

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



ТРУД МОЛОДЕЖИ В XXI ВЕКЕ:  
ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ.  
ДИАЛОГ ПОКОЛЕНИЙ

Материалы Петербургского  
международного молодежного  
форума труда — 2017

*Санкт-Петербург, 14 марта 2017 года*



ИЗДАТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

УДК 331  
ББК 65  
Т78

Редакционная коллегия: канд. социол. наук, доц. *Р.Х.Салахутдинова* (С.-Петерб. гос. ун-т); магистр социологии, член Молодежной коллегии Санкт-Петербурга *М.С.Касабуцкая* (С.-Петерб. гос. ун-т)

*Рекомендовано к печати  
Научной комиссией в области социологических наук  
Санкт-Петербургского государственного университета*

Т78 Труд молодежи в XXI веке: вызовы и возможности. Диалог поколений. Материалы Петербургского международного молодежного форума труда — 2017. Санкт-Петербург, 14 марта 2017 г. / под ред. Р.Х.Салахутдиновой, М.С.Касабуцкой. — СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2018. — 314 с.

В настоящий сборник вошли отобранные научные материалы выступлений и статьи участников первого Петербургского международного молодежного форума труда (ПММФТ) — 2017. Это первая в России международная площадка для дискуссий представителей молодого поколения, а также диалога молодежи с учеными, бизнесом, государством, профсоюзами и др. по большому спектру вопросов в сфере труда.

Цель Молодежного форума — сателлита Санкт-Петербургского международного форума труда — активизировать участие молодых специалистов в дискуссиях по успешному разрешению проблем и преодолению вызовов в сфере труда молодежи.

УДК 331  
ББК 65

© Санкт-Петербургский  
государственный университет, 2018  
© Авторы, 2018

---

*Молодежь — это один из скрытых ресурсов, которые имеются в каждом обществе и от мобилизации которых зависит его жизнеспособность.*

*Карл Мангейм (немецкий социолог)*

Петербургский международный молодежный форум труда (ПММФТ) — 2017, став первой в России международной площадкой для дискуссий представителей молодого поколения, а также диалога молодежи с учеными, представителями бизнеса, власти, продемонстрировал возможность и необходимость обсуждения проблем молодежи в сфере труда в многостороннем диалоге поколений.

Современный мир многообразен и сложен. В своей постоянной динамике он предъявляет все новые требования к обществу, человеку и тем самым изменяет условия и механизмы адаптации, интеграции и существования прежде всего молодого человека. Успешность этих процессов во многом обусловлена включенностью молодежи в трудовую деятельность, поэтому каждый молодой человек объективно и закономерно оказывается перед выбором сферы труда и будущей профессии. Эта объективная необходимость обусловлена совокупностью не столько личностных факторов, сколько сущностью, природой самого труда: именно со сферой трудовой деятельности связаны профессиональные, материальные, карьерные, жизненные стратегии молодежи, процессы становления личности и приобретения социального статуса в обществе, самоидентификации и самоопределения.

Труд, выполняя многообразные функции в жизни взрослого человека, является одним из важнейших и необходимых каналов интеграции молодого человека в социум. Однако на сегодняшний день рынок труда во многом не соответствует трудовым и профессиональным запросам молодежи, что осложняет процесс вхождения молодежи в общество. В условиях недостаточно эффективных государственных механизмов насыщения рынка новыми видами профессий эту нишу преимущественно заполняют коммерческие структуры, предлагая молодежи свое пространство с относительно ограниченными возможностями для самореализации и социального лифта.

Миссией Первого молодежного форума труда было привлечение внимания как самой молодежи, так и представителей науки, образования, бизнеса, власти к проблемам занятости молодежи с учетом общемировых тенденций и региональных особенностей рынка труда. Таким образом, организаторами и участниками форума проделаны первые шаги по объединению усилий представителей различных поколений и сфер деятельности в поиске путей и способов разрешения проблем и противоречий в сфере трудовой деятельности молодежи, минимизации социальных последствий и рисков в условиях технологизации и роботизации труда.

В контексте современных реалий, как никогда, актуальны слова русского социолога и философа, профессора И. М. Ильинского: «Молодежь — носитель процессов, которые развернутся в полную мощь в будущем».

*Р. Х. Салахутдинова  
кандидат социологических наук*

## СОДЕРЖАНИЕ

Петербургский международный молодежный форум труда (ПММФТ) — 2017.....	10
---	----

### РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ, БЕЗРАБОТИЦА

<i>Лузгина Е. Н.</i> Влияние социальных институтов рынка труда на формирование трудовой активности молодежи Санкт-Петербурга (по результатам анкетного опроса).....	15
<i>Лукуанов М. А.</i> Enforcement practices in the labour market of Russia .....	26
<i>Аронова С. А.</i> Эволюция ситуации на рынке труда России в долгосрочном периоде .....	34
<i>Блохин В. Н.</i> Влияние глобализации на систему трудовых отношений.....	38
<i>Голубева К. А.</i> Безработица молодежи на рынке труда как социально-экономическая проблема общества .....	43
<i>Гонашвили А. С., Старовойтова С. С.</i> Место и роль труда в современном мире.....	48
<i>Крицков В. Ю.</i> Результаты домашнего труда и их взаимосвязь с социально-экономическими процессами в обществе.....	52
<i>Крыжановский О. А., Данилюк А. А.</i> Динамика молодежной безработицы: региональные особенности трансформации рынка труда .....	57
<i>Митрофанова Д. О.</i> Трудовая теория собственности: от классических идей к петербургской школе экономической социологии .....	61
<i>Мороз М. В., Кокшарова М. Я.</i> Методологические походы к оценке рынка труда и занятости .....	63
<i>Новиков А. С.</i> Судебное решение как основание возникновения трудовых отношений.....	68
<i>Царева П. Е.</i> Медиация как обязательная процедура при разрешении коллективных и трудовых споров .....	73

### УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

<i>Старцева Н. Н.</i> Формирование ответственного отношения работников к труду: методологический аспект .....	78
<i>Яколенко А. Д.</i> Управление человеческими ресурсами: специфика и проблематика .....	88
<i>Баталова Д. А., Старцева Н. Н.</i> Аудит системы адаптации персонала крупного промышленного предприятия.....	97
<i>Безументова Е. Г.</i> Работа с молодыми специалистами как перспективное направление кадровой политики организации: на примере Росводоканала .....	101

<i>Бобова А. С.</i> Анализ влияния теории поколений на стиль управления и модель поведения в сфере труда .....	105
<i>Драгомирова Е. А.</i> Современные технологии в оценке результатов труда персонала .....	110
<i>Луценко А. О., Безверхова Е. А.</i> Психологические барьеры в управленческой деятельности .....	115
<i>Разумова Ю. В., Халипина Е. А.</i> Особенности ввода в должность новых руководителей .....	119
<i>Халипина Е. А.</i> Современный процесс адаптации персонала в компании: инструменты и модели .....	124
<i>Шевелева О. Р.</i> Социальная активность инженерных кадров на промышленных предприятиях Урала .....	128

## **РЫНОК ТРУДА РЕГИОНОВ РОССИИ, МИГРАЦИЯ, МОБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

<i>Хайруллина Л. А.</i> Неформальная занятость в Тюменской области .....	133
<i>Безвербный В. А.</i> Миграционная ситуация и девиантное поведение мигрантов в Москве: молодежный аспект .....	142
<i>Викторов Д. Н.</i> Интернационализация российского IT-сектора как проблема трудовой мобильности на российском рынке высококвалифицированного труда .....	147
<i>Иванова И. Ю.</i> Проблемы занятости молодежи на рынке труда Тюменской области .....	152
<i>Кузнецова А. Р., Ахметьянова А. И.</i> Миграция трудовых ресурсов в Республике Башкортостан .....	156
<i>Лапин С. Л.</i> Влияние трудовой миграции на заработную плату и безработицу среди местного населения в России .....	160
<i>Макимова А. С., Тер-Акопов А. А.</i> Внутренняя трудовая миграция молодежи: источники информации и тенденции .....	167
<i>Пасовец Ю. М.</i> Трудовые предпочтения населения в региональном и общероссийском измерении .....	172
<i>Тер-Акопов А. А., Максимова А. С.</i> Внутренняя трудовая миграция молодежи: современные тенденции, факторы и последствия .....	176
<i>Фортунова М. Г.</i> Кем работают молодые мигранты в Санкт-Петербурге: первые результаты исследования .....	181
<i>Якушкина А. А.</i> Особенности рынка труда в моногородах России .....	186

## **ПРОФОРИЕНТАЦИЯ, ОБУЧЕНИЕ, ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

<i>Зенкова Е. Л.</i> Роль вуза в решении проблем безработицы среди молодых специалистов .....	189
<i>Лобанова Е. С.</i> Инновационный потенциал коучинга в обучении иностранному языку студентов вузов .....	196

<i>Базжина В. А., Лобатюк В. В.</i> Фактор прогнозных изменений рынка труда в профориентации молодежи.....	201
<i>Жук А. Д.</i> Использование международного опыта работы с молодежью на российском рынке труда (на примере Schlumberger Logelco INC) .....	206
<i>Зенкова Е. Л.</i> Актуальные проблемы построения системы практик и трудоустройства выпускников классических высших учебных заведений (на примере НИ ТГУ) .....	209
<i>Сароян Я. О.</i> Социальные противоречия учительского труда .....	215
<i>Струкова (Пимахова) М. Э.</i> Трудовой потенциал выпускников вузов Центрального Черноземья в инновационном развитии макрорегиона....	219
<i>Хильчук А. С.</i> Оценка выпускниками университета эффективности трудоустройства посредством ярмарок вакансий в вузе .....	224

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ, НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ, СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА**

<i>Маленкова А. В.</i> Экологическая политика и волонтерское движение как факторы национальной безопасности России.....	228
<i>Михеев Д. А., Николаев П. С., Горгуца С. Ю.</i> Особенности формирования профессиональной идентичности в условиях современного рынка труда (на примере антропологов).....	240
<i>Осинова А. В.</i> Прекаризация труда как фактор социальной эрозии .....	254
<i>Фролова А. С.</i> Модельный подход к проблеме профессиональной идентичности.....	262
<i>Дегтярев А. В.</i> «Работа в облаке» как эволюция дистанционной занятости в экономике будущего .....	267
<i>Макеев В. Г.</i> Доступная среда для инвалидов в контексте рынка труда: опыт России и Швеции .....	271
<i>Михайлов В. С.</i> Предпринимательские ценности и трудовая этика в современном обществе .....	275
<i>Пащикова В. А.</i> Карьерная самореализация женщины в представлении студентов курских вузов.....	279
<i>Полякова А. С.</i> Частичная занятость как фактор конкурентоспособности молодежи на рынке труда Тюменской области.....	282
<i>Самсонова В. О.</i> Некоторые проблемы правового регулирования предоставления членам семьи, воспитывающим ребенка-инвалида, дополнительных выходных дней.....	285
<i>Utebaeva A.</i> Role of labour activity in correction of schoolchildren with intellect disturbance .....	291

### **РЕЗОЛЮЦИЯ УЧАСТНИКОВ ПЕРВОГО ПЕТЕРБУРГСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО МОЛОДЕЖНОГО ФОРУМА ТРУДА (ПММФТ) — 2017 .....**

296

## CONTENTS

St. Petersburg International Youth Labour Forum (PIYLF) — 2017 .....	10
--	----

### LABOUR MARKET, EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT

<i>Luzgina E. N.</i> Influence of Labour Market Social Institutions on Labour Activity of the Youth of Saint Petersburg (Survey Results) .....	15
<i>Lukyanov M. A.</i> Enforcement practices in the labour market of Russia .....	26
<i>Aronova S. A.</i> Evolution of Situation on the Labour Market in Russia in the Long-Term Period .....	34
<i>Blokhin V. N.</i> Impact of Globalization on Labour Relations .....	38
<i>Golubeva K. A.</i> Youth Unemployment in Labour Market as Socio-Economic Problem .....	43
<i>Gonashvili A. S., Starovoitova S. S.</i> Place and Role of Labour in the Modern World .....	48
<i>Kritskov V. Yu.</i> Household Labour Outcomes and Their Interdependence with Socio-Economic Processes .....	52
<i>Kryzhanovskiy O. A., Danilyuk A. A.</i> Dynamics of Youth Unemployment: Regional Features of Labour Market Transformation.....	57
<i>Mitrofanova D. O.</i> Labour Theory of Property: From Classical Ideas to the St. Petersburg School of Economic Sociology.....	61
<i>Moroz M. V., Koksharova M. Ya.</i> Methodological Approach for Labour Market and Employment Assessment .....	63
<i>Novikov A. S.</i> Judicial Decision as the Basis of Labour Relations Occurrence .....	68
<i>Tsareva P. E.</i> Mediation as an obligatory Procedure for resolving collective and labour Disputes .....	73

### HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. HUMAN CAPITAL

<i>Startseva N. N.</i> Formation of Responsible Attitude of the Employees to Work: Methodological Aspect .....	78
<i>Yakolenko A. D.</i> Human Resources Management: Peculiarities and Problems .....	88
<i>Batalova D. A., Startseva N. N.</i> Personnel Adaptation System Audit of Industrial Enterprise.....	97
<i>Bezumentova Ye. G.</i> Cooperation with Young Professionals as Upcoming Trend of HR Policy: Example of Rosvodokanal.....	101
<i>Bobova A. S.</i> Correlation Between Generation Theory and Management .....	105
<i>Dragomirova E. A.</i> Modern Technologies in Evaluation of Personnel .....	110
<i>Lutsenko A. O., Bezverkhova E. A.</i> Psychological Barriers in Personnel Management.....	115
<i>Razumova Yu. V., Khalipina E. A.</i> Specifics of Transition Period for New Managers.....	119

<i>Khalipina E. A.</i> Current Process of Personnel Adaptation: Tools and Models.....	124
<i>Sheveleva O. R.</i> Social Activity of Engineering Staff at Industrial Enterprises in the Urals.....	128

### REGIONAL LABOUR MARKETS IN RUSSIA, MIGRATION, MOBILITY OF LABOR RESOURCES

<i>Khairulina L. A.</i> Informal Employment in the Tyumen Region.....	133
<i>Bezverbnny V. A.</i> Migration Situation and Deviant Behavior of Migrants in Moscow: Youth Perspective.....	142
<i>Viktorov D. N.</i> Internationalization of Russian IT Sector as Labour Mobility Problem in Market of Highly Qualified Labour in Russia .....	147
<i>Ivanova I. Yu.</i> Issues of Youth Employment on Labour Market of the Tyumen Region of Russia.....	152
<i>Kuznetsova A. R., Ahmetyanova A.</i> Migration of Labour Force in the Republic of Bashkortostan .....	156
<i>Lapshin S. L.</i> Impact of Labour Migration on Local Wages and Unemployment in Russia.....	160
<i>Maximova A. S., Ter-Akopov A. A.</i> Internal Labour Migration of Youth: Information Sources and Trends .....	167
<i>Pasovets Yu. M.</i> Labour Preferences of the Population in Regional and All-Russian Scale.....	172
<i>Ter-Akopov A. A., Maksimova A. S.</i> Youth Internal Labour Migration: Contemporary Trends, Factors and Effects.....	176
<i>Fortunova M. G.</i> Whom Do Young Migrants Work in St. Petersburg: First Results of the Study.....	181
<i>Yakushkina A. A.</i> Labour Market of Company Towns in Russia.....	186

### CAREER GUIDANCE, TRAINING, EMPLOYMENT OF YOUNG SPECIALISTS

<i>Zenkova E. L.</i> Role of University in Solving Problems of Unemployment among Young Professionals.....	189
<i>Lobanova E. S.</i> Innovation Potential of Coaching in Foreign Language Learning at University.....	196
<i>Bazzhina V. A., Lobatyuk V. V.</i> Factor Forecasted Changes in the Labour Market of Vocational Guidance of Youth .....	201
<i>Zhuk A. D.</i> International Experience of Work with Young People in the Russian Labor Market (on example of Schlumberger Logelco Inc) .....	206
<i>Zenkova E. L.</i> Actual Issues of Practice and Employment System Construction for Graduate Students of Classic Higher Education Institutions (on the Example of Tomsk State University).....	209
<i>Saroyan Ya. O.</i> Social Contradictions of School Teacher Work.....	215
<i>Strukova (Pimakhova) M. E.</i> Employment Potential of Graduates of the Central Chernozem Region in Innovative Development of Macroregion .....	219



<i>Khilchuk A. S.</i> Assessment by Graduates of Employment Efficiency of University Job Fairs.....	224
---	-----

**PROFESSIONAL IDENTITY,  
NEW FORMS OF EMPLOYMENT, SOCIAL POLICY**

<i>Malenkova A. V.</i> Environmental Policies and Volunteer Movement as National Security Factors in Russia.....	228
<i>Mikheev D. A., Nikolaev P. S., Gortzuga S. Y.</i> Formation of Professional Identity in Modern Labour Market: Example of Anthropologists.....	240
<i>Osipova A. V.</i> Precarious Work as a Factor of Social Erosion.....	254
<i>Frolova A. S.</i> Model Approach to Professional Identity.....	262
<i>Degtyarev A. V.</i> «Work in Cloud» as Evolution of Distant Employment in Economy of Future.....	267
<i>Makeev V. G.</i> Accessible Environment for People with Disabilities on the Labour Market: Experience of Russia and Sweden.....	271
<i>Mikhailov V. S.</i> Entrepreneurial Values and Labour Ethics in Modern Society.....	275
<i>Pashkova V. A.</i> Career Self-Realization of Women in Notion of Students of Kursk Universities.....	279
<i>Polyakova A. S.</i> Part-time Employment as Factor of Youth Competitiveness in Labour Market of the Tyumen Region.....	282
<i>Samsonova V. O.</i> Selected Issues of Legal Regulation in Granting Additional Day Offs to Family Members Nurturing Disabled Child.....	285
<i>Utebaeva A.</i> Role of labour activity in correction of schoolchildren with intellect disturbance.....	291

<b>RESOLUTION OF PARTICIPANTS OF THE FIRST ST. PETERSBURG INTERNATIONAL YOUTH LABOUR FORUM (PIYLF) — 2017.....</b>	<b>296</b>
--	------------

## ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ МОЛОДЕЖНЫЙ ФОРУМ ТРУДА (ПММФТ) — 2017

### ОРГАНИЗАТОРЫ ПММФТ-2017:

Санкт-Петербургский государственный университет  
Администрация Санкт-Петербурга.

### ПАРТНЕР ПММФТ-2017

ПАО «Вымпелком».

### РУКОВОДИТЕЛЬ ПММФТ-2017

*Лаврикова Марина Юрьевна*, проректор по учебно-методической работе, СПбГУ.

### РАБОЧАЯ ГРУППА:

*Вередюк О. В.*, доцент СПбГУ (кафедра экономической теории), старший научный сотрудник СПбГУ (лаборатории исследования экономического роста) — главный куратор форума.

*Салахутдинова Р. Х.*, доцент, кандидат социологических наук, член научно-координационного совета «Проблемы социокультурной эволюции России и ее регионов» при Секции философии, социологии, психологии и права Отделения общественных наук РАН, СПбГУ — научный руководитель форума.

*Касабуцкая М. С.*, аспирант, факультет социологии, куратор форума, СПбГУ.

*Боздаренко Е. А.*, студент 4 курса бакалавриата по направлению «психология», СПбГУ.

*Баринова Е. А.*, студент 2 курса бакалавриата по направлению «политология», СПбГУ.

*Бордунос А. К.*, аспирант 3 года обучения по направлению «экономика», СПбГУ.

*Воскресенская С. А.*, студент 3 курса бакалавриат по направлению «экономика», СПбГУ.

*Гонашвили А. С.*, студент 4 курса бакалавриата по направлению «социология», СПбГУ.

*Маленкова А. В.*, магистрант 2 курса, по направлению «политология», СПбГУ.

*Михеев Д. А.*, магистрант 1 курса по направлению «социология», СПбГУ.

*Уразов Д. Р.*, студент 1 курса бакалавриата по направлению «прикладная математика и информатика», СПбГУ.

*Шашукова З. З.*, студент 4 курса специалитета по специальности «клиническая психология», СПбГУ.

*Федорова И. В.*, студент 4 курса бакалавриата по направлению «социология», СПбГУ.

*Морозова В. О.*, студент 3 курса бакалавриата по направлению «социология», СПбГУ.

*Соколов Д. Н.*, аспирант 1 года по направлению «Экономика», СПбГУ.

*Морозова П. Р.*, студент 2 курса бакалавриата по направлению «культурология», СПбГУ.

*Третьякова О. В.*, магистрант 1 курса по направлению «экономика», СПбГУ.

ЭКСПЕРТЫ, СПИКЕРЫ, МОДЕРАТОРЫ, ВЕДУЩИЕ МАСТЕР-КЛАССОВ

### **Специальный гость**

**Писсаридес Кристофер (Pissarides Christopher)**, лауреат премии памяти А. Нобеля по экономике, Королевский профессор экономики в Лондонской школе экономики, руководитель лаборатории исследования экономического роста СПбГУ, профессор (*спикер панельной дискуссии, лектор*).

### **Панельная дискуссия и экспертная деятельность:**

**Бобков Вячеслав Николаевич**, генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»; главный научный сотрудник РЭУ им. Г. В. Плеханова; член научно-экспертного совета при Председателе Совета Федерации Федерального Собрания РФ, Экспертного совета Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов; эксперт рабочей группы Комиссии по доходам, заработной плате и уровню жизни населения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; профессор, д-р экон. наук (*спикер, эксперт форсайт-сессии*);

**Симонян Ренальд Хикарович**, руководитель Российско-Балтийского центра Института социологии РАН; зам. руководителя Центра североευропейских и балтийских исследований МГИМО; главный научный сотрудник Института социологии РАН и Института экономики РАН; д-р социол. наук (*спикер, модератор телемоста*);

**Ломагин Никита Андреевич**, профессор кафедры мировой экономики СПбГУ; профессор факультета политических наук и социологии Европейского университета в Санкт-Петербурге; д-р ист. наук (*модератор*).

### **Площадка «Научная конференция»**

**Дроздов Олега Александрович**, доцент кафедры экономической теории СПбГУ, канд. экон. наук (*модератор*);

**Карапетян Рубен Варганович**, директор Российско-Германского центра социальных наук СПбГУ, ассоциированный сотрудник СИ РАН, доцент кафедры экономической социологии СПбГУ, канд. экон. наук (*модератор*);

**Кучеров Дмитрий Геннадьевич**, старший преподаватель кафедры организационного поведения и управления персоналом Высшей школы менеджмента СПбГУ, канд. экон. наук (*модератор*);

**Тер-Акопов Александр Александрович**, научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук (ИСЭПН РАН), руководитель отдела молодежной политики ОАНО ВО «Московский психолого-социальный университет», канд. экон. наук (*модератор*).

**Телемост «Петербург — Россия»:  
в поисках лучших решений проблем труда молодежи»**

**Андрианова Елена Владимировна**, и.о. зав. кафедрой общей и экономической социологии Тюменского государственного университета, канд. социол. наук (Тюмень) (*модератор*);

**Афанасьева Маргарита Александровна**, главный специалист-эксперт отдела профессионального образования Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми (Республика Коми) (*модератор*);

**Глебова Ирина Станиславовна**, зав. кафедрой государственного и муниципального управления Казанского федерального университета, канд. экон. наук (Казань) (*модератор*);

**Далибожко Анастасия Игоревна**, менеджер Центра карьер Института экономики и менеджмента Национального исследовательского Томского государственного университета (Томск) (*модератор*);

**Когай Евгения Анатольевна**, зав. кафедрой социологии и политологии Курского государственного университета, профессор, д-р филос. наук (Курск) (*модератор*);

**Монин Вадим Владимирович**, доцент Астраханского государственного университета, канд. ист. наук; консультант главы в Администрации муниципального образования «Город Астрахань» (Астрахань) (*модератор*);

**Новикова Ирина Викторовна**, доцент кафедры экономической теории и государственного управления Амурского государственного университета, канд. экон. наук (Благовещенск) (*модератор*);

**Остапенко Всеволод Михайлович**, ассистент кафедры экономической теории СПбГУ, член Совета молодых ученых экономического факультета СПбГУ, руководитель Студенческого научного общества по экономической теории СПбГУ, канд. экон. наук (Санкт-Петербург) (*модератор*).

**Форсайт-сессия экспертов — занятость молодежи — по выработке карты улучшения и развития молодежной занятости в России**

**Шестаков Сергей Алексеевич**, председатель Правления Российской ассоциации студентов по развитию науки и образования (РАСНО), Москва (*модератор*)

**Степанов Виктор Владимирович**, руководитель направления GR проекта, «Пре-актум», «Рыбаков фонд» (*сомодератор*);

**Быков Роман Олегович**, организационный психолог, Группы компаний «Энергомаш» (*эксперт*);

**Владимирова Евгения Юрьевна**, секретарь Постоянной комиссии МПА СНГ по социальной политике (*эксперт*);

**Волчегорская Татьяна**, учредитель ЗАО «Мобильные технологии», эксперт в сфере кадровой независимости, кадрового резерва (*эксперт*);

**Завадовский Станислав Георгиевич**, заместитель Председателя Межрегиональной общественной организации Российского Союза Молодежи в Санкт-Петербурге и Ленинградской области (*эксперт*);

**Зверев Сергей Андреевич**, начальник Управления научно-технической деятельности молодежи ФГАОУ ВО «СПбПУ» (*эксперт*);

**Лаврикова Марина Юрьевна**, проректор по учебно-методической работе СПбГУ (*эксперт*);

**Панферов Алексей Александрович**, заместитель Председателя Молодежного совета ЛФП; член Молодежного совета Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов ФНПР в СЗФО; главный специалист по организационной работе Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников здравоохранения РФ (*эксперт*);

**Папылева Регина Газинуровна**, директор ООО «Новый взгляд 3.0» (*эксперт*);

**Сафарова Маргарита Олеговна**, ответственный секретарь Молодежной межпарламентской ассамблеи государств — участников СНГ (ММПА СНГ) (*эксперт*);

**Сопов Игорь Александрович**, исполнительный директор АНО «Санкт-Петербургский клуб специалистов по взаимодействию бизнеса и власти» (*эксперт*);

**Шейкин Артем Геннадьевич**, советник Губернатора Санкт-Петербурга; основатель фонда «Будущие лидеры» (*эксперт*);

**Чуйкова Варвара Сергеевна**, директор по развитию Фонда «Будущие лидеры» (*эксперт*);

**Булгакова Алена Валерьевна** (*ассистент модератора*);

**Портнягина Людмила Михайловна** (*ассистент модератора*).

### Площадка «Карьера»

**Андреева Татьяна**, специалист в области подбора и оценки персонала, SPB TRAINING; бизнес-тренер (*спикер*);

**Арзуманян Арзум Ашотович**, руководитель Агентства стратегических инициатив, Северо-Западный федеральный округ (*спикер*);

**Бессмертная Мария**, HR Business Partner, DANONE (*ведущий мастер-класса*);

**Бондарь Мария**, исполнительный директор турфирмы для инвалидов «Либерти» (*спикер*);

**Веригина Наталья**, HR-консультант компании «БизнесЛинк Тренинг», HR директор компании IQ Consultancy (*спикер*);

**Гаврилова Елена Юрьевна**, директор бизнес-инкубатора ИТМО. Руководитель стартап-акселератора SumIT (*модератор*);

**Гафнер Константин**, конфликтолог (СПбГУ), медиатор, бизнес-тренер, консультант «Консерт Group» (*спикер*);

**Гуджев Даниил**, компания «Деловая Афиша». Сфера: разработка систем адаптации, обучение и развитие управляющего персонала, реинжиниринг и стандартизация бизнес процессов (*спикер*);

**Давыдов Михаил**, деловое молодежное сообщество «Потенциал России». Сфера: личное развитие молодежи в ресурсном окружении; стажировки, досуг (*спикер*);

**Зейналов Руслан**, компания «Кузница Кадров». Сфера: внедрение CRM-систем, автоматизация продаж, выстраивание отдела продаж под ключ (*спикер*);

**Зубенко Наталия Сергеевна**, начальник отдела подбора персонала Управления по работе с персоналом Филиала Петровский ПАО Банка «Открытие» (*спикер*);

- Левчук Максим**, менеджер отдела по развитию бизнеса с ключевыми клиентами Mars Academy (*ведущий мастер-класса*);
- Лялягина Варвара**, предприниматель; менеджер, автор ряда проектов (*ведущий мастер-класса*);
- Наумцева Елена**, консультант по организационному развитию, профессиональный коуч, CEO Intend; инициатор проекта по полипрофессионализму (*спикер, модератор*);
- Никитинский Максим**, общественный деятель; предприниматель; основатель ГК «Деловая Афиша» и делового молодежного сообщества «Потенциал России» (*модератор, спикер*);
- Осипов Денис**, руководитель направления стратегического планирования компании SPB TRAINING, бизнес-тренер, MBA (*ведущий мастер-класса*);
- Паремский Антон**, компания «Внешторг». Сфера: производство и импортзамещение, запуск линейки под частными брендами (*спикер*);
- Поньрко Алексей Валерьевич**, графический дизайнер фрилансер (*спикер*);
- Почтивая Оксана**, старший консультант компании Psycon RUS в Санкт-Петербурге (*модератор*);
- Сахарова Юлия**, директор по Северо-Западному региону HeadHunter (hh.ru) (*спикер*);
- Соболева Татьяна**, директор по персоналу и организационному развитию, Западный регион ПАО Вымпелком (*спикер*);
- Черкасенко Никита**, директор департамента оценки, обучения и развития персонала Корпоративного центра ПАО «Ростелеком» (*спикер*);
- Чжан Чухан**, председатель Ассоциации молодых предпринимателей в Санкт-Петербурге (Россия — Китай), Председатель правления ООО «Н-Art», руководитель Центра российско-китайских культурных коммуникаций (*спикер*).

### **Стендовая сессия «Социальные проекты (само)развития»:**

- Студенческие отряды Санкт-Петербурга;
- «Учитель для России»;
- AIESEC;
- Преактум (проект «Рыбаков фонда»);
- Проект «Взгляд в будущее»;
- Фонд «Будущие лидеры»;
- Деловое молодежное сообщество «Потенциал России»;
- Благотворительный международный арт-проект «ВЕТКА»;
- Экологический волонтерский игровой проект «Чистые Игры».

Редколлегия выражает благодарность рецензентам за проявленный интерес и внимание к материалам сборника: д-ру экон. наук *Чернейко Д. С.*, д-ру филос. наук *Бороновеу А. О.*, д-ру социол. наук *Симоняну Р. Х.* (Москва), д-ру пед. наук *Богдановой Р. У.*, д-ру психол. наук *Кошелевой С. В.*, канд. социол. наук *Мосину В. И.* (Тула), д-ру социол. наук *Пруелю Н. А.*, д-ру социол. наук *Петрову А. В.*, канд. социол. наук *Каранетяну Р. В.*, канд. филос. наук *Баранцу С. Н.*

---

# РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ, БЕЗРАБОТИЦА

---

*Е. Н. Лузгина*

Санкт-Петербургский государственный  
экономический университет, аспирант  
E-mail: luzgina.e.n@gmail.com

## ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ РЫНКА ТРУДА НА ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНКЕТНОГО ОПРОСА)

INFLUENCE OF LABOUR MARKET SOCIAL INSTITUTIONS ON  
LABOUR ACTIVITY OF THE YOUTH OF SAINT PETERSBURG (SURVEY RESULTS)

*Ключевые слова:* рынок труда, молодежь, трудовая активность, программы поддержки, институциональные механизмы.

*Keywords:* labour market, youth, labour activity, support programmes, institutional arrangements.

Молодежь отличается высоким интеллектуальным потенциалом, инициативностью, вовлеченностью во многие социальные отношения. Она рассматривается в качестве значимого субъекта регулирования социальных процессов, в том числе при разрешении актуальных проблем. Эффективные институциональные системы обеспечивают согласование интересов работника, работодателя и государства. В связи с этим возникает потребность исследования степени влияния социальных институтов на формирование трудовой активности молодежи с целью грамотного и целесообразного использования трудового ресурса молодых людей.

Изучением влияния институциональных механизмов на социальные процессы занимались О.Конт, Г.Спенсер [1]. Г.Спенсер отмечал, что в обществе в результате эволюции появляется

все больше социальных институтов, деятельность которых направлена на обеспечение нормального функционирования всей социальной общности. Научные труды основателя школы структурного функционализма Т. Парсонса, посвященные развитию институционализма, также легли в основу концепции изучения институциональных механизмов формирования трудовой активности молодежи. Важными при изучении данного вопроса представляются работы представителя структурного функционализма Р. Мертона [2].

Ещё одна теория в рамках институционализма, которая позволяет провести качественный анализ институциональных механизмов формирования трудовой активности молодежи, — это теория институциональных матриц С. Кирдиной. С. Кирдина называет институциональной матрицей общества первичную модель связанных между собой политических, идеологических и экономических базовых институтов, на основе которых отражаются исторически развивающиеся формы определенных социальных отношений [3]. В социологических теориях делается акцент на системную составляющую функционирования институтов, то есть на их необходимость для системы в целом. Следует отметить, что нормативно-ролевая область исследования природы институтов К. Поланьи и Д. Норта является более распространенной как в западной, так и в отечественной традиции [4].

Основываясь на имеющихся научных наработках<sup>1</sup>, в данной статье изучается влияние институциональных механизмов на формирование трудовой активности молодежи в г. Санкт-Петербурге. Предпринимается попытка определить систему взаимодействия молодых специалистов и основных социальных институтов рынка труда.

Согласно данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области (Петростат), по состоянию на 1 января 2016 г. численность молодежи от 20 до 29 лет составила 21,7 % от общей численности населения Санкт-Петербурга, из них — 41,4 %

---

<sup>1</sup> В статье использованы авторские материалы, вошедшие в диссертацию, опубликованную по адресу: <http://unecon.ru/dis-sovety/fio-soiskatelya-luzgina-elena-nikolaevna-0>.



безработные [5, с. 11]. В других возрастных группах доля безработных составила: 21,9% в группе 30–39 лет; 16,0% — 40–49 лет; 14,2% — 50–59 лет; 3,2% — 60–72 года — 3,2% [5, с. 20]. Данные свидетельствуют о проблеме трудовой активности молодежи. На фоне высокого уровня безработицы, перепроизводства кадров, низкой заработной платы, недостаточной социальной поддержки работника со стороны работодателя, молодому поколению сложно быть активным в трудовой сфере.

Представленные статистические данные по Санкт-Петербургу актуализируют интерес к изучению формирования трудовой активности молодежи посредством влияния социальных институтов рынка труда, а именно к изучению того, каким образом осуществляется взаимодействие институтов, а молодежь включается в это взаимодействие. В связи с этим нами было проведено социологическое исследование. Методологическую и методическую основу исследования составил институциональный анализ, а также обобщение и интерпретация эмпирических данных методами описательной статистики. Подробная характеристика методологической базы изучения институциональных механизмов формирования трудовой активности молодежи представлена в ранее опубликованной статье автора [6].

В данной статье описываются результаты анкетирования молодежи Санкт-Петербурга в возрасте 26–30 лет. В выборке представлена молодежь, работающая в различных сферах рынка труда: промышленность, строительство, торговля, гостиницы и рестораны, транспорт и связь, финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, государственное управление, образование и наука, здравоохранение, предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг. Количество опрошенной молодежи пропорционально количеству молодежи, занятой в указанных сферах. Общий объем выборки составил 1100 респондентов.

Были изучены различные аспекты влияния институциональных механизмов на формирование трудовой активности молодежи. Ключевым моментом анализа являются социальные институты рынка. Изучая рынок труда как социальный институт, важно определить авторскую интерпретацию этого социологического понятия.

Рынок труда — это категория не только экономического, но и социального порядка, которая включает организационные и функциональные аспекты. По мнению Е. Г. Теличевой, «рынок труда — это динамическая система социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, с механизмом самореализации, спроса и предложения, функционирующая на основе информации, поступающей в виде изменения цены труда» [7, с. 25]. Между тем в социологии имеет место более широкая трактовка содержания, сущности и структуры рынка труда. В коллективной работе В. К. Адамчука, О. В. Романова и М. Е. Сорокиной предложено такое толкование рынка труда: «Рынок труда представляет систему общественных отношений и согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы» (цит. по: [8]). Множественность понятий рынка труда в отечественной и зарубежной социологической науке связано с различиями в методологических подходах. В рамках данного исследования используется подход, в рамках которого под социальными институтами рынка труда понимаются относительно устойчивые типы и формы социальных практик, посредством которых организуются взаимоотношения между молодежью и работодателями с целью создания эффективных механизмов трудоустройства [9; 10].

**Классификация социальных институтов рынка труда.** В социологической науке сложились различные классификации социальных институтов рынка труда. Н. Г. Вишневская предлагает классификацию, основанную на сопоставлении рынков труда по уровню молодежной безработицы; уровню напряженности на рынке труда; качеству информации о возможностях трудоустройства [11]. М. Г. Беляева выделяет общие, особенные и специфические институты рынка труда с позиций выполняемых ими функций в процессах трудовых сделок и их роли в социальной системе общества, а также влияния государственных и негосударственных институтов [12]. На наш взгляд, существующие классификации нельзя считать исчерпывающими. В них не нашли отражения институты трудового законодательства (федеральные и региональные нормативно-правовые акты о труде). Кроме того, в данных классификациях отсутствует критерий, касающийся влияния неформальных институтов на поведение работодателей.

На основании проанализированных источников по данной проблематике в качестве рабочей в исследовании принята следующая классификация социальных институтов рынка труда:

- *институты государственного регулирования рынка труда* — государственная молодежная политика, трудовое законодательство;
- *институты, способствующие поиску и найму* — негосударственные рекрутинговые агентства по набору персонала, государственная служба занятости и трудоустройства;
- *институты, оказывающие влияние на формирование человеческого капитала* — система образования и рынок образовательных услуг, молодежные общественные объединения; бизнес-инкубаторы;
- *институты внутрифирменного и административного контроля и регламентации* — профсоюзы; трудовые контракты.

Данная классификация институтов по функциональному признаку позволяет, как представляется, выделить основные социальные институты рынка труда, участвующие в формировании трудовой активности молодежи. Выбор этих институтов обусловлен их прямым или косвенным влиянием на поведение участников рынка труда через правовой, экономический, социальный и информационный механизмы.

**Институты государственного регулирования рынка труда.** Как показал опрос, молодые специалисты (50,5 % респондентов) не против поддержки государства в вопросах трудоустройства, но только по желанию самого соискателя. Только 18 % считают, что государство не должно вмешиваться в процесс трудоустройства молодежи. Тем не менее 14,2 % молодых специалистов выразили желание, чтобы государство гарантировало первое рабочее место. Такое распределение ответов может быть обусловлено низким качеством организации поддержки молодых специалистов во время поиска работы на современном рынке труда, поэтому молодежь отмечает необходимость содействия в сфере занятости и профориентации.

Стоит отметить, что вариант ответа «Государство должно оказывать поддержку в поисках работы по желанию выпускника» в основном выбирают респонденты с высшим (49,5 %) и послевузовским образованием (60 %). Именно эта категория опрошенных чаще всего взаимодействует с государственными институтами рынка труда с целью поиска работы и дальнейшего трудоустройства. Анализируя ответы респондентов по сферам трудовой деятельности, вариант ответа «Государство не должно вмешиваться в процесс трудоустройства молодежи» выбирают, как правило, работники следующих сфер: финансовая деятельность (27,4 %), операции с недвижимым имуществом (21,7 %), транспорт (21,5 %). Таким образом, по мнению респондентов, государство должно либо гарантировать первое рабочее место молодым специалистам, либо оказывать поддержку в поисках работы по желанию самого выпускника.

Государству пока слабо удается мобилизовать молодежную инициативу в сфере трудовой деятельности. Государственные программы содействия занятости молодежи оказываются неэффективными; недостаточно проработаны специальные программы, повышающие конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда.

Это может быть связано с несколькими факторами. *Во-первых*, молодежь в силу своих возрастных особенностей редко обращается в специальные службы поддержки; *во-вторых* — с информационным вакуумом проводимых мероприятий; *в-третьих* — с низким качеством предоставляемых услуг или неудачным временем проведения соответствующих мероприятий. В связи с этим необходим целый ряд социально-организационных изменений, направленных на улучшение реализуемых мероприятий, способствующих эффективному формированию трудовой активности молодежи.

**Институты, способствующие поиску и найму.** Далее была проведена оценка влияния институтов, способствующих поиску и найму молодых специалистов на формирование трудовой активности молодежи.

Основными источниками поиска работы респондентами был назван интернет (30,2 % молодых специалистов). Заметим, что

поиск работы через интернет становится все более популярным (особенно среди молодежи), так как является удобным, доступным и экономичным.

Популярными среди респондентов также оказались кадровые агентства — 19%, в отличие от государственной службы занятости, которую отметили только 13% молодых специалистов. Для поиска наиболее привлекательных вакансий соискатели предпочитают обращаться в кадровые агентства, а не в государственные службы занятости. Они более гибко осуществляют свою деятельность по подбору подходящих работодателей и зачастую имеют уникальную базу вакансий.

Наличие в инфраструктуре рынка труда как негосударственных, так и государственных организаций, конкурирующих друг с другом, является положительным фактом, так как любой рынок — это конкуренция. При этом основная роль кадровых агентств состоит в содействии улучшению структуры занятости, повышению конкурентоспособности бизнеса. Государственная служба занятости в основном оказывает всестороннюю помощь молодежи, характеризующейся более низкой степенью конкурентоспособности на рынке труда.

**Институты, оказывающие влияние на формирование человеческого капитала.** Во время поиска работы и уже непосредственно в процессе трудовой деятельности молодые специалисты прибегают к помощи институтов, оказывающих влияние на формирование человеческого капитала. Молодежная биржа труда оказалась наиболее эффективным институтом — 33,4% респондентов обращались в эту организацию и получили помощь. Также молодым специалистам оказывали содействие в трудоустройстве Служба занятости населения и Центр содействия занятости и профессиональной ориентации молодежи (на это указали 32,9% и 31,6% респондентов соответственно).

Менее эффективным оказался бизнес-инкубатор — 44,7% респондентов обращались туда, но не получили помощь. Бизнес-инкубатор создается для оказания поддержки малых предприятий и начинающих предпринимателей посредством оказания бухгалтерских, консультационных и юридических услуг и предоставления в аренду помещений. Бизнес-инкубаторы в основном ориен-

тированы на узкий контингент молодежи — непосредственно на тех, кто хочет открыть свой бизнес.

Таким образом, институты, оказывающие влияние на формирование человеческого капитала — к которым относятся молодежные организации, объединения и учреждения в целом, — оказываются не очень значимыми для молодых специалистов, несмотря на то что создаются с целью усиления активности молодежи в трудовой сфере. Такая тенденция связана с низким уровнем информированности молодежи о мероприятиях, проводимых молодежными организациями, поэтому многие проекты охватывают очень узкий круг потенциальных участников.

**Институты внутрифирменного и административного контроля и регламентации.** Приведем результаты анализа характеристик институтов внутрифирменного и административного контроля и регламентации. К таким институтам относится профсоюз и трудовой договор. Что касается профсоюза, то только 31,2 % опрошенных являются его членами. Респонденты отметили, что профсоюз оказывает поддержку в следующем: организации дополнительного досуга (такой ответ дали 43,1 % опрошенных молодых специалистов); проведении корпоративных мероприятий (34,7 %); разрешении трудовых споров (6,7 %), а также выплачивает компенсации и предоставляет льготы (15,5 %).

