеуказанные проблемы сельского образа жизни оказывают существенное влияние на уровень оттока молодежи из села. Такова социальная реальность современного российского села. Хотя в стране есть все предпосылки для закрепления молодежи и, в частности, выпускников средних школ на селе. Взять хотя бы тот факт, что почти 50% опрошенных нами учащихся 11-ых классов выделяют и положительные стороны сельского образа жизни. Их привлекают такие преимущества, как тесные соседские и

⁷⁷ Стабилизация сельских трудовых коллективов / Под ред. В.Б. Островского. Саратов, 1987.

родственные связи, близость к природе, более размеренный, чем в городах ритм жизни, отсутствие спешки и суеты.

Совершенно ясно, чтобы закрепить выпускников сельских школ и сельских ПТУ в отрасли, поднять престиж сельскохозяйственных профессий, прежде всего надо повышать уровень механизации, внедрять прогрессивные формы организации труда, создавать необходимые санитарно-гигиенические условия труда. Но не только. Наряду с этим требуется широкое жилищное строительство, благоустройство сел, развитие дорожно-транспортной сети, совершенствование культурно-бытового и медицинского обслуживания, улучшение условий для воспитания и образования детей.

В современных условиях на отток молодежи из сельскохозяйственного производства все большее влияние оказывает такой фактор, как возможность выбора профессии по душе, перспектива профессионального и должностного роста. Поэтому органам муниципального управления, руководителям сельскохозяйственных предприятий необходимо максимально обеспечить выпускников сельских школ и ПТУ работой по специальностям, надлежащими жилищно-бытовыми условиями.

Наконец, важно всемерно поддерживать стремление молодых работников к повышению своего квалификационного уровня, создавая базы и возможности выезда в город для совершенствования знаний. Этот фактор пока мало учитывается местными органами управления.

Нехватка жилья очагов культуры и быта, плохие дороги, создают реальные трудности в формировании и закреплении на селе стабильных кадров. Известно, что для деревни в целом характерно не только значительно меньшая, чем в городе численность жителей, но и гораздо меньшее разнообразие рабочих мест и квалификации работников. Спросим: что ищет, прежде всего, деревенская молодежь в городе? Разнообразного досуга? Жилищно-бытовых удобств? Большой оплаты труда? Именно эти мотивы часто называют среди причин миграции сельских жителей. Однако не только это. Не менее важным является сейчас жизненный интерес - это поиск наилучших возможностей приложения человеком его способностей к труду.

Каким же образом можно создать для каждого человека наилучшие возможности приложения труда? Думается, на путях гармоничного распределения трудовых ресурсов, дальнейшего совершенствования разделения труда между городом и деревней.

Сохранившиеся существенные различия между городом и деревней обусловлены не только различными исходными пунктами их исторического развития, но и существующим неравномерным распределением материальных и духовных средств и возможностей.⁷⁸ Нужно учесть и то, что эти проблемы не только местной или областной администрации, а всего нашего государства. Поэтому очень важно стабилизировать общее экономическое положение в стране, выработать научно-обоснованную аграрную инвестиционную политику. Российская деревня в настоящее время оказалась в ситуации самовывживания и

⁷⁸ Симуш П.И. Социально-философские проблемы развития села. М., 1982.

борьбы за существование вообще. Результаты такого положения сказываются не только на уровне жизни сельских жителей, но и обостряют проблему воспроизводства села как одной из исторической формы расселения людей.

Все вышеуказанные проблемы в настоящее время стоят наиболее остро и требуют поиска и выработки эффективных путей их решения. Создание рабочих мест на селе за счет развития сельскохозяйственного производства, предприятий по переработке сельскохозяйственной продукции, а также сферы услуг и несельскохозяйственного производства может стать рациональным решением проблемы сохранения молодых кадров на селе.