Существенное влияние на формирование трудовой активности оказывает форма занятости молодого специалиста. Форма занятости описывает деятельность человека, направленную на реализацию его профессиональных знаний, умений и навыков с целью удовлетворения своих потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая заработок. Респонденты были представлены следующими формами трудовой занятости: на основе трудового договора (служебного контракта) на неопределенный срок — 51,2 % от общего числа респондентов; на основе трудового договора (служебного контракта) на определенный срок — 25,9 %; на основе устной договоренности без оформления документов — 13,5 %; совмещение нескольких видов трудовой деятельности — 5,1 %; индивидуальный предприниматель, самозанятость — 4,4 %.

Стоит отметить, что с опытом работы появляется стремление к получению социальных гарантий. Наибольшее количество

респондентов, работающих на основе трудового договора на неопределенный срок, трудятся в компании от 6 до 8 лет (это около 49 % респондентов) или более 9 лет (35 % опрошенных). Устная договоренность с работодателем или на основе трудового договора на неопределенный срок чаще всего была названа респондентами, которые только начинают свой трудовой путь. В современных условиях заключение трудового договора отражает не достигнутую в процессе переговоров договоренность о характеристиках и условиях трудовой деятельности молодого работника, а формально зафиксированное согласие молодого сотрудника с продиктованными работодателем условиями занятости на предприятии.

Таким образом, установленная система взаимодействия молодых специалистов и основных социальных институтов рынка труда является недостаточно эффективной и не создает благоприятных условий для повышения эффективности труда молодежи. Влияние институциональных механизмов носит эпизодический и кратковременный характер, отсутствует системный подход к формированию трудовой активности молодых работников.

Улучшение социальных институтов рынка труда имеет большое значение для эффективного формирования трудовой активности молодежи. Во-первых, развитая система институтов дает возможность предприятиям проводить эффективную политику по найму, удержанию и развитию молодых специалистов. Во-вторых, получая более полную информацию о функционировании рынка труда молодежи, компании смогут формировать оптимальные условия трудовой адаптации и социализации. В-третьих, система эффективно действующих институтов позволит создать условия для карьерного роста и развития молодых работников.

Формирование и реализация конкурентных преимуществ молодых специалистов зависят от эффективной работы социальных институтов рынка труда. Корректировка слабых сторон их деятельности возможна с помощью регулирования конкурентоспособности путем управляющего воздействия на институты рынка. Важную роль здесь играет регулирование предложения труда, которое выражается в оказании помощи молодежи, не обладающей достаточной профессиональной подготовкой, опытом, навыками

поиска работы, что создаст здоровую конкуренцию за вакантные рабочие места.

Эффективность социальных институтов рынка труда значима для молодых работников, желающих сменить место работы, но не имеющих полной информации о контрагентах. В этом случае важна информационная функция институтов рынка труда, аккумулирующих и предоставляющих сведения о вакантных рабочих местах, создающая связь между соискателями и работодателями.

Не только количество и качество молодых соискателей на вакантные рабочие места создает конкуренцию на рынке труда, но и количество и качество рабочих мест: по уровню оплаты труда, применению инновационных технологий, безопасности, модернизации и оснащенности. В условиях отсутствия развитой социальной сферы, системы производства, инфраструктуры деятельность по содействию конкуренции среди молодежи становится малоэффективной. В ходе конкуренции за малое количество рабочих мест подготовка большого количества конкурентоспособных молодых специалистов теряет смысл. Таким образом, важно достижение баланса между предложением и спросом на молодежном рынке труда, когда повышение конкуренции трудовых ресурсов соответствует конкурентоспособности услуг и товаров, производимых на рабочих местах, отвечающих современным требованиям.

В настоящее время в Санкт-Петербурге существует необходимость: создания и совершенствования правовых, социально-экономических и организационных условий для трудоустройства и профессиональной самореализации молодежи; содействия развитию научных и творческих инициатив молодых людей, молодежного предпринимательства; повышения качества работы со студентами и молодыми специалистами. Важной проблемой молодежного рынка труда является низкая эффективность системы социального партнерства.

В связи с изложенным видится необходимость: формирования рынка услуг по содействию занятости, оказывающего трансакционные услуги (организация на коммерческой основе трудового посредничества); становления социальных институтов, компенсирующих недостатки молодежного рынка в сфере труда (страхование по безработице, служба занятости); трансформа-



ции профсоюзов в институт переговоров об условиях трудового контракта, заработной платы и занятости. В целом необходимо создание эффективных механизмов взаимодействия социальных институтов рынка труда для повышения уровня трудовой активности молодых специалистов.

## Литература

1. Американская социологическая мысль / сост. Е. И. Кравченко; под общ. ред. В. И. Добренькова. М.: Междунар. ун-т бизнеса и упр., 1996. 496 с.
2. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон. М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006. 873 с.
3. Кирдина С. Г. Институциональная структура современной России: эволюционная модернизация // Вопросы экономики. 2004. № 10. С. 89–98.
4. Поланьи К. Экономика как институционально оформленный процесс // Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики / сост. и науч. ред. В. В. Радаев; М.: РОССПЭН, 2004. С. 82–104.
5. Итоги выборочных обследований населения по проблемам занятости в Санкт-Петербурге и Ленинградской области в 2015 году. Статистический бюллетень / Петростат. СПб., 2016. 63 с.
6. Лузгина Е. Н. Методологические основания изучения институциональных механизмов формирования трудовой активности молодежи // Вестник ЮРГТУ. Серия «Социально-экономические науки». № 4. 2016. С. 136–141.
7. Теличева Е. Г. Рынок труда: институциональная структура и факторный анализ: монография / Е. Г. Теличева, Б. В. Смирнов; М-во образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Тихоокеанский гос. ун-т». Хабаровск: Изд-во ТОГУ, 2014. С. 25.
8. Радаев В. В. Новый институциональный подход // Журнал социологии и социальной антропологии, 2001. Т. 4, № 3. С. 112.
9. Адамчук В. В., Романов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда. М.: Юнити, 2000. С. 31.
10. Гударенко Ю. А. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2010. № 124.
11. Вишневская Н. Г. Сущность современного рынка труда и условия его функционирования // Регион в системе трансформационных процессов: материалы науч.-исслед. работ аспирантов и соискателей. Уфа: БАГСУ, 2003.
12. Беляева М. Г. Теоретические подходы к анализу рынка труда // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2014. № 12 (122). С. 144.

*M. A. Lukyanov*

*Санкт-Петербургский государственный университет,  
политология, магистрант*

E-mail: mledvert@mail.ru

*Научный руководитель:* преподаватель Павроз А. В.

## ENFORCEMENT PRACTICES IN THE LABOUR MARKET OF RUSSIA

ПРАКТИКИ ИНФОРСМЕНТА НА РЫНКЕ ТРУДА РОССИИ

*Keywords:* enforcement, labour market, employment, employment contract, rules of the game, intermediation.

*Ключевые слова:* инфорсмент, рынок труда, занятость, трудовой договор, правила игры, интермедиация.

Institutional structure of the labour market in Russia mostly developed during the implementation of the market reforms. It determines the efficiency of the market functioning and serves as an important factor of economic growth. Today the environment remains unstable and immature from different perspectives. Informal institutions dominate over formal ones. This reduces the efficiency of the market and decelerates economic rise.

The way norms related to workers' rights in the Russian economy are developed often leads to infringement of workers interests and reduction in the range of rights being exercised. A labour contract with simple structure increases risks of mutual opportunistic behaviour and destabilises formal industrial relationship. Violation of the contract between an employee and employer has become a common practice. This reveals a fact that a fixed range of employees' rights is poorly protected. It should be noted that formal methods to ensure the rights and interests of employees fail to succeed.

The mechanism that promotes the rights and interests of employees is being damaged since relationships between the employer and employee are supposed to be strengthened during liberalization period. On the contrary, it has become an obstacle to formation of a well-functioning labour market. In general, the present labour market model results in problems of decreased labour productivity and weak investment in human capital. In addition, there is significant reduction in time horizons of decision-making, and labour relations are mainly short-term.

The problems mentioned above are widely discussed both in scientific and business community. These problems are on the agenda of the Russian government. The President of the Russian Federation often speaks about low labour productivity, lack of investment in human capital. The problem of low labour productivity usually justifies the need to increase working time. According to the Labour code article No 91, working week cannot exceed 40 hours [1]. Low labour productivity is used as an argument in policy disputes to increase the retirement age in Russia. Taken together such discussions does not favour conditions for better protection of workers' rights. Issues related both to protection of rights and interests of workers and solving of industrial conflicts are of special interest.

Among Russian scientists known for their research on enforcement are Barsukov S., Entova R., Gimpelson V., Kapelyushnikov R., Kirichenko O., Kudyukina P., Kurbatova M., Mezheraupsa N., Nureyeva R., Radaeva, Shastitko A., Shmelevu N., Tambovtseva V. At the same time, study on implementation of employment contracts is rather new and therefore there are issues which remain uncovered. For example, the formation of protecting methods of the rights and interests of workers on the regional level. The term «enforcement» related to implementation of employment contracts has been introduced in the literature on labour issues in Russia not long ago. Its origin here is associated with names of M. Kurbatova, N. Aparina and E. Kagan. According to them, the use of the English-language term «enforcement» in the Russian literature on mechanisms for implementation of obligations follows from a lack of a proper Russian brief term [2, p. 48].

The structure of the employment contract is determined by the institutional environment and parties of the contract. Speaking in general, in more complex legal systems less specified labour contracts are concluded; on the contrary, in a less intensive legal environment more specific contracts are formulated. There is a common scientific view that Russian labour market characterized by immature institutional environment with incomplete labour contract. This leads to a wide use of informal enforcement mechanisms to protect the rights and interests of the employees. It is important to note that any labour contract has two parts — explicit and implicit. The explicative component written in the contract makes it formalized. The implicit part of the labour contract is

a «dumb» understanding and recognition of the duties by negotiating parties and is not guaranteed by legal protection. This part is based on reputation and faith of the agents and is mutually beneficial. It is precisely these implicit terms of the contract that regulate many of the key aspects of labour relations: compensation, job requirements and mutual obligations of employees and employers.

Russian economy in transition presents high interest. Nature of formal and informal institutions and respective enforcement issues are considered from this perspective. Special attention is paid to informal norms of the labour market in Russia. Discrepancy between formal and informal rules is one of the reasons of increased uncertainty of the institutional environment where specification of employees' rights takes place. Within the current institutional environment of the Russian economy employers have the ability just to infringe upon the interests and rights of the employees even those which are fixed in a labour contract. It is shown in scientific papers that rights assumed to protect workers' interests do not always consider these interests in Russia. It happens mainly because of monopolistic power of the employer. This entails a discrepancy between interests of employee and employer and conflicts on the grounds of ignored interests and fixed rights.

The institutional environment of the modern labour market in Russia and the structure of the labour contract increase income inequality. Institutional «holes» often become an obstacle for an employee to implement his/her rights. Thus, the success of implementation of the employees' rights depends more on informal norms, personal and professional qualities and contacts, which can be applied to protect their rights than on formal institutions.

In general, employees' power is formed at macro and microlevels by a system of formal and informal institutions which impose restrictions on employees to implement their interests. Unfortunately, the decreasing role of formal norms on the Russian labour market creates an environment with limited workers rights, low bargaining power, and reduced possibility of realisation of workers' interests.

Internal institutional environment within a firm is important when determining ownership rights. It could be an extension of the employee's ability to realise his/her interests by establishing an additional set of rights and fixing it in the structure of the labour contract [3, p. 3]. Again,

in this case much depends on personal qualities of the employee and the employer's attitude toward his/her. This follows O. Williamson who stated that a high value relates to human capital. Investments in human capital facilitate reconciliation of an employee and employer interests. They strengthen a negotiating position of the employee and increase the duration of the contract.

Ratio between implicit and explicit components of the labour contract is determined by a range of factors: starting from generally accepted standards of behavior both for a worker and employer and type of law, ending with common legal culture being the foundation for building all social interactions, cultural and historical organisational traditions, management and so on. Researchers of the Russian labour market have discovered that here labour contract is characterized by the prevalence of implicit component. Such ratio between the parts of the contract leads to situation when employers have plenty of opportunities to infringe and violate the rights and interests of an employee. Among other aspects, the differences between the explicit and implicit parts of the labour contract are decisive in terms of enforcement.

The established institutional environment records the situation, where the role of specifying of employee's rights by contract parties is increased, narrowing the possibilities for an employee to understand his/her interests as stipulated in the contract. At the same time a state, which specifies individual rights of the employees, does not fulfill this function. Under such circumstances, the employee's opportunity to manage contractual relations is highly important.

However, a detailed description of subjects and instruments of enforcement in the Labour Code of Russia [1] reveals that guarantors-intermediaries are «compensated» not adequately relative to the existing conditions of the «rules of the game». When costs of non-observance of labour legislation are low, and the threat of sanctions is not perceived as serious by both employers and employees, there happens a deformation of labour relations. This may result in an informal and flexible labour market with negative incentives to invest in specific human capital. In this respect, it is worth saying about informal or «shadow» employment which could be seen through «shadow» sectors in the national economy. According to alternative estimates, the share of shadow sectors in Russia varies from 16 to 22 % of GDP, while the number of people in-

volved in them reaches 13 million. The share of «shadow» economy is comparable to Italy, where this problem is of particular importance [4]. The «shadow» sectors result, among other things, from the crisis of the national economy when employment in these sectors has become a survival strategy for many people. The Russian economy still remains transitional in many aspects, and a lot of formal institutions do not function properly.

There are five ways to protect an employee's rights and interests in the Russian labour market which are usually mentioned: 1) self-enforcement, 2) enforcement with the involvement of formal guarantors-intermediaries, 3) enforcement with the involvement of informal guarantors-intermediaries, 4) impersonal enforcement and 5) self-defense. These ways of protecting the employee's interests and rights can be classified into two groups — formal and informal — by nature of the subjects and instruments used [3, p. 6].

To follow formal ways to protect interests of the employees in the Russian labour market is difficult because it involves high costs. Such situation could be explained by underdevelopment of political and economic institutions, and low juridical literacy of the population. In unstable institutional environment, when a person chooses survival strategy as a life strategy, he/she does not have resources neither to obtain juridical knowledge nor to pay lawyers to defend his/her rights.

Institutions in Russia are not stable enough and remain immature in many aspects, and the labour market is not exclusion. This makes specification of employee rights highly personalised and informal. Application of incomplete labour contract does not disclose the rights of employees, provokes calls for legal protection which are complicated for many employees.

Thus, we can say that the structure of the labour contract in Russia has been determined by the environment where informal norms dominate. And 'ex ante' and 'ex post' predominance of informal norms during specification of the employees' rights leads a significant part of these rights to concentrate in the implicit part of the contract. This creates extra difficulties for the employees to defend their rights and interests.

A system of contract enforcement in the labour market has undergone significant changes in the transitional economy of Russia. As a result, a role of the state as guarantor-intermediary has reduced. The main

subjects of enforcement are both parties of the contract, i.e. employees and employers. Enforcement as a mechanism for enforcing norms has certain structure. Its elements are interconnected and interrelated and have to lead to certain results. The following elements are distinguished: parties of the contract; other participants (guarantors-intermediaries); rights and obligations of the parties; rules for enforcing the contract; procedures for restoring violated rights; tools to affect a perpetrator. The formal subjects of enforcement include the court, the Prosecutor's Office, the Arbitration, the Labour Disputes Commission, the State Labour Inspection and others. Instruments they use are regulated by norms fixed in the Labour Code, the Civil Procedure Code, the Law on the Prosecutor's Office of the Russian Federation and so on.

Informal nature of interaction between employees and employers has determined the widespread dissemination of practices to protect the interests and rights of employees other than those fixed in regulatory enactments. Informal enforcement, with incomplete labour contract and unstable institutional environment, is almost the only way for employees to protect their violated rights. A self-protection and enforcement with involvement of informal guarantors-intermediaries have received the widest spread among the ways of protecting employees' rights and interests. The informal enforcement mechanism is based on the application of informal sanctions and norms. Informal subjects of enforcement include such intermediary guarantors as relatives, friends, individual politicians, special bodies (for example, commissions for coordinating corporate wage policy in regions), mass media and other. The tools of this mechanism are: the forceful informal pressure on the employer, the threat of leaving the workplace, the impact on the reputation of the employer, the imposition on employers of certain wage parameters through the system of social and economic partnership, labour protection, etc.

The Russian labour market is dominated by two tendencies of protecting the rights and interests of the employees: 1) self-defense and 2) enforcement with the involvement of informal intermediary guarantors. An employee basically does not use tools of formal protection of rights and interests. This is a result of less and less powerful position of the employees in negotiations with the employers in Russia; the lack of traditions to go to court or other official bodies of control and supervision to protect violated rights; weaknesses of formal guarantors-inter-

mediaries and inefficiency of instruments they use and so on. To protect labour rights employees primarily appeal to personal connections or defend their interests by force or the threat of its use. Most of the workers employed on oral agreement consider illegal means to protect rights and interests or a combination of illegal and legal methods as more reliable [3].

Instability of the formal components of enforcement is substituted by informal guarantors-intermediaries which stabilize the institutional conditions of the employee and employer agreements, being invisibly present in the contract, thus ensuring more complete realisation of interests of the employees, whilst formal specified labour contracts in Russia caused infringements and proved incapability to reduce the transaction costs of an employee in protecting his/her rights and interests. Formal enforcement not strengthen, but weakens the employees' position in negotiations, does not encourage them to use more detailed employment contracts.

The large size of the informal sector of the economy and correspondingly high level of informal employment; weakness and underdevelopment of the institutional environment; survival strategies adopted by many employees; low level of juridical knowledge, and limited abilities of formal institutions to promote rights and interests of employees have led to the most adequate practices of informal enforcement. The letter was accompanied by practices of self-defense and enforcement with the involvement of informal guarantors-intermediaries. All this indicates unhealthy institutional environment that requires comprehensive «treatment».

To conclude, it could be stated that subsequent full-scale development of enforcement as a system is needed. It involves a range of improvements. including development of law that set the rules of the game for formal subjects of enforcement in terms of expanding their organisational and technical capabilities; creation judicial and legal institutions; increasing the role of non-budget formal subjects to protect the employees' rights; strengthening agent-guarantors able to resolve industrial conflicts on corporate level; development of legal culture in general and contractual culture in particular.



## References

1. Labour Code of the Russian Federation. URL: <http://www.trudkod.ru/> (assessed 20.04.2017).
2. *Kurbatova M. V.* Choosing by workers how to protect their labour rights / MV Kurbatova, NF Aparina, ES Kagan // Sociological Research. 2009. No. 9. P. 48.
3. *Lapitskaya O. V.* Features of labour contract enforcement in the Russian labour market: Author's abstract. Dis. Cand. Econ. Sciences. Kemerovo, 2006. 18 p.
4. The source told about the volume of shadow economy in Russia // RIA Novosti. URL: <https://ria.ru/economy/20161216/1483819998.html> (assessed: 22.04.2017).

**С. А. Аронова**

*Орловский государственный университет имени И. С. Тургенева,  
Экономика, преподаватель  
E-mail: aronovasa@mail.ru*

## ЭВОЛЮЦИЯ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА РОССИИ В ДОЛГОСРОЧНОМ ПЕРИОДЕ

EVOLUTION OF SITUATION ON THE LABOUR MARKET IN RUSSIA IN  
THE LONG-TERM PERIOD

*Ключевые слова:* рынок труда, Россия, долгосрочный период.

*Keywords:* labour market, Russia, long-term period.

Исследование ситуации на российском рынке труда в долгосрочном периоде является перспективным направлением в силу нескольких моментов. Во-первых, текущая международная и внутренняя ситуация определила новые вызовы по отношению к устойчивости российской экономики, что обусловило появление ранее не обозначавшихся требований к темпам ее развития и структурным переменам. Во-вторых, анализ тенденций за весь пореформенный период позволяет определить направления государственной политики на рынке труда. Долгосрочные тренды на рынке труда России рассматривались в рамках отдельных исследований (Капелюшников, Гимпельсон, Узякова и др.). Работы касались в первую очередь отдельных тенденций (качества человеческого капитала, уровня производительности, занятости). Однако требуется некое обобщение с учетом региональной специфики. Ситуация на российском рынке труда, с одной стороны, является следствием экономических процессов, происходящих в рамках конкретных территорий. С другой стороны, она во многом обуславливает динамику этих процессов, ускоряя или препятствуя экономическому росту.

**Задача исследования** — анализ динамики и причинно-следственных связей процесса формирования количественных параметров предложения и спроса на рынке труда России в течение всего пореформенного периода. Выделены общие для российской практики тенденции и охарактеризованы специфические черты развития рынка труда. **Методы** — статистические.

Начиная с 1990-х годов Россия столкнулась с масштабным сокращением численности населения, которое было вызвано переменахми в векторе социально-экономического, культурного и политического развития. С точки зрения развития процессов на рынке труда представленная тенденция в ближайшие годы обострит проблему достаточности предлагаемого ресурса труда, несмотря на то что данные показывают рост доли экономически активного населения. Причина проста: если до 2011 г. на рынок труда выходила та часть трудовых ресурсов, рождение которой пришлось на 1980-е годы, когда шел активный прирост населения, то в настоящее время приступают к трудовой карьере поколения начала 1990-х годов — эпохи экстремального за послевоенный период падения рождаемости. Это не означает, что безработица исчезнет как явление, так как она порождается разными причинами и имеет разные формы. Но при параллельном процессе старения населения у работодателей возникает насущная необходимость поиска работников и изменения условий найма. Отсюда все увеличивающееся давление на законодательные органы, правительство и миграционную службу по поводу смягчения трудового законодательства при увольнениях, расширение границ рабочего времени, легализация ввоза мигрантов. Параллельный процесс создания качественных рабочих мест обуславливает необходимость снижения средней нормы прибыли, отхода от «серых» схем и ужесточение требований к качеству государственного управления. Все это представляется многим предпринимателям малопродуктивным. Тем более что за предыдущие десятилетия экономия на работниках и фонде заработной платы стала повсеместным явлением, включая бюджетные учреждения. Несмотря на многочисленные высказывания по поводу низкой производительности труда, достаточно сопоставить такие показатели, как затраты на труд (в первую очередь на заработную плату; при учете совокупных затрат можно обнаружить еще больший разрыв) и производительность труда. В результате получается, что доходность труда работника для работодателя и общества в России значительно выше, чем в развитых странах. Все чаще появляются данные, подтверждающие этот вывод [1]. Ситуация сокращения предложения труда характерна и для региональных рынков, но в рамках конкретных территорий

она имеет свою специфику. Общими тенденциями для российской экономики с начала 90-х годов являются падение уровня производства и занятости, нестабильность и рост безработицы. Практически отсутствуют регионы, которые не столкнулись с данными явлениями. Однако положение в одних регионах является относительно приемлемым, а ситуация в других характеризуется как крайне неблагоприятная и требующая применения специальных мер регулирования.

Фактические данные по межрегиональной миграции показывают, что исключением в Центральном федеральном округе (ЦФО) является Москва, а по остальным регионам — Санкт-Петербург, Республика Коми, Вологодская, Мурманская, Тюменская (без автономных округов), Челябинская, Амурская, Сахалинская области, Краснодарский, Красноярский, Хабаровский края, Ямало-Ненецкий, Ханты-Мансийский автономные округа. Безусловный приток кадров из регионов (более 51 %) обеспечивает Москва. Иными словами, население «голосует ногами» в пользу более благополучных в финансовом отношении территорий. Показатели роста доходов населения и изменения качества жизни практически не согласуются с направлениями внутренней миграции. В целом для России и ее центральных областей такая тенденция крайне опасна и свидетельствует о необходимости смены вектора экономической политики, включая налоговую, инвестиционную и социальную. Благополучие одного региона или нескольких, на фоне регресса других регионов, ставит население в неравное положение, усиливает неравенство доходов регионов и фактически закрепляет территориальную сегрегацию. Закрепление за регионами финансовой ответственности за наиболее интересующие население общественные блага без достаточности финансовых ресурсов обуславливает также и неравномерность доступа к социальным благам, провоцирующую рост недовольства. Существенно меняется по периодам количество безработного населения. Особенно это заметно в кризисные периоды, когда доля безработных достигала 10 % от численности экономически активного населения. Рост безработицы практически означает увеличение предложения на текущем рынке труда. Парадоксом представляется ситуация 1992 г. на фоне последующих показателей, но следует помнить, что при

переходе от полной занятости к рынку даже незначительное число безработных стало шоком для населения. Кроме того, достаточно длительный период времени российские предприятия формально сохраняли кадры за счет неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, выполняя социальную функцию по отношению к своим работникам. Если показатели 1998 г. находились в общем тренде с показателями безработицы в стране в целом, то 2008 г., наоборот, демонстрировал относительно низкий ее уровень по сравнению с 2009 и 2010 гг. На докризисный уровень безработица опустилась к 2011 г. Объяснить динамику можно только изменениями в структуре рабочих мест и, соответственно, в занятости населения, включая существенное снижение доли работающих в индустриальном секторе. Исследователи ИМЭМО РАН выявили на основании расчетов слишком большой вклад внутренней торговли в ВВП по сравнению как с развитыми странами, так и с государствами БРИК при вполне соразмерной доле обрабатывающей и добывающей промышленности [2].

В целом можно отметить, что количественные показатели рынка труда в России существенно ухудшились в постреформенный период, что снижает конкурентные преимущества страны. Территориальные негативные тенденции, связанные с уменьшением численности населения, имеют весомое различие по регионам. Тренд не только не имеет склонности к улучшению, но и говорит о возможности дальнейшего ухудшения положения за счет переезда наиболее активной и молодой части населения с периферии в центральные районы. Переломить сложившуюся ситуацию возможно путем реального планирования территориального развития, изменения структуры экономики и качества трудоустройства.

## Литература

1. *Родионова Н.* Взаимосвязи между экономической политикой и макроэкономическими переменными на примере качества жизни // *Человек и труд.* 2013. № 5–6.
2. *Королев И. С.* Неопределенность мирового экономического развития: риски для России // *Мировая экономика и международные отношения.* 2013. № 4.

## *В. Н. Блохин*

*Белорусская государственная сельскохозяйственная академия,  
старший преподаватель*

E-mail: vik-1987@bk.ru

## ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА СИСТЕМУ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

### IMPACT OF GLOBALIZATION ON LABOUR RELATIONS

*Ключевые слова:* глобализация, трудовые отношения, миграция, специализация, научно-технический прогресс.

*Keywords:* globalization, labour relations, migration, specialisation, scientific and technical progress.

Одной из наиболее важных тенденций современности можно считать глобализацию, которая влияет на множество социальных аспектов. Понятие «глобализация» впервые использовал Р. Робертсон в 80-е годы XX века, хотя подобные идеи озвучивались еще Г. Гегелем. О глобальном в теориях прогресса размышляли О. Конт и Г. Спенсер, П. Тейяр де Шарден и В. И. Вернадский в учении о ноосфере, Н. Ф. Федоров и К. Э. Циолковский в русском космизме. Экономическая глобализация была предсказана К. Марксом, — по его мнению, рыночная экономика подчинена закону накопления капитала и имеет общепланетарный масштаб.

Глобализация способствует повышению эффективности мировой экономики, росту мирового продукта и торговли, научно-техническому прогрессу, что оказывает влияние на трансформацию мирового хозяйства и отдельных стран. Испанский социолог М. Кастельс в своей книге «Информационная эпоха: экономика, общество и культура» утверждает, что в отличие от мировой экономики, суть которой в том, что процесс накопления капитала происходит по всему миру, современная глобальная экономика представляет собой нечто другое. Эта экономика функционирует как единая система в режиме реального времени в планетарном масштабе [1, с. 105].

**Объектом исследования** является влияние процессов глобализации на трансформацию труда.

**Цель** исследования состоит в выявлении и анализе позитивного и негативного влияния глобализации на систему трудовых отношений.

**Гипотезой исследования** является предположение о наличии противоречивых изменений в структуре трудовых отношений.

**Методологическую основу** исследования составляют единство исторического, логического и системного подходов, анализ современной научной литературы и данных статистики.

**Результаты.** Международное разделение труда зарождается в глубокой древности, но даже в начале XIX века в международный обмен поступало лишь около 1 % мирового ВВП. Меняется характер этого разделения труда. Во-первых, межотраслевое разделение труда (обмен сельскохозяйственной продукции на готовые изделия), господствовавшее в течение нескольких столетий, в настоящее время замещается и дополняется внутриотраслевыми (обмен одного типоразмера продукции на другой), придающими постоянство экономическим связям между партнерами. Во-вторых, все большее значение приобретает обмен товаров на услуги. Поскольку обмен услугами и межотраслевой продукцией к началу тысячелетия превысили половину общего оборота мировой торговли, то этот феномен получил название нового международного разделения труда.

Международное разделение труда, особенно в его новых формах, как компонент глобализации, необратимо. Именно этот элемент позволяет определенному числу государств оптимизировать народнохозяйственную структуру и получить осязаемые выгоды от глобализации [2].

В настоящее время глобализация развивается по трем основным направлениям:

- мировой торговый оборот товаров и услуг, а также технологий и объектов интеллектуальной собственности;
- мировой оборот факторов производства (прямые производственные инвестиции, рабочая сила);
- мировой оборот капитала (валюта, кредитные ресурсы, ценные бумаги и производные финансовые инструменты).

В этот оборот включен и рынок труда, который, как элемент мировой экономики, претерпевает значительные изменения под

влиянием глобализационных процессов, что находит проявление в возникновении ряда новых тенденций, определяются его развитие.

Во-первых, в большинстве стран происходит постепенный отказ от государственного регулирования трудовых отношений, что отражается в проявлении большей свободы работодателей в вопросах установления стандартов труда, в том числе уровня оплаты труда и социальных гарантий.

Во-вторых, глобализация резко активизировала миграцию работников, которые начали активно перемещаться между странами и континентами. Причем миграционным процессам подвержены не только высококвалифицированные работники, но и представители неквалифицированного труда, на которых также возрастает спрос в связи с бурным развитием сферы услуг.

В-третьих, глобализация способствует перемещению компаний в страны с низкой оплатой труда в целях достижения экономии на издержках производства. Это, в свою очередь, стимулирует рост занятости в странах с низкой заработной платой и развитие такой формы занятости как оффшоринг (передача определенного вида работ из одних стран в другие).

В-четвертых, под влиянием научно-технического прогресса происходит специализация производства путем выделения непрофильных функций предприятий за его пределы в отдельные специализированные фирмы, что стимулирует активное развитие аутсорсинга как формы использования привлеченных работников.

В-пятых, рост безработицы и наличие постоянного спроса на труд со стороны работников способствовали развитию нестандартных форм занятости, основанных на краткосрочных контрактах, договорах подряда и договорах возмездного оказания услуг.

Следовательно, процессы глобализации коренным образом изменили модель занятости, в которой гарантированные наемному работнику права по сохранению рабочего места и социальной поддержке все чаще замещаются работой на временной основе и без гарантий. В силу чего новые кадровые технологии, основанные на использовании временного и привлеченного труда, обеспечивают компаниям сокращение издержек и рост производитель-



ности труда. Такой модели стала соответствовать и кадровая политика, построенная на упрощении процедур найма и увольнения работников, оперативном изменении количественного и кадрового состава, оптимизации поиска сотрудников требуемой квалификации.

Рост объема услуг на привлечение временных работников связан и с увеличением числа желающих трудиться в рамках нестандартной занятости. Среди контингента временных работников доминируют студенты, домашние хозяйки, пенсионеры, безработные, лица, находящиеся в поиске подходящей работы, и др. Получая временную занятость, такие работники имеют возможность повысить не только свои профессиональные навыки, но и сочетать работу с учебой или воспитанием детей и другим [3].

Таким образом, трансформация системы трудовых отношений в условиях глобализации представляет собой сложный, динамичный комплекс процессов, имеющих неоднозначные последствия для конкретных стран и обществ, предприятий и учреждений, трудовых коллективов и отдельных работников. Глобализация способствует интеграции национальных рынков труда, размыву национальных и региональных границ, увеличению темпов и географических масштабов трудовой мобильности, расширению кругозора и избавлению национального общественного сознания от стереотипов. Однако нельзя забывать и о негативных аспектах глобализации, которые ведут к углублению существующего разделения труда и отраслевой специализации стран, усилению процессов «утечки умов», разрушению национальной самобытности, уничтожению исторически сложившихся культурных традиций и ценностей. В связи с этим процессы глобализации в отношении труда и занятости должны проходить под четким и непрерывным контролем: важно проводить такую политику, которая могла бы максимально учитывать интересы всех сторон социально-экономических отношений на глобальном рынке труда. Поэтому главной задачей мирового сообщества, международных организаций и правительств отдельных стран является адаптация национальных экономик к глобальным изменениям и приспособление глобальных изменений к нуждам людей.

## Литература

1. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ. под науч. ред. О.И.Шкаратана. М.: Гос ун-т. Высш. шк. экономики, 2000.
2. *Хаминич С. Ю.* Глобализация в международном разделении труда. URL: [http://www.rusnauka.com/SND/Economics/2\\_haminich%20s.ju.doc.htm](http://www.rusnauka.com/SND/Economics/2_haminich%20s.ju.doc.htm) (дата обращения: 28.01.2017).
3. *Алексеев А. Н.* Влияние глобализации на российский рынок труда // Интернет-журнал «Науковедение». Том 7, № 2 (март-апрель 2015). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/42EVN215.pdf> (дата обращения: 29.01.2017)

**К. А. Голубева**

*Финансовый университет*

*при Правительстве Российской Федерации, студент*

E-mail: kseniaklepa@mail.ru

*Научный руководитель: Киселёва Н. И., к.с.н, доцент*

## БЕЗРАБОТИЦА МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА ОБЩЕСТВА

YOUTH UNEMPLOYMENT IN LABOUR MARKET AS  
SOCIO-ECONOMIC PROBLEM

*Ключевые слова:* молодежь, рынок труда, безработица, образование.

*Keywords:* youth, labour market, unemployment, education.

Происходящие изменения социальных взаимодействий во всех сферах жизни российского общества особенно остро отражаются на характере трудовых отношений. В современных социально-экономических условиях все более актуальной становится оценка динамики поведения молодежи на рынке труда и занятости.

В настоящее время на рынке труда молодежь является одной из основных групп риска, так как она наименее конкурентоспособна по сравнению с другими возрастными группами. Выходя на рынок труда, молодые люди зачастую не имеют опыта работы и необходимых профессиональных навыков, что вызывает множество трудностей при трудоустройстве, а особенно при устройстве на работу по специальности. **Объектом** данного исследования является молодежная безработица.

**Цель работы** — изучить теоретико-методологических подходы к исследованию безработицы молодежи на рынке труда и выявить на основе социологического анализа вторичных данных причины и последствия данного явления для общества.

**Гипотеза исследования:** в новых социально-экономических условиях существует нехватка подготовки «профессионального специалиста», который обладает конкурентоспособностью на рынке труда и быстро приспосабливается к условиям новой экономической системы. Отсюда появляется проблема безработицы

молодых людей, которая имеет исключительно негативные последствия для молодежи — социальной группы, определяющей будущее нашего государства.

**Методы:** как общенаучные (теоретические): анализ и синтез, анализ источников по проблеме, так и частнонаучные (практические) социологические и статистические методы исследования: вторичный анализ социологических исследований, анализ статистических данных.

**Эмпирическую базу** работы составили результаты статистических данных сайта Федеральной службы государственной статистики (Росстата). Вторичный анализ социологических исследований представлен данными результатов исследований следующих центров: ВЦИОМ, ФОМ, Superjob и HeadHunter.

Экономический кризис неоднозначно сказывается на рынке труда. Так, по данным портала Superjob, в России за 2015 г. общее число нетрудоустроенных соискателей среди молодых людей в возрасте до 25 лет увеличилось на 11 %, среди соискателей до 30 лет — на 7 % [1]. Улучшение качества трудовых ресурсов становится необходимым условием для обеспечения высокого темпа роста экономики страны. Ведущая роль в выполнении этой задачи отводится главному источнику пополнения трудовых ресурсов — молодежи — социально-демографической группе, к которой относят молодых людей в возрасте от 16 до 30 лет.

В целом под рынком труда понимают системы общественных (социально-трудовых) отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы и нацеленных на согласование интересов работодателей и наемных работников [2].

Анализу вопросов занятости и безработицы населения, в том числе его молодежной составляющей, посвящены работы современных российских ученых, таких как Л. А. Костин, В. В. Радаев, Е. П. Тавокин, Л. А. Семенова, Д. Л. Константиновский, В. С. Буланов, И. С. Маслова, Л. С. Чижова, И. Жуковой, Е. Аврамовой, Е. Кулагиной, Ю. А. Королева. Таким образом, проблема молодежной безработицы всегда была и остается в сфере интересов исследователей, изучающих различные аспекты этого сложного процесса.

На сегодняшний день трансформируется привлекательность различных профессий. Молодежь при выборе профессии стала

ориентироваться на сферы, которые в дальнейшем приносят больший доход и дают возможности для самореализации.

Так, по данным исследования молодежи в возрасте от 18 до 30 лет, проведенного Фондом общественного мнения, 52 % респондентов согласны с утверждением о том, что «лучше выбирать ту профессию, которая обеспечивает достойный доход, даже если она не очень нравится»; в свою очередь, 38 % респондентов имеют противоположную точку зрения. Кроме того, 55 % опрошенных считают важным достичь высокого положения на работе [3].

Значимость человеческого потенциала (знаний, квалификаций) с каждым годом растет. При этом растет и уровень образованности населения, а в частности — устремленность молодежи к получению высшего профессионального образования. Однако профессиональных рабочих готовится недостаточно, и это может стать ограничителем экономического роста страны. Причиной такой ситуации становится подготовка кадров без учета реальных потребностей работодателей на рынке труда. Здесь же появляется проблема того, что выпускники высших учебных заведений зачастую не могут трудоустроиться по полученной специальности, т. е. получить опыт работы.

В 2015 г. по данным Федеральной службы государственной статистики Росстат, больше всего бакалавров, специалистов и магистров было выпущено по направлению «экономика и управление» (332 тыс. человек), на втором месте «гуманитарные науки» (167 тыс. человек), на третьем месте направление «образование и педагогика» (97 тыс. человек) [4].

Однако, по данным HeadHunter, наибольшее количество вакансий в 2015 г. наблюдалось в сфере «Продажи» — 40 % от общего спроса. Вторую строчку заняла сфера «Начало карьеры, студенты» — 11 %, третью — ИТ-сфера — 10 %. Меньше всего вакансий традиционно размещается в сферах «Госслужба, НКО» и «Домашний персонал» — совокупно не более 1 % всех вакансий на 2015 г. [5].

Проблема ненужности полученной специальности на рынке труда еще более актуализируется в условиях нестабильности, когда в течение достаточно короткого периода одни профессии становятся востребованными, а на другие, наоборот, нет спроса.

Высшие заведения чаще всего оказываются не в состоянии оперативно реагировать на изменяющиеся запросы рынка труда, не выпуская специалистов различного профиля или выпуская большое количество работников одной специальности.

Вместе с тем современная экономика формирует новые предложения на рынке рабочих мест по уровню образования. Исследование портала SuperJob.ru показывает, что на российском рынке труда продолжают происходить качественные изменения. Так, одним из актуальных трендов 2016 г. стало повышение требований к профессиональному уровню кандидатов на позиции, подразумевающие квалифицированный труд. По прогнозам аналитиков, с 2018 г. начнется сокращение предложений для сотрудников низкой квалификации на 5 % каждый год [6]. Кроме того, по мнению 47 % жителей России, ситуация с возможностью выпускников устроиться на работу по специальности меняется скорее в худшую сторону [7]. Это говорит о том, что спрос на специалистов с высшим образованием на рынке труда будет расти, что отразится на образовательных ориентациях молодежи.

Таким образом, для современного российского общества проблема занятости и безработицы молодежи имеет особое значение. Анализ современной ситуации показывает, что на молодежном сегменте рынка труда остается высокий уровень безработицы и нестабильности, а также дисбаланс между требуемыми рынком труда профессиями и полученными специальностями в высших заведениях. В то же время от успешной адаптации молодежи на рынке труда зависит практически вся дальнейшая трудовая жизнь человека. Поэтому необходима грамотная социальная политика, проводимая государством, которая поможет молодежи успешно адаптироваться на рынке труда.

## Литература

1. Итоги года на рынке труда от Superjob: активные победят тревожных. Исследовательский центр портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111936/itogi-goda-na-rynke-truda-ot-superjob-aktivnyepobedyat-trevozhnyh/> (дата обращения: 21.12.2015).
2. Социология труда: учебное пособие. В 2-х частях. Часть 1 / В. А. Лапшов. М.: Финуниверситет, 2015.

3. Еженедельный опрос «ФОМнибус». ФОМ. URL: <http://fom.ru/TSennosti/13083> (дата обращения: 03.11.2016).
4. Российский статистический ежегодник. 2016: стат. сб. / Росстат. М., 2016.
5. Основные тренды на рынке труда России: итоги 2015 и начало 2016. HeadHunter. URL: <https://hhcdn.ru/file/16386724.pdf> (дата обращения: 16.03.2016).
6. Рынок труда: итоги 2016, прогнозы 2017. Исследовательский центр портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112068/gynok-truda-itogi-2016-prognozy-2017/> (дата обращения: 22.12.2016).
7. ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 3292. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116041> (дата обращения: 24.01.2017).

## **А. С. Гонашвили, С. С. Старовойтова**

Санкт-Петербургский государственный университет,  
Социология, студенты

E-mail: gon.01.07.94@yandex.ru

Научные руководители: Синютин М. В., д.с.н, профессор,  
Ланко Д. А., к.п.н, доцент

### МЕСТО И РОЛЬ ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

#### PLACE AND ROLE OF LABOUR IN THE MODERN WORLD

*Ключевые слова:* труд, потребительная стоимость, политическая экономия труда, общество труда.

*Keywords:* labour, consumer value, political economy of labour, labour society.

**Введение.** Современное общество — это общество многообразия. В нем одновременно сосуществует большое количество различных мнений, отношений, культур, ценностей и т. д. Одним из важных понятий современного общества является труд, так как *«труд — это высшее достояние человеческой цивилизации, несущее в себе как общественную, так и индивидуальную полезность»* [1, с. 49].

**Актуальность работы** заключается в том, что труд является неотъемлемой частью жизнедеятельности и развития как отдельно взятой личности, так и общества в целом. В самой человеческой природе заложена потребность трудиться как естественное условие существования человека. Столь необходимым труд является и в обществе. Через призму роли и места труда в обществе общество видоизменяется и трансформируется. Одной из таких трансформаций, как полагают В. Г. Долгов, В. Я. Ельмеев, М. В. Попов и другие авторы книги «Будущее за обществом труда» [2], является то, что в будущем общество будет представлять собой общество труда. Данная позиция противоречит современным теориям, продвигающим идею общества постмодерна, или постиндустриального общества. Согласно данным теориям, в обществе труд уходит на второй план и на его место приходит потребление. В теориях постмодерна, или постиндустриального общества, потребление является главным критерием развития общественных процессов.

**Основная часть.** Рассматривая труд с позиции авторов книги «Будущее за обществом труда» и продолжая их рассуждения,



отметим, что **объектом** нашего исследования будет являться изучение места и роли труда в современном обществе, а **целью работы** — современная интерпретация идей авторов книги «Будущее за обществом труда».

**Исследовательская гипотеза** работы будет заключаться в интерпретации идей авторов книги «Будущее за обществом труда», которые полагают, что *«только на трудовой основе можно построить общество вековечной народной правды»* [2, с. 4].

Авторы данной книги в своем исследовании опираются на учение К. Маркса. Продолжая его идею, авторы пишут о том, что труд выступает созидательным явлением потребительной стоимости. Напомним, К. Маркс утверждал: *«...труд как созидатель потребительных стоимостей, как полезный труд, есть не зависящее от всяких общественных форм условие существования людей, вечная естественная необходимость: без него не был бы возможен обмен веществ между человеком и природой, т. е. не была бы возможна сама человеческая жизнь»* [3]. Стоит отметить, что характер и содержательная сторона труда представляют собой динамичное явление, они трансформируются в ходе истории.

Исходя из современных тенденций можно с полной уверенностью говорить о том, что труд в современном обществе будет приобретать все более и более творческий характер. Труд в своем первостепенном понимании перестает быть трудом, который производит стоимость. Однако стоит заметить, что труд, согласно своему современному положению, не потерял свой предметный характер как созидателя потребительных стоимостей, не стал только умственной деятельностью без результата материального продукта. Авторы книги считают, что методологические принципы изучения будущего общества труда в своем содержательном контенте отражают предмет иной дисциплины — политической экономии труда. С позиции авторов книги, данная дисциплина призвана заменить другую дисциплину — политическую экономию капитала, которая является одной из доминирующих в современных социально-гуманитарных теориях. Как считает В. Я. Ельмеев: *«Труд входит в предмет политической экономии не как технологический процесс, а со стороны своего общественного устройства, социальных отношений, складывающихся между людьми в трудовой дея-*

тельности и по поводу самого труда, его общественной организации» [4, с. 19]. Для понимания специфики предмета дисциплины политической экономии труда необходимо подчеркнуть два обстоятельства: «... во-первых, надо изучать труд с позиции всеобщего, присущего всем этапам развития человеческого общества, во-вторых, при изучении труда речь должна идти об особой специфике труда, объясняющей движение труда в пределах определенной общественно-экономической формации» [5].

Если перейти к конкретному рассмотрению труда и трудовых отношений в современном обществе, стоит отметить, что трудовые отношения не только являются создателями большого количества свободного времени в обществе — путем развития технологий труда и освобождением человека от производства, но также напрямую влияют на гуманитарно-нравственные отношения в обществе. В трудовых отношениях возрастает роль осознанности человеческой деятельности, что, в отличие от рыночных отношений, является одной из главенствующих их характеристик. Основой рыночных отношений являются физиологические потребности личности, а именно инстинктивные их качества (например, голод, похоть и т. д.), на которых строится данная форма отношений. Главным базисом трудовых кооперативных отношений являются разумные потребности и стремление к их удовлетворению, основной целью которых выступает развитие личности. Результат гуманитарно-нравственного проявления трудовых отношений в обществе отражается в искусстве, литературе, морали, этике, эстетике, в ценностях и культуре. Также в научном дискурсе можно проследить развитие понимания и осознания труда в современном мире. Например, в работе В. Г. Комарова «Правда: онтологическое осознание социального разума» [6] говорится о возрождающейся социально-философской теории, в которой будет провозглашаться правда труда в общественной жизнедеятельности.

**Заключение.** Подводя итог и продолжая идеи авторов книги «Будущее за обществом труда», отметим, что общество, в котором будет доминировать труд, способно заменить ныне существующее общество только путем активных коллективных действий. Следует понимать, что общество труда не способно самостоятельно занять главенствующую позицию в системе без конкретных че-

ловеческих действий, направленных на осуществление перемен в обществе. Следовательно, двигателем перемен является социальное действие индивидов. *«Общество труда — это общество, где власть принадлежит людям труда, и органы власти формируются в трудовых коллективах. Право на такую власть завоевывается коллективной борьбой трудящихся за свои интересы, выражающие прогрессивные интересы всех членов общества»* [2, с. 270].

## Литература

1. Экономическая социология: учебник / под ред. Ю. В. Веселова. М.: Рг-Пресс, 2013.
2. Будущее за обществом труда / под ред. проф. В. Я. Ельмеева. СПб.: С.-Петербург. ун-т, 2003.
3. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии // Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: в 50 т. 2-е изд. Т. 23. М.: Госполитиздат, 1960. С. 51.
4. Ельмеев В. Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. СПб.: Изд-во С-Петерб. ун-та, 2007.
5. Гонашвили А. С. Политическая экономия труда: предмет и его специфика // Российское социологическое сообщество: история, современность, место в современной науке: материалы научной конференции к 100-летию Русского социологического общества имени М. М. Ковалевского (Санкт-Петербург, 10–12 ноября 2016 г.) / отв. ред. Ю. В. Ассочаков. СПб.: Скифия-принт, 2016.
6. Комаров В. Г. Правда: онтологическое осознание социального разума. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2001.

**В. Ю. Крицков**

*Национальный исследовательский Томский государственный университет,  
Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), аспирант*

E-mail: Vitaliy.Kritskov@gmail.com

*Научный руководитель: Бурыхин Б. С., к.э.н, профессор*

## РЕЗУЛЬТАТЫ ДОМАШНЕГО ТРУДА И ИХ ВЗАИМОСВЯЗЬ С СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ В ОБЩЕСТВЕ

HOUSEHOLD LABOUR OUTCOMES AND THEIR INTERDEPENDENCE WITH  
SOCIO-ECONOMIC PROCESSES

*Ключевые слова:* домохозяйство, домашний труд, результаты домашнего труда.

*Keywords:* household, household labour, household work outcomes.

Труд — это сложное многофакторное явление, которое формируется человеком в процессе своего бытия. Учитывая комплексный междисциплинарный анализ вопросов, описывающих трудовую деятельность, можно заключить, что большую часть своей жизни человечество занято трудом в различных его формах. Вместе с этим хочется отметить, что домохозяйство и семья являются основными детерминантами при формировании личности как устойчивой системы социально значимых характеристик человека. Именно в семье человек приобретает первичные знания и умения, получает опыт и навыки, в том числе учится трудиться. Домашний труд, начиная с самого раннего возраста, развивает в человеке основные, базисные черты трудового поведения.

Несмотря на значимую роль домохозяйств при формировании потребительского спроса на рынке товаров и услуг, воспроизводства человеческого капитала и того факта, что домохозяйства являются собственниками большей части ресурсов в национальной экономике, данный социально-экономический институт и его часть — домашний труд слабо исследованы и не имеют комплексного теоретического подхода, отсутствует достаточная статистическая основа. В условиях доминирования неоклассического подхода в экономической научной среде домохозяйства рассматриваются прежде всего как субъекты потребления, вместе с этим

процессы, протекающие внутри домохозяйств, практически не учитываются.

**Объект исследования.** Домохозяйство как устойчивая социально-экономическая система, имеющая собственную структуру, в рамках которой посредством домашнего труда осуществляется хозяйственная деятельность, формирующая определенный комплекс результатов.

Используя метод индукции, планируется показать основные результаты домашнего труда и их взаимосвязь с социально-экономическими процессами в обществе.

Наиболее очевидными результатами домашнего труда являются продукты и услуги, которые производятся домохозяйством. Они разделяются по признаку *внутреннего и внешнего потребления*.

*Первая группа (внутреннее потребление)* — это продукты и услуги, произведенные внутри домохозяйства или переработанные до состояния конечной готовности. Учитывая плюрализм задач, связанных с обеспечением хозяйственно-бытовой деятельности, посредством домашнего труда производится и перерабатывается огромное количество продуктов и услуг. В зависимости от доходов и устоявшихся традиций домоводства в конкретной семье потребительская активность будет варьироваться [1]. Вместе с этим будут различны и временные и денежные издержки. Мультипликативный эффект, который возникает при суммировании домохозяйств в рамках страны, позволяет говорить о зависимости потребительской функции от домашнего труда в рамках хозяйственно-бытовой деятельности на макроэкономическом уровне. Здесь же хочется добавить, что большое значение имеет минимизация транзакционных издержек, осуществляемая как внутри домохозяйства, так и между родственными домохозяйствами, поскольку результаты домашнего труда, распределенные между этими домохозяйствами, приводят к заметной экономии.

*Вторая группа (внешнее потребление)* — это продукты и услуги, произведенные внутри домохозяйства для последующей их реализации на рынке. Условия, при которых осуществляется производственная деятельность в рамках домохозяйства, имеют неформальный характер [2]. Формируется особое социально-психологи-

ческое и экономическое поведение участников такого труда, что отражается на структуре хозяйствования [3]. Формализованные характеристики фирмы трансформируются согласно семейным традициям и личностным особенностям членов домохозяйства. Бизнес-процессы (управляющие, операционные, поддерживающие) в значительной степени упрощаются и меняют свои основополагающие принципы согласно внутрисемейным особенностям. Таким образом, результаты такой предпринимательской деятельности становятся результатами домашнего труда. Немаловажную роль в данном вопросе играет совокупность материально-технической базы домохозяйства, являющейся частной собственностью. Здесь можно сказать о том, что домохозяйство выступает в качестве хозяйствующего субъекта, который реализует производственную функцию.

Трудовая деятельность в рамках домохозяйства, направленная на рождение детей и последующую их социализацию, безусловно, заслуживает особого внимания. Не только за счет формальных образовательных и воспитательных институтов, но и посредством домашнего труда формируется человеческий капитал, который, в свою очередь, влияет на экономическое развитие домохозяйства и страны [4]. Структурно-функциональный анализ процесса воспроизводства рабочей силы в рамках концепции человеческого капитала предполагает особый элемент — семью, где реализуются следующие функции: демографическая (рождение детей); воспитание (социализация) подрастающих членов семьи; имущественная (вся совокупность вещественных и невещественных объектов собственности); производство рабочей силы; предложение рабочей силы на рынке труда и распределение доходов по возрастным группам членов семьи [5].

Однако не стоит забывать о том, что социализирующая функция домашнего труда направлена не только на детей, но и на других членов семьи (домохозяйства). Т. Дробышева в своих трудах отмечает значимую роль близких социальных групп, главной из которых является семья, при формировании экономического мышления и экономического поведения.

Таким образом, рождение и воспитания детей, социализация личности, воспроизводство и предложение рабочей силы, можно

считать результатами домашнего труда, имеющими глубокую интеграцию с социально-экономическими процессами в обществе.

Множество современных исследований показывают особую роль социально-психологического климата в коллективе. Его влияние на экономические показатели и на эффективность трудового процесса фирмы особенно заметны при некачественном управлении [6]. Аналогичным образом социально-психологический климат в семье влияет на результаты труда, экономическое поведение и межличностную коммуникацию в домохозяйстве. Домашний труд по поддержанию благоприятного социально-психологического климата способствует полноценному функционированию домохозяйства. Также стоит отметить, что результаты домашнего труда по поддержанию такого климата в семье могут оказывать влияние на рыночную активность членов домохозяйства и проявляться в поведении человека на рабочем месте. Исследование портала «SuperJob.ru.» показало, что семейные конфликты, согласно 80 % респондентов, отражаются на результатах трудовой деятельности [7].

Авторы выделяют четыре основные группы домашнего труда, формирующего результаты, имеющие значение при воспроизводстве и реализации социально-экономических процессов как внутри домохозяйства, так и в системе общественно-хозяйственной деятельности:

- труд в рамках хозяйственно-бытовой деятельности;
- труд, связанный с формированием человеческого капитала и социализацией личности;
- труд, обеспечивающий социально-психологические процессы;
- труд, направленный на интеграцию с рыночными процессами.

## Литература

1. Малкова М. А., Рощина Я. М. Типологический анализ домашнего труда в современной российской семье // Мир России. Социология. Этнология. НИУ ВШЭ. Т. 20. № 1. 2011.
2. Барсукова С. Ю. Неформальная экономика: экономика-социологический анализ. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004.

3. *Ариели Д.* Предсказуемая иррациональность. Скрытые силы, определяющие наши решения. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010.
4. *Ким Т.К.* Воспитательный потенциал семьи // Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. 2008. № 11.
5. *Корицкий А.В.* Влияние человеческого капитала на экономический рост: учеб. пособие. Новосибирск: НГАСУ (Сибстрин), 2013.
6. *Черепкова Н.В., Чугункин С.А.* Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе // Ставрополь: бюллетень медицинских Интернет-конференций СГУ. Т. 1, № 1. 2011.
7. «Исследовательский центр портала SuperJob.ru». URL: <https://www.superjob.ru/community/life/24888/> (дата обращения: 23.02.2017).



*О. А. Крыжановский, А. А. Данилюк*

*Тюменский государственный университет,  
Математическое моделирование, преподаватели  
E-mail: brutus@yandex.ru*

## ДИНАМИКА МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ: РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА

DYNAMICS OF YOUTH UNEMPLOYMENT:  
REGIONAL FEATURES OF LABOUR MARKET TRANSFORMATION

*Ключевые слова:* молодежь, рынок труда, молодежная безработица, факторы молодежной безработицы, типология.

*Keywords:* youth, labour market, youth unemployment, factors of youth unemployment, typology.

Рост молодежной безработицы является общемировым трендом. В России наивысшие показатели зафиксированы в г. Москве и Северо-Кавказских республиках. Тюменская область занимала 14-е место в 2014 г. Возможные причины роста: рост эффективности производственных технологий, смена поколений (X, Y, Z), разрыв между комплексом компетенций выпускников образовательных учреждений и запросами современного рынка, отставание темпов роста внедрения в образование современных элементов науки от темпов роста технологий.

Проблемы занятости молодежи рассматриваются в работах Т. В. Блиновой, В. Н. Бобкова, Н. В. Бобкова, Е. Б. Бреевой, С. Г. Былиной, Е. С. Вакуленко, М. Х. Гарсия-Исер, В. А. Гневашевой, И. К. Золотовой, Р. П. Колосовой, В. А. Русановского, Е. П. Таковкина, Е. А. Черных, Л. С. Чижовой и других. Е. П. Тавокин обосновал необходимость повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда, радикальное изменение системы образования в направлении опережающего фундаментального образования [1]. Т. Блинова, В. Марков, В. Русановский считают, что причинами динамики межрегиональных различий в безработице среди молодежи в России выступают слишком дорогостоящее и недоступное жилье, недостаток сбережений, этническая принадлежность [2]. Ряд исследователей выявил высокую положительную взаимосвязь

регионального эффекта и уровня молодежной безработицы [3]. Было также определено, что образование оказывает значительный эффект на безработицу, а женщины возраста 25–29 лет больше подвержены безработице, чем мужчины [4].

Статистическая база исследования — данные Федеральной службы государственной статистики, Росстата [5]. **Методологический инструментарий:** кластерный анализ, медиа-картирование регионов; количественные методы: корреляционно-регрессионный анализ, анализ временных рядов, панельных данных, построение систем одновременных уравнений с использованием двухшагового метода наименьших квадратов; качественные методы: контент-анализ, фокус-группа, глубинное интервью.

**Гипотеза исследования:** в регионах с высоким уровнем валового регионального продукта (ВРП) значимое влияние на изменение уровня молодежной безработицы (среди лиц в возрасте 20–29 лет) оказывают изменения: среднегодовой численности рабочей силы, среднедушевых ежемесячных доходов, инвестиций в основной капитал региона, ВРП, расходов консолидированного бюджета региона, внутренних инноваций в экономике региона.

Исследование посвящено анализу факторов, присущих пяти конкретным группам регионов России: *первая группа* — высокий уровень безработицы среди молодежи и высокий уровень ВРП на душу населения; *вторая группа* — высокий уровень безработицы среди молодежи и низкий уровень ВРП на душу населения; *третья группа* — средний уровень безработицы среди молодежи и высокий уровень ВРП на душу населения; *четвертая группа* — средний уровень безработицы среди молодежи и низкий уровень ВРП на душу населения и *пятая группа* — низкий уровень безработицы среди молодежи в регионах.

Построение модели зависимости доли молодежной безработицы в Ямало-Ненецком автономном округе от вышеуказанных показателей выявило то, что за период с 2000 по 2014 г. увеличение среднедушевых ежемесячных доходов в регионе (в ценах 2000 г.) на 1 % в год приводит к росту доли молодежной безработицы на 28,7 %; увеличение инвестиций в основной капитал региона (в млн руб., в ценах 2000 г.) на 1 % в год приводит к росту доли молодежной безработицы на 13,3 %; увеличение внутренних инноваций

Модель 3: МНК, использованы наблюдения 2000–2014 (T = 15)  
 Зависимая переменная: YUshare  
 Стандартные ошибки HAC, ширина окна 1 (Ядро Бартлетта (Bartlett))

	Коэффициент	Ст. ошибка	z	P-значение	
l_W	28,6764	8,80958	3,255	0,0011	***
l_I	13,3382	8,05717	1,655	0,0978	*
l_In	1,25573	0,499930	2,512	0,0120	**
l_G	-38,1910	4,80123	-7,954	1,80e-015	***
Среднее зав. перемен	35,54000	Ст. откл. зав. перемен	9,434042		
Сумма кв. остатков	652,0630	Ст. ошибка модели	7,699250		
R-квадрат	0,967707	Испр. R-квадрат	0,958900		
F(4, 11)	614,0945	P-значение (F)	7,61e-13		
Лог. правдоподобие	-49,57476	Крит. Акаике	107,1495		
Крит. Шварца	109,9817	Крит. Хеннана-Куинна	107,1194		
Параметр rho	-0,414577	Стат. Дарбина-Вотсона	2,814431		

*Рисунок 1.* Модель зависимости прироста молодежной безработицы в Ямало-Ненецком автономном округе по наблюдениям за 2000–2014 гг.

в экономике региона (в млн руб., в ценах 2000 г.) на 1% в год приводит к росту доли молодежной безработицы на 1,3%; увеличение расходов консолидированного бюджета региона (в млн руб., в ценах 2000 г.) на 1% в год приводит к снижению доли молодежной безработицы на 38,2% (см. рисунок 1).

Построение модели зависимости доли молодежной безработицы в Ханты-Мансийском автономном округе от вышеуказанных показателей выявило, что за период с 2000 по 2014 г. увеличение

Модель 6: МНК, использованы наблюдения 2000–2014 (T = 15)  
 Зависимая переменная: YUshare  
 Стандартные ошибки HAC, ширина окна 1 (Ядро Бартлетта (Bartlett))

	Коэффициент	Ст. ошибка	z	P-значение	
l_W	-43,9408	14,1712	-3,101	0,0019	***
l_In	11,5079	3,30277	3,484	0,0005	***
l_I	30,3975	9,18732	3,309	0,0009	***
Среднее зав. перемен	33,84000	Ст. откл. зав. перемен	6,551968		
Сумма кв. остатков	341,2926	Ст. ошибка модели	5,333015		
R-квадрат	0,980803	Испр. R-квадрат	0,977603		
F(3, 12)	1374,389	P-значение (F)	1,75e-15		
Лог. правдоподобие	-44,71925	Крит. Акаике	95,43851		
Крит. Шварца	97,56266	Крит. Хеннана-Куинна	95,41588		
Параметр rho	-0,039642	Стат. Дарбина-Вотсона	2,067206		

*Рисунок 2.* Модель зависимости прироста молодежной безработицы в Ханты-Мансийском автономном округе по наблюдениям за 2000–2014 гг.

среднедушевых ежемесячных доходов в регионе (в рублях, в ценах 2000 г.) на 1 % в год приводит к снижению доли молодежной безработицы на 43,9%; увеличение инвестиций в основной капитал региона (в млн руб., в ценах 2000 г.) на 1 % в год приводит к росту доли молодежной безработицы на 30,4%; увеличение внутренних инноваций в экономике региона (в млн руб., в ценах 2000 г.) на 1 % в год приводит к росту доли молодежной безработицы на 11,5%; изменение расходов консолидированного бюджета региона (в млн руб., в ценах 2000 г.) на 1 % в год не является статистически значимым фактором (см. рисунок 2).

Даже в соседних, одних из самых богатых и схожих по многим макропоказателям молодежной безработицы регионах России изменение среднедушевых доходов оказывает противоположное воздействие на уровень молодежной безработицы. Дальнейшее изучение регионов в данной группе и других группах позволит изучить влияние рассмотренных факторов и повысить эффективность использования ограниченных средств бюджета в условиях растущего дефицита.

## Литература

1. *Тавокин Е. П.* Российская молодежь на рынке труда в оценках экспертов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2016. № 2.
2. *Blinova T., Markov V., Rusanovskiy V.* Empirical study of spatial differentiation of youth unemployment in Russia // *Acta Oeconomica*. 2016. Т. 66, no. 3.
3. *Demidova O., Marelli E., Signorelli M.* Youth labour market performances in the Russian and Italian regions // *Economic Systems*. 2015. Т. 39, no. 1.
4. *Danacica D. E.* Determinants of youth unemployment spells and exit destinations in Romania and Hungary // *Acta Oeconomica*. 2014. Т. 64, no. 3.
5. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. URL: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat> (дата обращения: 29.01.2017).

## *Д. О. Митрофанова*

*Санкт-Петербургский государственный университет,*

*Социология, аспирант*

E-mail: Kenzo812@mail.ru

*Научный руководитель:* Тарандо Е. Е., д.э.н, профессор

### ТРУДОВАЯ ТЕОРИЯ СОБСТВЕННОСТИ: ОТ КЛАССИЧЕСКИХ ИДЕЙ К ПЕТЕРБУРГСКОЙ ШКОЛЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ

LABOUR THEORY OF PROPERTY: FROM CLASSICAL IDEAS TO  
ST. PETERSBURG SCHOOL OF ECONOMIC SOCIOLOGY

*Ключевые слова:* труд, собственность, капитализм, трудовые отношения, экономическая социология.

*Keywords:* labour, property, capitalism, labour relations, economic sociology.

В последнее время в социальных науках сложилось мнение, что современное общество находится на новом этапе развития капитализма, который включает в себя преобразование всех сфер человеческой деятельности. Так как одной из главных задач науки является обеспечение достоверного и систематического знания о мире, необходимо изучать ключевые элементы, которые приводят к происходящим изменениям всей общественной системы. Одним из этих элементов является собственность, которая определяет место индивида в системе общественных отношений и охватывает практически любое взаимодействие между индивидами. Стоит отметить, что представители различных общественных наук исследуют собственность с разных сторон проявления этого явления в обществе.

Социологический подход предполагает анализ собственности как единицы теоретического анализа, который основан на изучении основ присвоения как главной характеристики, определяющей отношения собственности. Подобное понимание собственности предполагает обращение к трудовой теории собственности, которая, несмотря на свою актуальность, ушла с передовых позиций в современных социологических теориях. Тем не менее на сегодняшний день классическая трудовая теория собственности продолжает обогащаться идеями ученых петербургской школы экономической социологии (В. Я. Ельмеева, Е. Е. Тарандо, Н. А. Пруеля,

А. Ф. Борисова, М. В. Синютина) [3; 4; 5], которые, исходя из идей Дж. Локка и К. Маркса [1; 2], исследовали особенности реализации взаимосвязи труда и собственности в современном мире. В связи с этим необходимо остановиться на анализе этих современных концепций в трудовой теории собственности, которые способны значительно дополнить и расширить ее содержание для дальнейшего применения в изучении современного общества.

**Объект** — трудовая теория собственности.

**Предмет** — теоретические положения трудовой теории собственности в идеях представителей петербургской школы экономической социологии (В. Я. Ельмеева, Е. Е. Тарандо, Н. А. Пруеля, А. Ф. Борисова, М. В. Синютина);

**Цель** — изучение концепций представителей петербургской школы экономической социологии, которые способны дополнить классическую концепцию трудовой теории в контексте современного общества.

**Исследовательский вопрос:** каким может быть новое актуальное прочтение трудовой теории собственности с учетом происходящих тенденций современного общества, с точки зрения представителей петербургской школы экономической социологии?

**Методы.** Общенаучные методы: сравнение, обобщение, метод аналогии; методы конкретно-социологических исследований: вторичный анализ данных социологических исследований представителей петербургской школы экономической социологии.

**Результаты.** Формулировка нового содержания трудовой теории собственности через призму теоретических разработок представителей петербургской школы экономической социологии.

## Литература

1. *Locke J.* Two Treatises of Government. — Cambridge: Cambridge University Press, 1960.
2. *Маркс К.* Экономическо-философских рукописях 1844 года / Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: в 50 т. Изд. 2–1. М.: Госполитиздат, 1961. Т. 42.
3. *Ельмеев В. Я.* Проблемы труда и собственности в экономической социологии. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2009.
4. *Тарандо Е. Е.* Современная трудовая теория собственности: концептуальные основы и круг проблем // Общество. Среда. Развитие. 2013. № 2 (27).
5. *Синютин М.* Кризис интеллектуального основания капитализма // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2013. № 31.

*М. В. Мороз, М. Я. Кокшарова*

*Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет  
информационных технологий, механики и оптики,*

*Инновационный маркетинг, студенты*

*E-mail: morozmaria95@mail.ru*

*Научный руководитель: Круглов Д. В., доцент*

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОХОДЫ К ОЦЕНКЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

METHODOLOGICAL APPROACH FOR LABOUR MARKET AND  
EMPLOYMENT ASSESSMENT

*Ключевые слова:* рынок труда, занятость, рабочая сила, методологические подходы.

*Keywords:* labour market, employment, labour, methodological approaches.

Вопрос структуры и масштабов занятости населения является одним из приоритетных в контексте оценки состояния экономики любого региона. Задача оценки рынка труда представляется актуальной как для бизнеса, так и для органов исполнительной власти, в то же время зачастую справедливо и грамотно оценить реальное положение дел на рынке труда представляется чрезвычайно сложным, если не невозможным. Происходит это в силу ряда причин, прежде всего — гибкости и неоднородности содержания самого объекта исследования. Соответственно, подходов к решению данной задачи также много, что и составляет **актуальность** исследуемого вопроса.

**Объектом** данного исследования выступает совокупность методов оценки количественных и качественных характеристик рынка труда.

**Гипотезой** исследования выступает тезис о том, что под влиянием сокращения масштабов занятости и неизбежной трансформации видов трудовой деятельности, в том числе вследствие научно-технического прогресса, меняются методологические подходы в оценке занятости населения.

**Целью** исследования является сравнительный анализ подходов к определению ключевых понятий и существующих способов оценки масштабов, структуры занятости населения и качествен-

ных характеристик рынка труда, в первую очередь отраслевых ставок заработной платы.

Традиционно под рынком труда принято понимать систему взаимодействия спроса и предложения на труд, или рабочую силу [1]. Соответственно, объем рынка можно оценить количественно, измерив спрос — число вакансий, и предложение — число соискателей на рабочие места. В то же время, рассматривая рынок труда как систему социально-трудовых отношений, задача его измерения становится кратно сложнее и масштабнее. В рамках данной работы такое определение не будет приниматься во внимание. Также предметом внимания не будут дифференцированные методы анализа различных видов рынка труда и отдельных его сегментов. В центре внимания — универсальные подходы к количественной и качественной оценке масштабов рынка труда в целом.

До недавнего времени в структуре трудовых ресурсов ключевыми сегментами традиционно выступали: экономически активное население (трудящееся население и официальные безработные), а также экономически неактивное население (незанятое, занятое не трудом, а иными видами социальной активности население: лица, проходящие срочную службу в армии, получающие очное образование, ведущие домашнее хозяйство, осуществляющие уход за детьми и другими членами семьи) [3; 4]. Однако в 2013 г. международной статистической общественностью был предложен ряд изменений, нашедших отражение в приказе Росстата от 31.12.2015, утверждающем «Официальную статистическую методологию формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и использования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференцией статистиков труда» [5]. Согласно данным рекомендациям:

- упразднены понятия экономически активного и экономически неактивного населения. Им на смену пришли категории «рабочая сила» и «лица, не входящие в состав рабочей силы». К последним относятся лица трудоспособного возраста, которые в течение короткого учетного периода не являлись ни занятыми, ни безработными;
- признаны новые формы трудовой деятельности, такие как: труд волонтеров, неоплачиваемый труд стажеров и лиц,



- проходящих профессиональную подготовку, производство товаров и услуг для собственного использования;
- изменены подходы к определению категорий населения согласно их статусу рабочей силы и форме трудовой деятельности, применяются смежные классификации населения;
  - показатель безработицы дополнен показателем недоиспользованной рабочей силы, и введено понятие «потенциальная рабочая сила». Последняя включает в себя более широкие группы лиц с нереализованной потребностью в трудовой деятельности.

Нововведения изменяют алгоритм расчета численности занятого населения за счет включения новых категорий, что опосредованно влияет на расчет таких показателей, как валовый внутренний продукт, производительность труда на душу населения и других. Обусловлены данные перемены прежде всего недостатками предшествующих методик учета занятости, не позволявших в полной мере оценить масштабы и структуру занятости населения в условиях меняющихся характеристик рынков труда и новых форм трудовой деятельности.

Помимо сказанного, при оценке любого рынка, в том числе рынка рабочей силы, возможно применение таких традиционных математических, экономико-статистических и маркетинговых инструментов, как SWOT- и PEST-анализ, метод 360 градусов и др. В рамках социально-трудового мониторинга могут проводиться анкетирования руководства и работников предприятий, перепись населения и анализ обязательных форм статистической отчетности. При этом, на наш взгляд, интерес представляет различие в подходах к сегментации рынка в оценках отечественных и западных специалистов. Так, если Федеральная служба государственной статистики, Росстат, традиционно рассматривает занятость в разрезе секторов экономики и видов экономической деятельности [2], то зарубежные компании практикуют деление на более укрупненные сектора, такие как FMCG (Fast moving consumer goods — товары повседневного спроса), Production (сектор производства), Construction (сектор строительства). Например, занятость в секторе легкой промышленности может трактоваться отечественными

рекрутинговыми агентствами, применяющими западные методики, как сектор товаров повседневного спроса, наряду с занятостью в сфере общественного питания, что, на взгляд авторов, не вполне корректно. Однако подобная сегментация рынка объясняется влиянием на занятость в них одних и тех же групп факторов.

Одной из ключевых характеристик состояния рынка труда служит уровень заработной платы в оценке дифференциации по отраслям, регионам и категориям работников, поскольку именно ставка заработной платы выступает ценой товара «труд», или «рабочая сила». Рекрутинговые агентства в попытке оценить ситуацию на рынке труда применяют ряд методик, например: проводят исследования вакансий и заработных плат, компенсаций, льгот, причин текучести кадров. Источниками информации могут выступать: специализированные сайты по поиску работы, информация от специалистов и представителей компаний, данные СМИ и телемаркетинга. Методами исследования заработных плат могут выступать как кабинетные, так и полевые исследования, например: глубинное интервью, экспертное интервью, техника «тайный работодатель».

*Метод «кабинетное исследование»* включает комбинированный анализ требований к заработной плате и предложений от компаний в соответствующей сфере. В ходе кабинетного исследования консультант анализирует источники в интернете, используя веб-сайты для поиска работы, такие как SuperJob, Headhunter, Rabota.ru и другие базы данных. При этом в оценке тенденций на рынке все чаще применяются так называемые реферальные источники занятости, метод «приведи друга» и обращение к доступным сетевым источникам поиска персонала, таким как avito.ru. Недостатком в последнем случае является возросший в последнее время риск недобросовестных действий со стороны лиц, выдающих себя за потенциальных партнеров по переговорам в сети — как работодателей, так и работников.

*Метод «глубинное интервью»* является одним из наиболее эффективных для определения уровня заработной платы на определенных должностях в соответствующей сфере и дает подробную картину уровня заработной платы и факторов, на нее влияющих. Глубинные интервью проводятся в первую очередь с представите-

лями HR департаментов ведущих компаний, работающих в аналогичной сфере, в качестве исследуемых позиций;

*Метод «авторитетное мнение», или «экспертное интервью»*, состоит в ориентире на опытных сотрудников, обладающих четким видением требований к зарплатам со стороны работников и заявителей, а также предложений по заработной плате многих ведущих компаний;

Последний основной метод — *«тайный работодатель»*. В соответствии с этим методом агентство объявляет исследуемые вакансии во всех возможных открытых базах данных, начинает сбор резюме и проведение собеседований с кандидатами на определенные позиции в компании «Х», существующей лишь в легенде. Этот метод позволяет наиболее детально исследовать заработные платы и выявить соответствующие рыночные тенденции в части спроса на труд определенных категорий работников.

**Выводы.** Понимание причин нововведений и различий в оценке масштабов и структуры занятости, в совокупности с наиболее полным представлением о существующих методах исследования спроса на рабочую силу, ее предложения и уровня заработных плат, позволяет, на взгляд авторов, оценить масштабы и характеристики современного рынка труда наиболее полно и точно.

## Литература

1. Ильина Л. О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами. СПб.: Изд-во СПбГУЭиФ, 2005.
2. Федеральная служба государственной статистики. URL: [www.gks.ru](http://www.gks.ru)
3. Старовойтова Л. И., Золотарева Т. Ф. Занятость населения и ее регулирование. Учебное пособие. М.: Академия, 2001
4. Агабекян Р. Л., Авагян Г. Л. Современные теории занятости. Ульяновск: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
5. Рекомендации по применению в статистической практике методологических положений по измерению трудовой деятельности и недоиспользованной рабочей силы с учетом резолюции 19-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ).

## А. С. Новиков

Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Региональный центр охраны труда», консультант

E-mail: anton.nov95@gmail.com

### СУДЕБНОЕ РЕШЕНИЕ КАК ОСНОВАНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

#### JUDICIAL DECISION AS THE BASIS OF LABOUR RELATIONS OCCURRENCE

*Ключевые слова:* исполнение судебного решения, трудовые отношения, основания возникновения трудовых отношений, трудовые споры, толкование трудового права.

*Keywords:* execution of the court decision, labour relations, grounds for labour relations occurrence, labour disputes, interpretation of labour law.

В настоящее время трудовое право содержит ряд положений, ограничивающих работодателя в принятии управленческих решений в отношении работников организации. Однако стоит отметить, что общим правилом является принцип свободы работодателя в принятии данных решений. Так, законодатель устанавливает лишь рамочное регулирование отношений с работником, непосредственное наполнение которого реализуется путем индивидуальных правовых отношений между работником и работодателем. Следовательно, можно говорить о том, что, действуя в рамках установленного трудовым законодательством правового поля, работодатель реализует свою власть в отношении работников [1, с. 125]. То есть установленные рамки не ограничивают такую власть, а лишь опосредуют. Работодатель свободен в принятии решений в отношении работников, его воля не ограничена и не соотносима с волей других субъектов трудовых отношений, поскольку соответствующие решения реализуются в рамках внутренних корпоративных отношений.

При этом трудовое право, как компромисс между интересами работника и работодателя, не может оставить без внимания слабую с точки зрения экономического и управленческого положения сторону — работника [2, с. 81]. В этой связи законодатель среди оснований возникновения трудовых отношений по статье 16 Тру-

дового кодекса (далее — ТК РФ) предусматривает перечень особых оснований, цель которых не ограничить волю работодателя в принятии управленческих решений, а гарантировать стороне работника не провозглашаемые в доктрине, а реальные на практике способы защиты собственных трудовых прав [3, с. 29].

**Предмет исследования.** Комплексный анализ правовой природы института судебного решения как основания возникновения трудовых отношений.

**Цель** — определение места аналогичных судебных решений в системе оснований возникновения трудовых отношений. В работе автор анализирует такие векторы в развитии проблемы, как: особенности теоретико-правовых характеристик института судебного решения; соотношение института с основными принципами, регулирующими трудовые отношения. В ходе работы над исследованием были использованы сравнительно-правовые методы, связанные с выявлением правовой природы института, а также методы толкования с целью определения места института в общеправовой системе оснований возникновения трудовых отношений.

Для начала необходимо соотнести судебное решение как основание возникновения трудовых отношений и институт трудового договора [4, с. 77]. В этой связи представляется важным системно истолковать положение статей 16 и 56 ТК РФ. Результаты толкования могут быть представлены следующим образом: *во-первых*, трудовой договор рассматривается законодателем прежде всего как соглашение между работником и работодателем. При этом такое соглашение опосредуется путем сопоставления волей работника и работодателя [5, с. 43]. Оценивая судебное решение как основание возникновения трудовых отношений, нетрудно заметить, что воли сразу двух основных субъектов трудовых отношений нивелируются принятием юрисдикционным органом обособленного решения. То есть проблема состоит в том, что воли работника и работодателя не сопоставляются в обычном, согласительном порядке, а опосредуются через принятие обязательного к исполнению судебного решения. *Во-вторых*, проблема, связанная с описанной выше, заключается в характере обязательств со стороны работодателя. Так, законодатель устанавливает, что при

установлении трудовых отношений с основанием их возникновения в виде трудового договора работодатель берет на себя определенный круг указанных в статье 56 ТК РФ обязанностей. Данная норма содержит рамочное регулирование, которое обретает конкретное наполнение посредством индивидуализации трудовых отношений [6, с. 97]. Такие рассуждения применимы только в том случае, если трудовой договор заключается в общем порядке. Как было указано выше, судебное решение как основание возникновения трудовых отношений носит более опосредованный и определенный характер — суд принимает решение об обязывании работодателя восстановить работника в конкретных — если не сказать конкретизированных — отношениях. Требуя в судебном порядке обязать работодателя восстановить работника в конкретных правах на труд, работник тем самым уже в рамках судебного заседания определяет тот характер и наполнение трудовых отношений, в восстановлении которых он ходатайствует.

Характеристики судебного решения как основания возникновения трудовых отношений также указаны в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Стоит отметить, что позиция Верховного Суда РФ состоит в том, что судебный порядок разбирательства является альтернативным способом разрешения трудовых споров, а следовательно, его применение не влияет на иные порядки разрешения таких споров. Отмечая основные процессуальные аспекты таких судебных решений (например, освобождение истца от уплаты государственной пошлины), суд уходит от определения системообразующих характеристик таких судебных решений, что делает необходимым истолковать соответствующий институт с точки зрения доктрины и судебной практики нижестоящих судов.

К сожалению, даже если механизм судебной защиты индивидуального трудового права работника запущен и работник добился положительного судебного решения, то формулировка судебных решений часто делает данный механизм неэффективным. Причем для этого работодателю можно даже не уклоняться от исполнения судебного решения, а лишь найти определенные проблемы юридической техники в его резолютивной части, что поз-

воляет пренебречь рядом существенных условий таких судебных решений, а равно и заключенных с целью их исполнения трудовых договоров.

Представляется, что судам при формулировании резолютивной части судебных решений по индивидуальным трудовым спорам необходимо учитывать не только фактическое содержание дела, но и особый характер рассматриваемого института. Такое основание возникновения трудового отношения как судебное решение призвано применить на практике принципы обеспечения права работника на справедливый труд. Самой констатации обязанности работодателя восстановить работника в трудовых отношениях недостаточно. Необходимо четко указать конкретное наполнение таких трудовых отношений. Только в этом случае принцип будет реализован на практике наиболее эффективно. Судебное решение должно содержать и формальную констатацию обязанности работодателя, и ее конкретное наполнение в виде условий, опосредующих факт возникновения трудового отношения из судебного решения.

**Результаты.** Во-первых, институт судебного решения есть «практический лифт» между провозглашаемым принципом запрета необоснованного отказа в приеме на работу и принципом обеспечения справедливых для работника условий труда. Во-вторых, судам при формулировании резолютивной части судебных решений по индивидуальным трудовым спорам необходимо учитывать не только фактическое содержание дела, но и особый характер рассматриваемого института. В-третьих, судебное решение должно содержать не только формальную констатацию обязанности работодателя, но и ее конкретное наполнение в виде условий, опосредующих факт возникновения трудового отношения.

## Литература

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю. П. Орловского. М.: Изд. дом «Инфра-М», 2012.
2. *Бекяшев Д. К.* Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): учебник. М.: Проспект, 2014.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова. М.: ООО «Издательство Проспект», 2015.

4. *Барабаш А.* О некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2013. № 12.
5. *Куренной А.М.* Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу // Законодательство. 2012. № 11.
6. *Головки И.И.* Защита прокурором трудовых прав граждан в гражданском судопроизводстве: учеб. пособие. СПб.: С.-Петербург. юрид. ин-т (филиал) Академии Генеральной прокуратуры РФ.



*П. Е. Царева*

*Красноярский государственный аграрный университет*

E-mail: polina-tsareva@mail.ru

*Научный руководитель:* Сторожева А. Н., к.ю.н., доцент

## МЕДИАЦИЯ КАК ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ ПРОЦЕДУРА ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ И ТРУДОВЫХ СПОРОВ

MEDIATION AS AN OBLIGATORY PROCEDURE FOR  
RESOLVING COLLECTIVE AND LABOUR DISPUTES

*Ключевые слова:* медиация, медиативное соглашение, индивидуальный трудовой спор, коллективный трудовой спор, медиативные процедуры.

*Keywords:* mediation, mediation agreement, individual labour dispute, collective labour dispute, mediative procedures.

Процедура медиации становится популярной среди работодателей и работников. Это обусловлено тем, что сторонам проще разрешать спор не в судебном порядке, а в более короткие сроки воспользоваться альтернативным вариантом, который предлагает законодатель. Это сохраняет время и денежные средства как работника, так и работодателя и способствует сохранению рабочих отношений.

В современном мире к процедуре медиации обращаются все больше и больше стран. Так, данная процедура уже распространена в Канаде, США, Великобритании и других странах. В России процедура медиации также стала активно применяться после введения в 2010 г. Федерального закона № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее — ФЗ № 193).

**Цель исследования.** Провести анализ эффективности института медиации в трудовом праве как инструмента разрешения коллективных и трудовых споров.

**Объект** — общественные отношения, складывающиеся в сфере разрешения коллективных и трудовых споров с использованием процедуры медиации.

**Методы исследования:** социально-правовой, моделирование ситуации, наблюдение, сравнительно-правовой.

Суть медиации сводится к тому, что для разрешения спора привлекается независимое лицо — медиатор. Данное лицо должно способствовать решению спора и содействовать ведению переговоров, используя свои профессиональные и психологические знания.

Поскольку процедура медиации применяется для разрешения споров, возникающих из гражданских, семейных и трудовых отношений, и не применяется для разрешения коллективных трудовых споров, а также споров, затрагивающих права и законные интересы других лиц, которые не участвуют в процедуре медиации, или иные публичные интересы, то коллективные споры разрешаются с участием посредника [1].

Индивидуальный трудовой спор по своей сути является нерегулированным спором между работником и работодателем по различным вопросам: применение норм трудового законодательства; вопросы, касающиеся трудовых договоров; изменение индивидуальных условий труда. Работник для защиты своего права должен обратиться в орган для разрешения трудовых споров.

Предполагается, что понятие, используемое в ФЗ № 193, — «спор, вытекающий из трудовых отношений», и «индивидуальный трудовой спор», используемое в Трудовом кодексе (далее — ТК РФ), должно пониматься шире. На взгляд авторов, речь должна идти о трудовых конфликтах. Так, В.Н.Кудрявцев считает, что «особенность юридического конфликта заключается в том, что он связан с исполнением, реализацией либо нарушением тех или иных норм права и, соответственно, возникновением, изменением, прекращением правовых отношений между физическими или юридическими лицами» [2, с. 5].

Авторы придерживаются того же мнения, что и С. Ю. Головина, которая предлагает уточнить предмет регулирования в законе о медиации. Считаем, что и в ТК РФ нужно указать, какие споры не должны разрешаться путем проведения данной процедуры. Также ТК РФ нужно дополнить тем, как соотносятся процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров с процедурами медиации.

В чем преимущества процедуры медиации? Во-первых, добровольность. В случае, когда судебное разбирательство возникает по

инициативе только одной стороны спора, стороны нельзя обязать применять услуги медиатора. Медиация начинается со дня заключения соглашения о проведении процедуры медиации. Спор посредством медиации можно регулировать как в досудебном, так и во внесудебном порядке [3, с. 188].

Во-вторых, равноправие. Ни одна сторона не является главенствующей при разрешении спора путем проведения процедуры медиации. Такие стороны, как работник и работодатель, равны между собой. Как отмечал Л. Фуллер, стороны должны находиться в состоянии существенной взаимозависимости. Но относительно индивидуальных трудовых споров здесь существует проблема. Медиация малоэффективна при сильном фактическом (материальном, организационном) неравенстве сторон. В ней может быть не заинтересован работник, который в своем конфликте с работодателем уже дошел до суда и на сохранение нормальных межличностных отношений уже не надеется. Кроме того, для работника судебное разбирательство бесплатно, поэтому эту процедуру можно использовать как наиболее эффективный способ решения проблемы.