В ряду мер по созданию условий для закрепления молодежи и квалифицированных кадров на селе важное значение имеет развитие социальной инфраструктуры: строительство жилья, развитие предприятий торговли и общественного питания, улучшение работы пассажирского транспорта, развитие системы водоснабжения и канализации, бытового, медицинского, культурного обслуживания. Через развитие социальной инфраструктуры на селе возможно создание хотя и качественно различных, но социально равноценных условий жизни для городского и сельского населения.

Итак, в настоящее время, как показал анализ, активизировался процесс миграционного оттока молодежи из села. Отсюда молодежный ресурс сельского рынка труда резко сокращается, так как большая часть выпускников школ уже планируют, продолжив обучение в городе, по возможности остаться там жить и работать, что характеризует 4 и 5 модель поведения сельской молодежи ранее выявленной типологии.

Выявлено, что основная особенность социального положения молодежи на сельском рынке труда проявляется в ограниченной возможности выбора социально-профессиональных ролей и видов трудовой деятельности. Именно это и является главной причиной миграции молодежи из села, которая обостряется к тому же и слаборазвитой сельской инфраструктурой.

Ограниченность развития сельского рынка труда, снижение образовательного уровня сельского населения, а также проблема старения кадров – в этом наглядно проявляются социальные последствия молодежной миграции⁷⁹. И самым главным и масштабным последствием оттока сельской молодежи является проблема воспроизводства трудового ресурса в современных российских условиях, что, безусловно, является одним из главных факторов, влияющих на процесс архаизации сельского рынка труда.

Масштабность и острота вышеуказанных проблем актуализируют настоятельную необходимость разработки и внедрения государственной программы молодежной политики в сфере занятости, как на уровне деятельности муниципальных администраций, так и в масштабе всего государства.

Современное село нуждается в активной региональной политике, направленной на максимально возможное увеличение финансирования

⁷⁹ Жарков С.М. Проблемы подготовки молодежи к труду и выбору профессии. http://bspu.sekna.ru/jornal/pedagog/pedagog_5/index.html.

сельскохозяйственной сферы, развитие ее отраслей, закрепление молодых кадров и сохранение деревни как хранительницы народных традиций и моральных устоев российского общества. В качестве первоочередных мер по сокращению миграционного оттока молодежи из села, можно было бы рекомендовать следующие:

- восстановление связей между сельскохозяйственными предприятиями и профессиональными образовательными учреждениями;
- расширение помощи в подготовке повышения квалификации кадров для села. С изменением идеологических, социальных и экономических приоритетов общественного развития меняются и требования к образованию, в частности - к трудовой подготовке молодежи, к уровню конкурентоспособности выпускников школ на рынке труда. Это предполагает усиление направленности трудового обучения и воспитания на развитие творческих возможностей учащихся, их подготовки к профессиональному самоопределению в условиях рыночной экономики. Кроме того, рыночные условия хозяйствования предполагают необходимость быстрой социальной и психологической адаптации, профессиональной мобильности работников, что, в свою очередь, требует новых подходов, целенаправленных средств подготовки учащихся к важному жизненному выбору, профессиональному самоопределению. В условиях девальвации ценностей образования, меркантилизма и коммерциализации отношений между людьми, болезненность выбора будущего профессионального пути еще более обостряется. Изучение возможностей новых образовательных структур и форм, особенностей и путей профилактической профессиональной ориентации приобретает исключительное значение в теории и практике обучения и воспитания;
- создание рабочих мест для молодых специалистов;
- оказание посильной помощи в обустройстве их быта и жизни на селе;
- развитие сельской инфраструктуры, а также повышение престижности сельскохозяйственных профессий.

В мире нет прецедентов того, чтобы экономика находилась на подъеме при снижении численности населения (по крайней мере, это верно для экономики традиционной и индустриальной фаз). Расширенное воспроизводство без импорта рабочей силы уже сегодня в большинстве регионов невозможно. Деревня данную функцию – поставки с избытком в город рабочих рук – выполнять перестала. Более того, русская деревня, впервые за всю свою историю, не способна даже к воспроизводству самой себя (т.е. в деревне установился отрицательный естественный прирост). Процесс урбанизации заторможен (хотя и не завершен). Уже завтра всякое ускорение процессов развития будет «пробуксовывать» на проблеме трудовой миграции.