В-третьих, конфиденциальность. Медиация наиболее востребована, поскольку по общему правилу рассмотрение трудовых споров осуществляется в открытом судебном заседании. Статья 5 закона о медиации позволяет сохранить конфиденциальность. Медиатор не разглашает информацию, ставшую известной во время проведения процедуры примирения. Также не разглашаются мнения, сведения и оценки, полученные во время процедуры медиации. Представляется, что такой подход к процедуре медиации исходит из желания найти решение спора и не довести его до суда. Важно отметить, что чаще всего именно конфиденциальность и привлекает работодателя, чтобы более безболезненно и быстро урегулировать конфликт, в отличие от судебного разбирательства.

Медиативное соглашение содержит в себе такие признаки, как: способ регулирования трудовых отношений между субъектами трудового права; правовой акт, который создает обязанности как для работника, так и для работодателя и носит характер добровольной договоренности.

Так как медиативное соглашение основывается на принципе добровольности и добросовестности, то законодатель не ввел никаких юридических гарантий. В. В. Ярков и И. Г. Медведцев предлагают нотариально удостоверить медиативные соглашения. Нотариальное удостоверение соглашения, достигнутого сторонами в результате обращения к посреднику, будет способствовать созданию эффективной процедуры исполнения таких соглашений без ущерба их юридическому качеству. В то же время у сторон остается возможность обращения в суд за принудительным исполнением соглашения об урегулировании спора. Нотариальная форма удостоверения и исполнения соглашения об урегулировании спора будет выступать как один из вариантов, который не превалирует и не замещает другие возможности сторон. [4, с. 13].

Участники коллективного трудового спора должны иметь право привлечь посредника для рассмотрения и разрешения конфликта, даже если за рассмотрение трудового спора взялась примирительная комиссия или трудовой арбитраж. Необходимо дополнить главу 61 ТК РФ данным тезисом.

Еще одной проблемой на законодательном уровне является отсутствие норм, предусматривающих специальную ответственность медиаторов. Статья 17 ФЗ № 193 устанавливает для медиаторов только общегражданскую ответственность, что представляется неверным, по крайней мере для медиаторов, осуществляющих свою деятельность на профессиональной основе. Например, во Франции для медиаторов, как и для членов иных подобных профессиональных сообществ (нотариусов, адвокатов), существует специальная ответственность: при нарушении законодательства или злоупотреблении правами закон предусматривает возможность лишения статуса медиатора. Эта проблема может быть решена как путем более точной регламентации статуса медиатора и соответствующих мер ответственности на законодательном уровне, так и путем принятия определенных правил внутри сообщества медиаторов (кодекса профессиональной этики, отраслевых стандартов медиации и т. п.).

**Выводы.** Медиация является эффективным и наиболее перспективным инструментом достижения взаимного решения.

## Литература

1. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». URL: <http://www.consultant.ru> (дата доступа: 21.01.2017).
2. *Кудрявцев В. Н.* Юридическая конфликтология. М.: Статут, 1995.
3. *Коровяковский Д. Г.* Процедура медиации в России и Великобритании: сравнительно — правовая характеристика // Российский судья. 2014. № 12.
4. *Ярков В. В., Медведев И. Г.* Нотариат и медиация // Нотариальный вестник. 2008. № 9.

---

# УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

---

*Н. Н. Старцева*

*Уральский государственный университет путей сообщения, г. Екатеринбург,  
кандидат социологических наук,  
доцент кафедры «Управление персоналом и социология»  
E-mail: NStarceva@usurt.ru*

## ФОРМИРОВАНИЕ ОТВЕТСТВЕННОГО ОТНОШЕНИЯ РАБОТНИКОВ К ТРУДУ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

FORMATION OF RESPONSIBLE ATTITUDE OF THE EMPLOYEES TO WORK:  
METHODOLOGICAL ASPECT

*Ключевые слова:* ответственность, ответственное отношение к труду, труд, управление ответственностью.

*Keywords:* responsibility, responsible attitude to work, labour, responsibility management.

Ответственность — это этическая категория, наиболее часто используемая для характеристики действий субъекта, намерения которого соотносятся с нормами и правилами общества. Исходя из этого, ответственность можно рассматривать с разных позиций. Во-первых, на двух уровнях её проявления: на *индивидуальном* — ответственность человека перед самим собой — и *групповом* — перед членами какой-либо социальной группы (дружеская компания, семья, трудовой коллектив, общество в целом и пр.).

Во-вторых, ответственность следует анализировать, учитывая сферу её проявления (социальная, экономическая, экологическая, юридическая и т. п.), а также объект, по отношению к которому

субъект её проявляет (человек, финансово-хозяйственная деятельность, окружающая среда, нормы права и др.).

В-третьих, ответственность можно изучать, опираясь на три основных смысла, раскрывающих её сущность: личностный — качество, характеризующее человека; регламентирующий — правила и подчинение им, нормы, предписывающие индивиду выполнять некоторые задачи и отвечать за итог их реализации; административный — последствия для субъекта в случае нарушения им установленных правил.

В данной работе будем иметь в виду групповой уровень проявления рассматриваемого феномена, его социальный и экономический аспекты, а также раскрытие его сущности в сфере трудовых отношений.

Ответственность — это социально ценное качество, которое следует формировать и развивать у работника, как необходимое для личностного и профессионального роста. Ответственное отношение к труду — это отношение к трудовому процессу, которое подразумевает осознанное стремление работника к качественно-му выполнению своих трудовых функций.

Ещё на этапе подбора и найма персонала специалисту кадровой службы важно выявить соискателей, не обладающих необходимыми качествами ответственного работника. Для этого, как правило, используются следующие процедуры:

- проверка готовности соискателя к собеседованию (своевременность прибытия кандидата на собеседование; факт предупреждения соискателем о своём опоздании или неприбытии; полнота и вид документов, предоставленных соискателем при трудоустройстве; соответствие внешнего вида кандидата формату собеседования и пр.);
- анализ трудовой биографии на основе изучения документов (частота и причины смены мест работы; профессиональные достижения);
- анализ особенностей личности на основе психологических тестов (многомерных или одномерных методик);
- проверка рекомендаций (оценка личностных и профессиональных качеств соискателя его руководителем с предыдущего места работы);

- анализ специальных вопросов — маркеров, заданных в ходе структурированного интервью с кандидатом на должность. Это позволяет получить представление о степени личной ответственности, добросовестности, дисциплинированности кандидата, его готовности к инновациям, а также дает возможность оценить способность быть ответственным на рабочем месте и др. [1, с. 60–62].

Необходимо сказать, что диагностика уровня ответственности нового работника не завершается на этапе подбора и найма персонала, она продолжается и во время испытательного срока. Так, с помощью метода наблюдения осуществляется анализ отношения сотрудника к труду (соблюдаются ли им сроки исполнения задач; доводятся ли начатые задачи до конца; своевременно ли осуществляется подача необходимой отчетной документации; соблюдается ли режим рабочего дня и т. п.) [1, с. 64], уровень его ответственности.

Вместе с этим ответственное отношение работников к труду необходимо не только поддерживать, но зачастую и формировать, подстраивая его к действующим в данной организации нормам, а также сложившимся корпоративным традициям.

Формирование ответственного отношения работника к труду можно представить в виде совокупности шагов. *Во-первых*, необходимо проанализировать текущий уровень ответственного отношения работников к труду, осуществив анализ его объективных проявлений, а также субъективных показателей, раскрывающих мнение сотрудников и руководителей о сущности и содержании данного процесса. *Во-вторых*, важно выявить отклонения в трудовом поведении работников. *В-третьих*, нужно разработать мероприятия по предотвращению отклонений или устранению негативных последствий их проявления. *В-четвертых*, следует осуществить реализацию мероприятий по поддержанию или формированию ответственного отношения к труду у сотрудников. *В-пятых*, стоит задача провести повторный анализ (аудит, диагностику состояния) уровня ответственного поведения работников предприятия.

Последовательность осуществления предложенных процедур позволит, как представляется, обеспечить научную обоснован-



ность принятия управленческих решений относительно процесса, направленного на формирование ответственного отношения работников к труду. Ответственность сотрудников, в свою очередь, позволит, в частности, избежать производственных аварий, чрезвычайных ситуаций, возникающих при эксплуатации сложнейших технических систем, причиной которых чаще всего является человеческий фактор.

Полагаем, что диагностика ответственного отношения работников к труду должна осуществляться систематически и с использованием различных методов. Например, анализа документов, различных опросных методов (анкетирование, интервью).

Диагностика ответственного отношения работника к труду может быть осуществлена при оценке как объективных, так и субъективных показателей. К *объективным* показателям следует относить следующие:

- соответствие количества выполняемой работы нормативным показателям (количество в единицу времени);
- соответствие качества выполняемой работы нормативным показателям (количество нарушений технологий работы, наличие/отсутствие объяснительных записок за нарушение технологий работы);
- количество представленных к рассмотрению и принятых для реализации рационализаторских предложений по улучшению трудового процесса (количество в единицу времени);
- факт своевременного повышения уровня профессионализма со стороны работника (количество в единицу времени);
- количество дисциплинарных нарушений (количество в единицу времени) и т. п.

В свою очередь, к *субъективным* показателям можно отнести такие, как:

- представление о степени личной ответственности, добросовестности, дисциплинированности работника;
- степень информированности о наличии и содержании нормативных документов, регламентирующих трудовой процесс и проявление ответственного отношения к нему;

- степень информированности о реализуемых мероприятиях, направленных на формирование ответственного отношения к труду;
- оценка личной удовлетворённости и эффективности мероприятий, направленных на формирование ответственного отношения к труду (степень эффективности каждого, потребность в других мероприятиях);
- оценка эффективности деятельности специалистов, включённых в процесс формирования ответственного отношения к труду (специалисты службы по управлению персоналом, наставник, непосредственный руководитель, коллеги и др.);
- уровень личной удовлетворенности трудом (процессом, оплатой и условиями труда), взаимоотношениями с коллегами и руководством, а также работой в данной организации в целом;
- мнение о степени соответствия количества и качества работы нормативным требованиям; количества и качества рационализаторских предложений, необходимости их внедрения; соответствия уровня профессионализма выполняемым функциям;
- готовность к ответственному отношению к труду (степень влияния на этот процесс внешних факторов, например психологический климат в коллективе, корпоративная культура, взаимоотношение с руководством, и внутренних факторов — личное отношение к труду, мотивация к ответственному труду и карьерному росту).

При проведении оценки объективных показателей необходимо, во-первых, определить перечень документов, подлежащих исследованию; во-вторых, обозначить исследуемые показатели; в-третьих, зафиксировать единицы анализа, в которых будут представлены данные. Так, карточка анализа наличия документов, регламентирующих процесс оценки проявления ответственного отношения сотрудника к своему труду, может выглядеть следующим образом (см. таблицу).

С помощью данного инструмента удастся определить наличие или отсутствие кадровой документации, а также увидеть, насколько

Таблица 1. Карточка анализа наличия/отсутствия кадровых документов

№ п/п	Наименование документа	Наличие документа («+» есть, «-» нет)	Примечание
1	Карточка учета выработки		
2	Объяснительная записка		
3	Бланк рационализаторских предложений		
4	Таблица движения по карьерной лестнице		
5	Журнал учета дисциплинарных нарушений		
6	Объяснительная записка		
7	Журнал проведения инструктажа		
8	Инструкция по технике безопасности		

ко в целом эффективно выстроен в компании процесс анализа состояния дел в области ответственного отношения к труду. Если будет выявлено отсутствие каких-либо документов, их можно будет разработать и внедрить. Вместе с тем могут быть проанализированы данные статистической отчетности предприятия по количеству и характеру дисциплинарных нарушений, производительности труда и прочего.

Основными методами, позволяющими определить мнения руководителей и сотрудников об уровне их личной ответственности и ответственности их коллег (подчинённых), их осведомлённости в отношении организации данного процесса на предприятии, вкладе в этот процесс разных субъектов, являются опросные методы.

Для того чтобы понять насколько качественно выстроен процесс формирования ответственного отношения сотрудников к труду, требуется провести интервью с руководителем службы управления персоналом. Для проведения данного исследования можно использовать такой инструмент, как интервью-гайд [2, с. 253] со следующим перечнем вопросов (см. рисунок 1).

С помощью интервью можно выявить проблемы в существующей системе, а также узнать мнение руководителя службы управ-

*В Вашей организации есть специалист, занимающийся управлением и развитием персонала, и им являетесь Вы. В ходе нашего интервью мы хотим рассмотреть, как организована в Вашей организации система формирования ответственного отношения, что позволит нам вместе выявить реальные или возможные проблемы, существующие в ответственном отношении сотрудников.*

1. Что для Вас ответственное отношение к труду?
2. Кто для Вас ответственный сотрудник? Какими личностными и профессиональными качествами он обладает?
3. Как Вы считаете, можно ли формировать, развивать ответственное отношение к труду у сотрудников либо это качество личности, закладываемое только в детстве?
4. Как Вы считаете, существуют ли проблемы в организации, связанные с системой формирования ответственного отношения работников к труду? Если да, то какие именно? В чем они выражаются?
5. Какая проблема, на Ваш взгляд, из перечисленных Вами, является корневой, от решения которой зависит решение остальных проблем?
6. В чем проявляется эта корневая проблема? Повлияла ли она на отношение персонала к работе? Влияет ли она на мотивацию к трудовой деятельности, удовлетворенность трудом, стресс, добросовестное выполнение производственного плана, порядок на рабочем месте, дисциплину труда?
7. Если бы Вам предложили оценить степень остроты проявления данной проблемы в организации по десятибалльной шкале, какую оценку Вы бы дали?
8. Как Вы считаете, есть ли объективные причины для того, чтобы проблема развивалась в данном ключе? Если да, то какие именно? Есть ли субъективные факторы, влияющие на развитие данной проблемы?
9. Вы обозначили X в качестве корневой проблемы. А принимались ли какие-либо меры по её устранению? Если да, то какие именно?
10. Какие мероприятия по формированию ответственного отношения к труду у сотрудников в Вашей организации проводятся регулярно, а какие время от времени? Какие мероприятия Вы бы хотели организовать, но пока не можете этого сделать ввиду сложности согласования, высоких экономических затрат и т. п.?
11. Какие мероприятия по формированию ответственного отношения к труду, на Ваш взгляд, являются более эффективными, полезными для сотрудников?
12. Как часто Вы проводите мероприятия по формированию ответственного отношения персонала к труду? Каким образом определяется потребность в подобных мероприятиях?
13. Меняется ли что-то в трудовой жизни работника после участия в данных мероприятиях?

14. Существует ли в Вашей организации практика разработки и совершенствования системы формирования ответственного отношения персонала к труду? Как часто это осуществляется?
15. Планирует ли Ваша организация расходы на реализацию мероприятий по совершенствованию системы формирования ответственного отношения персонала к труду в этом году?

*Благодарим за участие в исследовании!*

Рисунок 1. Интервью-гайд с руководителем службы управления персоналом

ления персоналом о том, насколько сотрудники добросовестны и готовы проявлять ответственность к труду в дальнейшем.

Для сбора мнения сотрудников целесообразно использовать структурированный опросник. Анкета может включать следующий пул вопросов: что для Вас значит быть ответственным работником; считаете ли Вы себя ответственным; в чём проявляется Ваша ответственность к труду; существует ли в Вашей организации система формирования ответственного отношения персонала к труду; что представляет собой эта система; кто на Вашем предприятии отвечает за формирование ответственного отношения к труду персонала; проводятся ли на предприятии какие-либо мероприятия по формированию ответственного отношения к труду; какие именно мероприятия проводятся; какие из них Вы считаете наиболее эффективными; какие мероприятия, по Вашему мнению, должны иметь место, но пока не осуществляются на предприятии; какие мероприятия сказались позитивно именно на Вашем отношении к труду; готовы ли Вы проявлять ответственность и в дальнейшем; что будет способствовать повышению уровня Вашей ответственности и другие вопросы.

Своевременное получение результатов обратной связи от сотрудников относительно функционирования системы формирования ответственного отношения к труду будет способствовать её большей эффективности, что позитивно скажется на индивидуальном трудовом поведении, общей производительности труда и прибыли предприятия.

Анализ изучаемого явления был бы неполным без рассмотрения основных механизмов формирования ответственного отношения к труду, к основным из которых относят следующие:

- *организационные* — предполагают создание четкой организационной структуры, позволяющей избежать дублирования функций, «беспризорных» участков работы;
- *административные* — подразумевают осуществление практики использования в управленческой деятельности системы плановой, организационно-распорядительной, отчетной и договорной документации, обеспечивающей стабильное функционирование и совершенствование деятельности работников в организации;
- *корпоративные* — предполагают проведение корпоративного обучения, внедрение института наставничества и общественных поручений, внедрение методов коллективной ответственности, когда, например, членами группы предъются взаимные требования;
- *мотивационные* — включают в себя материальное стимулирование ответственного отношения к работе; делегирование полномочий как передачу задач и полномочий подчиненному вместе с ответственностью за их качественное и своевременное выполнение и проч.;
- *информационные* — предполагают своевременное проведение совещаний, оперативок, планерок и предназначены для осуществления грамотного планирования, контроля графика выполнения работ, выявления возникающих проблем и оперативного их решения [1, с. 67–68].

Сочетание всех представленных механизмов в процессе формирования и поддержания определённого уровня ответственности персонала к труду позволит обеспечить большую эффективность данного процесса. Своевременная диагностика сущности и содержания уровня трудовой ответственности персонала, оценка состояния процесса формирования ответственного отношения к труду позволят избежать халатности работников и их непрофессионализма, представляющих реальную угрозу безопасности общества. Формирование ответственного отношения работника к труду должно способствовать созданию условий для более эффективной деятельности предприятия как в социальном, так и в финансовом аспектах.

## Литература

1. *Брюхова О. Ю.* Ответственность как социально значимое качество работника: сущность, диагностика, воспитание // *Кадровик*. 2016. № 1. С. 58–68.
2. *Нивчик А. В., Старцева Н. Н.* Аудит системы мотивации персонала к профессиональному развитию // *Современное состояние и перспективы развития научной мысли: материалы Международной научно-практической конференции (18 мая 2016 года, г. Пенза) в 2 ч. Ч. 2.* Уфа: МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2016. С. 251–254.

**А. Д. Яколенко**

*Санкт-Петербургский государственный университет.*

*Социология. Магистрант. Санкт-Петербург*

E-mail: staiiise-95@mail.ru

## УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: СПЕЦИФИКА И ПРОБЛЕМАТИКА

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: PICULIARITIES AND PROBLEMS

*Ключевые слова:* человеческие ресурсы, молодежь, коммуникации, рынок труда.

*Keywords:* human resources, youth, communications, labour market.

Большинство руководителей российских компаний обращают внимание на управление экономической, производственной, технологической сферами, то есть на внешний маркетинг. При этом управление человеческими ресурсами (внутренний маркетинг), роль человеческого фактора и специфика взаимодействия человека и компании в контексте организационных законов, остается вне поля зрения руководства.

Актуализация человеческого фактора в управлении современной организацией обусловлено множеством причин. Во-первых, управление человеческими ресурсами (далее — УЧР) напрямую влияет на капитализацию компании (возрастает доля нематериальных активов, таких как бренд, интеллектуальный потенциал работников, кадровая политика). Во-вторых, УЧР является одним из факторов, обеспечивающих конкурентоспособность и стабильность организации. В-третьих, УЧР позволяет организации выходить на новые рынки и расширяться, обеспечивая лидерство и новые возможности.

УЧР в современном мире представляется одной из главных и перспективных областей управления организацией. Кадры, персонал создают инновации, управляют финансовыми ресурсами, контролируют качество, отвечают за информационное и техническое обеспечение [1]. Человеческие ресурсы способны к совершенствованию и динамическому развитию. Однако людям свойственно уставать, терять мотивацию, силы и здоровье. УЧР направлено



Таблица 1. Соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом»

Сфера деятельности	Цель деятельности	Типичные функции	Кому докладывают о выполнении
Управление человеческими ресурсами (стратегический аспект)	Решение глобальных, долгосрочных, принципиально новых задач	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Планирование человеческих ресурсов;</li> <li>— развитие индивидуальных способностей и повышение квалификации;</li> <li>— планирование затрат на персонал в рамках общих затрат организации</li> </ul>	Директору
Управление персоналом (оперативная деятельность)	Решение повседневных проблем, которые требуют административного вмешательства	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Подбор и расстановка кадров;</li> <li>— управление трудовой мотивацией;</li> <li>— разрешение конфликтов;</li> <li>— организация оценки персонала;</li> <li>— организация оплаты труда</li> </ul>	Заместителю директора

на непрерывное развитие и сохранение производственного потенциала работников.

К УЧР существует несколько подходов:

- как к системе создания и осуществления взаимозависимых решений по поводу урегулирования отношений труда и занятости на уровне компании;
- как к направлению управленческой деятельности, в которой человеческий фактор представляется важнейшим ресурсом эффективного функционирования и развития компании, фактором ее эффективности и роста, средством достижения стратегических целей.

Следует отличать УЧР от управления персоналом. Термин «управление человеческими ресурсами» делает акцент на стратегических аспектах принятия кадровых решений, в то время как «управление персоналом» определяет ежедневную работу с кадрами (см. таблицу 1).

Необходимо отметить, что экономический подход к интерпретации УЧР предполагает техническую подготовку персонала, освоение трудовых навыков, но не управленческих. В данном контексте компания рассматривается как механизм, где все части подогнаны друг к другу. Такая организация основывается на следующих принципах:

- единство руководства — персонал руководствуется приказами от одного руководителя;
- трогая управленческая вертикаль — иерархическая цепь управления создана для эффективного взаимодействия персонала и работников, а также для успешного принятия решений;
- фиксирование объемов контроля в организации — создается определенное число работников, подчиненных одному начальнику, что способствует коммуникациям и координации;
- разделение штабной и линейной структур организации — осуществление штабным и линейным персоналом строго своих функций;
- строгая дисциплина;
- реализация принципа общего дела с пренебрежением личными интересами с помощью постоянного контроля и строгости корпоративной политики;
- обеспечение равенства и справедливости, система вознаграждений, не ведущая к чрезмерной оплате или мотивации.

В рамках организационного (современного) подхода сформировался новый взгляд на персонал, который рассматривается не как трудовой ресурс, а как человеческий. Основная цель УЧР заключается в обеспечении компании работниками, которые позволят организации эффективно достигать своих целей [2].

Человеческие ресурсы — это совокупность социокультурных и социопсихологических характеристик. Они больше не относятся к трудовым ресурсам, поскольку:

- обладают интеллектом, их реакция на организационное управление эмоционально-осмысленная, а не механическая;
- способны к постоянному самосовершенствованию и развитию, что представляется долговременным источником повышения эффективности компании;

- выбирают соответствующую им работу, объективно оценивая свои возможности (умственную или физическую, управляющую должность, управляемую и другие).

В связи с этим руководитель компании должен обеспечивать персоналу возможности для роста, создавать условия для повышения мотивации и инициативности. В *организационном подходе* разработаны рекомендации, направленные на повышение эффективности управления персоналом:

- культивирование у персонала таких качеств как открытость, рефлексивность, адаптивность и стрессоустойчивость;
- выработка у персонала мультивариантного подхода к анализу проблемных ситуаций, создание дискуссий между сторонниками различных точек зрения;
- разработка целей и задач организации не директивно «сверху» от начальства, а появление их в процессе работы;
- формирование свободной среды с возможностями;
- тщательный подбор персонала через специализированные организационные структуры [1].

*Гуманистическая парадигма*, активно развивающаяся в последнее время, руководствуется представлениями об организации, как о культурном феномене и фиксируется на человеческой стороне организации, учитывая то, насколько персонал:

- включен в существующую систему ценностей компании;
- принимает компанию как собственную;
- чувствителен и готов к изменениям в ценностной сфере в связи с переменами в условиях жизни и деятельности.

Можно говорить о следующих особенностях УЧР в России:

- отсутствие формализованной процедуры принятия кадровых решений, размытые критерии и отсутствие контроля за надлежащим исполнением, провоцирующим принятие решений на основе интуиции без тщательного мониторинга среды;
- усиленная роль руководителя в принятии кадровых решений;

- миссия организации в большинстве случаев неявная, отсутствует четкая стратегия и кадровая политика; организация занимается текущими задачами без стратегического планирования;
- ориентация на долговременную занятость, заключение бессрочных трудовых договоров, низкая трудовая мобильность персонала;
- отбор кадров в компании не формализован, решение принимается на основе субъективных факторов;
- высокая оценка таких качеств у персонала как лояльность к руководителю;
- отсутствие формализации деятельности по заполнению освободившихся вакансий, нередко продвижение по карьерной лестнице связано с хорошими отношениями с руководителем;
- жесткая регламентация труда (правила, нормы и предписания), в то время как основу работоспособности составляют субъективные решения;
- стабильность и высокий стаж работы в одной компании ценятся больше, чем возможность искать работу с лучшими условиями;
- сильна роль командообразования, коллективизма и сотрудничества в компании [2].

УЧР выполняет такие функции, как набор и отбор персонала, адаптация, оценка персонала, обучение и развитие персонала, планирование карьеры, организация системы компенсаций и пособий, обеспечение безопасности, регулирование трудовых отношений, стратегическое планирование, а также анализ и проектирование рабочих процессов.

Большую часть УЧР на предприятии осуществляет менеджер по управлению персоналом, выполняя следующие функции:

- создание материальных и социальных предпосылок для обеспечения эффективной управленческой деятельности;
- реализация стратегической, инновационной деятельности, ориентированной на развитие управленческой деятельности;

- обеспечение деятельности узкоспециализированного штатного работника, выключенного из проблем оперативного управления и сосредоточенного на проблемах развития организации — работе на перспективу;
- рациональное использование и активизацию социоинженерной практики;
- активизацию одного из типов ресурсов — материального, технико-технологического, финансового, информационного, человеческого [3].

Объектом деятельности менеджера в сфере УЧР выступают люди (персонал). Однако в этой сфере человек рассматривается не как непосредственный объект управления, а как необходимый для организации ресурс, рациональное использование которого во многом определяет эффективность деятельности организации.

Полноценные управленческие службы в сфере УЧР могут работать в следующих возможных направлениях: кадровый маркетинг; работа в сфере внешнего и внутреннего PR; формирование кадровой стратегии; оценка и аттестация персонала; работа с кадровым резервом; мотивация работников; развитие и обучение персонала организации; формирование корпоративной культуры; социально-психологическая адаптация молодых работников и других [4].

Стремительное развитие и внедрение новых технологий во многом способствует кардинальным изменениям на рынке труда. Ресурс технологичности непрерывно возрастает, однако человеческий фактор из-за медленного привыкания, обучения и внедрения в производство во многом тормозит процессы в организации. «Повышение производительности интеллектуального труда — самая важная из задач менеджмента в XXI веке», считает известный теоретик менеджмента Питер Друкер [5]. Но возникает ряд вопросов, в частности: может ли интеллектуальный труд быть коллективным?; какая правильная стратегия определяет организационную структуру?; менеджмент сфокусирован только на внутренней стороне предприятия?

В настоящее время УЧР является одной из наиболее сложных и перспективных направлений развития. Необходимы новые

взгляды на решение проблем повышения производительности труда, в том числе интеллектуального, и управления. Американский футуролог Элвин Тоффлер заметил, что «главный навык нашего времени — умение разучиваться и переучиваться» [6]. Глобализация и всепоглощающая интенсификация информации сделали свое дело — сегодня новые знания нужны всем специалистам, особенно молодым.

Бизнес-план УЧР в организации может быть преобразован в детализированную дорожную карту, учитывающую необходимость:

- максимально верного распределения обязанностей среди членов коллектива, возможности использовать индивидуальный труд;
- принятия быстрых решений по устранению спорных моментов производства и налаживанию комфортного психологического климата в коллективе;
- своевременного внедрения инновационных технологий и процессов производства;
- контроля выполнения дедлайнов [6].

Для повышения производительности труда за счет человеческих ресурсов также необходимы: стратегия саморазвития, стратегия вовлечения, стратегия прогнозирования, эффективное использование индивидуального труда, политика поощрения. Вкратце остановимся на некоторых из них.

*Стратегия саморазвития* заключается среди прочего в том, чтобы быть самоосознаной личностью; уметь идентифицировать свое «я»; четко понимать свое место в коллективе; знать свои сильные и слабые стороны, уметь развивать сильные качества и управлять ими [4]; уметь быстро переключаться с одной задачи на другую. Руководитель должен уметь рассматривать стрессовую ситуацию как возможность самосовершенствования, развития. Быть всегда спокойным, совершать взвешенные поступки, озвучивать критические моменты и быть способным посмеяться над критикой в свой адрес.

*Стратегия вовлечения* предполагает знание того, как управлять развитием отношений в коллективе. Менеджер должен созда-

вать атмосферу здоровой конкуренции без интриг с привлечением индивидуального труда, актуализироваться в своей отрасли через участие в инновационных симпозиумах и проектах.

*Стратегия прогнозирования* исходит из умения вовремя принимать решения, основываясь на понимании и умении прогнозировать. Руководитель должен понимать, сколько времени, сил, технических и материальных ресурсов потребуется для выполнения той или иной задачи.

*Проведение политики поощрения* специалистов за сверхурочную и высококвалифицированную работу (премии, грамоты, социальные пакеты), креативные и новаторские решения, лояльное отношение к работникам.

**Влияние Хоторнского эксперимента на УЧР.** В 1927–1932 гг. группа исследователей, в которую входили Дж. Хоманс, Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, В. Диксон, изучала влияние объективных факторов (освещение, оплата, перерывы) на производительность труда в пригороде Чикаго — Хоторне. Руководство Western Electrics (в то время — телефонный завод) была заинтересована в том, чтобы лучше организовать работу компании [5]. Исследователи пришли к выводу, что производительность труда выросла благодаря улучшению отношений между работниками в самой группе и их непосредственным руководителем. Мэйо и его коллеги предположили, что работоспособность и активность группы определяется ее «корпоративным духом» и сплоченностью группы. Другими факторами также стали внимание руководителя, проявленный интерес к работникам, приветливость, интерес к предложениям персонала, а именно развитие человеческих ресурсов и отношений.

Хоторнский эксперимент доказал, что на психологию людей можно оказывать влияние и менять их поведение и отношение к труду с помощью организации неформальной группы. С того момента менеджмент перешел в постиндустриальную эру, где самым главным считается фактор человеческих отношений. Можно утверждать, что современный менеджмент, а именно УЧР, не смог бы существовать без Хоторнских экспериментов [5].

Подводя итоги, отметим, что сфера труда сегодня и в перспективе будет отличаться высокой конкуренцией и стремительным развитием. Ключевым в концепции развития компании будет

выступать управление человеческими ресурсами, ориентация на создание микроклимата в организации, эффективное взаимодействие между персоналом и между руководителем и сотрудником. Такие факторы, как уровень зарплаты, комфорт на рабочем месте, оснащенность технологиями, уходят на второй план. Именно развитие человеческих ресурсов в организации, сплоченность команды для более эффективной работы, для достижения целей и задач организации, а также внедрение инноваций и нестандартных подходов к управлению позволяет сотрудникам повышать личностную мотивацию к работе.

## Литература

1. *Черемных И. В.* Телевизионный маркетинг. Киев: Экспресс-полиграф, 2013.
2. *Соколов М. А., Монастырская О. О.* Маркетинговая стратегия как механизм обеспечения конкурентоспособности современных организаций. Молодой ученый. 2014. № 6–2 (65).
3. *Бентон Дж.* Как выживать медиа в цифровую эпоху // URL: [http://mymedia.org.ua/articles/media/jushua\\_benton.html](http://mymedia.org.ua/articles/media/jushua_benton.html) (дата обращения: 24.05.2017).
4. *Гаврилова Т. Ю.* Хоторнские эксперименты: предпосылки, суть, результаты и влияние на современный менеджмент // Научное сообщество студентов XXI столетия. Гуманитарные науки: сб. ст. по материалам XXVIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 1 (28). URL: [http://sibac.info/archive/guman/1\(28\).pdf](http://sibac.info/archive/guman/1(28).pdf) (дата обращения: 24.05.2017).
5. *Друкер П.* Менеджмент. Вызовы XXI века. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012.
6. *Леонтьева Л. С., Кузнецов В. И. и др.* Теория менеджмента. М., 2013.



*Д. А. Баталова, Н. Н. Старцева*

*Уральский государственный университет путей сообщения,  
студент и кандидат социологических наук*

*E-mail: NStarceva@usurt.ru*

## АУДИТ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА КРУПНОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

PERSONNEL ADAPTATION SYSTEM AUDIT OF INDUSTRIAL ENTERPRISE

*Ключевые слова:* адаптация, аудит, наставничество.

*Keywords:* adaptation, audit, mentoring.

Важной проблемой для многих российских предприятий выступает текучесть персонала с небольшим трудовым стажем [1]. Причиной чаще всего являются нежелание молодых сотрудников справляться с трудностями новой работы, должности, вхождения в новый коллектив, а также отсутствие или несовершенство действующей системы адаптации персонала на предприятии. Изучить факторы, влияющие на адаптацию сотрудников, выявить проблемы, предложить и реализовать мероприятия по их устранению или сглаживанию означает сохранить персонал и активизировать его творческий и трудовой потенциал [2; 3]. Именно поэтому исследуемая в работе проблема является актуальной и заслуживает внимания.

**Объект** — действующая система адаптации персонала крупного промышленного предприятия Свердловской области.

**Цель** — проведение аудита существующей системы адаптации персонала, выявление слабых сторон системы и предложение конкретных мероприятий, которые позволили бы устранить или сгладить остроту влияния выявленных проблем.

**Методы:** традиционный анализ документов и опрос (интервью и анкетирование).

**Результаты.** На первом этапе был проведен анализ системы адаптации персонала в контексте философии управления персоналом предприятия. В ходе него было выявлено отсутствие основных документов, которые должны регламентировать процедуры адаптации персонала и регулировать действия всех субъектов на

предприятия, имеющих отношение к адаптации новых сотрудников.

На втором этапе исследования было проведено диагностическое интервью с руководителем кадровой службы с целью выявления существующих проблем в системе адаптации персонала. Так, эксперт на вопрос о существующих на предприятиях проблемах и о том, какая из названных проблем является корневой, ответил: *«Это отсутствие документации, в которой были бы отражены обязанности для руководителей, занимающихся адаптацией новых сотрудников... нет работы с наставниками»*. На вопрос о том, в чем проявляется эта корневая проблема эксперт ответил: *«...некорректная работа наставников и руководителей цехов, а вследствие неэффективная работа новых сотрудников, которые потом увольняются, особенно это касается молодых работников в возрасте от 18 до 30 лет»*. По мнению эксперта, выявленные проблемы стоят довольно-таки остро и требуют своего решения. Однако, несмотря на их явность и осознаваемую необходимость их устранения, эксперт заключает: *«Меры (по решению данных проблем) не принимались»*.

Третий этап исследования предполагал проведение анкетирования рабочих предприятия, которые проходят или недавно проходили адаптацию, со стажем работы в данной организации не более 3 лет (N = 24; выборка сплошная), с целью выявления уровня их удовлетворенности действующей системой адаптации.

Полученные данные свидетельствуют о том, что помощь адаптирующимся в большинстве случаев оказывают коллеги (42%), а не наставники (38%), поскольку последние не мотивированы осуществлять свою роль. Также 9% респондентов определяют, что в процессе их адаптации значительную помощь они получали от руководителей. При этом ни один опрошенный не назвал специалистов кадровой службы как лиц хоть как-то помогающих адаптироваться к работе, предприятию, коллективу.

Исследование показало, что 33% адаптирующихся не удовлетворены работой наставников, которые, по их мнению, нередко относятся безответственно к выполнению своих функций (29%) и не всегда готовы реагировать, давать оценку (одобрять или порицать действия стажера) (29%), позволяют себе необоснованную и не-

корректную критику работы стажеров (21 %) и в целом не коммуникабельны (13 %). Вместе с этим на процесс адаптации к занимаемой должности негативно влияет не только отсутствие помощи и поддержки со стороны наставника и непосредственного руководителя (46 %), но и недостаточная информированность адаптирующихся о структуре взаимодействия с коллегами и подразделениями (29 %), а также о своих профессиональных обязанностях (21 %). При этом вопрос низкой информированности прост в решении: достаточно напомнить специалистам отдела кадров, что это их задача ознакомить нового сотрудника с его должностными обязанностями, структурой предприятия и коммуникационными каналами в организации.

Проведенное исследование выявило следующие проблемы: 1) отсутствие основных документов, регламентирующих процесс адаптации новых сотрудников; 2) недостаточная подготовка наставников и непосредственных руководителей к осуществлению деятельности по адаптации; 3) низкая информированность наставников и непосредственных руководителей о своих обязанностях по осуществлению процесса адаптации; 4) немотивированность наставников заниматься деятельностью по адаптации новых сотрудников.

Авторами разработан проект по оптимизации всех составляющих системы адаптации персонала, включающий ряд направлений по совершенствованию системы. Так, для решения *первой проблемы* было предложено разработать следующие документы: «Положение об адаптации», «План мероприятий по адаптации персонала», «Памятка нового работника», «Корпоративная брошюра о целях и деятельности организации». Для устранения *второй и третьей проблем* было предложено провести обучение в форме тренингов для наставников и непосредственных руководителей по развитию у них коммуникативных качеств, а также с целью знакомства с непосредственными профессиональными обязанностями для осуществления процесса взаимодействия с новичком. Для решения *четвертой проблемы* было предложено осуществить следующие мероприятия: организовать правильный пул наставников (с использованием психодиагностических методик претендентов на данную должность); установить доплату наставникам за работу со стажером.

Обосновано, что затраты на разработку и внедрение мероприятий по совершенствованию системы адаптации персонала будут покрыты экономией от снижения текучести кадров; реализация разработанного проекта позволит сформировать устойчивый интерес работников к мероприятиям, направленным на адаптацию персонала, повысит уровень лояльности сотрудников к предприятию.

## Литература

1. *Кандакова А. С., Старцева Н. Н.* Оптимизация текучести кадров на предприятии // Наука, образование и инновации: материалы Международной научно-практической конференции (13 мая 2016 г., г. Саратов): в 4 ч. Ч. 1. Уфа: МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2016.
2. *Васильцова Л. И., Александрова Н. А.* Управление адаптацией сотрудников в организации: инструментальный аспект // Известия Уральского государственного экономического университета. 2012. № 1 (39).
3. *Шаталова Н. И., Александрова Н. А., Галюк А. Д., Шестопалова О. Н.* Социальные технологии как важнейший элемент механизма управления персоналом // Кадровик. 2010. № 5–1.

## *Е. Г. Безументова*

*Тюменский государственный университет,*

*Управление персоналом, студент*

E-mail: bezumentova@inbox.ru

*Научный руководитель: Данилюк А. А., старший преподаватель*

### РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ КАК ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ: НА ПРИМЕРЕ РОСВОДОКАНАЛА

COOPERATION WITH YOUNG PROFESSIONALS AS  
UPCOMING TREND OF HR POLICY: EXAMPLE OF ROSVODOKANAL

*Ключевые слова:* молодежь, молодые специалисты, Совет молодых специалистов, кадровая политика, управление персоналом.

*Keywords:* youth, young specialists, Council of young specialists, personnel policy, personnel management.

В данной публикации рассматривается работа с молодыми специалистами в кадровой политике организации на примере созданного объединения Совета молодых специалистов в группе компаний «Росводоканал». Актуальность исследования обусловлена высокой значимостью молодых специалистов для реализации кадровой политики. Молодые специалисты непременно являются основой для дальнейшего развития организации, поэтому работа с ними становится важнейшим направлением успешной кадровой политики. Необходимо уделять значительное внимание привлечению и удержанию молодых специалистов, а также содействовать их профессиональному развитию. Целесообразность разработки темы заключается в практической демонстрации успешно осуществляемой работы с молодыми специалистами в организации.

**Степень изученности проблемы.** В работах О. А. Парягина охарактеризовано понятие молодой специалист, а также определена эволюция понятия в современных условиях; В. А. Антропов рассматривал теоретико-методологические основы работы с молодыми специалистами (адаптация, развитие, мотивация и др.); Н. А. Чернышенко рассматривала наиболее эффективные способы работы с молодыми специалистами; А. Д. Синявский раскрыл

влияние работы с молодыми специалистами на эффективность деятельности предприятия.

**Исследуемой гипотезой** выступает работа с молодыми специалистами как направление успешной кадровой политики.

**Методологической основой исследования** послужили методы анализа и обобщения.

Основы государственной молодежной политики РФ на период до 2025 г., а также Постановление об основных направлениях государственной молодежной политики выделяют понятие молодого специалиста. Молодой специалист — это гражданин России в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов — до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией [1].

Работа с молодыми специалистами в рамках кадровой политики относится к одному из доминирующих направлений в системе управления персоналом «Росводоканала». На каждом предприятии группы компаний данная работа регламентирована локально-нормативными актами организации, а именно «Положением о работе с молодыми специалистами». В данном локально-нормативном акте выделено ключевое назначение в работе с молодежью Совету молодых специалистов (далее — Совет).

Совет — это добровольное объединение молодых специалистов, которое действует на всех предприятиях Росводоканала с 2010 г. Деятельность Совета сосредоточена на развитии научно-производственного, учебно-информационного и культурно-массового направлений. Среди основных задач Совета следующие:

- развитие системы привлечения молодежи к деятельности предприятия,
- содействие в адаптации и закреплении молодых специалистов на предприятии,
- создание условий для повышения творческой инициативы молодых специалистов,
- привлечение молодых специалистов к участию в перспективных разработках,

- рост профессиональных кадров из состава молодых специалистов,
- укрепление профессиональных и деловых связей между молодыми специалистами предприятия,
- расширение взаимодействия и обмен опытом с коллективами молодых специалистов предприятий жилищно-коммунального хозяйства,
- совершенствование существующих механизмов и процедур производственной деятельности,
- продвижение ценностей здорового образа жизни, экологического сознания [2].

Вскоре после открытия Совета прошла первая межрегиональная научно-техническая конференция молодых специалистов. На межрегиональную конференцию под эгидой группы компании «Росводоканал» съехались представители не только различных уголков нашей страны, но и специалисты из Украины. Проведение такого мероприятия стало еще одним серьезным шагом в развитии молодежного движения.

В режиме онлайн-конференции молодые специалисты (инженеры) выступили с докладами и ответили на вопросы коллег из других регионов. Трансляцию обеспечивали специалисты из группы компаний «Росводоканал» города Тюмень. Участники обсудили вопросы современных методов улучшения качества питьевой воды, внедрения энергоэффективных технологий, применения инструментальных методов поиска скрытых утечек воды, внедрения альтернативного метода обеззараживания воды. В свою очередь тюменские специалисты поделились успешным опытом внедрения телеинспекции трубопроводов и оптимизации работы городских очистных сооружений канализации. Всего более пятидесяти человек из Тюмени, Воронежа, Твери, Оренбурга, Краснодар, Омска, Барнаула, Москвы и Луганска (Украина) приняли участие в работе научно-технической конференции. Более 10 научных докладов заслушали участники конференции. Актуальность мероприятия подтверждает и список присутствовавших на нем экспертов [3].

В дальнейшем было принято решение о том, чтобы сделать такое мероприятие традиционным. Следовательно, очевидна ценность молодых специалистов для группы компаний «Росводоканал». Выявлено, что одна из самых крупных компаний в области водопроводно-канализационного хозяйства уделяет повышенное внимание молодым специалистам, создавая и активно поддерживая Совет.

Успешная работа с молодыми специалистами в рамках кадровой политики группы компаний «Росводоканал» доказывает актуальность проведения активной кадровой работы с молодыми специалистами, поскольку это способствует новаторскому движению в молодежной среде, профессиональному росту молодых кадров, становлению и развитию лидерских качеств и производственной инициативы.

**Результаты.** Гипотеза о целесообразности работы с молодыми специалистами как перспективном направлении успешной кадровой политики организации подтверждается.

## Литература

1. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года. Постановление Правительства РФ от 29 ноября 2014. № 2403-п // КонсультантПлюс. URL: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).
2. Официальный сайт «Росводоканал». URL: <http://www.rosvodokanal.ru> (дата обращения: 18.01.2017).
3. Официальный сайт ООО «Тюмень Водоканал» (ГК «Росводоканал»). URL: <http://www.vodokanal.info> (дата обращения: 19.01.2017).



**А. С. Бобова**

*Санкт-Петербургский государственный экономический университет,  
Экономика, старший преподаватель*

E-mail: allbobova@mail.ru

## АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ НА СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ И МОДЕЛЬ ПОВЕДЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

CORRELATION BETWEEN GENERATION THEORY AND MANAGEMENT

*Ключевые слова:* теория поколений, стили управления, модели поведения.

*Keywords:* theory of generations, management styles, behavior models.

Предприятия для поддержания своей конкурентоспособности и развития производственно-хозяйственной деятельности нуждаются в новых комбинациях факторов производства. Ключевая роль в этом вопросе принадлежит работнику с его человеческим капиталом и управленческими способностям организатора производства.

Первые исследования поведенческих особенностей людей появились в середине XIX века. С тех пор многие ученые занимались изучением моделей поведения в сфере труда и их влияния на управление трудовым ресурсом. Однако, по мнению автора, исследованию взаимосвязей между моделями поведения работников разных поколений и стилями управления производством и трудовым процессом уделено недостаточное внимание на сегодняшний момент.

**Объектом исследования** являются модели поведения работников разных поколений и стили управления процессом трудовой деятельности в организациях. **Цель исследования** — установить связи между современной теорией поколений, теорией управления, теориями мотивации и моделями поведения в сфере труда. Выявить связи между двумя направлениями изучения поведения — человеческой мотивации и теориями управления X, Y, Z и теорией поколений (X, Y, Z). Данное исследование способствует углубленному изучению тенденций в области управления трудовыми ресурсами (как фактором производства), выдвигает гипотезы

тезу о том, что взаимодействие с работниками разных поколений в ходе производственного процесса требует от руководителей применения различных стилей управления, позволяющих осуществлять данное взаимодействие более эффективно.

В ходе аналитического исследования автором была изучена ретроспектива научных подходов и школ в области поведенческих теорий управления (работа К. Барнарда «Функции администратора», 1938 г.; труды представителей бихевиоризма А. Маслоу, Р. Лайкерта, Ф. Герцберга; «X» и «Y» теории управления людьми в книге Д. МакГрегора «Человеческая сторона предприятия» [1]; теория «Z» У. Оучи в книге «Теория «Z»: Как американский бизнес может ответить на японский вызов [2]). Было выявлено, что теория «X» основана на авторитарном стиле управления, централизации и подчинении. Теория «Y» пропагандирует большую свободу подчиненных, способствует их развитию, самореализации и творчеству, росту производительности труда за счет повышения мотивации, а не за счет жесткого контроля и наказаний [3]. Теория «Z», уходит корнями в японский стиль менеджмента, предполагая патерналистские отношения в коллективе, развитую корпоративную культуру, высокую лояльность работников и стабильность коллектива [4].

Вышеуказанным теориям автор противопоставляет теорию поколений, разработанную в 1990-х годах экономистом Нейлом Хоувом и историком Уильямом Штраусом. Выявлена следующая закономерность: поведение людей различных поколений существенно различается; возникают так называемые конфликты поколений, причиной которых является отнюдь не разница в возрасте, а различие ценностей у людей разных поколений [5]. Таким образом, теория поколений является инструментом для понимания поведения людей в процессе жизнедеятельности.

Поколение — это группа людей, рожденных в определенный период и испытавших на себе одни и те же события и особенности воспитания. Формирующиеся таким образом ценности определяют поведение поколения. На сегодняшний день выделяют следующие поколения: GI (поколение победителей — 1900–1923 г.р.); молчаливое поколение (1923–1943 г.р.); бэби-бумеров (1943–1963 г.р.); X (1963–1983 г.р.); Y (1983–2003 г.р.) и Z (2003–2023 г.р.),

**Таблица 1. Корреляция между теориями управления и теорией поколений**

Удачно сочетаются	Плохо сочетаются
$X_g Y_m ; Y_g Y_m ; X_g Z_m ; Y_g Z_m$	$X_g X_m ; Y_g X_m ; Z_g X_m ; Z_g Y_m ; Z_g Z_m$

*Условные обозначения:*  $X_m, Y_m, Z_m$  — теории управления по МакГрегору и Оучи;  $X_g, Y_g, Z_g$  — поколения согласно теории Хоува и Штрауса.

являющееся на данный момент плохо изученным в связи с малым возрастом его представителей. Однако уже сейчас, основываясь на событиях<sup>1</sup>, сопровождающих их взросление, можно предполагать, какими основными чертами и ценностями будут обладать его представители.

В связи с прикладным характером исследования и необходимостью анализировать поведенческие особенности различных поколений работников в исследование вошли только представители поколений X и Y, занимающие в настоящее время основную долю рынка труда. Также в прогнозном формате в исследование было включено поколение Z, готовящееся занять определенный сегмент рынка труда в ближайшие десять лет и поэтому представляющее интерес для исследования.

В ходе исследования была сделана попытка выявить наличие корреляции между всеми вышеописанными теориями в целях нахождения преимуществ и недостатков каждой теории для работников различных поколений. Результаты исследования представлены в таблице, где наиболее удачные сочетания теорий определены в правом столбце, а наименее удачные — в левом.

Подробное описание хода исследований можно найти в других работах автора по данной тематике. В данной же публикации хотелось отметить лишь выявленные автором причины плохого сочетания некоторых теорий.

<sup>1</sup> Уже сейчас можно предположить, что на становление их личностей окажут влияние такие события, как: усиление угрозы терактов и военных конфликтов различного масштаба, мировой кризис 2008–2009 годов, украинский конфликт, подъем патриотических и националистических настроений, бурное развитие новых технологий, эпидемии и природные катастрофы различного характера и проч.

Говоря о сочетаниях  $X_gX_m$ ;  $Y_gX_m$ ;  $Z_gX_m$ , т. е. о применении инструментов теории управления «X» к работникам различных поколений (поколений X, Y и Z), следует отметить, что еще Д. Мак-Грегор доказал, что самая распространенная ранее теория управления с течением времени устарела и перестала функционировать эффективно, поскольку основывалась на изживших себя парадигмах иерархической модели организации, имела абстрактную связь с изменяющимися экономическими и социальными условиями и не учитывала особенностей поведенческого подхода к природе мотивов человека.

Что же касается сочетаний  $Z_gY_m$ ;  $Z_gZ_m$ , отражающих особенности инструментов управления в теориях «Y» и «Z» применяющихся к представителям поколения Z, готовящимся занять часть рынка труда в ближайшие 10 лет, то, по мнению автора, ни одна из существующих теорий управления не отвечает в полной мере потребностям, формирующимся у данного поколения. Основные факторы мотивации, используемые в теориях управления «Y» и «Z», в большинстве случаев не могут быть применены для нового поколения с его предрасположенностью к индивидуализму, нежеланием работать в команде и постоянным стремлением к переменам и новому опыту. Однако автор предполагает, что в будущем теория управления «Y» не потеряет свою актуальность, так как больше отвечает потребностям нового поколения. Тем не менее застой форм управления не представляется возможным. Автор считает, что теория «Y» может служить основой для новой теории управления «IY» или «Innovative Y»<sup>2</sup>, которая будет отражать новую форму управления для передовых компаний (инновационное управление). Основными характеристиками IY менеджмента должны стать: новые (удаленные) формы сотрудничества и контроля; увеличение использования технологий в коммуникациях между сотрудниками, в том числе виртуального взаимодействия; ускорение процессов коммуникации и уменьшение формализации; автоматизация бизнес-процессов; разработка четких рекомендаций для работников при распределении обязанностей и нефинансовых форм мотивации.

<sup>2</sup> Авторский термин: IY — *Innovative Y* — теория инновационного управления.

Анализ теорий управления МакГрегора и Оучи, а также теории поколений, проведенный автором, показал, что одним поколениям людей более комфортно работать в компаниях, менеджмент которых основан на теории управления «Y», другим — в компаниях, использующих в управлении теорию «Z». Для представителей поколения «Z» комфортной может стать работа в компаниях, применяющих теорию инновационного управления «IY», предложенную автором.

### Литература

1. *Douglas McGregor*. The human side of enterprise. New York: McGraw-Hill, 1960.
2. *Ouchi William G*. Theory Z: How American Business can meet the Japanese Challenge. Publisher: Business Horizons, 1981.
3. Образовательный портал Businessballs. // Обзор Алана Чапмана. URL: <http://www.businessballs.com/index.htm> (дата обращения 13.11.2016).
4. *Бобова А. С.* Особенности поведенческих теорий управления «X», «Y» и «Z» // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала. Межвузовский сборник научных трудов. 2016. Вып. № 14.
5. *Howe N. and Strauss W.* Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company, 1991.

*Е. А. Драгомирова*

*Российский государственный университет правосудия,  
кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин, доцент  
E-mail: lizy@mail.ru*

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

MODERN TECHNOLOGIES IN EVALUATION OF PERSONNEL

*Ключевые слова:* оценка труда, персонал, эффективность, скрипт.

*Keywords:* labour evaluation, personnel, efficiency, script.

Оценка результатов труда работников — это важная функция управления персоналом, позволяющая определить уровень эффективности выполнения работы. Оценка результатов труда проводится с целью определения соответствия результатов труда работника намеченным целям, запланированным показателям, нормативным требованиям. Данная функция включает в себя описание функций работника; определение требований; оценку по факторам (конкретного исполнителя); расчет общей оценки; сопоставление со стандартом; оценку уровня сотрудника; доведение результатов оценки до подчиненного. Проведение оценки труда персонала часто является достаточно трудоемким и финансово затратным мероприятием. Оценка усложняется, если деятельность персонала непосредственно связана с обращениями и обслуживанием большого количества клиентов, особенно если речь идет об оценке труда многочисленных сотрудников. В связи с этим возникает необходимость поиска новых методов оценки результатов труда персонала.

**Объектом** исследования являются современные технологии, которые позволяют оценить результаты труда персонала.

**Цель** исследования состоит в обзоре предлагаемых на сегодняшний момент методов оценки результатов труда.

**Исследовательский вопрос.** Большинство современных компаний, работающих в сфере продажи определенных продуктов покупателю, где требуется непосредственное общение менеджера и клиента, должны быть клиентоориентированными. Рынок ста-

вит перед компаниями конкретные бизнес-задачи: получение данных о клиентах и их предпочтениях; повышение эффективности действующих процессов; целевой и персонализированный маркетинг; минимизация издержек. В этих условиях важным представляется вопрос о том, какие существуют инновационные инструменты управления персоналом, позволяющие повысить качество предоставляемых услуг и оценить результаты труда каждого отдельного сотрудника.

**Методы исследования.** Для достижения цели исследования были изучены предложения компании, предоставляющей различные программные продукты в области управления персоналом, а также проведено интервью с разработчиками альтернативного продукта, созданного на базе Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого.

**Результаты.** Сегодня различные компании — банки, финансовые и страховые компании, автодилеры, лизинговые компаний и любые другие клиентоориентированные компании, для которых актуально решение обозначенных выше задач — активно внедряют различные современные технологии. Так, известная компания, занимающаяся разработкой и внедрением программных продуктов для диагностики, тестирования и управления информационными системами, предлагает ряд решений для эффективной оценки труда персонала обозначенных выше компаний. К числу таких решений относятся:

- *кнопка лояльности*, представляющая собой систему оценки качества обслуживания и управления лояльностью клиентов, основанную на непрерывном измерении их удовлетворенности качеством полученных услуг;
- *кнопка тайного покупателя*, которая позволяет записать видео- и аудиоразговор продавца с клиентом с целью формирования в дальнейшем репрезентативной выборки и обеспечения тем самым высокой надежности результатов оценки;
- *счетчик контактов* — система, фиксирующая контакт продавца и клиента, автоматически выполняющая запуск опроса (клиента), фотографирование клиента, запуск программы и другие действия;

- *монитор эмоций* — система, контролирующая на основе специализированной экспертной системы различные характеристики клиента, такие как: пол, возраст, эмоциональный фон и другие характеристики клиентского трафика;
- *кнопка активности продавцов* — счетчик клиентов и потенциальных покупателей;
- *терминал обратной связи* — «книга отзывов» на основе текстовых или голосовых сообщений;
- *сенсор-анкетер* — электронные анкеты, позволяющие получить от клиента различного рода информацию о его предпочтениях [1].

Помимо перечисленных технологий в области оценки труда персонала, существует предложение разработки и внедрения нового продукта — программы, позволяющей производить сравнительный анализ записанных разговоров «менеджер — клиент» на соответствие шаблону диалогов (скрипту продаж) [2]. Ниже приведем описание этого продукта.

В каждом банке и у каждого менеджера есть скрипт продаж (шаблон диалогов), используя который менеджер должен предлагать услуги банка. Продукт представляет собой программу, которая производит сравнительный анализ разговора «менеджер — клиент» на соответствие шаблону диалогов следующим образом: *во-первых*, посредством микрофона записывается диалог «менеджер — клиент»; *во-вторых*, данный диалог (аудиофайл) автоматически переводится в текст и сравнивается с шаблоном диалога, что позволяет оценить, использует ли менеджер шаблон, и выявить наиболее проблемные места диалога, где менеджер допускает наибольшее количество ошибок; *в-третьих*, после внедрения программы банки смогут оценить эффективность работы менеджеров и выявить места, где чаще всего менеджеры не следуют скрипту продаж. Также у заказчика будет возможность сопоставить и проанализировать разные вариации скриптов продаж для его доработки, что поможет повысить его эффективность, т.е. повысить конверсию отделения банка или компании.

Инновационность продукта состоит в том, что на сегодняшний момент ни одна компания не использует машинную обработ-



ку записанных разговоров с клиентами в автоматическом режиме. Данная методика проверки качества работы менеджера будет наиболее эффективной, так как проверка производится постоянно и непредвзято. Это является важнейшим конкурентным преимуществом при внедрении данного продукта на рынок.

Используя указанный инновационный программный продукт, компания будет иметь возможность:

- контроля качества работы менеджеров;
- оценки персонала и выявления неэффективных сотрудников;
- повышения мотивированности сотрудников;
- использования полученных данных для формирования оптимальной системы оплаты труда;
- анализа и улучшения скриптов продаж;
- выявления проблем компетентности сотрудников;
- дальнейшего обучения сотрудников и повышения качества обслуживания.

Внедрение и использование этой технологии позволит компаниям: повысить эффективность контрактов, что достигается в результате полного использования заранее выверенного и наиболее оптимального шаблона; минимизировать издержки при оценке правильности использования данных шаблонов; анализировать потребности и предпочтения потребителей с целью последующей доработки шаблонов.

На данный момент есть договоренности с технопарком Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого на разработку такой программы. При написании данной программы будут использованы библиотеки обработки голоса Sflinks при сотрудничестве с Центром речевых технологий. Также возможно использование разработок Яндекса Yandex SpeechKit, находящихся в открытом доступе. Создание бета-версии планируется путем проведения конкурса среди разработчиков.

Сейчас проект нуждается в инвестиционных или грантовых ресурсах, которые решено направить на проведение конкурса среди программистов на создание бета версии продукта с последующим привлечением более крупных инвестиций. Сроки для разра-

ботки первой версии составляют около полугода, что позволяет в благоприятном темпе создать и провести тестирование продукта и начать его реализацию.

Посредством контактов с управляющими банков и отделов, было установлено, что спрос на данный продукт в современной экономической ситуации очень высок. Предлагаемый продукт может быть ориентирован помимо банков также на автодилеров и лизинговые компании, а также любые компании, для которых актуально решение обозначенных выше бизнес-задач. Проведенное исследование показывает инвестиционную привлекательность проекта.

Таким образом, сегодня современные IT-технологии предоставляют большие возможности для оценки труда работников с целью дальнейшего повышения производительности и качества труда.

## Литература

1. Официальный сайт компании ProLAN. URL: [911.prolan.ru](http://911.prolan.ru)
2. Драгомирова Е. А. Разработка инновационного инструмента управления качеством банковских услуг // Актуальные аспекты модернизации российской экономики. Материалы III Всероссийской заочной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Сборник научных трудов. СПб.: Изд-во СПбГЭТУ «ЛЭТИ», 2017.

*А. О. Луценко, Е. А. Безверхова*

*Пензенский государственный университет, студенты*

*E-mail: Lutsenko-AO@yandex.ru*

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ БАРЬЕРЫ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### PSYCHOLOGICAL BARRIERS IN PERSONNEL MANAGEMENT

*Ключевые слова:* психологический барьер, управленческая деятельность, функции психологических барьеров, ограничения, стратегии преодоления.

*Keywords:* psychological barrier, management activity, functions of psychological barriers, limitations, coping strategies.

Актуальность проблем психологических барьеров высока из-за роста числа профессий системы отношений «человек — человек». Достижение успеха в профессиональной деятельности невозможно при затрудненных взаимоотношениях, являющихся следствием психологических барьеров. Наибольший интерес с этой точки зрения представляет управленческая деятельность, так как именно она связана со всеми аспектами функционирования организации.

**Объект:** психологические барьеры в управленческой деятельности.

**Цель:** выявление специфики психологических барьеров в управленческой деятельности и методов противодействия им.

**Исследовательский вопрос:** психологические барьеры в управленческой деятельности во многом обусловлены личностными характеристиками менеджера и непосредственно влияют на его эффективность.

**Методы исследования:** анализ монографической и научно-публицистической литературы по проблеме исследования.

В психологическом смысле «барьер» — это состояние личности, психологический феномен, представленный в форме ощущений, переживаний, образов, понятий. Он отражает свойства объекта ограничивать проявления жизнедеятельности человека. Категория «барьер» субъективно-объективная. То, что является преградой для одного человека, может не быть ею для другого.

Психологический барьер, согласно определению Л. Подлесной, — это неосознанная актуальная установка, которая детерминирует индифферентное или негативное отношение к общественно значимому нововведению. Ограничения психологических установок заключаются в том, что они выступают в качестве фактора инертности деятельности, затрудняют приспособление человека к новым ситуациям [1, с. 123].

Б. Д. Парыгин отмечал, что барьеры, как состояние личности, нестабильны, зависят от определенной жизненной ситуации, но не от особенностей индивида; как свойство личности, напротив, характеризуются стабильностью проявлений и обусловлены особенностями характера человека.

Функции психологических барьеров различны и порой противоречивы. А. К. Маркова выделяет конструктивные, направленные на преодоление преград, стимулирующие творческую активность, и негативные. Развивающий потенциал заключается в барьерах оптимальной трудности, трансформирующихся во внутренний план. Если барьер субъективно не переживается как дефицит чего-то, трудность, функции развития не реализуется. Когда барьеры слишком велики, они подавляют активность, деформируют и разрушают личность [2, с. 77].

В профессиональной деятельности психологические барьеры могут быть вызваны низкой культурой труда, неблагоприятной социально-экономической обстановкой, слабой мотивацией, низкими способностями, возрастными изменениями, профессиональной деформацией, монотонией, профессиональной усталостью, длительной психической напряженностью, кризисами профессионального развития. Это провоцирует конфликтные ситуации, неудовлетворенность трудом, что, в свою очередь, способствует развитию профессионально нежелательных качеств [3, с. 210].

Наиболее сильное воздействие на управленческую деятельность оказывают барьеры, обусловленные личностными характеристиками субъекта управления. У всех менеджеров есть области недоразвитых способностей. Это возникает из-за различного рода причин — как очевидных, так и скрытых в прошлом ограничений.

М. Вудкок и Д. Френсис выделяют одиннадцать потенциальных ограничений: неумение управлять собой, неспособность

к самоменеджменту; неясные личные ценности; неясные цели; остановленное саморазвитие; недостаточный навык принятия решений; недостаток творческого подхода; неумение влиять на окружающих; недостаточное понимание сути управленческого труда; недостаток способности руководить; неумение обучать; низкая способность формировать коллектив. Данная концепция ограничений охватывает сферу развития человеческого потенциала, направленную на оказание содействия: успешной совместной работе групп людей; отдельным менеджерам в приобретении необходимых умений, знаний, представлений и ценностей; организациям в создании благоприятных условий для продуктивной деятельности [4, с. 20].

Эффективная деятельность управленца требует навыков и методов защиты от психологических барьеров. В исследованиях барьеров в профессиональной деятельности авторы А. К. Маркова, А. А. Вербицкий, Р. Х. Шакуров указывают на две условные группы способов преодоления барьеров: конструктивные (трансформация смысловых структур личности, ее профессиональная самоактуализация) и деструктивные (психологическая защита, отказ от разрешения критических ситуаций) [5, с. 40].

Процесс преодоления психологических барьеров сопровождается глубокой внутренней работой по устранению сложившихся стереотипов деятельности, смысловому образованию ситуации, самоактуализации, требует волевых установок, мобилизации внутренних ресурсов. Согласно Н. В. Дроздовой, есть три ключевых параметра стратегии преодоления психологического барьера: осознание, принятие, действие.

М. Вудкок и Д. Френсис в рамках описанной ранее концепции ограничений акцентируют внимание на таких характеристиках менеджера, умеющего управлять собой, как: здоровое тело, отсутствие вредных привычек, энергичность и жизнестойкость, спокойный и сбалансированный подход к жизни и работе, способность справляться со стрессом, эффективное использование времени.

Для работы над проблемами с осознанием самого себя, своих целей и ценностей более всего подходят вербальные методики, позволяющие человеку сделать предмет своего анализа собственные установки. Данные методики полезны как на этапе обучения

будущих специалистов, так и в процессе формирования кадрового резерва организации. Это позволит сформировать команду, состоящую из эффективных управленцев, а значит, обеспечить эффективность организации в целом [1, с. 132].

Таким образом, психологический барьер, с одной стороны, показывает неразвитость тех или иных профессионально важных качеств управленца, но с другой — выявляет недостатки, исправление которых ведет к дальнейшему развитию, преодолению стагнации. Предупреждение психологических барьеров и управление ими является неотъемлемой задачей современного менеджера. Важно проявлять активность и стремиться к адекватному самовосприятию, а также установлению эффективного взаимодействия с окружающими.

## Литература

1. *Милорадова Н. Г.* Психология управления в условиях стабильной неопределенности. М.: ФЛИНТА, 2013.
2. *Кидинов А. В.* Влияние психологических барьеров на деятельность личности в рамках социального динамизма // Теория и практика общественного развития. № 4. 2014.
3. *Зайцева В. А.* Психологические барьеры как фактор профессионального роста // Теория науки. № 1. 2012.
4. *Вудкок М.* Раскрепощенный менеджер. Для руководителя практика. М.: Дело, 1991.
5. *Осипова А. А.* К вопросу о стратегиях преодоления психологических барьеров // Российский психологический журнал. 2014. № 4.

*Ю. В. Разумова, Е. А. Халипина*

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,  
Менеджмент, студенты*

E-mail: yuvrazumova@gmail.com

*Научный руководитель:* Санникова Ю. С., преподаватель

## ОСОБЕННОСТИ ВВОДА В ДОЛЖНОСТЬ НОВЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

SPECIFICS OF TRANSITION PERIOD FOR NEW MANAGERS

*Ключевые слова:* адаптация, ввод в должность.

*Keywords:* adaptation, commission.

В течение жизненного цикла компании всегда наступает момент, когда происходит смена руководящего состава. Приход нового руководителя для любой компании является стрессом, так как нарушается привычное состояние дел. Однако, с другой стороны, не только для компании это является большим испытанием, но и для нового руководителя [1, с. 423]. Перед менеджером встает задача в сжатые сроки адаптироваться к новой должности, взять руководство в свои руки, а также получить поддержку от всех отделов организации. Даже среди талантливых специалистов процесс перехода в лидерскую позицию является стрессовым, так как требует больших усилий.

Результаты различных исследований показывают, что в 30–50 % случаев новые руководители не справляются со своими обязанностями. В таких ситуациях возникают серьезные последствия не только для человека, но и для самой организации. Если специалист, которого повысили до позиции руководителя за профессиональные заслуги и уровень квалификации, не справляется с поставленными задачами на новой должности, то организация несет значительные финансовые и трудовые убытки [2, с. 20]. Более того, в современных реалиях рыночной конкуренции эффективная передача опыта от предшественника к преемнику в полном объеме является главной картой любой компании.

В современном мире проведено достаточное количество исследований в области адаптации персонала, но тема адаптации

руководящего состава компании освещена не в достаточной степени [3, с. 45]. Исследования, которые были направлены на решение проблемы адаптации новых руководителей, носят в основном теоретический, а не прикладной характер. Целью этой работы является разработка программы ввода в должность новых руководителей на основе данных, полученных в результате исследования.

**Методология.** В рамках проводимого исследования целесообразно использовать метод полуструктуризованного направленного интервью, так как оно включает в себя широкий круг вопросов, позволяющих получить у разных информантов разную информацию [4, с. 21]. При таком инструменте анализа есть возможность дополнять инструмент в процессе исследования, тем самым получая более качественную и глубокую информацию от каждого информанта.

**Результаты исследования.** Говоря про время адаптации руководителей к новой позиции, стоит отметить, что результат у большинства информантов оказался разным [5, с. 34]. Такие данные могут свидетельствовать о том, что на ввод в должность особое влияние оказывают личные качества руководителя, либо программа, которая была составлена для каждого руководителя. Однако в среднем для руководителя, который перешел из должности специалиста в рамках одного коллектива, этот период составляет 3–4 месяца, а для новых руководителей, которые перешли из других организаций или подразделений и не знакомы со спецификой работы, этот период занимает в среднем около 8–9 месяцев.

При построении эффективной системы ввода в должность необходимо учитывать те проблемы, с которыми сталкиваются новые руководители. Опрошенные респонденты указали на следующие проблемы:

- построения эффективно и продуктивно работающей команды;
- психологической адаптации;
- повышенного стресса;
- с организацией баланса между трудом и работой (*work-life balance*);
- развития *helicopter view* (видения целой картины работы, а также развития стратегического мышления);
- недостатка профессиональных знаний;



- управления старшим поколением;
- «якоря» предыдущего руководителя;
- эмоционального выгорания.

В рамках исследования также было выяснено, какой *формат обучения* предпочитают сами руководители, которые перешли из должности специалиста в должность менеджера. Наиболее эффективными, по мнению респондентов, оказались: менторство; выездные и онлайн-тренинги по определенным навыкам и темам; деловые игры и симуляции каких-либо управленческих ситуаций; метод *job shadowing*.

Из возникающих проблем у новых руководителей появляются темы для обучения, которые являются наиболее актуальными [6, с. 142]. По мнению респондентов, новым руководителям необходимо разбираться в следующих темах:

- командообразование; руководство и лидерство; инструменты *teambuilding*;
- делегирование полномочий; как распределить полномочия так, чтобы каждый член команды находился на своем месте;
- процесс и особенности ведения переговоров;
- эмоциональное выгорание;
- психология общения и влияния на людей;
- общие функции: планирование, организация, контроль и мотивация;
- «вызовы» в процессе управления — *managing challenges*;
- психологические особенности человека и эмоциональный интеллект;
- саморазвитие и самореализация.

По результатам проведенного анализа авторами была разработана система ввода в должность новых руководителей.

Этапы, которые позволяют руководителю в определенный момент времени закрыть проблемы, возникающие в процессе адаптации [7, с. 432]:

Этап 1. Функциональные обязанности — ввод в информацию об основных функциональных обязанностях руководителя;

Этап 2. Целеполагание — как правильно ставить цели, планирование достижения целей;

Этап 3. Построение команды — лидерство в организации, психология общения с членами команды, инструменты *teambuilding*, барьеры коммуникаций, построение эффективных коммуникаций, работа с командой на начальных этапах, делегирование;

Этап 4. Развитие команды — как развивать команду, этапы формирования команды, как развивать каждого члена команды;

Этап 5. Процесс достижения целей — работа над контролем выполнения целей и результатов;

Этап 6. *Stress Management* — управление стрессом, *time-management* — управление временем, принятие управленческих решений.

Перерыв между каждым этапом адаптации зависит от уровня подготовки нового руководителя, а также от особенностей функционирования организации. На каждом этапе за новым руководителем закрепляется определенный ментор, который контролирует процесс адаптации, а также помогает справиться с задачами, поставленными в начале и в конце этапа ввода [8, с. 132].

**Заключение.** Как показывает опыт многих компаний, очень важно правильно выстроить систему ввода в должность нового руководителя, учитывая все аспекты работы и психологических особенностей личности. В результате успешной адаптации выигрывает не только руководитель, но и вся компания. Качественно разработанная программа ввода в должность нового руководителя поможет ускорить процесс достижения точки безубыточности, когда прибыль от деятельности нового руководителя станет превышать затраты на 40 %.

Говоря о перспективах развития данной темы, необходимо отметить, что существует еще поле для исследования эффективности данной программы на примере определенной организации. С помощью полученных данных будущего исследования появится возможность корректировки программы с учетом всех возникших фактов во время реализации.

## Литература

1. *Henry Ch.* Human Recourse Management. A Strategic approach to Employment. London, 2000.
2. *Вересов И. И.* Психология управления: учеб. пособие. М., 2001.
3. *Иванова С. В.* Кандидат, новичок, сотрудник. М., 2005.
4. *Филиппов А. В.* Работа с кадрами: психологический аспект. М., 1990.
5. *Непетан Н.* Personal / Human Resource Management. Illinois, 1992.
6. *Веснин В. Г.* Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. М., 1998.
7. *Фишер Р.* Переговоры по-гарвардски. М., 2005.
8. *Адаир Дж.* Эффективное лидерство. М., 2003.

**Е. А. Халипина**

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,  
Менеджмент, студент*

E-mail: katynepomny96@mail.ru

*Научный руководитель:* Кудрявцева Е. И., доцент

## СОВРЕМЕННЫЙ ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ: ИНСТРУМЕНТЫ И МОДЕЛИ

CURRENT PROCESS OF PERSONNEL ADAPTATION: TOOLS AND MODELS

*Ключевые слова:* адаптация персонала, наставничество, тренинги, ресурсоемкость.

*Keywords:* staff adaptation, mentoring, training, resource intensity.

В современном мире процесс адаптации является одним из важнейших элементов системы управления персоналом любого предприятия [1, с. 37]. Несмотря на это, адаптационным элементам в компаниях уделяется недостаточно внимания, потому что в основном временные и организационные ресурсы департаментов HR той или иной организации инвестируются преимущественно в развитие систем обучения и оценки.

Часто компании используют только отдельные элементы процесса адаптации, например проводят для новых сотрудников вводные тренинги или предоставляют так называемые справочники новичка. Однако для того, чтобы проводимые мероприятия произвели нужный эффект, необходимо применение системного подхода к адаптации новых сотрудников. Более того, отсутствие системности может привести к снижению эффективности других смежных проектов HR-службы организации, которые направлены на формирование и укрепление бренда работодателя, а также развитие корпоративной культуры компании [2, с. 54].

**Объектами исследования** являются современные методы адаптации персонала на предприятии.

**Цель исследования** — выявление наиболее актуальных и полезных для новых сотрудников элементов адаптации.

**Задачи:** выявить основные проблемы, с которыми сотрудники сталкиваются в свою первую рабочую неделю; проанализировать

лучшие инструменты и модели адаптации персонала различных компаний. При проведении исследования использованы методы сравнительного анализа компаний российской и международной принадлежностей.

**Исследовательская гипотеза.** Эффективность систем адаптации может обеспечить исключительно комплексный подход.

*Выявление и анализ основных проблем, с которыми сталкиваются новые работники.* Наиболее успешными инструментами, с помощью которых представляется возможным выявить основные проблемы, связанные с адаптацией новых сотрудников, а также общую потребность во внедрении либо совершенствовании имеющейся системы адаптации персонала, являются методы анкетирования и опроса. Стоит отметить, что большинство респондентов при проведении таких опросов, как правило, предпочитают соблюдать анонимность [3, с. 390]. При этом в качестве недостатков первого рабочего дня респонденты отмечают отсутствие рабочего места и контакта с представителями HR-службы и непосредственным руководством.

В большинстве случаев представители работодателя в первый рабочий день предпочитают, соблюдая формальные требования, произвести ознакомление сотрудника со всей необходимой документацией. Кроме того, треть сотрудников отмечают отсутствие доступа к необходимой или полезной информации в первую рабочую неделю. Каждому первому из 10 сотрудников работодатель не организует рабочее место [4, с. 252]. Сами сотрудники указывают, что в первую рабочую неделю они хотели бы улучшить:

- скорость прохождения стадии согласования при получении нового оборудования в компании;
- взаимодействие со специалистами HR-службы в виде письменных указаний с необходимыми дальнейшими действиями и в форме проведения тренингов;
- обучение использованию программного обеспечения и его возможностям;
- ориентацию на территории работодателя.

Таким образом, внедрение той или иной модели адаптации персонала, имеющей системный характер, позволит эффектив-

Таблица 1. Инструменты адаптации персонала и их анализ

Характеристика Инструмент	Содержательное наполнение	Человеческая ресурсоемкость	Финансовая затратность
Книга сотрудника	Новичку выдается карманный справочник, содержащий нужную информацию о компании, ее правилах, и должностные инструкции	Низкая	Высокая
Адаптационный лист	Дневник новичка и план стажировки [6, с. 502]. Последний включает: — задачи на испытательный срок; — мероприятия по адаптации; — перечень заданий; — результат выполнения	Низкая	Низкая
Welcome!-тренинг	Включает мероприятия по адаптации персонала: — знакомство с сотрудниками; — обзорную экскурсию; — просмотр учебных видео-материалов; — просмотр различных презентаций, проч.	Средняя	Низкая
Наставничество	Под чутким и внимательным руководством опытного сотрудника «новичок» развивается профессионально; получает моральную и информационную поддержку; перенимает знания и опыт у своих наставников	Высокая	Средняя / высокая

но реализовать как социально-психологическую, организационно-административную, экономическую функцию, так и функции профессиональной и психофизиологической адаптации.

*Современные инструменты адаптации персонала.* На современном этапе развития социально-трудовых отношений выработаны основные подходы к формированию и реализации систем адаптации персонала [5, с. 173]. Стоит отметить, что такие модели могут быть проанализированы и оценены по критериям содержательного наполнения, человеческой ресурсоемкости и финансовой затратности (см. таблицу).

**Заключение.** В целом, говоря об эффектах от внедрения систем адаптации для нового сотрудника, можно выделить следующее: снижается уровень нервного напряжения, беспокойства; есть возможность получать актуальную информацию, которая особенно необходима в первое время для успешной деятельности и коммуникации внутри коллектива; знакомство с корпоративной культурой [7, с.241]; возможность максимально полно проявить себя уже в первые месяцы работы.

## Литература

1. Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: учеб. пособие для вузов. Воронеж, 2006.
2. Володина Н. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы. М.: Эксмо, 2009.
3. Аширов Д. А. Управление персоналом: учеб. пособие. М., 2005.
4. Неларин К. HR-менеджмент. Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005.
5. Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л. Управление персоналом. М.: Академия, 2008.
6. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. М., 2007.
7. Лукашевич В. В. Управление персоналом (предприятий торговли и общественного питания). М., 2001.

## *О. Р. Шевелева*

*Физико-технологический институт,  
ФГАОУ ВПО УрФУ им. Первого Президента России Б. Н. Ельцина,  
кафедра социальной безопасности, аспирант  
E-mail: shoksanar@mail.ru*

## СОЦИАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УРАЛА

SOCIAL ACTIVITY OF ENGINEERING STAFF AT  
INDUSTRIAL ENTERPRISES IN THE URALS

*Ключевые слова:* инженерные кадры, общественная деятельность, профессия, промышленное предприятие, социальная активность, Урал.

*Keywords:* engineering personnel, public activity, profession, industrial enterprise, social activity, the Urals.

Для сохранения дальнейшего функционирования, привлечения молодых специалистов и создания престижности работы в сфере промышленного производства предприятия вынуждены акцентировать внимание на модернизации производства: внедрении новых технологий, использовании автоматизированного труда. Последнее неразрывно связано с необходимостью использования человеческого потенциала, задействованного в сфере производства. Одним из приоритетных направлений в процессе модернизации производства на предприятиях реальной экономики является привлечение, сохранение, развитие высококвалифицированных кадров. Для специалиста предпочтительными становятся такие качества, как «коммуникативная компетентность, профессиональная мобильность, социальная активность, умение успешно и, что очень важно, оперативно организовывать взаимодействие с коллегами, в том числе в условиях полипрофессиональных групп специалистов» [1, с. 3].

**Степень изученности проблемы.** Изучением социальной активности занимались авторы различных наук (педагогике, психологии, социологии), иногда переплетая или противопоставляя понятие социальной активности с понятием общественной активности. Можно выделить следующих авторов: С. Л. Рубинштейн, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, Л. И. Анцыферова, М. С. Каган, Г. М. Андреева, Д. М. Архангельский, В. Т. Афанасьев, К. К. Плато-



нов, А. В. Петровский, А. С. Капто, Н. А. Степанова, Г. Е. Зборовский, Е. М. Токарева, А. А. Кратко, Е. Г. Комаров, Т. В. Тищенко, Л. Н. Жилина и Н. Т. Фролова, А. Г. Ковалев. В. З. Коган охарактеризовал социальную активность как «сознательную и целенаправленную деятельность личности и ее целостно-социально-психологическое качество, которые, будучи диалектически взаимообусловлены, определяют и характеризуют степень или меру персонального воздействия субъекта на предмет, процессы и явления окружающей действительности. Деятельность выступает как способ существования социального субъекта и является реальным проявлением его социальной активности» [2, с. 1108].

**Цель исследования.** На примере данных социологического исследования рассмотреть социальную активность инженерных кадров в двух основных аспектах: профессиональном и общественном.

**Исследовательский вопрос.** В целом социальная активность рассматривается как сознательная деятельность и возможность специалиста активизировать, модернизировать, развивать и поддерживать различные преобразования в коллективе и на предприятии.

**Методы исследования.** В рамках предложенной проблематики проведены следующие социологические исследования: *контент-анализ* автобиографической информации 1100 инженеров-выпускников автотракторного факультета Южно-Уральского государственного университета; *опрос* 1100 молодых инженеров на одиннадцать промышленных предприятиях Свердловской области; *опрос* 200 инженеров в ряде институтов УрО РАН и отраслевой науки; *опрос* 100 экспертов на десяти промышленных предприятиях Свердловской области.

**Результаты.** В части *профессиональной активности*. «Работодателям не нужны «инженеры вообще», им нужны готовые специалисты, способные работать с современным оборудованием в стремительно меняющейся конкурентной среде. То есть люди, способные к поиску, к креативному мышлению, к накоплению и анализу новой информации, к эффективным, нестандартным решениям» [3, с. 124]. Профессиональная активность инженерных кадров начинает формироваться на этапах: профессиональной

подготовки; трудоустройства; адаптации на предприятии; профессионального и карьерного роста по профессии.

Насколько важно выпускнику технического вуза, трудоустраивающемуся на предприятие промышленного комплекса, обладать набором определенных характеристик для того, чтобы впоследствии создать профессиональную карьеру, получить продвижение по службе, материально обеспечить себя и свою семью и в дальнейшем зарекомендовать себя отличным специалистом, создавая имидж, статус и чувство гордости предприятия за таких инженеров? Инженерам на предприятиях были предложены два задания: 1) «Отметьте, пожалуйста, те мероприятия, которые важны вам для более глубокого освоения профессии и в которых вы готовы принять участие»; 2) «Укажите, пожалуйста, мероприятия, в которых вы принимали участие, работая на данном предприятии». Ответы респондентов (% от общего числа опрошенных — 1100 человек, в левой части — важность мероприятий, в правой — реальное участие) распределились следующим образом: участие в профсоюзных/молодежных движениях (12/40); командировки/стажировки с целью обмена опытом (60/39); участие в проектной работе, конкурсах, грантах, тренингах (39/34); работа в качестве наставника (18/32); работа на других участках/отделах/цехах (25/29); внедрение патентов (10/17); участие в производственных конкурсах (15/11); участие в советах мастеров/специалистов (21/4).

Опрос показал, что большая часть инженерных кадров на предприятиях занимает активную позицию в сфере освоения и развития профессиональных навыков. Однако для глубокого изучения своей профессии практически каждому второму инженеру необходимы стажировки, участие в проектной работе с целью обмена опытом, получения новых знаний и мнений других специалистов.

В части *общественной активности*. Помимо основной профессиональной деятельности инженеров на предприятии, можно выделить их дополнительную активность общественного характера, способствующую вхождению молодого специалиста в коллектив. По результатам контент-анализа биографических данных были определены следующие виды деятельности (% от общего числа респондентов — 1100 человек):

- *организаторская/предпринимательская деятельность*: занятие бизнесом (6);
- *общественно-политическая деятельность*: участие в общественной / производственной жизни (25), участие в выставках / конкурсах / соревнованиях (7), членство в объединениях / ассоциациях / советах (8), работа депутатом (3), наличие чина в милиции (3);
- *научно-образовательная деятельность*: работа в сфере науки и образования (24), наличие научных печатных работ (статьи, публикации) (17), написание книг / монографий (5), проведение учебных занятия студентам вузов (26), наличие статуса доцента (11);
- *здоровый образ жизни/спорт*: увлечение спортом (4), достижение уровня кандидата/мастера спорта (2), достижение титула чемпиона в спорте (2).

Естественно, что, обучаясь в вузе, студенты имеют дополнительные увлечения. Однако эти увлечения могут перерасти в профессиональные интересы и привести к потере инженерной квалификации. Возможно, еще на этапах отбора/поступления на факультеты инженерной направленности необходимо устанавливать профессиональные фильтры.

После поступления в технический вуз у молодого человека «должны быть все условия и для получения качественного образования, и для последующего трудоустройства» [4]. Модернизовав программы подготовки инженерных кадров совместно с представителями промышленных предприятий, и при этом применив принципы междисциплинарного подхода, можно выйти на новый уровень подготовки кадров, востребованных на предприятиях. «Так, для комплексной подготовки инженеров всех типов, с учетом специфики региональной промышленности, важную роль могут играть сетевые формы обучения, объединяющие под эгидой ведущих технических вузов потенциалы и компетенции разнопрофильных вузов, причем обязательно с участием научных институтов и ведущих промышленных компаний, распределенных по регионам страны» [4]. Также для эффективной работы предприятия ценными становятся не отдельные инженеры, а «сумма

знаний, которыми владеет предприятие (организация) — интеллектуальный капитал организации, который воплощается в инженерном корпусе организации. Инженер как носитель информации и знания — это своеобразное «термоядерное оружие в конкурентной борьбе нашего времени» [5, с.82].

## Литература

1. *Патраков Э. В.* Формирование готовности к деятельности в полипрофессиональной группе специалистов: автореф. дис. канд. пед. наук. Екатеринбург, 2008. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=15870878>
2. *Васильева С. Н., Мазина О. Н.* Теоретические предпосылки исследования проблемы формирования социальной активности молодежи // Молодой ученый. 2015. № 10.
3. *Павлов Б. С., Сиражетдинова А. А., Разикова Н. И., Степанова А. Ю.* Проблемы организации системы подготовки инженерных кадров на Урале // Дискуссия. 2013. № 10 (40).
4. Стенографический отчет о заседании Совета при Президенте по науке и образованию 23 июня 2014 год. URL: // Официальный сайт Президента России. URL: <http://kremlin.ru/news/45962> (дата обращения 12.09.14).
5. *Неталимов Н. Ю.* Сущность и функции инженерного труда, его социальный аспект // Сб. материалов «Наука и культура России» VIII междунар. науч.-практ. конф., посвященной Дню славянской письменности и культуры памяти святых равноапостольных Кирилла и Мефодия (Самара, 26–27 мая 2011 г.). 2011.