Заключение

Исследование тенденций возникающего и формирующегося в социально – экономическом пространстве рынка труда, еще далеко не системного, с явно и неявно выраженными вкраплениями и элементами распределительной редистрибутивной экономической системы, что характерно для общественных систем осуществляющих транзит позволяет сделать некоторые обобщения и сформулировать ряд выводов.

Применительно к России в современных условиях, речь может идти не столько о появлении или даже воссоздании или возрождении рынка труда, сколько о процессе его перевода из латентного состояния в открытое.

Более того, специфика Российского рынка труда определяется тем, что длительное время он функционировал под прикрытием раздаточных редистрибутивных механизмов и, естественно, несет на себе следы этого функционирования.

Не менее значимо и то обстоятельство, что рынок труда – это достаточно специфический рынок. Если на всех других рынках обмен между субъектами осуществляется товарами в их действительной или превращенной формах, то также как на земельном и финансовых рынках, на рынке труда имеет место фиктивный товар.

Фиктивность товара предопределяет характеристики социальных взаимодействий между работодателем и потенциальным наемным работником различных типов.

Дискриминация на рынке труда, который входит в систему базисных институтов обществ рыночного типа имеет место, но она есть явление, возникающее лишь при определенной экономической конъюнктуре и, что весьма существенно, не является атрибутивной, т.е. рынок не предполагает дискриминацию как необходимую составляющую.

На рынке труда в рыночной экономике дискриминация начинает проявлять себя только в ситуации спада экономической активности, и особенно рельефно в ситуации кризиса.

Дискриминированность некоторых групп на рынке труда не является для российского общества новой социальной проблемой, однако на сегодняшний день имеет тенденцию к развитию: усилению дискриминации и утверждению дискриминационных практик найма.

Ярким примером этого процесса является сельский рынок труда. Реальная статистика (в сельской местности) приема на работу мужчин выше, чем женщин. На рынке труда (сельской местности) действительно господствует социальное неравенство мужчин и женщин. И именно мужчины-работодатели определяют это неравное положение т.к. для них фактор половой принадлежности имеет определенное значение в характеристике работника, так, например, в определении области и рода деятельности работника. В настоящее время управленческие функции в большинстве случаев выполняют мужчины. Причем мужской труд востребован в более престижных и высокооплачиваемых областях деятельности. Все это свидетельствует о том,

что в обществе господствуют идеи универсальности мужчин (в данном случае на рынке труда) и профессионального превосходства над женщинами.

Позиции гендерного доминирования в пользу мужчин обращают нас в историю патриархата. И именно эта тенденция позволяет говорить об историческом возврате, что в свою очередь делает невозможным дальнейшее развитие сельского рынка труда.

Не менее важным аспектом анализа остается изменение основных характеристик социально – трудовой мобильности в условиях рыночных преобразований. Это особенно ярко проявлено на уровне взаимодействия системы образования и рынка труда.

В условиях рассогласования системы образования и рынка труда в последнее время все более отчетливо проявляется тенденция возрастания спроса на образовательные услуги учреждений среднего и высшего профессионального образования. В свою очередь, данные образовательные учреждения, осваивая систему рыночных отношений, стремятся к максимальному удовлетворению спроса населения. В результате это приводит к тому, что система профессионального образования осуществляет подготовку более квалифицированной рабочей силы, чем того требует рынок труда. Парадоксальным является то, что рынок труда предоставляет больше возможностей подсистеме начального профессионального образования, чем другим образовательным подсистемам, в связи со стабильным спросом на рабочие профессии, но воспользоваться она ими в полной мере не может, оставаясь менее динамичной и гибкой в сравнении с подсистемами среднего и высшего профессионального образования.