---

# РЫНОК ТРУДА РЕГИОНОВ РОССИИ, МИГРАЦИЯ И МОБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

---

*Л. А. Хайруллина*

*Тюменский государственный университет,  
Экономика, магистрант, г. Тюмень*

*E-mail: leisena.94@gmail.com*

*Научный руководитель: Гильтман М. А., доцент*

## НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

### INFORMAL EMPLOYMENT IN THE TYUMEN REGION

*Ключевые слова:* занятость, неформальная занятость, теневой рынок, безработица, трудовые отношения, региональная занятость.

*Keywords:* employment, informal employment, shadow market, unemployment, labour relations, regional employment.

**Введение.** Проблема неформальной занятости присутствует в российских реалиях уже не первое десятилетие и считается неотъемлемой чертой отечественной модели рынка труда [7].

Исследователи выделяют несколько подходов к определению неформальной занятости. Так, существуют два подхода к определению неформального статуса на рынке труда: производственный и легалистский. В рамках *первого подхода* определение, применяемое международными экономическими организациями (например, МОТ), основано на подходе К.Харта. Основными признаками неформального статуса на рынке труда являются: небольшой размер предприятия; низкий уровень организации и капиталоемкости; отсутствие статуса юридического лица. Этот подход используется Федеральной службой государственной статистики

«Росстатом» при проведении обследований рабочей силы по проблемам занятости. *Второй подход* — легалистский — определяет неформальный сектор с точки зрения того, в какой мере фирмы или индивиды следуют формальным правилам и законодательным нормам. При этом особое внимание уделяется возможностям доступа к системе социального обеспечения [1].

В статье используется производственный подход. Как представляется, именно такая теоретическая база наилучшим образом применима к имеющимся в распоряжении исследователей данным.

Результаты эмпирических исследований А. А. Михайлова (2015) и В. Е. Гимпельсона (2012) свидетельствуют о том, что распространение неформальной занятости обусловлено разными обстоятельствами, среди которых: стремление предпринимателей сохранить свой бизнес в условиях кризиса за счет сокращения издержки производства на персонал [2, 3]; желание роста благосостояния населения, а также рост занятости в сфере торговли, услуг и сельского хозяйства [4].

Несмотря на наличие исследований, затрагивающих разные аспекты региональной неформальной занятости [1], работ, в которых изучается неформальная занятость на примере конкретного региона, недостаточно. Такие исследователи, как А. Лукьянова [5], С. Капелюк [6], В. Гимпельсон, А. Зудина [7], М. Гильтман, А. Вотякова [8], отмечают различия в функционировании региональных рынков труда и их институтов, например в степени эластичности занятости на разных этапах экономического развития. Данные различия объясняются неоднородными индивидуальными предпочтениями работников, с одной стороны, и экономическими особенностями регионов — с другой. В свою очередь, они могут оказывать влияние на причины формирования и состояние неформальной занятости в Тюменской области.

В качестве объекта данного исследования рассматривается неформально занятое население Тюменской области. Цель исследования заключается в выявлении факторов, оказывающих влияние на развитие неформальной занятости в Тюменской области.

Исследование неформальной занятости проведено на примере Тюменской области — одной из самых больших по площади в России. Согласно рейтингу социально-экономического положения по

итогах 2015 года, Тюменская область входит в первую десятку регионов России по уровню социально-экономического положения [9, с. 31]. Тюменская область является интересным объектом для подобного исследования, поскольку данный регион делится на три части не только административно, о чем говорит наличие двух автономных округов (Ханты-Мансийского, ХМАО и Ямало-Ненецкого, ЯНАО), но и экономически. Так, на севере области сконцентрирована добывающая промышленность, на юге — высока доля сельского хозяйства, торговли и услуг. Территории области различаются и по темпам экономического развития.

Согласно исследованиям В. Е. Гимпельсона, неформальная занятость привязана к структуре экономики, поэтому темпы экономического роста положительно влияют на неформальную занятость. Другим фактором роста неформально занятых в регионе, по мнению этого же автора, является доля занятых в сельском хозяйстве. Таким образом, можно сформулировать две гипотезы:

- 1) чем выше валовый региональный продукт (ВРП) на душу населения, тем выше доля неформально занятого населения.
- 2) чем выше доля занятых в сельском хозяйстве, тем выше доля неформально занятых в регионе.

В качестве эмпирической базы в исследовании использованы данные Федеральной службы государственной статистики (Росстата), включая микроданные «Обследования населения по проблемам занятости» [10] в разрезе субъектов РФ, открытые к доступу с июля 2016 г. Это обуславливает новизну исследования, поскольку работ, выполненных на российских региональных микроданных, до настоящего времени не было. Методами исследования выступают анализ динамических рядов и сопоставление относительных частот наблюдений.

Анализ описательной статистики показывает, что неформальная занятость в России имеет тенденцию к росту. Так, например, по данным Росстата, в 2006 году количество неформально занятых составляло 12 601 тыс. человек, а в 2015-м уже 14 827 тыс. человек. Величина неформального сектора составляет около 20 % от общего числа занятых в России (рис. 1).

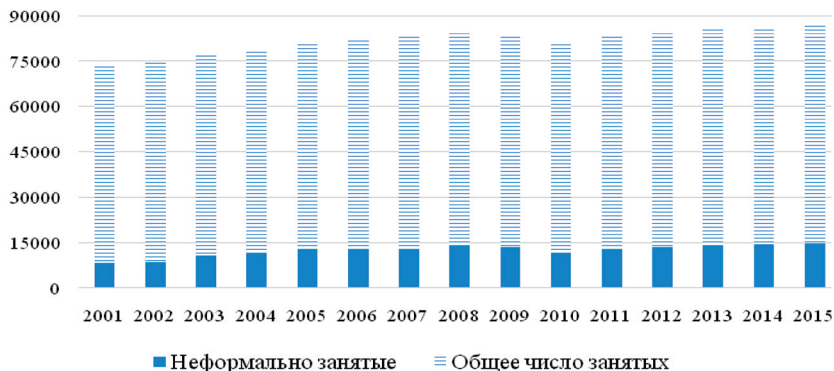


Рисунок 1. Доля неформально занятых к общему числу занятых, Россия, 2001–2015 гг., тыс. чел. Составлено по: [10]

Сегодня дать точную оценку неформальной занятости не представляется возможным, так как результаты анализа будут отличаться в зависимости от того, какие категории населения были оценены, в какой период времени был проведен статистический замер, как учтена дополнительная занятость и иных параметров.

Анализ динамики показателей безработицы и занятости в неформальном секторе показал, что они отличаются контрциклическостью по отношению друг к другу — снижение безработицы сопровождается повышением неформальной занятости (рис. 2).

Согласно исследованиям В. Е. Гимпельсона [1], А. Ю. Михайлова [2], В. А. Давыденко, Г. Ф. Ромашкиной [11], среди факторов,

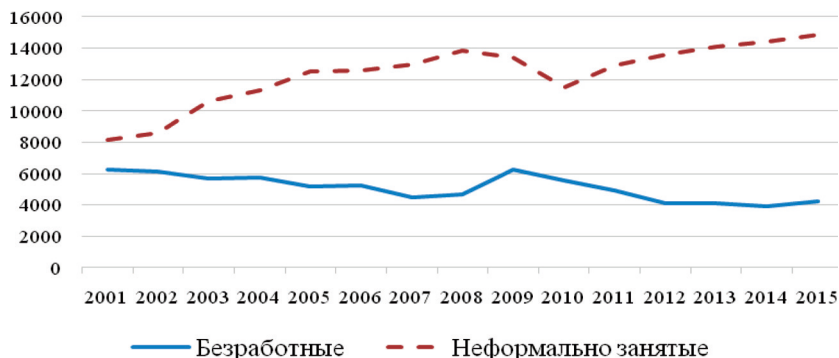


Рисунок 2. Динамика численности неформально занятых и общего числа безработных, Россия, 2001–2015 гг., тыс. человек. Составлено по: [10]



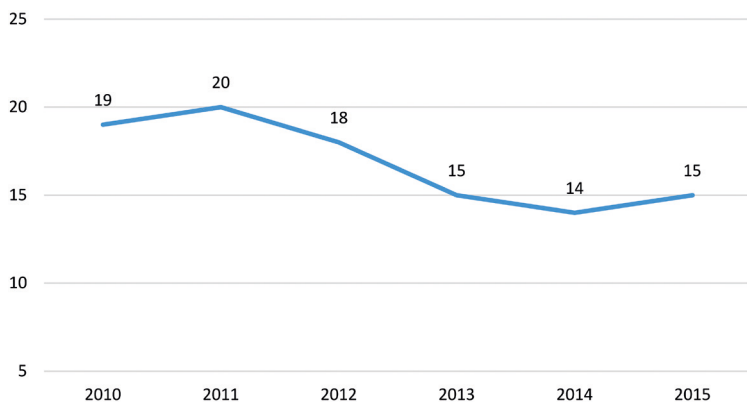


Рисунок 3. Доля неформально занятого населения в общей численности занятых в Тюменской области, %. Составлено по: [10]

влияющих на неформальную занятость, выделяются сфера производства, образование, возраст, пол и доходы населения [5].

Сравнительный анализ микроданных «Обследования населения по проблемам занятости» в разрезе субъектов РФ по Тюменской области показал имеющиеся различия. В то время, когда в России в целом наблюдается рост неформальной занятости, в Тюменской области (без учета автономных округов здесь и далее) она сокращается (рис. 3). Каковы причины такого поведения неформальной занятости?

Количество неформально занятых в ХМАО существенно ниже, чем в Тюменской области. Это, как правило, объясняется спецификой промышленности в данном автономном округе (рис. 4).

Несмотря на более низкий уровень неформальной занятости в ХМАО и ЯНАО по сравнению с Тюменской областью, в автономных округах наблюдается рост занятых в сфере неформального труда. При анализе гипотезы о прямой связи между ВРП на душу населения и долей неформально занятого населения следует заметить, что Тюменская область отличается самым низким ВРП на душу населения, при этом имеет самую высокую долю неформально занятых.

Кажущийся на первый взгляд парадокс можно объяснить тем, что неформальная занятость в Тюменской области и ХМАО сосредоточена преимущественно в сфере оптовой и розничной торговли, составляющей 1/3 всего неформально занятого населения, в сфере

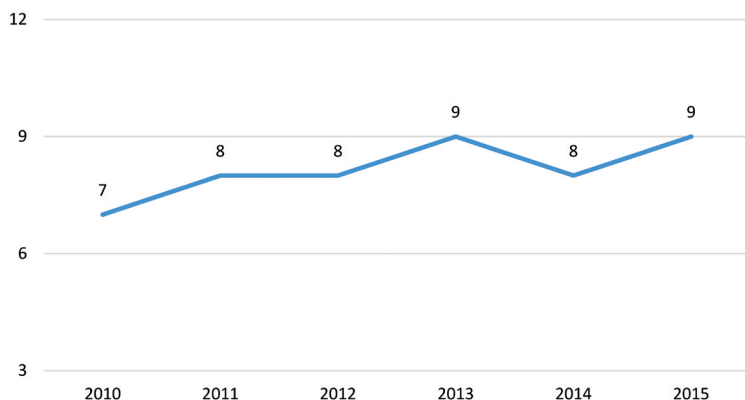


Рисунок 4. Доля неформально занятого населения в общей численности занятых в ХМАО, %. Составлено по: [10]

сельского хозяйства, а также гостиниц и ресторанов (рис. 5). Таким образом, даже в таком промышленно развитом регионе, как Тюменская область, трудовая занятость населения обеспечивается преимущественно за счет сферы услуг и сельского хозяйства.

Что касается ЯНАО, то он отличается от Тюменской области и ХМАО низкой распространенностью сельского хозяйства, что

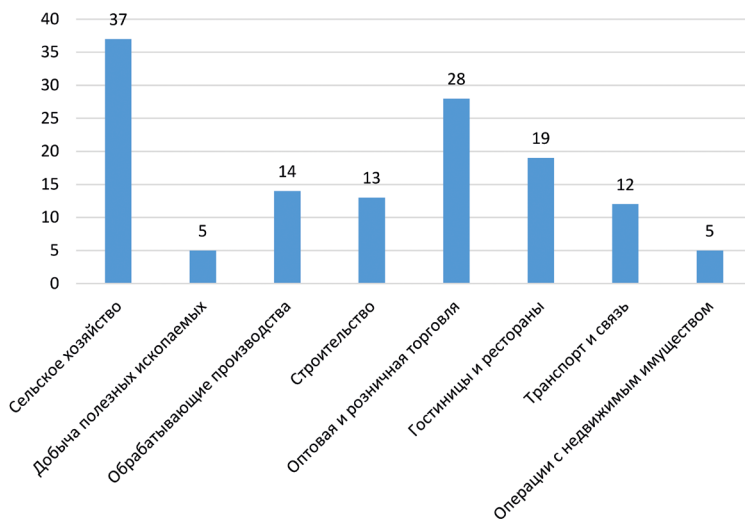


Рисунок 5. Доля неформально занятого населения к общему числу занятых в Тюменской области, %. Составлено по: [10]

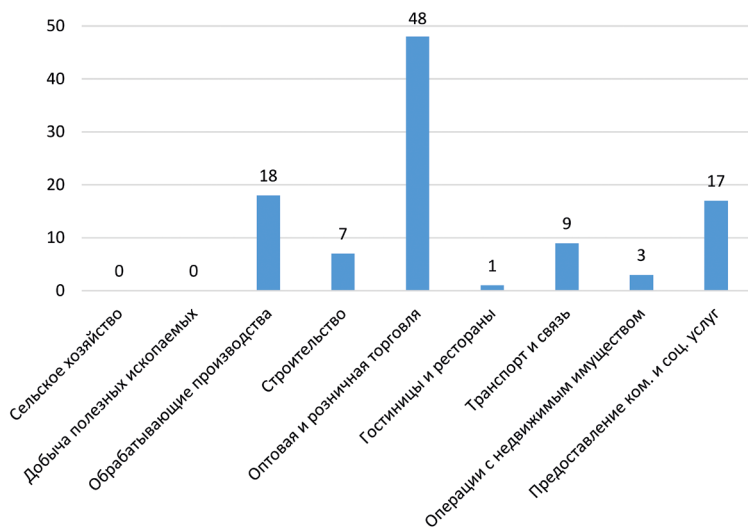


Рисунок 6. Доля неформально занятого населения к общему числу занятых в ЯНАО по сферам деятельности, %. Составлено по: [10]

обусловлено климатическими условиями округа. Как следствие, неформальная занятость в этой сфере здесь отсутствует (рис. 6).

Следует отметить, что данные Росстата позволяют построить социально-демографический портрет неформально занятого работника. Так, например, проявляется зависимость между оформлением трудовых отношений и уровнем образования работника: население с третичным образованием<sup>1</sup> реже оказывается в состоянии неформальной занятости (рис. 7).

Обнаружена зависимость по гендерному признаку, а именно: мужчины чаще (незначительно) обращаются к неформальной занятости как в целом в России, так и в Тюменской области (рис. 8).

Однако в ХМАО и ЯНАО женщины чаще обращаются к неформальной занятости, чем мужчины. В настоящее время идет поиск возможных объяснений этой ситуации.

<sup>1</sup> В соответствии с Международной стандартной классификацией образования (МСКО) 1997 года к третичному образованию относятся программы 5-го и 6-го уровней (среднее профессиональное, высшее профессиональное, послевузовское образование).



Рисунок 7. Отношение неформально занятого населения к общему числу занятых в Тюменской области по уровню образования, %.  
Составлено по: [10]

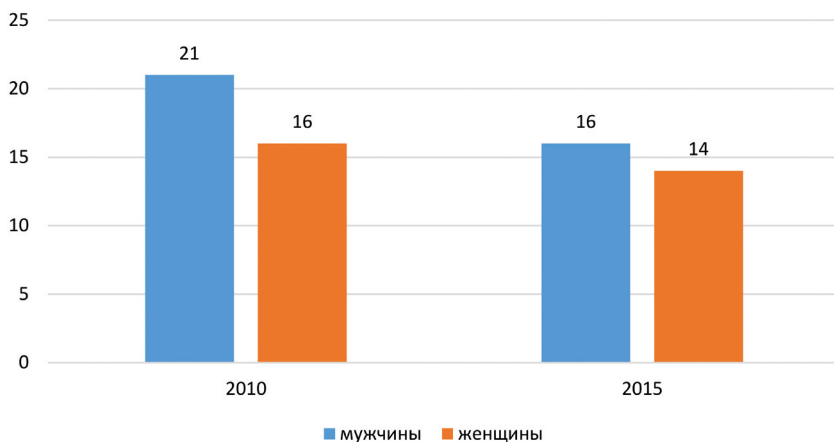


Рисунок 8. Соотношение количества неформально занятых по отношению к общему числу занятых, по половому признаку в Тюменской области, %. Составлено по: [10]

В проведенном исследовании также выявлено влияние возраста на уровень неформальной занятости. Так, чаще других в неформальных трудовых отношениях оказываются лица в возрасте от 25 до 54 лет.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что Тюменская область, включающая ХМАО и ЯНАО, отличается неоднородной ситуацией с неформально занятым населением. С одной стороны, существу-

ет влияние сельского хозяйства: чем выше доля занятых в сельском хозяйстве, тем выше доля неформально занятых в регионе. С другой стороны, отсутствует прямая зависимость между неформальной занятостью и ВРП на душу населения: наблюдается сокращение неформально занятого населения в Тюменской области, на фоне общероссийского увеличения неформальной занятости. Также существует тенденция по увеличению доли неформально занятых женщин, что противоречит общей тенденции, характерной для России в целом.

Авторы продолжают исследования обнаруженных особенностей и тенденций неформальной занятости в Тюменской области.

### Литература

1. Гимпельсон В. Е., Зудина А. А. «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они? М., 2011. Препринт WP3/2011/06 Серия WP3.
2. Михайлов А. А. Неформальная занятость на российском рынке труда // Наукоедение. 2015. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/116EVN415.pdf> (дата обращения: 10.02.2017).
3. Михайлов А. Ю. Причины роста неформальной занятости на российском рынке труда // Символ науки. 2015. № 8. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/prichiny-rosta-neformalnoy-zanyatosti-na-rossiyskom-rynke-truda> (дата обращения: 10.02.2017).
4. Гимпельсон В. Е., Зудина А. А. Неформальный сектор в России: динамика, структура, детерминанты // XII международная научная конференция по проблемам развития доступа экономики и общества. 2012. URL: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/52240378> (дата обращения: 10.02.2017).
5. Лукьянова А. Л. Дифференциация заработных плат в России (1991–2008 гг.) факты и объяснения // Журнал новой экономической ассоциации. 2011. № 12.
6. Капелюк С. Д. Региональная минимальная заработная плата в России: эконометрический анализ // Вестник НГУЭУ. 2014. № 1.
7. Гимпельсон В. Е., Зудина А. А. «Бойцы невидимого фронта»: кто они и сколько их? История на основе данных ОНПЗ // В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под общ. ред.: В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2014.
8. Гильтман М. А., Вотякова А. А. Эластичность занятости на региональных рынках труда в России // Вестник Пермского университета. 2015. № 4(27).
9. Капелюшников Р. И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? М.: Изд. дом «Высшей школы экономики», 2012. URL: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/69709612> (дата обращения: 16.01.2017).
10. Микроданные выборочного обследования рабочей силы. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_force/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/) (дата обращения: 24.04.2017).
11. Давыденко В. А., Ромашикиной Г. Ф. «Социология неформальных отношений: экономика, культура и политика». Тюмень: ТюмГУ, 2005.

## *В. А. Безвербный*

*Центр социальной демографии ИСПИ РАН,  
к.э.н., ведущий научный сотрудник  
E-mail: vadim\_ispr@mail.ru*

### МИГРАЦИОННАЯ СИТУАЦИЯ И ДЕВИАНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ МИГРАНТОВ В МОСКВЕ: МОЛОДЕЖНЫЙ АСПЕКТ<sup>1</sup>

MIGRATION SITUATION AND DEVIANT BEHAVIOR OF  
MIGRANTS IN MOSCOW: YOUTH PERSPECTIVE

*Ключевые слова:* миграция, девиации, девиантное поведение, преступность, городская среда, Москва.

*Keywords:* migration, deviation, deviant behavior, crime, urban environment, Moscow.

Москва в силу статуса столицы, высокого уровня социально-экономического развития, а также инвестиционной и туристической привлекательности остается наиболее интересным городом для внешних и внутренних мигрантов. По данным МВД России за 2016 г., в Москве было поставлено на учет 3 млн 270 тыс. человек, что составляет 23 % от общего числа поставленных на учет мигрантов в России. При этом чаще всего целями въезда были указаны: работа — 51 %, туризм — 14 %, частная поездка — 10 %, учеба — 2 % [1].

Текущие показатели развития Московской агломерации и рост социально-экономических диспропорций между регионами позволяет предположить, что миграционная привлекательность столицы будет только нарастать. Однако стремительный ритм жизни в мегаполисе откладывает серьезный отпечаток на физическое и психоэмоциональное состояние человека. Помимо зрительного и шумового загрязнения, жителей Москвы сопровождают регулярные физические и психоэмоциональные перегрузки. Высокая плотность в метро и наземном транспорте, постоянные пробки могут спровоцировать на агрессию, а близость улиц, которые

---

<sup>1</sup> Материал подготовлен при финансовой поддержке РФФИ (проект № 15-36-70012 мол\_а\_мос).

усеяны рекламой, дополнительно подрывают эмоциональное равновесие человека. В результате жизнь в условиях мегаполиса часто способствует росту таких форм девиантного поведения, как преступность, алкоголизм, наркомания, самоубийства, проституция и др. [2, с. 17–21].

Актуальность исследования заключается в устойчивом росте статистики проявлений девиантного поведения среди жителей и трудовых мигрантов в Москве. Если в течение последних лет показатели социально-экономического самочувствия, здоровья и смертности жителей Москвы стабильно улучшаются, то масштабы роста преступности, наркомании и распространения СПИДа серьезно возросли. В основе исследования лежит гипотеза о том, что основные проявления девиантного поведения жителей г. Москвы, включая психические расстройства, алкоголизм, наркоманию, преступность, обусловлены спецификой городской среды и особенностью социально-экономических условий жизни в различных районах города.

Рассматривая динамику заболеваемости населения Москвы алкоголизмом, наркоманией и психическими расстройствами, можно отметить как положительные, так и негативные тенденции. Например, заболеваемость алкоголизмом и алкогольными психозами на сто тысяч населения в период с 2010 по 2014 г. снизилась на 33%; заболеваемость с впервые в жизни установленным диагнозом психического расстройства и расстройствами поведения на сто тысяч населения также сократилась на 30%. В то же время показатель заболеваемости населения с впервые в жизни установленным диагнозом наркомании на сто тысяч человек увеличился на 28% [1]. Необходимо отметить тенденцию к сокращению числа самоубийств среди жителей Москвы. В период с 2011 по 2015 г. показатель совершенных суицидов уменьшился с 5,5 до 4,3 самоубийств в расчете на сто тысяч населения, что при среднероссийском значении 17,1 делает Москву одним из наименее подверженных суицидам городов России.

В то же время большую тревогу вызывают устойчивые тенденции роста преступности в столице. По данным МВД России, в 2015 г. в Москве было зарегистрировано 195 239 преступлений, что на 7% больше чем в 2014 г. При этом 103 тыс. преступлений

(или 53 %) были совершены по статье 158 Уголовного кодекса (УК РФ) — кражи; 21 тыс. (или 11 %) — содеяны по статье мошенничество, 19 тыс. (или 10 %) — связаны с незаконным производством, сбытом и перевозкой наркотических и психотропных веществ; 9 тыс. (или 5 %) — совершены по статье грабежи. Остальная часть преступлений включает: разбой — 1 %; умышленное причинение тяжкого вреда здоровью — 0,5 %; незаконные приобретение, сбыт, хранение огнестрельного оружия и его основных частей — 0,3 %; взяточничество — 0,3 %, убийства — 0,2 %; изнасилования — 0,1 %; похищения человека — 0,02 %; незаконное лишение человека свободы — 0,01 %; прочие преступления — 18,6 % [3].

При снижении числа зарегистрированных тяжких и особо тяжких преступлений на 1,2 % с 2014 по 2015 г. наблюдалось увеличение преступлений по ч. 4, ст. 111 УК РФ (умышленное причинение тяжкого вреда здоровью, повлекшее по неосторожности смерть потерпевшего) на 14 %, а также числа зарегистрированных преступлений средней и небольшой тяжести на 9 % и 11 % соответственно.

В связи с этим особого внимания заслуживает проблема преступлений, совершенных мигрантами. С одной стороны, трудовые мигранты остаются одной из наименее социально защищенных категорий населения, с другой стороны — трудности адаптации и трудоустройства в условиях мегаполиса могут стать решающим фактором формирования предпосылок к девиантному поведению и нарушению закона. По данным МВД, из 40219 выявленных лиц, совершивших преступления в Москве в 2015 г., 29 % — являлись внутренними мигрантами из других субъектов России, а 20 % — были иностранными гражданами. Из общего числа преступлений в Москве, по данным Прокуратуры города за 2015 г., 5 % — было совершено гражданами стран СНГ и Балтии и лишь 0,06 % — гражданами Дальнего зарубежья. При этом 23 % преступлений было содеяно гражданами Узбекистана, 17 % — гражданами Украины, 16 % — гражданами Таджикистана, 11 % — гражданами Киргизии, 8 % — гражданами Молдовы, 7 % — гражданами Республики Беларусь, 6 % — гражданами Азербайджана, 5 % — гражданами Армении и 4 % — гражданами Грузии.



Составлению социального портрета среднестатистического девианта г. Москвы могут помочь данные по возрастным и образовательным признакам населения. Например, 49 % лиц, совершивших преступления в 2015 г., представляли возрастную группу 30–49 лет, 21 % — возрастную группу 25–29 лет, 20 % — 18–24 года, преступников в возрасте от 50 лет и старше оказалось 7 %, несовершеннолетних преступников в возрасте 14–17 лет — 2 %. Таким образом, 42 % преступников были представителями молодежи. Рассматривая уровень влияния образования на девиантное поведение населения, следует отметить, что 75 % преступников имели среднее образование и только 17 % — высшее [4].

Статистика прокуратуры г. Москвы также свидетельствует, что около 2/3 зарегистрированных краж, убийств и грабежей было совершено в отношении мужчин. В то же время 81 % предварительно расследованных преступлений также совершено мужчинами. Помимо выраженных гендерных особенностей преступности в Москве, необходимо отметить и социально-экономические характеристики преступников. В частности, из 51 тыс. предварительно расследованных преступлений, 36 тыс. (или 70 %) было совершено лицами без постоянного источника дохода. При этом наибольшее число подобных преступлений произошло в Восточном (15 %), Юго-Восточном (12 %), Северном (11 %) и Южном (11 %) административных округах. На Восточный округ также приходится максимальный уровень преступлений несовершеннолетних — 16 %.

Рассматривая особенности динамики проявлений преступности населения г. Москвы, необходимо отметить наличие разнонаправленных тенденций в изменении масштабов отдельных видов правонарушений. Например, в период с 2012 по 2015 г. число преступлений, связанных с умышленным причинением тяжкого вреда здоровью, снизилось на 27 %; количество убийств и покушений сократилось на 21 %; общее количество тяжких преступлений уменьшилось на 3 %. Однако в этот же период возросло число преступлений средней тяжести — на 9 %; небольшой тяжести — на 8,9 %; особой тяжести — на 48 %; в состоянии алкогольного опьянения — на 58 %; в состоянии наркотического опьянения — на 209 %.

**Заключение.** Таким образом, анализ статистики девиантного поведения в Москве показал наличие как положительных, так и отрицательных социальных тенденций. С одной стороны, за последние годы наметились устойчивые тенденции к снижению числа суицидов, алкоголизма, отдельных статей зарегистрированных преступлений. С другой стороны, рост таких форм девиантного поведения, как: наркомания, преступления, совершенные в состоянии наркотического и алкогольного опьянения, а также особо тяжкие преступления, требует повышения внимания федеральных и муниципальных органов власти к решению проблем роста девиаций среди населения Москвы и особенно среди молодежи.

### Литература

1. Официальный сайт МВД России. URL: [https://мвд.рф/upload/site1/document\\_news/009/359/228/stat\\_2016.pdf](https://мвд.рф/upload/site1/document_news/009/359/228/stat_2016.pdf) (дата обращения: 12.01.2017).
2. *Гилинский Я.И.* Девиантология: социология преступности, наркотизма, проституции, самоубийств и других отклонений. СПб.: Юридический центр Пресс, 2004.
3. Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС). URL: <https://www.fedstat.ru> (дата обращения: 24.12.2016).
4. Официальный сайт прокуратуры г. Москвы. URL: <http://www.mosproc.ru> (дата обращения: 26.12.2016).

**Д. Н. Викторов**

*Санкт-Петербургский государственный экономический университет,  
аспирант*

E-mail: dmitrii.viktorov@gmail.com

*Научный руководитель:* Рекорд С. И., д.э.н, доцент

## ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ РОССИЙСКОГО ИТ-СЕКТОРА КАК ПРОБЛЕМА ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО ТРУДА

INTERNATIONALIZATION OF RUSSIAN IT SECTOR AS LABOUR MOBILITY  
PROBLEM IN MARKET OF HIGHLY QUALIFIED LABOUR IN RUSSIA

*Ключевые слова:* трудовая мобильность, высококвалифицированный труд, человеческий капитал.

*Keywords:* labour mobility, highly skilled labour, human capital.

Данное исследование было проведено на базе результатов другого масштабного обследования, посвященного проблемам выхода российских ИТ-компаний на зарубежные рынки и методам преодоления возникающих на этом пути барьеров. Его результаты показали, что большинство компаний с легкостью и органично преодолевают упомянутые барьеры. Движение за рубеж для российских ИТ-компаний является единственным возможным вариантом развития [1]. На базе полученных результатов было проведено новое исследование, исследование зарубежной направленности трудовой мобильности высококвалифицированных специалистов вместе с их компаниями и в индивидуальном порядке. Сегодня, когда остро стоит вопрос диверсификации экономики, а ИТ является стратегически важной индустрией, проблема утечки высококвалифицированных специалистов является одной из наиболее актуальных для рынка труда России [2, с. 21–22; 3, с. 5, 3].

Степень изученности данного вопроса относительно высока. Существует достаточно большое количество публикаций о так называемой утечке умов, однако по большей части речь в них идет о деятелях науки, не нашедших места в современной российской академической среде и по законам трудовой мобильности переместившихся в страны с более пригодными для научных исследований

условиями [3, с. 55; 4–7]. В данном исследовании речь идет о людях практики — программистах, инженерах микроэлектроники. Степень изученности вопроса в таком контексте заметно меньше.

**Объектом** данного исследования являются российские высококвалифицированные ИТ-специалисты, работающие в сфере разработки программного обеспечения на международном рынке. Выборка — 33 ИТ-компании, работающие с зарубежными рынками.

**Цель** — выявить и обосновать наличие повышенной трудовой мобильности зарубежной направленности среди российских высококвалифицированных ИТ-специалистов.

**Гипотеза.** На российском рынке труда существует проблема утечки (зарубежной направленности трудовой мобильности) российских высококвалифицированных специалистов и человеческого капитала. Дополнительные исследовательские вопросы: каковы предпосылки этой проблемы и пути ее решения?

**Методы исследования.** В данном исследовании использован комплекс методов. Для сбора данных применены методы глубинного интервью и анкетирования. Согласно методу multiple case study (множественный кейс-стади), данные собраны у 37 компаний из сектора ИТ, работающих с зарубежными рынками. Из них результаты четырех компаний были отклонены, как не имеющие ценности для исследования. В рамках глубинных интервью также проведены блицопросы сотрудников компаний. При анализе полученных результатов использован теоретический метод изучения и обобщения.

**Результаты.** Гипотеза подтверждена. Для всех опрошенных ИТ-компаний интернационализация является естественным вариантом развития, и для этого развития компании необходима удобная в долгосрочной перспективе локация. По ряду причин, как то: неэффективная система регулирования ИТ-отрасли, коррупция, бюрократия, отсутствие поощрения малого бизнеса и так далее, российские ИТ-компании вынуждены юридически дислоцироваться за рубежом, переводя туда труд своих сотрудников [1]. Также большая часть высококвалифицированных специалистов в сфере ИТ стремится работать за рубежом ввиду более высокой заработной платы и развитости индустрии. Большое количество высококвалифицированных работников физически находятся в России, но вся их

**Таблица 1. Список компаний, сотрудники которых участвовали в опросе и дали согласие на разглашение информации**

Company name and sector	Nbr. of employees	Nbr. of foreign markets	Main foreign markets	HQ	Founded	Internationalized
1	2	3	4	5	6	7
Aviasales / Jetradar (tickets aggregator)	150	>16	South-East Asia & European regions	Phuket, Thailand	2008	2009
GoLogo (multi-sided platform; mobile application)	8	2	Russia & China	Beijing, China	2014	2014
Brainy Studio LLC (game dev.)	4	10	Europe, USA	Perm, Russia	2013	2014
Eagle Dynamics (flight simulators; Oracle products)	90	>10	USA	Moscow, Russia	1991	1999
WB-Tech (complex web-services)	11	>10	Europe, Russia	Moscow, Russia	2011	2012
Novorado (web-design, web-consultancy, EDA software)	10	>10	USA, Russia	Moscow, Russia	2005	2006
RAIDIX (data storage)	51	>10	Europe, Russia, Asia, USA	St. Petersburg, Russia	2009	2011
UNIGINE (3D engine for virtual reality dev., imitations, game dev. etc.)	40	>10	USA, Europe	Tomsk, Russia	2005	2005
Caspowa (websites speeding)	5	>10	Europe, USA	Moscow, Russia	2012	2012
Touch Instinct (mobile apps dev., web dev.)	40	>10	Europe	St. Petersburg, Russia	2011	2012
Vitamin Group (web dev., web design)	25	<5	Russia	Perm, Russia	2005	2010
Planemo Studio (game dev., localization services)	5	>10	Europe, USA, Russia	St. Petersburg, Russia	2011	2011

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
Live Typing (mobile apps dev., web services)	40–50	>10	Europe, USA	Moscow, Russia	2010	2012
Crystalnix (mobile apps dev.)	30	>10	Europe, USA, China	Omsk, Russia	2008	2008
[Hidden name] (mobile app dev.)	25	>10	Europe, Asia, USA, Australia	Moscow, Russia	2009	2009
Realtime Board (web service, application)	34	1	USA	Las Vegas, USA	2012	2012
Omega-R (mobile applications dev., web branding, web dev.)	30	>10	USA, Europe, Russia	New York, USA	2012	2012
First Games Interactive (game dev.)	8	<5	Russia, Europe	Moscow, Russia	2010	2013
e-Legion	30	>10	USA, Europe, Russia	Moscow, Russia	2005	2005
Wrike (management application service provider)	350	>20	Global	Mountain View, USA	2006	2006
Veeam (backup services, data storage, replication solutions)	>2500	>50	Global	Baar, Switzerland	2006	2006

работа выполняется за рубежом [1]. Налоги, а также прямую и косвенную прибыль от выполненных работ получают иностранные государства. Виртуальная трудовая мобильность является еще более резким проявлением традиционной [2, с. 21]. Согласно собранным данным, решением проблемы трудовой мобильности высококвалифицированных специалистов, и, следовательно, развития российской ИТ-отрасли является создание особых фискальных условий для компаний, работающих в данном секторе, безвозмездные поощрения для таких компаний со стороны государства, предоставление налоговых каникул, повышение престижа высококвалифицированного труда, предоставление государственных проектных грантов студентам ИТ-направлений и проч. [1; 2, с. 21–23].

## Литература

1. *Dmitrii V.* Mitigation of liability of foreignness through global value chain configuration: The case of Internet companies with Russian origin. 2016.
2. *Белов Ф. Д.* Интеллектуальная эмиграция из России: социально-экономические последствия и подходы к регулированию. М., 2010.
3. *Шишов С. Е.* Подготовка высококвалифицированных научных кадров в России и «утечка мозгов» // Вестник ФГОУ ВО МГАУ. 2010. № 4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/podgotovka-vysokokvalifitsirovannyh-nauchnyh-kadrov-v-rossii-i-utechka-mozgov> (дата обращения: 25.02.2017).
4. *Рубинская Э. Д.* Роль мирового рынка высококвалифицированных специалистов в постиндустриальной экономике // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2011. № 3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/rol-mirovogo-rynka-vysokokvalifitsirovannyh-spetsialistovv-postindustrialnoy-ekonomike> (дата обращения: 25.02.2017).
5. *Смирнова Е. М.* Подходы к изучению международной миграции высококвалифицированных специалистов: механизмы, перспективы, последствия // Социологические исследования. 2016. № 3.
6. *Самсонова Е. И.* Основные тенденции профессиональной мобильности научных кадров в России // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2010. № 124. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-tendentsii-professionalnoy-mobilnosti-nauchnyh-kadrov-v-rossii> (дата обращения: 25.02.2017).
7. *Петраченко С.* Проблема «утечки умов» из России в контексте интеллектуальной безопасности страны // Власть. 2007. № 9. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problema-utechki-umov-iz-rossii-v-kontekste-intellektualnoy-bezopasnosti-strany> (дата обращения: 25.02.2017).

*И. Ю. Иванова*

*Тюменский государственный университет,*

*Управление персоналом, студент*

E-mail: irina8995@bk.ru

*Научный руководитель: Данилюк А. А., старший преподаватель*

## ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ISSUES OF YOUTH EMPLOYMENT ON LABOUR MARKET OF  
THE TYUMEN REGION OF RUSSIA

*Ключевые слова:* молодежь, проблемы занятости молодежи, рынок труда, Тюменская область.

*Keywords:* youth, problems of youth employment, labour market, Tyumen region.

Молодежь как работоспособная часть населения является более гибкой и адаптивной к различным изменениям, при этом быстрее изменяется восприятие труда. Такие особенности, как отсутствие опыта работы, завышенные ожидания и требования к рынку труда делают ее уязвимой, вследствие этого возникают проблемы занятости молодежи.

Так какие же проблемы мешают трудоустройству молодежи в современном обществе? Можно ли считать, что проблема заключается лишь в переизбытке получения выпускниками высших учебных заведений невостребованных специальностей? И какие сферы деятельности выбирает современная молодежь?

Проблемы занятости молодежи рассматриваются в работах Т. В. Блиновой, М. М. Брусяниной, В. А. Бурляевой, С. Г. Былиной, Е. С. Вакуленко, В. А. Гневашевой, В. А. Русановского, Е. П. Таковкина, Е. А. Черных, Е. А. Чумакова и др.

**Исследуемая гипотеза:** безработица молодежи на рынке труда Тюменской области обусловлена переизбытком получения выпускниками вузов невостребованных специальностей.

Методологической основой послужили **методы** анализа и обобщения.

М. С. Брусянина дала обоснованное определение понятию молодежной безработицы. Молодежная безработица — это социаль-



но-экономическое явление рынка труда, охватывающее молодежь, характеризующееся несоответствием спроса и предложения, обусловленное особенностями молодежи как особой категории населения и спецификой ее положения на рынке труда, а также тенденциями развития молодежного рынка труда [1, с. 26].

Экономические и организационные изменения последних лет повлекли за собой перемены в характере взаимоотношений между высшими учебными заведениями и предприятиями, а также государственными и негосударственными организациями в вопросах подготовки молодых специалистов высшей квалификации. Сегодня отсутствует система государственного распределения выпускников вузов, а предприятия и организации самостоятельно определяют свою кадровую политику. Это сопровождается, с одной стороны, общим сокращением численности рабочих, а с другой — более высокими требованиями к людям, поступающим на работу. Во многих случаях предпочтение отдается специалистам с трудовым стажем и с опытом работы. Одной из проблем, связанных с изменениями на рынке труда, явилась проблема угрозы безработицы для молодых специалистов, оканчивающих вузы. Сегодня выпускники стали одной из слабозащищенных в социальном отношении групп населения [2, с. 101].

Численность безработной молодежи в Тюменской области с 2010 г. сохраняется примерно на одном уровне (9,7–9,9 тыс. человек) и претерпевает незначительные изменения [3]. Специалисты Федеральной службы государственной статистики (Росстат), отмечают, что в среднем среди молодежи в возрасте 15–24 лет уровень безработицы в июле 2016 г. составил 14,8 %, в том числе среди городского населения — 14,1 % среди сельского — 16,8 % [4].

В связи с большими объемами строительства в Тюменской области сохраняется высокий спрос как на неквалифицированных, так и на квалифицированных специалистов рабочих профессий в области строительства и производства строительных материалов, конструкций [4].

Скрытая безработица среди молодежи не дает полной картины молодежной безработицы. Как утверждают специалисты, молодые люди чаще всего занимаются самостоятельным поиском работы, обращаясь за помощью к знакомым, СМИ, кадровым агентствам [5, с. 183].

Профессионально-квалификационный состав безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости населения Тюменской области, не позволяет в полном объеме удовлетворить потребность работодателей региона в кадрах [1, с. 26]. Так, отраслями с наибольшим количеством вакансий в Тюменской области в 2014 г. были: продажи — 34 %; строительство/недвижимость — 12 %; банки/инвестиции/лизинг — 9 %; производство — 8 %; ИТ/телеком — 7 %, а также начало карьеры/студенты — 8 %. Сферами деятельности с наибольшим количеством резюме в Тюменской области в 2014 г. были следующие: продажи — 15 %; бухгалтерия — 8 %; добыча сырья, производство, строительство/недвижимость — по 7 %, а также начало карьеры/студенты — 14 %. Самыми дефицитными на рынке были медики и фармацевты, сервисные и технические специалисты, рабочий персонал, специалисты по маркетингу и рекламе и специалисты по продажам. Наибольшая конкуренция за вакансии среди соискателей наблюдалась в таких сферах, как бухгалтерия и финансы, молодые специалисты и специалисты без опыта работы, добыча сырья, закупки и юристы [4].

Среди основных проблем занятости молодежи можно выделить следующие:

- отсутствие опыта работы;
- предпочтение отдается тем, кто обладает высокой квалификацией и необходимыми компетенциями;
- высвобождение работников в связи с ликвидацией предприятий, либо сокращением штатной численности работников;
- проблема занятости населения сельской местности;
- нехватка квалифицированных специалистов рабочих специальностей;
- большое количество выпускников высших учебных заведений, получающих невостребованные специальности;
- дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- незнание, в какой сфере молодежь готова трудиться;
- нежелание трудиться.

Таким образом, исследуемая гипотеза подтверждается — большинство молодых людей получают профессии, в которых не нуждаются нынешние работодатели. Таких людей становится все больше с каждым годом. Вследствие этого проблема молодежной безработицы возрастает. Для этого необходима целенаправленная работа, направленная на повышение конкурентоспособности на рынке труда. Содействие занятости необходимо осуществлять за счет реализации государственных программ поддержки молодежи в сфере занятости.

### Литература

1. Бруснянина М. С. Границы современного понятия «молодежная безработица» в Российской Федерации // Экономика, социология и право. 2016. № 4-1.
2. Бурляева В. А. Рынок труда и трудоустройство молодых специалистов // Успехи современного естествознания. 2010. № 3. URL: <http://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=7929> (Дата обращения: 26.01.2017).
3. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. URL: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat> (Дата обращения: 26.01.2017).
4. Пилипенко Л. М., Валикина Ю. Р. Структура и динамика основных показателей рынка труда Тюменской области // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2-1; URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=21335> (Дата обращения: 26.01.2017).
5. Чумакова Е. А., Бубнова Ю. С. Молодежная безработица в России // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2016. № 4 (37).