Одновременно высшее образование перестает быть, по своей сути, профессиональным, и начинает носить псевдопрофессиональный и статусный характер. При этом такое его восприятие в значительной мере обуславливается системой коллективных представлений, которая, в определенной степени, формировалась в условиях советской действительности, где умственный труд рассматривался как более высокий по своему статусу, в то время как физический – в обратном ключе. С другой стороны, изменение характера высшего образования было вызвано и происходящими сейчас общественными процессами более высокого порядка, определившими исключительное положение образования как единственно доступного социального лифта для значительной части российского населения.

Такое изменение функций института образования в целом негативно отражается на трудовой мобильности и ее механизме. В результате - последний вынужден испытывать дополнительные нагрузки при недо- и перепроизводстве определенных групп работников. Вместе с тем, как при направленном содействии государственных структур, так и благодаря стихийному функционированию рынка, механизмом социально-трудовых перемещений были сформированы специальные структуры, а именно институт переквалификации, который по возможности нивелирует указанные противоречия.

Кроме того, отмечается возрастание миграционных намерений как одной из форм мобильности. Анализ данной проблемы был проведен на примере сельской молодежи. В настоящее время активизировался процесс миграционного оттока молодежи из села. Отсюда молодежный ресурс сельского рынка труда резко сокращается, так как большая часть выпускников школ уже планируют, продолжив обучение в городе, по возможности остаться там жить и работать. Выявлено 9 типов поведенческих моделей, среди которых на сегодняшний день наиболее распространенными являются 4 и 5. 4 характеризует намерения получить высшее образование и остаться в городе, 5 характеризует желающих получить среднее – специальное образование и также обустроить свою жизнь в городе.

Выявлено, что основная особенность социального положения молодежи на сельском рынке труда проявляется в ограниченной возможности выбора социально-профессиональных ролей и видов трудовой деятельности. Именно это и является главной причиной миграции молодежи из села, которая обостряется к тому же и слаборазвитой сельской инфраструктурой.

Ограниченность развития сельского рынка труда, снижение образовательного уровня сельского населения, а также проблема старения кадров – в этом наглядно проявляются социальные последствия молодежной миграции. И самым главным и масштабным последствием оттока сельской молодежи является проблема воспроизводства трудового ресурса в современных российских условиях, что, безусловно, является одним из главных факторов, влияющих на процесс архаизации сельского рынка труда

Радикальные процессы трансформации последних двух десятилетий реализуемых в рамках не совсем системного реформирования спровоцировали целый шлейф социальных последствий и породили серьезные социальные проблемы. Ориентированность трансформации в направлении современности конфигурируют пространство социальных проблем в контексте рыночных преобразований.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. Рынок труда как инновационный феномен современной России	5
2. Некоторые тенденции трансформации сельского рынка труда	13
3. Основные параметры трудового поведения в условиях рыночной трансформации	27
4. Изменение основных характеристик социально – трудовой мобильности в условиях рыночных преобразований	59
5. Поведенческие модели молодежи на сельском рынке труда	98
Заключение.	114

Научное издание

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСКУРС**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА**

Информационный бюллетень
Выпуск 2

Научный консультант:

Г.В. Дыльников

Руководитель проекта

Н.В. Шахматова

Исполнители:

*И.А. Бегина, А.И. Завгородный,
С.В. Курганова, С.В. Ситникова, И.Н. Пащенко*

Подписано к печати 05.12.2005. Формат 60х 84 1/8
Бумага офсетная. Гарнитура Таймс. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 14,15 (15) Уч.-изд. л. 13,8. Тираж 100 экз. Заказ №

Издательство «Научная книга»
410031, Саратов, ул. Московская, 35
Отпечатано в типографии «Новый Ветер»,
410012, г. Саратов, Ул. Б. Казачья, 113