## **А. Р. Кузнецова**

*Башкирский государственный аграрный университет,  
Экономика и менеджмент, профессор, преподаватель*  
E-mail: alfia\_2009@mail.ru

## **А. И. Ахметьянова**

*Башкирский государственный университет,  
Математическое моделирование, инженер, магистр*  
E-mail: ai-albina@mail.ru

## **МИГРАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН**

### **MIGRATION OF LABOUR FORCE IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN**

*Ключевые слова:* миграция, рынок труда, утечка квалифицированных кадров, мигранты, занятость, безработица.

*Keywords:* migration, labour market, outflow of qualified personnel, migrants, employment, unemployment.

В современных условиях миграционные перемещения населения являются закономерными. Они охватили весь мир, все страны и регионы. Широко развиты внутрорегиональная, межрегиональная миграция, миграция между Россией со странами СНГ, миграция с дальними странами зарубежья. Среди трудовых видов миграции широко распространены постоянная, временная, маятниковая, сезонная виды миграции. Причины миграционных перемещений обусловлены множеством разнообразных причин, которые сгруппированы по мотивам: социально-экономического, политического, религиозного, военного характера [1]. Среди молодежи стала популярной образовательная (учебная) миграция. В современном мире имеет место быть легальная и нелегальная виды миграции и др. Изучению миграционных процессов в обществе, выявлению их причин и последствий на протяжении многих десятилетий были посвящены работы как зарубежных, так и многих отечественных ученых.

В работе проведен анализ межрегиональных и международных миграционных процессов, произошедших в Республике Башкортостан за период с 1990 по 2015 г. Выявлено, что в структуре миграционного прироста в Республику прибывают лица преимущественно

с основным общим образованием — 61 %, со средним профессиональным — 22 %, с начальным общим и не имеющие образования — 18 % [1]. При этом они выполняют работы, соответствующие рабочим профессиям. Из региона выбывает наиболее квалифицированная часть трудовых ресурсов, в трудоспособном возрасте, а также молодежь, у которой причиной миграции является учеба.

Экономические потери региона связаны с тем, что в развитые страны из Республики в основном выбывает высокообразованный контингент местного населения, по качественному составу относимый к кадрам высшей квалификации [2]. Установлено, что значительная часть прибывающих в регион мигрантов до переселения осуществляла трудовую деятельность и была занята: в строительной сфере — 18 %; в оптовой и розничной торговле — 12 %; на транспорте и связи — 10 %; в обрабатывающих производствах, здравоохранении — по 7 %; в предоставлении коммунальных услуг, в финансовой деятельности — по 6 %, в системе государственного управления и обеспечении военной безопасности, а также в добыче полезных ископаемых — по 5 %; в производстве и распределении газа и воды, а также в сельском хозяйстве — по 4 %; в сфере операций с недвижимым имуществом, в гостиницах и ресторанах — по 2 %; в предоставлении услуг по ведению домашнего хозяйства — 1 %.

Согласно официальной статистике, до переселения мигранты занимали должности рабочего — 45 %, специалиста — 42 %, иного служащего — 8 %, руководителя — 6 %. Если 90 % мигрантов работали по найму, то самостоятельно обеспечивали себя работой 4 %, а 6 % мигрантов не указали вид предыдущей профессиональной деятельности. При этом 56 % прибывших мигрантов до переселения не работало.

Приезжие мигранты в основном занимают те рабочие места, на которые по разным причинам не претендуют местные жители. Нелегальная занятость способствует утечке капитала из региона. В этой связи необходимо активизировать работу по легализации занятости мигрантов, организации официальных выплат мигрантами налоговых платежей в бюджет.

**Заключение.** Во-первых, в Республике Башкортостан с начала 1990-х годов наметилась тенденция естественной убыли местного населения. Данная ситуация продолжалась до 2008 г. и длилась на

протяжении почти 18 лет. Для выправления ситуации демографической убыли населения Правительством России была разработана и внедрена федеральная целевая программа «Материнский капитал», начавшая свое действие с 01.01.2007 г. Результатом работы данной программы явилось положительное сальдо естественного прироста населения, в том числе в Республике, наблюдаемое с 2008 г. и по настоящее время.

Во-вторых, согласно данным официальной статистики, из Республики за период с 2000 по 2015 г. мигрировало свыше 66 тыс. человек. Среди причин, вызвавших необходимость смены места жительства, явились: работа — 57%; учеба — 26%; по причинам, связанным с обстоятельствами личного, семейного характера — 12%.

В-третьих, в структуре убыли населения из Республики по уровню образования преобладают лица с высшим образованием — 49% [3].

В-четвертых, выявлено, что в структуре миграционного потока в Республику доминируют лица с основным общим образованием — 61%. Более 2/3 от числа прибывающих — это лица со средним общим, либо с начальным и со средним профессиональным образованием. Что свидетельствует о том, что данный контингент мигрантов способен занимать на рынке труда рабочие места, требующие низкой квалификации.

В-пятых, среди мигрантов, выбывших из Республики за период с 1990 по 2015 г. в страны дальнего зарубежья, наибольшее число мигрантов, а именно 58%, выбыло в Германию [5, с. 47–48].

В-шестых, установлено, что в развитые страны из Республики в основном выбывает высокообразованный контингент местного населения. Качественный анализ структуры мигрантов по уровню образования, показал, что с высшим образованием из Республики выбыло: в Норвегию — 100% людей с высшим образованием, Индию — 100%, Иран — 100%, США — 80%, Великобританию — 75%, Канаду — 67%, Израиль — 54%, Германию — 53%, Италию — 36%, Латвию — 33%, Литву — 25%, Сербию — 6% [4, с. 31–47; 5, с. 47–48].

В-седьмых, число мигрантов, покидающих регион в связи с учебой, превышает количество мигрантов, прибывающих на учебу в Республику. Лишь в 2010 г. ситуация была обратной: число вы-

бывших было меньше числа прибывших на 39 %. В 2014 г. в страны дальнего зарубежья эмигрировало 45 человек в связи с учебой, а в 2015 г. — 45 человек.

Формирование рынка труда рабочих профессий преимущественно за счет прибывающих мигрантов способствует не только снижению стоимости затрат на оплату труда, но и в случае нелегальной миграции — к экономии затрат на здравоохранение, социальную защиту, развитие и т. д. Одновременно это приводит к понижению цены труда, росту незащищенности прав трудовых мигрантов.

Миграция кадров высокой квалификации, или утечка мозгов, для любого региона и страны связаны экономическими потерями. Любое развитое государство заинтересовано в том, чтобы осуществлялось планомерное и качественное формирование важнейшего фактора экономического развития — трудовых ресурсов, обладающих высоким интеллектуальным потенциалом, необходимыми компетенциями, знаниями, умениями и навыками. Экономика знаний в современном мире является важным инструментом экономического развития страны и ее регионов. Необходимо предпринимать превентивные меры для развития экономики с учетом многофакторности причин и следствий международной миграции трудовых ресурсов.

## Литература

1. Кузнецова А. Р., Ягафарова В. А. Образование как ключевой фактор повышения конкурентоспособности страны // Высшее образование сегодня. 2013. № 1.
2. Кузнецова А. Р., Кадыров Э. М., Ягафарова В. А. Основные социально-экономические индикаторы развития системы образования в России и мире // Высшее образование сегодня. 2013. № 3.
3. Кузнецова А. Р., Ягафарова В. А. Основные проблемы развития системы образования в современных условиях // Современное вузовское образование: теория, методология, практика. Материалы Междунар. учеб.-метод. конф. / Министерство сельского хозяйства РФ, Башкирский государственный аграрный университет. Уфа, 2013.
4. Миграция населения в Республике Башкортостан. Статистический сборник. Часть 2. Уфа, 2016.
5. Россия и страны мира. Официальное издание. М., 2000.

*С. Л. Лапшин*

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,  
Менеджмент, студент*

E-mail: lap-leonid@yandex.ru

## ВЛИЯНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ И БЕЗРАБОТИЦУ СРЕДИ МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ

IMPACT OF LABOUR MIGRATION ON LOCAL WAGES AND  
UNEMPLOYMENT IN RUSSIA

*Ключевые слова:* миграция, рынок труда, заработная плата, безработица.

*Keywords:* migration, labour market, wages, unemployment.

В настоящее время люди стараются перебраться на новое место с целью увеличения своего заработка, который позволит обеспечить как себя самого, так и свою семью необходимыми средствами для нормального существования. Однако часто возникают проблемные ситуации, такие как разделение общего блага между участниками рынка труда. Кроме того, существует мнение, что внешние мигранты — это лица, которые приезжают в страну из-за границы, что приводит к уменьшению количества вакантных мест работы для коренного населения, увеличению уровня безработицы среди коренного населения, к проблемам этнического характера.

**Объект исследования:** трудовая миграция в России.

**Предмет исследования:** влияние трудовой миграции на местные заработные платы и безработицу.

**Методы исследования:** метаанализ теоретических и эмпирических исследований посвященных оценке трудовой миграции в различных странах.

**Исследовательский вопрос:** каковы последствия трудовой миграции для рынка труда России.

*Влияние иммигрантов на заработную плату и безработицу.* Основное свойство мигрантов, которое объясняет их возможность лишать местных граждан рабочих мест, базируется на гибкости к заработной плате и условиям труда [1]. Таким образом,



иммигранты воспринимаются как работники, склонные к принятию более низких заработных плат и готовые прикладывать больше усилий, нежели местные [1]. В целом эмпирические исследования по оценке влияния иммиграции на рынок труда довольно противоречивы. В исследовании [2] было показано, что иммиграция оказывает слабое влияние на рынок труда. Однако в дальнейшем результаты корректировались и пересматривались. В работе [3] было выявлено небольшое влияние миграции, а в исследовании [4] был зафиксирован значительный негативный эффект на зарплату. Поскольку большую часть миграционного потока составляют необразованные работники, логично предположить, что наибольший негативный эффект испытает менее квалифицированная часть населения страны. Данный факт был зафиксирован исследователями в США. В работах [5; 6] было выявлено, что в период с 1980 по 2000 г. американские работники потеряли около 3% реальной заработной платы из-за миграционных потоков, в то время как для низкоквалифицированных работников потери в заработной плате составили 9%. Также в серии исследований [7; 8] было зафиксировано, что местное население испытывает крайне негативный эффект от мигрантов со сходной квалификацией.

Однако в работе [1] аргументируется, что миграция оказывает негативный эффект только лишь в краткосрочном периоде (мигранты вытесняют местных с их рабочих мест), в то время как дальнейшая адаптация (принятие местных норм и ценностей) и натурализация мигрантов делает их одинаково привлекательными для работодателей по сравнению с местными. В результате негативный эффект со временем исчезает. Более того, в исследовании [9] утверждается, что миграция низкоквалифицированных работников увеличивает заработную плату и снижает безработицу среди высококвалифицированных. Это объясняется тем, что приток мигрантов с низким образованием повышает предельный продукт труда образованной части рабочей силы, вследствие чего эти группы можно считать *комплементарными*. В свою очередь, эффект на низкоквалифицированную местную рабочую силу не является однозначным. Авторы доказывают, что приток необразованной рабочей силы создает больше рабочих мест с данными требованиями, что увеличивает зарплату и уменьшает безработи-

цу, однако снижение предельного продукта труда сказывается на зарплате отрицательно. Также было выявлено, что сильное влияние оказывает и способ формирования заработной платы низкоквалифицированного труда, которая может формироваться как посредством торга, так и посредством привязки к зарплате высококвалифицированной рабочей силы. Однако в исследовании [10] авторы утверждают, что приток мигрантов во Францию в период 1990–2010 годов снизил среднюю зарплату местного населения всего на 0,6%, но при этом имел значительный негативный эффект на зарплату высококвалифицированной рабочей силы. Это объясняется тем, что находящиеся в стране уже какое-то время мигранты получили образование, что стало оказывать давление на высококвалифицированных местных работников. В результате данного процесса в выигрыше оказалось низкоквалифицированное местное население.

В результате синтеза эмпирических исследований влияния миграционных процессов на заработную плату и безработицу местного населения можно сделать вывод о том, что эффект от прибытия трудовых мигрантов в страну в первую очередь зависит от различий в квалификации местного и приезжего населения. Мигранты в большинстве случаев конкурируют за рабочие места только с частью рабочей силы, соответствующей квалификации. Таким образом, если большая часть рабочей силы является высококвалифицированной, то приток необразованной рабочей силы не будет иметь сильного негативного эффекта. Более того, выступая комплементарным для образованных работников, приток мигрантов будет увеличивать предельный продукт труда местного высококвалифицированного населения, что, в свою очередь, увеличит их заработную плату и уменьшит безработицу. Однако необразованная часть местного населения может почувствовать эффект снижения заработных плат и увеличения безработицы.

*Текущая ситуация в России.* Глубокие изменения, происходящие в мире на рубеже XX–XXI веков, привели к увеличению международной трудовой миграции. С 1992 по 2004 г. в Россию прибыло 6,9 млн человек из СНГ и стран Балтии. Рост миграции в этот период составил 4,6 млн человек, что значительно больше, чем в предыдущем десятилетии. В 2007 г. после принятия более ли-

беральных законов в отношении мигрантов количество иностранных рабочих, прибывающих в Россию, достигло 1717 тыс. человек, притом что в 2006 г. их было всего 1014 тыс. человек, а в 2008 г. насчитывалось уже 2453 тыс. человек. Следует отметить, что количество мигрантов после 2008 г. начало снижаться. Так, в 2012 г. количество иностранных рабочих в России достигло 1298 тыс. человек [11]. Однако в с 2014 по 2015 г. вновь отмечается рост миграции, в то время как в 2015 г. опять снижение (на 8732 человек) [12]. Согласно экспертным оценкам, численность трудовых мигрантов в России к 2020 г. составит более 8 млн человек [13].

Растущие миграционные потоки уже стали серьезной проблемой, поскольку влекут за собой, как выгоды, так и угрозы для принимающих стран. С одной стороны, глобальная миграция рабочей силы дает возможность использовать эти ресурсы. С другой стороны, ярко выраженный этносоциальный и этнополитический характер миграции несет потенциальную угрозу для национальной безопасности [11]. Есть мнение о том, что мигранты вытесняют местную рабочую силу, занимая экономически выгодные места. Однако существует и противоположная точка зрения о том, что мигранты в основном занимают места на непрестижных и низкооплачиваемых местах, которые не представляют интереса для местных жителей.

В исследовании [11] отмечается, что в России мигранты, как правило, заняты в тех отраслях, которые не пользуются спросом среди местного населения. Работодатели устанавливают более низкую ставку заработной платы, что создает искусственные ниши дефицита рабочих мест в таких отраслях. Мигранты соглашались на низкую заработную плату. Такая ситуация позволяет промышленно развитым странам получать рабочую силу при меньших затратах во время высоких темпов экономического роста и сглаживать неравенство в отраслях, подвергающихся структурным изменениям в связи с научно-технической революцией или после интеграции.

В то же время в России эффект от миграции скорее негативен. Объясняется это спецификой российского государства, бывшего частью СССР. Большинство внешних мигрантов ранее относились к внутренним [14]. Положительным в этой ситуации является то,

что на протяжении последних 15 лет мигранты из стран СНГ занимали ниши, которые в меньшей степени интересовывали местных работников, а именно сферы обслуживания и строительства. Эти сферы не требуют высокой квалификации сотрудников и высокой заработной платы, но в то же время трудоемки и необходимы для государства. Негативный эффект заключается в том, что россияне, в свою очередь, стремятся занять более высокую нишу, удовлетворяя свои потребности в высоком качестве жизни и материальной обеспеченности, что в итоге ведет к экономическому неравенству среди регионов страны [14]. Регионы становятся более зависимыми от крупных центральных городов, таких как Москва, Санкт-Петербург, что сказывается как на экономическом уровне как конкретного региона, так и государства в целом.

Неэффективное использование трудового потенциала мигрантов может привести к серьезным социальным последствиям. Это связано с существующей напряженностью на рынках труда, а также с несоответствием между потребностями отраслевой структуры региональных рынков и профессиональной структурой прибывших. В исследовании [13] отмечается, что трудовые мигранты распределены по территории России неравномерно в результате высокой дифференциации уровня социально-экономического развития регионов, их различной бюджетной обеспеченности и эффективности управления финансовыми ресурсами. При этом в работе [12] отмечается, что высокий спрос на иностранную рабочую силу сформировался практически во всех регионах России, включая те, в которых наблюдается критическая ситуация в сфере занятости и безработицы. Поскольку мигранты едут в регионы, где в них есть потребность, то, скорее всего, их приток создает здоровую конкуренцию за рабочие места, а не приводит к масштабному вытеснению местных работников [13].

Попытки ограничить доступ мигрантов на местные рынки труда посредством сокращения квот при свободном въезде граждан СНГ в Россию и наличии дефицита на рынке труда приведут лишь к развитию теневых форм занятости мигрантов с вытекающими негативными последствиями [13]. Многие мигранты не знают русского языка и при заполнении миграционной карточки выбирают как цель визита — «частный визит». В результате этого

в России они не могут получить официальное разрешение на работу, что вытесняет их в теневой сектор. Например, в Саратовской области около 75 % иностранных рабочих занято в теневом секторе [15].

**Результаты.** Влияние миграции на рынок труда чаще всего является положительным, если в результате повышается эффективность использования трудовых ресурсов. Работодателю с целью сокращения затрат оказывается выгодно принять на работу мигранта и выплачивать ему низкую заработную плату. Рабочие места, на которых заняты мигранты, в большей степени не востребованы среди местных жителей. При этом с ростом миграционных потоков повышаются риски национальной безопасности, расширяется теневой сектор и растет преступность.

## Литература

1. *Edo A.* The Impact of Immigration on Native Wages and Employment // *BE J. Economic Analysis and Policy.* 2015. Vol. 15(3).
2. *Friedberg R., Hunt J.* The Impact of Immigrants on Host Country Wages, Employment and Growth // *Journal of Economic Perspectives* 9(2):23–44, February 1995.
3. *Card, David.* Immigrant inflows, native outflows, and the local labour market impacts of higher immigration // *Journal of Labour Economics.* 2001, 19.1.
4. *Borjas, George, Freeman, Richard and Katz, Larry.* How Much Do Immigration and Trade Affect Labour Market Outcomes?, *Brookings Papers on Economic Activity* 1997. No. 1.
5. *Borjas, G.* The Labour Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labour Market // *Quarterly Journal of Economics.* 2003. Vol. 118, no. 4.
6. *Borjas, G.* Native Internal Migration and the Labour Market Impact of Immigration // *Journal of Human Resources.* 2006. Vol. 41, no. 2.
7. *Bauer, T. K., M. Lofstrom, and K. F. Zimmermann.* «Immigration policy, assimilation of immigrants, and natives' sentiments towards immigrants: Evidence from 12 OECD countries,» *Center for Comparative Immigration Studies*, 2001.
8. *Mayda, A. M.* Who Is Against Immigration? A Cross-Country Investigation of Individual Attitudes toward Immigrants // *The Review of Economics and Statistics.* 2006. Vol. 88.
9. *Chassamboulli A, Palivos T.* The impact of immigration on the employment and wages of native workers // *Journal of Macroeconomics.* 2013. Vol. 38.
10. *Edo, A., Toubal, F.* Selective Immigration Policies and Wages Inequality // *Review of International Economics.* 2015. Vol. 23(1).
11. *Metlev S. E.* Labour migration in Russia as the reflection of macroeconomic trends // *Life Science Journal.* 2014. Vol. 11(10).

12. *Metlev S. E.* Migration as a Threat to National Security // *Indian Journal of Science and Technology*. 2016. Vol. 9(14).
13. *Васильева, Тарасьев.* Прогноз развития миграционных процессов и рынка труда в регионах России // *Экономика региона*. 2014. Vol. 4.
14. *Pshenichnyi S., Mukhametshin D., Leukhin A., Bichkov A.* Labour Migrations and Socio-Economic Indexes: Problems and Prospects for Russia // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 6, No 3. May 2015.
15. *Karpova, Vorona.* Labour migration in Russia: Issues and policies // *International Social Work*. 2014. Vol. 57(5).

## **А. С. Максимова**

*Институт социально-политических исследований РАН,  
старший научный сотрудник, кандидат экономических наук  
E-mail: lubijzn@yandex.ru*

## **А. А. Тер-Акопов**

*Центр социальной демографии  
Института социально-политических исследований РАН,  
научный сотрудник, кандидат экономических наук  
E-mail: ata1233@mail.ru*

## **ВНУТРЕННЯЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ МОЛОДЕЖИ: ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ И ТЕНДЕНЦИИ**

INTERNAL LABOUR MIGRATION OF YOUTH:  
INFORMATION SOURCES AND TRENDS

*Ключевые слова:* миграция молодежи, трудовая миграция, статистика миграции, перепись населения.

*Keywords:* youth migration, labour migration, migration statistics, population census.

Трудовая миграция является естественным регулятором рынка труда. Однако с точки зрения проведения исследования и понимания масштабов распространенности явления трудовая миграция — весьма сложный процесс движения населения, оценка масштабов которого сопряжена с трудностями получения качественной информации. Помимо ограниченных возможностей источников информации, существует проблема идентификации трудового мигранта и акта трудовой миграции как такового [1].

**Методы.** Проведен анализ основных источников информации о трудовой миграции с точки зрения полноты информации и доступности информации о миграции социально-демографических групп. Рассмотрены основные тенденции внутрироссийской трудовой миграции молодежи, полученные на основе указанных источников.

Данные о трудовой миграции могут быть получены благодаря двум основным категориям источников: административные источники, позволяющие получить информацию о потоках и контингентах иностранных граждан, осуществляющих трудовую

деятельность на территории страны, и обследования населения, включающие регулярные выборочные обследования и перепись населения. Благодаря последним, существует возможность оценить не только международную, но и внутреннюю трудовую миграцию.

Проблемам получения статистических данных о трудовой миграции, их полноты и достоверности посвящены работы О. Д. Воробьевой [2], А. А. Гребенюка [2], А. С. Мальцевой [3], Н. В. Мкртчяна [4], А. В. Топилина [2].

**Гипотеза исследования:** доступная из официальных источников статистическая информация о внутренней трудовой миграции молодежи не позволяет оценить полную картину распространенности данного явления на территории России.

Обследование населения по проблемам занятости позволяет получить данные о продолжительности периода трудовой миграции и сопоставить их в динамике, однако данные о миграции населения по социально-демографическим группам не разрабатываются.

Выборочное обследование бюджетов домашних хозяйств содержит вопрос об отсутствии членов домохозяйств за обследуемый период, продолжительности отсутствия и его причине. Таким образом, для квартальных данных существует возможность производить выборку отсутствовавших по причине «отъезд на заработки» членов домохозяйств и выделить трудовых мигрантов, входящих в социально-демографическую категорию «молодежь». Но в таком случае возрастает ошибка выборки.

На основе переписи населения удается исследовать процесс трудовой миграции (в том числе маятниковой) в совокупности со срезом социально-демографических характеристик самих мигрантов. Перепись населения традиционно дает информацию не о потоке, а о контингенте мигрантов. Трудовая миграция в программе Всероссийской переписи населения 2010 г. (ВПН-2010) была отражена вопросом о совпадении места нахождения основной работы и населенного пункта/субъекта постоянного проживания респондента. Работой считалась деятельность, приносящая заработок или доход в обследуемую неделю (7–13 октября 2010 г.). Фиксировался акт наличия работы, находящейся на территории иностран-



ного государства. По итогам переписи, доля трудовых мигрантов в общей численности занятых составила 15 %. При этом трудовая миграция более характерна для городского населения, чем для сельского.

Тенденции трудовой миграции молодежи несущественно отличаются от тенденций трудовой миграции в целом, поскольку категория «молодежь» включает основные трудоспособные возраста, на которые приходится пик миграционной активности населения. Вовлеченность населения старше трудоспособного возраста в процесс трудовой миграции существенно ниже, чем населения трудоспособного возраста. В целом за пределами населенного пункта постоянного проживания, по данным ВПН-2010, работали 10,4 % молодых людей в возрасте 15–35 лет. Наиболее распространена трудовая миграция в возрастных группах 22–29 лет, где на долю трудовых мигрантов приходится от 13,0 % до 14,2 % общей численности занятых (см. рисунок). Вклад данной возрастной группы в общую численность трудовых мигрантов составляет 48 %, а вклад в общую распространенность трудовой миграции среди молодежи (10,4 %) равен 5,1 %. При укрупненных 5-летних возрастных интервалах доли трудовых мигрантов в группах 20–24, 25–29 и 30–35 лет отличаются не существенно. Значительно выделяется возрастная группа 15–19 лет, на долю которой приходится только 3 % всей трудящейся за пределами населенного пункта своего проживания молодежи. Связано это с незавершенным процессом получения среднего полного образования молодыми людьми данной возрастной группы, гораздо более низким уровнем занятости и экономической активности в данных возрастах.

Регионы, имеющие наиболее высокие показатели вовлеченности занятой молодежи в процесс трудовой миграции, повторяют общие тенденции<sup>1</sup>: традиционно ими являются Московская область (33 % занятой молодежи работает за пределами области) и Ленинградская область (29 %). Существенно ниже в рейтинге находятся: Республика Марий Эл (21 %), Чувашская республика (20 %), Республика Адыгея (19 %), Республика Мордовия (18 %) и Тульская область (18 %). Подобный отрыв лидирующих регионов

---

<sup>1</sup> Источник: ВПН-2010.

по распространенности трудовой миграции наблюдается за счет маятниковой миграции в близлежащие мегаполисы. Наименее вовлечена в трудовую миграцию молодежь в г. Москве, г. Санкт-Петербурге, Чукотском АО.

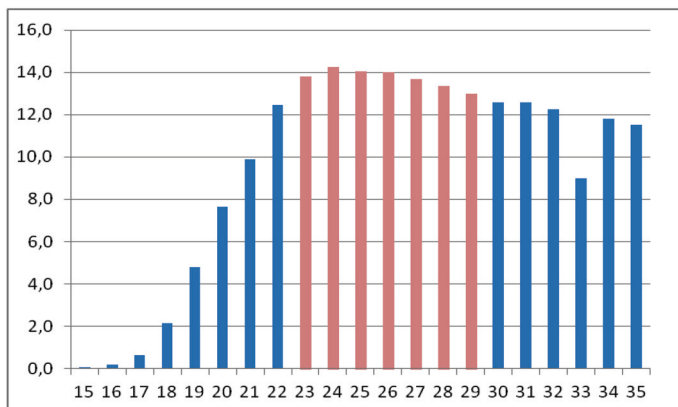


Рисунок 1. Доля трудовых мигрантов в общей численности занятых среди молодежи, Россия, 2010 г., %

Данные предыдущей переписи населения 2002 г. позволяют производить сравнения распространенности изучаемого явления. В целом трудовая миграционная активность молодежи в 2002 г. была существенно ниже и составила в среднем 6,9% занятых. Дифференциация между однолетними возрастными группами по степени распространенности явления была существенно ниже: размах вариации 5,2–8,1%.

Возможности портала Роструда «Работа в России» ([www.trudvsem.ru](http://www.trudvsem.ru)) позволяют собирать информацию о соискателях вакансий в разрезе социально-демографических характеристик. Подобный массив информации, в сочетании с данными о найденных соискателями вакансиях и трудоустройстве на основе заключенных трудовых договоров, позволяет увидеть часть трудовой миграции, осуществляемой благодаря официальным каналам трудоустройства, составить портрет трудового мигранта, построить прогноз. В том числе появляется возможность отследить динамику трудовой миграции молодежи, осуществляемой при помощи официальных каналов трудоустройства.

**Выводы.** Временная трудовая миграция представляет собой процесс, гораздо более сложно поддающийся учету в сравнении с переездом на постоянное место жительства. Внутригосударственная трудовая миграция, в особенности лиц определенной возрастной группы, в данном случае молодежи, является малоисследованным процессом по причине отсутствия достаточного количества данных. Имеющиеся в настоящее время данные о внутрироссийской трудовой миграции недостаточно полны как с точки зрения оценки контингента и потока мигрантов, так и с точки зрения характеристики их совокупности. Для устранения указанных недостатков предлагается внедрение в статистическую практику дополнительных способов учета трудовой миграции в виде выборочных обследований; разработка и публикация текущих показателей трудовой межрегиональной миграции в разрезе социально-экономических характеристик мигрантов для выделения совокупности молодежи; совершенствование статистики трудовой миграции в области учета мигрантов, а не актов миграции, что позволит получать информацию о контингентах трудовых мигрантов, находящихся на данной территории.

## Литература

1. Кованова Е. С., Эльдяева Н. А. Проблемы статистического учета внутренних трудовых мигрантов. В сб. Россия в эпоху экономических перемен: формирование новых социально-экономических отношений. Материалы I Всероссийской научно-практической конференции / под ред. О. И. Коломок, Н. В. Орловой. М.: Московский финансово-юридический университет (МФЮА), 2016.
2. Воробьева О. Д., Гребенюк А. А., Топилин А. В. Методологические подходы к организации выборочных статистических обследований в целях учета трудовой миграции // Вопросы статистики. 2013. № 10.
3. Мальцева Е. С. Региональная трудовая миграция: современное состояние и проблемы регулирования. Орел: Издательство ОФ РАНХиГС, 2013.
4. Мкртчян Н. В. Статистические источники информации о миграции населения в России // Методология и методы изучения миграционных процессов. М.: АдамантЪ, 2007.

**Ю. М. Пасовец**

*Курский государственный университет,  
Социология, преподаватель  
E-mail: yulia\_pasovets@mail.ru*

## ТРУДОВЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНАЛЬНОМ И ОБЩЕРОССИЙСКОМ ИЗМЕРЕНИИ<sup>1</sup>

LABOUR PREFERENCES OF THE POPULATION IN REGIONAL AND  
ALL-RUSSIAN SCALE

*Ключевые слова:* трудовая активность, трудовые предпочтения, регион, российское общество.

*Keywords:* labour activity, labour preferences, region, Russian society.

В современных российских условиях трудовые ресурсы выступают ключевым источником социально-экономического развития страны и ее регионов, а также осуществления модернизационных преобразований в экономике. В этом плане выявление и характеристика специфики состояния трудового потенциала и его компонентов в региональном и общероссийском масштабе, их динамики в современных условиях составляет важную задачу социально-экономического знания. При этом в контексте анализа тенденций и проблем развития рыночной экономики особое научно-практическое значение имеет исследование мотивации трудовой активности населения как компонента трудового потенциала российского общества [1, с. 59–61]. С учетом сохранения существенной социально-экономической и социокультурной дифференциации российских регионов такой анализ следует осуществлять как в региональном измерении [2], что позволит выявить региональную специфику иерархии трудовых предпочтений, так и в общероссийском масштабе.

**Объект исследования.** Трудовые предпочтения населения.

**Предмет.** Региональные и общероссийские особенности трудовых предпочтений населения.

---

<sup>1</sup> Материал подготовлен в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 15-03-00506а «Социокультурный потенциал модернизационных преобразований регионов Центрального Черноземья».

**Цель исследования.** Выявление и характеристика региональной и общероссийской специфики трудовых предпочтений населения.

**Исследовательский вопрос** заключается в определении доминирующих мотивов трудовой активности населения, соотношения в системе трудовой мотивации населения рыночных и нерыночных трудовых ориентаций в региональном и общероссийском измерении, общих и особенных для регионального измерения характеристик трудовых предпочтений населения.

**Эмпирическая база** исследования представлена результатами регионального социологического мониторинга, проведенного с участием автора в Курской области по типовой программе и методике «Социокультурный портрет региона» в 2007 г. (N = 1128 человек), 2009 г. (N = 1000 человек), 2012 г. (N = 1000 человек) и 2016 г. (N = 500 человек), и данными седьмой волны (опроса) Всероссийского мониторинга «Ценности и интересы россиян» Центра изучения социокультурных изменений Института философии РАН (руководитель — член-корр. РАН Н.И. Лапин), осуществленного в 2015 г. (N = 1031 человек) [3].

**Методы исследования.** Сбор первичной социологической информации осуществлялся методом стандартизированного (формализованного) интервью по месту жительства; анализ данных — методом частотного распределения.

**Результаты исследования.** Как показывают результаты опроса населения Курской области 2016 г., в настоящее время более половины курян (59 %) предпочитают иметь пусть небольшой, но твердый заработок, что характеризует трудовую ориентацию на стабильный доход, независимо от его размера. Часть жителей (6 %) региона хотели бы иметь небольшой заработок, но больше свободного времени и более легкую работу. В целом эти категории населения отличает нерыночная мотивация трудовой активности, и они в совокупности составляют 65 % населения.

В то же время около пятой части (19 %) жителей Курской области хотели бы много зарабатывать, даже если придется отказаться от гарантий на будущее. Каждый десятый курянин предпочел бы иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск. Для данных категорий, численно охватывающих около 1/3 населения, характерна рыночная мотивация трудовой активности.

Результаты регионального социологического мониторинга позволяют сделать вывод об относительной устойчивости такой иерархии трудовых предпочтений населения региона, поскольку на протяжении десяти лет распределение населения области по предпочтению того или иного мотива трудовой деятельности не претерпела существенных изменений. Так, в течение этого времени около половины (51 % в 2007 г., 57 % в 2009 г., 51 % в 2012 г.) жителей Курской области отдают предпочтение невысокому, но стабильному заработку, зачастую сочетающемуся с уверенностью в будущем, что в большей степени коррелирует с занятостью в государственном секторе экономики, чем в частном. Незначительная (8 % — в 2007 г., 6 % — в 2009 г., 7 % — в 2012 г.) часть курян ориентирована на невысокий заработок при значительном количестве свободного времени и более легкой работе.

Около десятой части (13 % — в 2007 г., 12 % — в 2009 г., 12 % — в 2012 г.) жителей Курского региона заявляют, что хотели бы заниматься предпринимательской деятельностью, то есть иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск. Пятая часть населения (20 % — в 2007 г., 16 % — в 2009 г., 20 % — в 2012 г.) региона предпочитает много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее. Следует отметить, что доля лиц с такой явно рыночной трудовой мотивацией, характерной для наемных работников, несколько снизилась в 2009 г., что, вероятно, связано с трудностями преодоления последствий экономического кризиса: потерей работы, снижением доходов, а также переоценкой трудовых приоритетов в сторону небольшого, но гарантированного заработка.

Для определения региональной специфики трудовых ориентаций населения, связанных с их рыночной и нерыночной направленностью, можно обратиться к данным седьмой волны Всероссийского мониторинга «Ценности и интересы россиян» 2015 г. При этом следует учитывать некоторое отличие в методике опроса, касающееся индикаторов, фиксирующих трудовые предпочтения респондентов. В этот раз в перечне вариантов присутствовал ответ «Много зарабатывать, даже если придется очень много работать» и отсутствовал вариант «Иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск». В нашем представлении эти варианты относятся к рыночным мотивам трудовой активности и позволя-

ют осуществлять анализ соотношения в системе трудовых ориентаций населения рыночных и нерыночных мотивов труда.

Около трети жителей при выборе работы предпочитают высокий заработок, даже если придется много работать; пятая часть (21 %) — много зарабатывать даже без особых гарантий на будущее. В целом доля ориентированных на рыночные мотивы труда составляет около половины населения (51 %). Между тем 29 % населения предпочитает иметь пусть небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне; около десятой части в трудовой сфере ориентированы на выбор работы с небольшим доходом, но большим объемом свободного времени и более легким трудом. Таким образом, к населению с ориентацией на нерыночные мотивы трудовой активности относится 38 % жителей страны.

**Выводы.** В региональном измерении, как показывают результаты опросов населения Курской области, в проективной ситуации выбора работы основная часть населения региона отмечает нерыночные мотивы трудовой деятельности и только треть населения имеет рыночную мотивацию труда. Такая иерархия трудовых предпочтений сохраняется у населения области на протяжении последних лет. Вместе с тем большая часть россиян склонна к выбору рыночных мотивов труда, более трети — к поддержке нерыночных трудовых ориентаций, что позволяет говорить о постепенном утверждении в экономическом сознании россиян системы ценностных ориентаций с доминированием рыночной мотивации труда.

## Литература

1. Регионы в России: социокультурные портреты регионов в общероссийском контексте / под общ. ред. Н. И. Лапина, Л. А. Беляевой; Институт философии РАН, Центр изучения социокультурных изменений, Научно-координационный совет секции ФСПП ООН РАН «Проблемы социокультурной эволюции России и ее регионов». М.: Academia, 2009.
2. Пасовец Ю. М. Пространственная асимметрия российского общества: социально-экономическое неравенство и социокультурная дифференциация регионов // Философские науки. 2016. № 4.
3. Лапин Н. И., Беляева Л. А. Программа и типовой инструментарий «Социокультурный портрет региона России» (Модификация — 2010) / Рос. акад. наук, Ин-т философии. М.: ИФРАН, 2010.

## **А. А. Тер-Акопов**

*Центр социальной демографии  
Института социально-политических исследований РАН,  
научный сотрудник, кандидат экономических наук  
E-mail: ata1233@mail.ru*

## **А. С. Максимова**

*Институт социально-политических исследований РАН,  
старший научный сотрудник, кандидат экономических наук  
E-mail: lubijzn@yandex.ru*

### **ВНУТРЕННЯЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ МОЛОДЕЖИ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ, ФАКТОРЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ**

YOUTH INTERNAL LABOUR MIGRATION:  
CONTEMPORARY TRENDS, FACTORS AND EFFECTS

*Ключевые слова:* внутренняя трудовая миграция, молодежь, рынок труда, регионы.

*Keywords:* internal labour migration, youth, labour market, regions.

Трудовая миграция является эффективным инструментом регулирования дисбаланса спроса и предложения на рынке труда региона. Учитывая важность социально-экономических последствий внутренней трудовой миграции молодежи, данная проблема является предельно актуальной.

В условиях депопуляции основным фактором, определяющим динамику демографических характеристик населения, становится его внутреннее перераспределение. Отток молодежи из регионов, в которых наблюдаются острые демографические проблемы: превышение смертности над рождаемостью, высокая доля населения пенсионного возраста — все это может привести к невозможности сохранения и дальнейшего развития территорий [1].

Теоретические и практические аспекты внутренней трудовой миграции молодежи освещены в научных трудах отечественных ученых: О. Д. Воробьевой, А. А. Гребенюка, Ю. В. Дмитриевой, В. А. Ионцева, С. В. Ионцевой, А. С. Лукьянца, Р. В. Маньшина, Е. В. Мезиной, Н. В. Мкртчяна [2], Л. Л. Рыбаковского. Проблемы образовательной миграции, распределения рабочей силы и ми-



грации высококвалифицированных специалистов представлены в трудах Е. Е. Письменной, С. В. Рязанцева, С. Ю. Сивоплясовой, М. Ф. Ткаченко, А. В. Топилина и т. д.

**Объект исследования.** Внутренняя трудовая миграция молодежи. Цель исследования состоит в выявлении основных закономерностей внутренней трудовой миграции молодежи.

**Методология.** Исследование основано на принципах системного анализа, формальной логики и междисциплинарного научного подхода к исследуемой проблеме. При проведении исследования использовались общенаучный, эмпирико-теоретический (сбор, изучение и сравнение данных), исторический, сравнительный, системный методы исследования, метод синтеза теоретического и практического материала, а также метод экспертных оценок.

Трудовая миграция — это естественное в современных социально-экономических условиях явление, в которое вовлекается все большее количество лиц трудоспособного возраста, в особенности молодежи (до 35 лет), и которое оказывает различные эффекты на развитие регионов России.

Молодежная миграция представляет собой один из элементов системы миграционных процессов. Она, как правило, характеризуется идентичными с другими видами миграции причинами, однако обладает рядом особенностей. Так, например, в большинстве случаев молодежь предпочитает места с лучшими условиями проживания, — как правило, это крупные города (мегаполисы) с развитой инфраструктурой и широкими возможностями для трудоустройства. Также для современной молодежной миграции характерны процессы феминизации. Миграция молодежи зачастую не имеет ярко выраженной экономической мотивации.

Как правило, трудовая миграция носит возвратный характер, однако нередко становится первым шагом безвозвратной миграции, то есть переселения на новое место жительства. При трудовой миграции центром экономического интереса мигранта остается место постоянного проживания, а при постоянной — место вселения. Основным мотивом, вынуждающим население искать работу вне населенного пункта своего постоянного проживания, является необходимость повышения уровня жизни [3, с. 10]. Таким образом, сегодня большую часть внутренних миграционных

потоков молодежи составляет временная (возвратная) трудовая миграция.

Поиск лучших возможностей и спрос на рабочую силу побуждают многих молодых людей решиться на миграцию в другой город, регион. Трудовая миграция молодежи связана с дефицитом рабочих мест в регионе первоначального проживания, низким уровнем заработной платы, а также невозможностью найти работу по специальности. Таким образом, к основным причинам трудовой миграции молодежи можно отнести: высокий уровень безработицы, низкий уровень заработной платы, стремление изменить стиль и образ жизни, накопление достаточного количества средств для самостоятельной жизни, желание улучшить профессиональные навыки и компетенции, жилищные проблемы, позитивный опыт трудовой миграции друзей и родственников.

Внутренняя миграция молодежи имеет демографические, социальные, культурные и экономические последствия. Миграция в другой город, регион способствует увеличению самостоятельности, независимости, ускоряет процесс взросления молодого человека. Многие регионы, в особенности регионы, где высокую долю составляет стареющее население, выигрывают благодаря прибытию молодых трудовых мигрантов, выполняющих низкооплачиваемую работу. Зачастую молодежь выступает в качестве источника низкоквалифицированной рабочей силы для сельского хозяйства и строительства, работает в сфере обслуживания, гостиницах и ресторанах. Кроме того, растет спрос и на квалифицированных работников в таких отраслях, как спорт, здравоохранение, коммуникационные технологии [4, с. 115].

Однако внутренняя трудовая миграция молодежи имеет и ряд негативных последствий. Например, миграция молодежи из сельской местности в города. Крупные сельские населенные пункты — миграционные доноры теряют свою функциональную принадлежность, превращаясь в более мелкие поселения при потере молодежи, более того вовсе — могут исчезнуть, так как массовый отток молодежи способствует снижению темпов рождаемости [5, с. 64–72]. С другой стороны, приток населения приводит к возникновению целого комплекса социально-экономических проблем, связанных с трудоустройством мигрантов, обеспечением жильем

и т. д. Кроме того, миграция оказывает влияние не только на численность населения, но также на его качественный состав. Вследствие миграции происходит перераспределение интеллектуального и кадрового потенциала территорий. С учетом того, что миграция является важным фактором в перераспределении рабочей силы на определенной территории, массовый отток трудоспособного населения из одного региона в другой может способствовать значительной дифференциации территорий по уровню экономического развития [6, с. 86–92].

**Выводы.** Таким образом, трудовые мигранты — это активные участники рынка труда. Трудовая миграция молодежи приносит на территорию вселения дополнительный объем человеческого потенциала, который может реализоваться в улучшении демографической ситуации за счет репродуктивного потенциала, адаптации к условиям рынка труда в виде обучения профессии, востребованной в данной местности, а также расширения поля предпринимательской деятельности за счет более активной предпринимательской инициативы.

Определяющим фактором при миграционном процессе молодежи выступает фактор трудоустройства, однако его следует позиционировать как возможность повышения социального статуса. Из выборочных исследований и опросов населения следует, что основное значение при принятии решения о миграции имеет уровень социально-экономического развития территории постоянно проживания молодежи, который, как правило, представляется для молодых людей неудовлетворительным [7]. Основными проблемами молодых людей на сегодняшний день являются жилищные проблемы и проблемы трудоустройства. Обеспечение жильем молодых семей — одна из центральных проблем молодежной политики государства. От ее решения во многом зависят улучшение демографической ситуации в стране, а также рост общественной активности молодежи.

## Литература

1. *Кашицкий И.* Миграция молодежи в России: влияние на возрастную структуру // Официальный сайт Демоскоп Weekly. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2013/0573/student01.php> (дата обращения: 03.02.2017).

2. Вакуленко Е. В., Мкртчян Н. В., Фурманов К. К. Опыт моделирования миграционных потоков на уровне регионов и муниципальных образований РФ // Научные труды: Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН / гл. ред. А. Г. Коровкин. М.: МАКС Пресс, 2011.
3. Мезина Е. В. Демографические процессы в сельской местности Ставропольского края в контексте региональной безопасности. URL: <http://www.isprras.ru/pics/File/avtoref-11/Mezina.pdf>.
4. Рязанцев С. В. Внутренняя миграция населения в России: региональные особенности и перспективы // Народонаселение. 2004. № 3.
5. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения. Стадии миграционного процесса. М., 2001.
6. Миграция и демографический кризис в России / под ред. Ж. А. Зайончковской, Е. В. Тюрюкановой. М.: МАКС Пресс, 2010.
7. Социальный атлас российских регионов. URL: [http://www.socpol.ru/atlas/typology/Typology\\_tabl.htm](http://www.socpol.ru/atlas/typology/Typology_tabl.htm)

**М. Г. Фортунова**

*Санкт-Петербургский государственный университет,  
Социология, студент*

E-mail: masha.fortuna@mail.ru

*Научный руководитель: Савин С. Д., к.с.н., доцент*

## КЕМ РАБОТАЮТ МОЛОДЫЕ МИГРАНТЫ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ: ПЕРВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

WHOM DO YOUNG MIGRANTS WORK IN ST. PETERSBURG:  
FIRST RESULTS OF THE STUDY

*Ключевые слова:* трудовые мигранты, рынок труда, миграция, сфера деятельности, социально-профессиональный статус.

*Keywords:* labour migrants, labour market, migration, sphere of activity, social and professional status.

Миграционные процессы в нашей стране носят сложный и противоречивый характер. Особую актуальность приобрела проблема межрегиональной трудовой миграции, влияние которой на различные сферы жизни с каждым годом будет только усиливаться. Это связано с тем, что любая трудоспособная категория мигрантов формирует состояние современного рынка труда с определенной нагрузкой на экономику конкретного региона; усиливает социально-демографическую напряженность, конфликтность в этнонациональной и культурной сферах. Актуальность изучения данного вопроса заключается еще и в том, что миграция не только количественно перераспределяет спрос и предложение рабочей силы на рынке труда, но и оказывает влияние на качество рабочей силы. Одной из важных для понимания современной трудовой миграции задач является исследование того, какой деятельностью мигранты фактически занимаются в принимающем обществе — где и кем работают. Изучение закономерностей процесса миграции и его последствий необходимо в теоретическом и практическом отношениях. Теоретическое изучение данного вопроса направлено на научное обоснование процесса, определение доли влияния миграции на развитие общества в целом. Практическая значимость исследования заключается в определении методов, способов, форм регулирования миграционного движения.

**Степень изученности темы.** Интерес к вопросам миграционного движения и регулирования трудовой миграции в России не ослабевает в отечественной социологии на протяжении последних нескольких десятилетий. Данному вопросу посвящены труды В. А. Болдырева, М. А. Топилина, Ж. А. Зайончковской, Н. Н. Ноздриной, Н. В. Лахаревой, И. А. Малахи, И. С. Масловой и др. Отдельные вопросы перераспределения трудовых ресурсов в результате миграции широко освещались в работах Л. Л. Рыбаковского [1], А. В. Топилина, которые предприняли попытку определения механизма перераспределения рабочих кадров в единстве их объективных и субъективных факторов с учетом требований экономики и демографической ситуации. Очевидный рост относительного перенаселения и дефицита рабочих мест проявился «в высоком уровне безработицы, низком уровне жизни, а точнее — высоком уровне бедности и социальном расслоении общества, напряженности на рынке труда и общей социальной напряженности. Все эти факторы и приводят либо к обострению социально-экономических конфликтов, либо к интенсивному миграционному оттоку населения» [2].

Ряд авторов замечают, что «трудовая миграция сегодня является и будет являться в будущем мощным стабилизирующим фактором во всем регионе СНГ, способствуя экономическому росту в странах приема и выхода мигрантов, поддерживая социальную стабильность и взаимное доверие» [3].

Социально-профессиональная структура современного общества является сложно и динамично развивающейся, что дополнительно усложняет данную задачу. «С одной стороны, в 90-е годы произошло не только высвобождение значительных трудовых ресурсов, но и сократился спрос на вновь подготовленные кадры. Несмотря на то, что российская система образования продолжает готовить специалистов традиционного профиля, значительная их часть вынуждена строить свою профессиональную карьеру независимо от полученных знаний и навыков, а нередко и вопреки таковым. С другой стороны, на рынке труда сформировался спрос на работников новых профессий, часть из которых требует малодоступной в российских условиях специальной подготовки, другая, наоборот, требует людей с низким социокультурным уровнем, без

жизненных амбиций, готовых выполнять тяжелую и неперспективную работу» [4].

Последние десятилетия наблюдается устойчивая тенденция урбанизации, а самыми крупными экономическими центрами, притягивающими трудовые ресурсы, являются Москва и Санкт-Петербург.

**Цель.** Провести количественный и качественный анализ состава трудовых мигрантов и сферы их занятости на рынке труда Санкт-Петербурга.

**Объект исследования.** Трудовые мигранты и коренные петербуржцы в возрасте до 30 лет.

**Исследуемая гипотеза.** Миграция оказывает существенное влияние на формирование рынка труда современного Санкт-Петербурга.

**Методы исследования.** Метод классификаций и сравнительного анализа, обобщение, корреляционный анализ.

Данное исследование подготовлено по результатам личного участия автора в выполнении полевых работ по проекту<sup>1</sup> в Санкт-Петербургском государственном университете. Эмпирической основой служат данные уличного опроса с шаговым отбором респондентов. Выборка — гнездовая (в местах массовых транзитных потоков горожан).

В ходе исследования опрошен 821 респондент. Участникам исследования в числе прочих было предложено ответить на открытый вопрос, специально нацеленный на сбор данных о фактической трудовой деятельности респондентов: «чем Вы занимаетесь в Санкт-Петербурге?».

Также были собраны данные о месте рождения и возрасте респондентов, на основании которых выделено три категории молодежи (до 30 лет): уроженцы Санкт-Петербурга, приезжие со сроком проживания в городе до 15 лет; приезжие, проживающие в Санкт-Петербурге более 15 лет. Число опрошенных возрастом до 30 лет по сферам занятости распределилось следующим образом (см. таблицу 1).

---

<sup>1</sup> Данное исследование подготовлено в рамках проекта Российского научного фонда № 16-18-10092.

**Таблица 1. Распределение сфер занятости среди респондентов в возрасте до 30 лет, %**

Сферы деятельности	Коренные жители	Приезжие до 2000 г.	Приезжие после 2001 г.
1. Культура, наука, образование	23,6	50	20,9
2. Торговля	14,6	—	17,9
3. Сфера услуг	19,7	4	26,5
4. Медицина	2,9	—	3,3
5. Финансовая сфера	6,6	—	6,6
6. Производственная сфера	25,3	46	16,8
7. Транспорт	4,9	—	5,9
8. Безработные	2,4	—	2,1

Анализ результатов опроса, проведенного автором работы, позволяет сделать вывод о том, что занятость трудовых мигрантов достаточно высокая. В совокупности почти 98 % опрошенных трудоустроены (с учетом получения образования в настоящее время).

Обращает на себя внимание тот факт, что большинство респондентов называли только сферу, но не уточняли форму своей трудовой деятельности. Это затрудняло идентификацию профессионального статуса респондента. Вероятная причина — нежелание сообщать профессию в связи с ее низким, по мнению опрашиваемого, социальным статусом. Несомненно, определенными критериями социально-профессионального статуса являются образование, определенный уровень благосостояния и даже самооценка человеком своего положения в обществе. Вероятно, для значительного числа респондентов всех опрашиваемых категорий эти характеристики важны. Кроме этого, проведенный опрос проводился в большей степени по субъективной оценке самоидентификации респондента, который самостоятельно относил себя к той или иной социальной группе, что также влияло на объективность и полноту ответов на поставленные вопросы.

Существует мнение о том, что в мегаполисы приезжает в основном неквалифицированная рабочая сила. Однако, как показывают результаты исследования, конкуренция трудовых мигрантов на рынке труда Санкт-Петербурга достаточно высока: доля квали-



фицированных работников в общем потоке мигрантов начинает доминировать. Трудовые мигранты уже мало ориентированы на работу, не требующую высокого уровня образования и квалификации; сферы деятельности, в которых они находят свое применение, достаточно стабильны в современных российских условиях. Как показывают результаты опроса, трудовые мигранты чаще всего работают в сфере торговли и сфере услуг. Менее популярными выступают сфера медицины и финансовая сфера. Но эти данные соотносятся с занятостью в данных сферах коренных жителей Санкт-Петербурга и интегрированных мигрантов. Обращает на себя внимание доля респондентов, занятая в сфере образования и науки. Она приближается к показателям профессионального статуса петербуржцев в этой сфере.

**Выводы.** Анализ миграционных процессов в Санкт-Петербурге показал в целом повышение интенсивности перемещений в сфере труда. В связи с этим остается нерешенной проблема эффективной занятости истинного населения и заемной рабочей силы. С одной стороны, мигранты готовы занять трудовые ниши, которые не желает заполнять местное население. С другой стороны, в город приезжает большое количество высококвалифицированных кадров, умеющих и готовых работать, обостряющих конкуренцию на рынке труда, а следовательно, и социальную напряженность.

## Литература

1. *Рыбаковский Л. Л.* Исследования миграции населения в России. М., 2000.
2. *Топилин А. В.* Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. М.: Экономика, 2004.
3. Миграция и демографический кризис в России / под ред. Ж. А. Зайончковской, Е. В. Тюрюкановой: М., МАКС Пресс, 2010.
4. *Соколов Н., Меркурьева Ю.* Профессиональные статусы петербуржцев: в поисках новой системы координат // Телескоп: наблюдения за повседневной жизнью петербуржцев. 2003. № 4.

## **А. А. Якушкина**

*Санкт-Петербургский государственный университет,  
Экономика, магистрант*

E-mail: annayackushkina@gmail.com

*Научный руководитель: Алпатов Г. Е., д.э.н, профессор*

## **ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА В МОНОГОРОДАХ РОССИИ**

### **LABOUR MARKET OF COMPANY TOWNS IN RUSSIA**

*Ключевые слова:* моногород, градообразующее предприятие, мобильность рабочей силы.

*Keywords:* company town, dominant local employer, labour mobility.

Значительная часть рисков моногородов обусловлена существованием зависимости между социально-экономическим развитием муниципальных образований и состоянием конкретных градообразующих предприятий. Частной характеристикой моногородов, рекомендуемой к рассмотрению в рамках данного исследования, является монопсоничность местных рынков труда и генерируемые ею последствия, которые крайне редко выделяются в качестве отдельных факторов при измерении уровня риска моногорода. Таким образом, актуальность исследования состоит в необходимости адекватной всеобъемлющей оценки рисков монопрофильных муниципальных образований России.

Феномен моногородов характеризуется недостаточной изученностью в области возможностей измерения потенциала регионов для преодоления имеющихся у городов с узкоспециализированной промышленностью социально-экономических проблем и негативных внешних эффектов.

**Данные для исследования.** Выборка с включением данных по 319 моногородам России, опубликованных Федеральной службой государственной статистики, администрациями муниципальных образований, региональными и местными службами занятости.

**Исследуемая гипотеза.** Особенности рынка труда в моногородах сказываются на потенциале муниципальных образований такого типа прогрессивно развиваться.

В качестве ключевых мер по решению проблемы моногородов в России экспертами в области регионального развития предлагается форсированная диверсификация, точечная поддержка предприятий градообразующих отраслей или осуществление масштабного переселения жителей в муниципальные образования с более устойчивой экономикой, однако недостаточное внимание к характеристикам трудовых ресурсов может привести к неэффективному расходованию средств федеральных и местных бюджетов и усугублению социально-экономической ситуации в регионах [2]. Следовательно, существует необходимость в учете и перманентном мониторинге ряда статистических показателей рынков труда моногородов с тем, чтобы точнее оценивать потенциал монопрофильных экономик и в перспективе применять актуальные меры государственной поддержки.

**Результаты.** Результаты статистического анализа показали, что в российских моногородах идентифицируемы замедляющиеся темпы падения численности населения. Основной причиной является угасание или отсутствие у жителей монопрофильных муниципальных образований стремлений к самостоятельному поиску доступных социальных лифтов и каналов горизонтальной мобильности — ограниченность таковых в моногородах. Повышенная доля социально немобильных домохозяйств — характерная черта малых городов, в России эта доля достигает 59 % [1, с. 321]. Моногородам также присуща проблема безработицы, которая связана в первую очередь с сокращением производства на градообразующих предприятиях. В докладе министра труда и социальной защиты М. А. Топилина за 2015 г. отмечалось, что уровень безработицы в монопрофильных муниципальных образованиях России вырос на 20 %, причем превышение среднероссийских темпов роста в два и более раз наблюдалось в 84 моногородах. По сравнению с 2009 г. текущий уровень регистрируемой безработицы — 2 % — закономерен и отражает ожидаемую напряженность на рынке труда моногородов, не являясь при этом критичным.

Заключения о целесообразности применения того или иного механизма государственного вмешательства должны строиться не только исходя из состояния градообразующих отраслей, но и на основе статистики занятости, регистрируемой безработицы, ин-

тенсивности миграционных потоков с учетом уровня мобильности рабочей силы (в том числе готовности населения вынужденно мигрировать) и предпосылок о монополичности рынков труда моногородов. Данное уточнение касается моногородов всех категорий, в большей степени затрагивает те монопрофильные образования, где предпринимаются попытки переселять местных жителей и ограничивать поддержку градообразующих предприятий.

### Литература

1. *Sätre A-M., Soldatkin A., Varyzgina A. Families' Ways of Coping with Poverty in Small-town Russia // Journal of Contemporary Central and Eastern Europe, 2014.*
2. Моногорода. Перегрузка. Поиск новых моделей функционирования моногородов России в изменившихся экономических условиях // Центр стратегических разработок (ЦСР). Официальный сайт «Базовый элемент». URL: [http://www.basel.ru/bitrix/images/catalog/МоногородаПерегрузка\\_20\(2\).pdf](http://www.basel.ru/bitrix/images/catalog/МоногородаПерегрузка_20(2).pdf) (дата обращения: 19.02.2017)

---

# ПРОФОРИЕНТАЦИЯ, ОБУЧЕНИЕ, ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

---

*Е. Л. Зенкова*

*Томский государственный университет,  
Управление образованием, магистрант  
E-mail: elenazenkova-tsu@mail.ru*

## РОЛЬ ВУЗА В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

ROLE OF UNIVERSITY IN SOLVING PROBLEMS OF  
UNEMPLOYMENT AMONG YOUNG PROFESSIONALS

*Ключевые слова:* система практик и трудоустройства, молодые специалисты, высшее профессиональное образование, рынок труда, безработица, стратегическое партнёрство, эффективное поведение на рынке труда.

*Keywords:* system of practices and employment, young specialists, higher professional education, labour market, unemployment, strategic partnership, effective behavior in the labour market.

Быстрый процесс изменений взглядов на образование требует проведения столь же быстрых преобразований в высшей школе. Сформирован запрос на развитие ведущих вузов страны в направлении создания единых центров эффективного сотрудничества науки, образования, производства и бизнеса.

Вместе с тем социально-экономическая ситуация в мире и России достаточно напряжённая. Наблюдается динамика плавного роста общего уровня безработицы. Ожидается, что по итогам 2017 г. он может приблизиться к историческому максимуму 2013 г. — 13,2% [1]. Если говорить о России, то здесь уровень безработицы в начале 2017 г. составил 5,6%, что существенно ниже общемирового показателя, но выше показателей соседних стран

(Беларусь — 0,9%, Китай — 4%, Казахстан — 4,9%), а также ряда крупных мировых и европейских держав (Великобритания — 4,7%, США — 4,5%, Германия — 3,9%) [2]. Показатель уровня безработицы среди молодёжи (лица в возрасте до 25 лет) в России в тот же период был на уровне 21% [3].

К решению вопроса безработицы среди молодёжи в России привлечены различные государственные и муниципальные структуры, некоммерческие организации, а также ряд других структур, оказывающих содействие трудоустройству. Особую роль в процессе решения проблем занятости молодёжи играют структурные подразделения учебных заведений. В функции сотрудников данных подразделений входят: анализ текущей ситуации и динамики на региональном рынке труда; прогноз доли трудоустройства выпускников; а также организация целевой профориентационной и консультационной работы со студентами и выпускниками, испытывающими сложности в процессе поиска работы. В данной работе в центре внимания будут находиться вузы.

В деятельности вузов выделяются несколько основных задач, связанных с содействием трудоустройству молодых специалистов. *Во-первых*, это задача по *выстраиванию долгосрочных партнёрских взаимоотношений с рынком труда*. Однако основные методы, способы, форматы взаимодействия вуза с работодателями-партнерами сохранились еще с советских времен. В условиях изменения роли вуза, а также современного взгляда на образование они оказываются неэффективными.

Можно выделить три основные *модели взаимодействия вуза и работодателей*: первая — *традиционная* (характерна для вузов, которые готовят специалистов для конкретного предприятия или группы предприятий, с которыми заключён долгосрочный договор о сотрудничестве); вторая — *информационная* (характерна для вузов, выпускающих специалистов гуманитарного, экономического и юридического профилей, которые затем, как правило, идут работать на небольшие непрофильные предприятия и организации, где потребность в новых ресурсах невелика); третья — *инновационная*, особенности которой заключаются в глубокой интеграции всех институтов общества в образование и взаимодействии вуза и работодателя [4].

Сегодня вузы рассматриваются не только как объект передачи академических знаний, но и как один из важнейших элементов в цепи наука — образование — производство — бизнес. Данный подход принципиально меняет понимание роли вузов в современном мире. Вуз становится центром сосредоточения человеческого капитала в лице студентов и выпускников, задачей которых является применение полученных знаний, навыков, идей в экономике. Важно и то, что процесс интеграции опыта студентов и выпускников с исследованиями, достижениями и вкладом вузов в экономику сегодня рассматривается как непрерывный, позволяющий обеспечить устойчивые долговременные взаимовыгодные партнёрские отношения, в которых работодатель участвует в организации образовательного процесса, а вуз имеет возможность применить исследовательский потенциал выпускников на предприятии. В связи с этим применение традиционной и информационной моделей взаимодействия вуз — рынок видится крайне неперспективным вне зависимости от профиля учебного заведения.

Необходимость усиления взаимодействия по линии вуз — рынок отражена в концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., в которой особое внимание уделено расширению стратегического взаимодействия вузов и работодателей на всех этапах образовательного процесса. Стратегическая цель государственной политики в области образования предполагает решение таких задач, как «становление системы привлечения работодателей к созданию образовательных стандартов, аккредитации образовательных программ, обновление государственных образовательных стандартов и модернизация программ обучения всех уровней» [5]. Предполагается, что стратегическое партнерство обеспечит качественную и востребованную целевую подготовку, приведет к повышению квалификации, а также росту качества профессиональной подготовки и конкурентоспособности выпускников.

Нужно отметить, что создание предпринимательских сетей с целью стратегического партнёрства является одним из мировых трендов современного менеджмента и не только в системе высшего профессионального образования. Это новый подход к решению

проблем в условиях бурного развития мировой экономики, рынков и технологий.

*Во-вторых*, к задачам, связанным с содействием трудоустройству молодых специалистов, относится *необходимость усиления взаимосвязи практики с трудоустройством*. В настоящее время в большинстве вузов России студентам предоставлена возможность самостоятельно выбирать место прохождения практики. Отсутствие жёсткой системы распределения дает студентам возможность выбрать в качестве места прохождения практики то, которое рекомендовано вузом (кафедрой / факультетом) или же самостоятельно выбрать организацию (при условии соответствия её деятельности профилю обучения данного студента). Однако не всегда удается идентифицировать профиль деятельности организации и, соответственно, согласовать его с профилем обучения студента. Особенно сложно это сделать на гуманитарных направлениях подготовки.

Часто студенты проходят практику в организациях своих родителей или знакомых. Особенно это распространено среди иногородних студентов, которые нередко выбирают организацию, слабо связанную с их профилем обучения, но расположенную в родном городе. Это дополнительная возможность приехать домой, увидеться с близкими и при этом получить «по знакомству» печать о прохождении практики.

Помимо указанных проблем, отметим и то, что в системе оценки организации студенческих практик в вузах часто отсутствует показатель реального вклада данной практики в освоение программы обучения. Как правило, оценка результатов практики происходит через процедуру написания и защиты отчёта студентом. При этом студент и/или руководитель практики от предприятия обычно определяют эффективность практики, опираясь на собственные критерии, не прибегая к программам Федеральных государственных образовательных стандартов (далее ФГОС).

Практика ради галочки; невозможность применения и апробации профессиональных навыков; низкая степень профессионализации и профориентации и, как следствие, слабая связь с будущим трудоустройством снижают роль практики в образовательном процессе. Из этого следует, что выбор места практики должен



полностью согласовываться с руководителем практики, а содержание — строго соответствовать компетенциям и навыкам, предусмотренным во ФГОСах образовательных программ. В ситуации, когда одной из наиболее острых проблем молодых специалистов при трудоустройстве является отсутствие опыта работы, практика — это прекрасный шанс ещё во время обучения получить профессиональный опыт, опыт общения с начальством, изучить специфику работы в коллективе, зарекомендовать себя с наилучшей стороны и, возможно, получить работу.

*В-третьих*, не менее важной задачей в рамках содействия трудоустройству студентов и выпускников является *обучение навыкам эффективного поведения на рынке труда*. Молодые специалисты, выходя на рынок труда, сталкиваются с множеством барьеров. Исследование 2016 г. одной из крупнейших российской компаний интернет-рекрутмента HeadHunter показало, что отсутствие опыта работы (в среднем требуется опыт от 1 до 3 лет) является серьезной проблемой в сфере занятости молодёжи во многих регионах России. Достаточно широко распространена проблема несоответствия квалификации потенциальных работников реальным запросам региональных рынков труда [6]. Эти факты можно отнести к блоку объективных причин безработицы среди молодёжи, но есть и субъективные факторы. Часто преградой к эффективному трудоустройству являются социально-психологические проблемы. Как правило, выпускники престижных вузов стремятся к инновационной и креативной работе с достойной заработной платой, но рынок труда далеко не всегда предлагает такие условия. Диссонанс завышенных ожиданий и реальности снижает мотивацию и энтузиазм молодых специалистов, а также затягивает процесс поиска работы. Не менее распространённой и, на наш взгляд, особенно актуальной проблемой является отсутствие у молодых специалистов практических навыков поиска и подбора вакансий; взаимодействия с работодателем; составления профессионального резюме; организации, проведения и участия в собеседовании, а также навыков построения собственной профессиональной траектории. Решению данной проблемы должно способствовать введение практико-ориентированных специализированных дисциплин для студентов старших и выпускных курсов.

Например, Национальный исследовательский Томский государственный университет (далее — НИ ТГУ) с октября 2016 г. запустил пилотный проект «Учебная лаборатория студентов по содействию занятости неработающих выпускников НИ ТГУ». Проект, с одной стороны, способствует трудоустройству неработающих выпускников, а с другой — носит образовательный характер. В частности, студенты под руководством сотрудников отдела практик и трудоустройства НИ ТГУ узнают об основных источниках поиска информации о вакансиях; учатся отличать реальные вакансии от вакансий сетевого маркетинга и кадровых агентств; практикуются в составлении резюме; познают основы ведения переговоров с работодателем и др. Программа обучения участников проекта основана на материале кампусного курса «Школа эффективного трудоустройства», который реализуется в НИ ТГУ уже не первый год. Проект также способствует реализации иных задач, таких как становление в университете системы ранней профессионализации студентов; расширение круга партнёров-работодателей; установление партнёрских взаимоотношений университета с выпускниками и проч.

В заключение отметим, что проблема трудоустройства молодых специалистов в России сегодня остаётся актуальной, требующей тщательного исследования причин и поиска возможных решений, в том числе в сфере образования. В этой связи важными становятся: анализ деятельности учебных заведений в сфере профориентации и ранней профессионализации, а также в организации системы практик и трудоустройства студентов и выпускников. Правильно выстроенная, эффективно действующая модель работы может сгладить проблемы занятости молодых специалистов. В качестве факторов эффективности системы практик и трудоустройства видятся: наличие чёткой структуры субъектов, их слаженное взаимодействие и общность целей; целевой подход к выбору места практики, взаимосвязь её содержания с требованиями ФГОСов; расширение круга стратегических партнёров вузов из разных сфер экономики, мотивированных на взаимовыгодное сотрудничество; введение практико-ориентированных обучающих курсов эффективного поведения на рынке труда.

## Литература

1. Молодежная безработица: современные тренды и последствия // Ассоциация «Центр исследований экономического и социокультурного развития стран СНГ, Центральной и Восточной Европы»: сайт. URL: <http://rescue.org.ru/ru/news/analytics/5338-molodezhnaya-bezrobotitsa-sovremennye-trendy-i-posledstviya> (дата обращения: 15.04.2017).
2. Уровень безработицы. TradingEconomics. URL: <http://ru.tradingeconomics.com/country-list/unemployment-rate> (дата обращения: 15.04.2017).
3. Занятость и безработица в Российской Федерации в феврале 2017 года. Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d02/57.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/57.htm) (дата обращения: 15.04.2017).
4. *Лебедев В. В.* Центры содействия трудоустройству выпускников в вузовской системе стратегического партнёрства», Нижний Новгород, 2008, С. 182.
5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года. КонсультантПлюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/) (дата обращения: 15.04.2017).
6. Основные тренды на рынке труда России: итоги 2015 и начало 2016 года: статистическое исследование портала HeadHunter. URL: <https://hhcdn.ru/file/16386724.pdf> (дата обращения 15.04.2017).

*Е. С. Лобанова*

*Новосибирский государственный технический университет,  
«Педагогическое образование, преподавание иностранного языка,  
магистрант*

E-mail: nicecat94@mail.ru

## ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КОУЧИНГА В ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ

INNOVATION POTENTIAL OF COACHING IN  
FOREIGN LANGUAGE LEARNING AT UNIVERSITY

*Ключевые слова:* обучение иностранному языку, коучинг, инновационный потенциал, коуч, студенты вузов, мотивация, эффективный результат.

*Keywords:* foreign language learning, coaching, innovational potential, coach, university students, motivation, efficient result.

Мировые интеграционные процессы обусловили возрастание интереса к изучению иностранных языков [1, с. 10]. Знание иностранного языка способствует межкультурной коммуникации в различных сферах человеческой деятельности в том числе бизнесе, образовании, туризме, личном общении. Удовлетворение потребностей разных категорий обучающихся (дошкольников, школьников, студентов, бизнесменов, ученых и многих других) диктует необходимость поиска наиболее эффективных методик обучения иностранному языку.

Методики, основанные на фундаментальных подходах, с ориентацией на планомерное изучение иностранного языка и оперирование разнообразными пластами лексики, все больше уступают свои позиции. Язык прежде всего необходим как средство общения и обмена опытом специалистов различных областей. Индивидуальный подход и мобильность в обучении выходит на первый план, делая обучение более личностно ориентированным [1, с. 35]. Существует большое количество методик обучения иностранному языку, однако сложно сделать прогноз об их эффективности.

Одним из концептуальных подходов современного образования является коучинг, что в переводе с английского языка означает «тренировка». Американский коуч Т. Гэллвэй определяет коучинг как «раскрытие потенциала человека с целью максимального

повышения его эффективности» [2, с. 16–17]. Выбор данной технологии обусловлен примерами ее эффективного применения как в российской, так и зарубежной практике обучения иностранным языкам [3, с. 40].

Курсы «Лингвокоучинга» в Эриксонском университете Москвы — один из примеров внедрения коучинга в образовательный процесс. Это новая методика, на развитие которой большое влияние оказала М. Аткинсон, американский коуч и психолог, открывшая в 1985 г. Международный университет коучинга, ставящего цель развития личности и ее профессиональных интересов. На данную программу обучения специалисты различных отраслей идут целенаправленно [3, с. 2].

Использованию технологии коучинга в образовании за рубежом посвящена работа Я. Г. Кристиансеса, профессора Эриксонского университета в Норвегии. В 2002 г. благодаря ему в вузах и школах была официально введена технология коучинга. Одна из школ, в которую внедрили технологию коучинга, оказалась среди лучших школ в городе, а выпускники стали востребованными специалистами на рынке труда [2, с. 3].

Результатом применения технологии коучинга является то, что за короткие сроки удастся выучить иностранный язык и начать разговаривать. Если на специальных тренингах получилось добиться таких результатов, то можно вводить данную технологию в образовательную программу иностранных языков в вузах. Это можно начать осуществлять только после того, как будет выявлена соответствующая необходимость и желание студентов и преподавателей. Ключевыми условиями мотивации у студента будут выступать стремление овладеть профессией лингвиста, а также возможность перенять опыт у высококвалифицированных, подготовленных преподавателей, прошедших курсы коуча.

С. Белов, российский лингвист, коуч, на основе работ М. Аткинсон определил следующие принципы технологии коучинга:

- со всеми людьми всё в порядке;
- принцип совершения наилучшего выбора. В процессе занятия по английскому языку студенты совершали множество ошибок при написании эссе и выполнении грамматических заданий. Когда проходила работа над ошибками, коуч не

упрекал студента в том, что он не читал правила или был невнимателен. Он задавал наводящие вопросы, например о структуре предложения в английском языке; просил открыть тетрадь и посмотреть, как написано в правиле и сравнить с тем, что сделал студент;

- принцип позитивного намерения. Следуя данному принципу, коуч давал обучающимся понять, что его цель — отойти от авторитарного метода обучения, где студенты чувствуют страх перед преподавателем и учатся только для того, чтобы сдать предмет;
- принцип циклического изменения. В конце каждого занятия коуч спрашивал студентов о том, что нового они узнали и что бы хотели узнать на следующем занятии [3, с. 2].

Основные требования технологии коучинга — это партнёрские взаимоотношения преподавателя и студентов, осознанное изучение иностранного языка самим студентом, уверенность в необходимости его применения в своей профессиональной деятельности и мотивация к изучению [1, с. 54].

Для понимания возможности внедрения технологии коучинга в процесс обучения иностранного языка студентов вузов автор статьи при прохождении практики в качестве преподавателя английского языка в Новосибирском государственном техническом университете (НГТУ) провел анкетирование студентов НГТУ и СибГУТИ, обучающихся по специальностям «журналистика», «финансы и кредит» и «социология». Цель исследования — выявить отношение студентов к предмету «иностранный язык», узнать мнение о влиянии взаимоотношений преподавателя и студентов на интерес к изучению языка, а также получить оценку о месте иностранного языка, как элементе развития межкультурных, коммуникативных компетенций для языковых и неязыковых специальностей.

На вопрос о том, согласны ли студенты с тем, что изучение иностранного языка способствует развитию общекультурных компетенций личности, все 20 опрошенных единогласно дали положительный ответ.

Для определения необходимости внедрения технологии коучинга в процесс обучения иностранным языкам был задан вопрос



Рисунок 1. Мотивация респондентов в применении иностранного языка в дальнейшей профессиональной деятельности. Источник: данные автора

о востребованности иностранного языка в профессиональной деятельности. В результате только 7 человек из 20 опрошенных планируют применять иностранный язык в своей профессиональной деятельности.

Для 10 респондентов этот вопрос оказался неактуальным, при этом 6 человек считают, что знание иностранного языка является одним из важных элементов общекультурных компетенций современного специалиста. Остальные 4 дали такие ответы, как: «Возможно, в будущем я осознаю необходимость изучения иностранного языка», «Иностранный язык — это очень сложная дисциплина, это не моё, но я восхищаюсь людьми, которые его учат».

Рабочие взаимоотношения с преподавателем английского языка влияют на успешный результат и интерес к самому языку. Из 20 опрошенных «да» сказали 15 человек, 5 человек затруднились с ответом. Результаты представлены на рис. 2.

Полученные результаты показывают, что внедрение технологии коучинга в процесс обучения иностранному языку может быть полезно и эффективно, поскольку многие студенты рассматривают знание иностранного языка как необходимость и конкурентное преимущество в профессиональной деятельности.

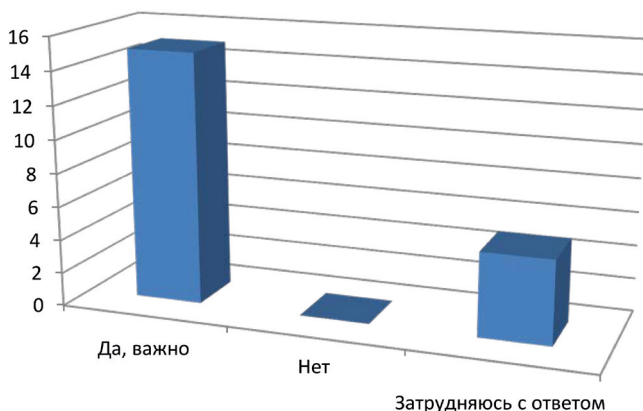


Рисунок 2. Распределение ответов о роли взаимоотношений между преподавателем и студентом для успеха в обучении иностранному языку, человек. Источник: данные автора

Сфера образования стоит перед новыми вызовами, трансформируются требования к знаниям выпускников вузов, вносятся изменения в государственные образовательные стандарты. Образовательные учреждения реагируют на изменения социальной среды и ее новые требования. Внедрение технологии коучинга в образовательную программу языковых и неязыковых специальностей позволит достичь не только установленных в образовательных стандартах требований к компетенциям обучающихся, повысить мотивацию студентов и преподавателей, но и способствовать личностному и социальному развитию специалистов. Внедрение технологии коучинга можно рассматривать как залог повышения эффективности изучения иностранного языка.

## Литература

1. Арутюнова Д. В. Стратегический менеджмент. Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТТИ ИФУ, 2010. 122 с.
2. Уитмор Джон. Коучинг высокой эффективности / пер. с англ. М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. 168 с.
3. Пырков В. Е. Коучинговый подход в обучении старшекласников как технология реализации современного образования. URL: <http://coachingineducation.ru/kouchingovyj-podxod-v-obuchnii-starsheklassnikov> (дата обращения: 16.09.2016).



**В. А. Базжина, В. В. Лобатюк**

*Санкт-Петербургский государственный университет,*

*Экономика, преподаватель*

E-mail: v.bazzhina@spbu.ru

## ФАКТОР ПРОГНОЗНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ РЫНКА ТРУДА В ПРОФОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ

FACTOR FORECASTED CHANGES IN THE LABOUR MARKET OF  
VOCATIONAL GUIDANCE OF YOUTH

*Ключевые слова:* профориентация, профессии будущего.

*Keywords:* career guidance, future professions.

Качественный характер изменений, связанный с повсеместным внедрением информационных технологий и их влиянием на социальную структуру общества приводят к возникновению новых профессий и коммуникаций, а также к деквалификации части представителей российского общества. В настоящее время можно спрогнозировать некоторые конкретные трансформации социально-трудовой структуры общества под влиянием информатизации: количество социально-трудовых групп будет расти, но их размер при этом будет уменьшаться. Причем качественные параметры социально-трудовых групп будут улучшаться по таким показателям, как уровень образования, уровень компетентности и т. д., возникнут новые процентные соотношения между социально-трудовыми группами, то есть возрастет доля людей, занятых интеллектуальным трудом и в сфере информационных услуг, при этом увеличится количество трудоспособных лиц.

Объектом исследования являются профессии будущего и отношение к данному феномену молодых специалистов. В современном обществе скорость изменений настолько велика, что при выборе профессии стоит ориентироваться не на популярные в настоящее время, а на те, о которых только начинают писать в форсайт-исследованиях. Некоторые специальности, например профессиональный блоггер или модератор не были известны еще десять лет назад, а теперь являются популярными и высокооплачиваемыми.

**Цель.** Разработка предложений по выстраиванию образовательной траектории молодых людей с использованием инструмен-

тов профессиональной ориентации и прогнозирование изменений рынка труда.

**Исследовательский вопрос.** При выборе профессий молодым людям следует обращать внимание не только на актуальные профессии, но и ознакомиться с прогнозными изменениями рынка труда на ближайшие 15–20 лет с целью более точного планирования своей профессиональной карьеры. Авторы задаются вопросом, применяют ли данные инструменты российская молодежь на практике, обращает ли свое внимание на профессии будущего при выборе образовательной организации и первых рабочих мест?

**Методы исследования.** Для ответа на данный исследовательский вопрос авторами были применены такие методы, как анализ научной литературы и социологический опрос.

Среди зарубежных исследований наибольший интерес представляет доклад «Shape of Jobs to Come» («Изменения рынка труда»), подготовленный исследовательской компанией Fast Future для правительства Великобритании, в котором прогнозируются до 2030 г. весьма серьезные изменения, касающиеся индустрии здравоохранения и сельского хозяйства под воздействием все более интенсивного использования информационных технологий и роботов.

По результатам прогноза, двадцать наиболее востребованных профессий будущего возглавили производители искусственных частей человеческого тела, специалисты по наномедицине и фермеры. Предположительно, в будущем полностью исчезнут такие профессии, как мясник и булочник, зато появятся специалисты по вертикальному земледелию, которые будут заниматься выращиванием продовольствия на городских небоскребах. На будущий рынок труда способны повлиять различные факторы. Так, развитие космонавтики будет способствовать росту популярности профессии пилотов космических кораблей, а развитие космического туризма приведет к тому, что появятся профессии космических экскурсоводов, дизайнеров и архитекторов, которые будут проектировать дома на околоземной орбите, Луне, а затем и поселения на других планетах. Риск появления смертельных вирусов и новых заболеваний приведет к спросу на эпидемиологов и карантинных менеджеров. Изменения климата вызовут потребность в климатологах, способных корректировать их негативное влияние, а также специалистах по управ-

лению погодой. Развитие информационных технологий приведет к востребованности специалистов по расширению человеческой памяти. Кроме того, отчет прогнозирует стабильную занятость для специалистов в сфере социальных проблем (социологи, психологи, педагоги). Присутствуют в этом списке и профессии, связанные с транспортом: разработчики, дизайнеры и производители альтернативных транспортных средств следующего поколения. Прежде всего это будет экономичный, экологически безопасный, высокоскоростной и комфортабельный транспорт [1].

Аналогичное исследование «Компетенций 2030» было проведено и в России Московской школой управления «Сколково» совместно с Агентством стратегических инициатив. В нем приняли участие свыше 2500 российских и международных экспертов, чтобы выявить 866 востребованных профессий в 19 отраслях экономики. Эксперты обсуждали технологические изменения, социальные и экономические процессы, влияющие на структуру рабочих задач, и строили отраслевые «карты будущего», при помощи которых выявляли спрос на новые компетенции и выстраивали образ новых профессий. Результаты исследования были собраны в «Атлас новых профессий», фактически альманах перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15–20 лет, изданный впервые в 2014 г. Данная информация является актуальной для многих категорий населения и сфер деятельности, но все-таки особый интерес она вызывает в высшей школе и у абитуриентов [2]. В 2015 г. вышел Атлас 2.0, в котором были добавлены новые отрасли и профессии, хотя по большинству параметров ситуация, на взгляд экспертов, осталась неизменной [3].

Для оценки интереса к прогнозным изменениям рынка труда и форсайт-исследованиям, авторами был проведен социологический опрос (сентябрь — ноябрь 2016 г.). В качестве респондентов выступили студенты выпускных курсов Института компьютерных наук и технологий Санкт-Петербургского политехнического университета им. Петра Великого. Выбор данных респондентов был обусловлен востребованностью IT-специалистов на рынке труда. Им было предложено выбрать наиболее интересную и наименее реалистичную из представленных в Атласе профессию, аргументировав свое мнение. Выборочная совокупность для анкетного

опроса студентов формировалась на основе квотной выборки (N=200 респондентов). Выборка опроса была пропорциональной по представленным в институте специальностям: фундаментальная информатика и информационные технологии, математическое обеспечение и администрирование информационных систем, информатика и вычислительная техника, информационные системы и технологии, программная инженерия, прикладная информатика, информационная безопасность, компьютерная безопасность, информационная безопасность автоматизированных систем, информационно-аналитические системы безопасности, приборостроение, управление качеством, системный анализ и управление, управление в технических системах, инноватика. Студенты опрашивались в большинстве случаев в индивидуальном порядке, и по своему качеству этот опрос приближался к стандартизированному интервью, тем самым обеспечивалась высокая степень репрезентативности снимаемой информации.

Социально-демографические и профессиональные характеристики опрашиваемых студентов таковы: среди опрошенных 62 % имеют постоянную работу по специальности, 13 % заняты частично по специальности (фрилансеры) и 25 % — не работают. Гендерный состав респондентов: мужчины — 68 %, женщины — 32 %. Возрастная структура: 20–22 года — 88 %, 23–25 года — 12 %.

По результатам опроса, востребованными стали такие профессии, как куратор информационной безопасности, IT-аудитор, разработчик моделей Big data и архитектор информационных систем, при этом большинство опрошенных указали, что данные профессии существуют уже сейчас, и назвать их новыми они бы не смогли. К наименее реалистичным 95 % респондентов отнесли киберследователя, т. е. специалиста по проведению расследований киберпреступлений. В целом данные исследования показывают, что студенты выбирают наиболее близкие к уже осваиваемой ими специальности, уверены в своем трудоустройстве, а также в отсутствии резких изменений на рынке труда, связанных с исчезновением или появлением новых профессий в IT-сфере.

**Результаты.** Несмотря на гибкое мышление, в процессе профориентации молодые люди склонны к консервативному восприятию будущей трудовой жизни. Здесь сказывается не только

влияние родителей-ретроградов, но и самостоятельное видение картины мира. По мнению авторов, научные исследования в области прогнозирования рынка труда и эволюции профессий при помощи форсайт-метода следует проводить на регулярной основе с целью смещения акцентов и приоритетов молодежи при выборе профессии в сторону актуальных не в ближайшем, а в отдаленном будущем. Авторами разрабатываются профориентационные мероприятия непрерывного цикла — от школьных лет до выпуска из высшего учебного заведения, позволяющие молодежи ориентироваться на возможные изменения привлекательной для них отрасли и построения такой индивидуальной образовательной траектории, которая одновременно позволяет выбрать наиболее перспективную профессию и в то же время является достаточно гибкой, чтобы адаптироваться к изменениям рынка труда. Мероприятия носят не только информационный и ориентационный характер, но и показывают взаимосвязь выбора профессии с будущим качеством и образом жизни.

### Литература

1. Прогноз футурологов: наиболее востребованные профессии к 2030 году. URL: <http://samgups73.jimdo.com/выбор-профессии/прогноз-футурологов>.
2. Атлас новых профессий. Первая редакция / Д. Коричин, К. Лукша, П. Лукша, Д. Песков. М., 2014.
3. Атлас новых профессий 2.0. URL: <http://atlas100.ru>.

**А. Д. Жук**

*Тюменский государственный университет,*

*Управление персоналом, студент*

E-mail: zhuk\_alena95@mail.ru

*Научный руководитель: Данилюк А. А., старший преподаватель*

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ SCHLUMBERGER LOGELCO INC)

INTERNATIONAL EXPERIENCE OF WORK WITH YOUNG PEOPLE IN  
THE RUSSIAN LABOR MARKET (ON EXAMPLE OF  
SCHLUMBERGER LOGELCO INC)

*Ключевые слова:* молодежь, работа с молодежью, международные организации, проблема трудоустройства.

*Keywords:* youth, work with youth, international organizations, employability.

В условиях жесткой конкуренции на рынке труда сохраняет свою актуальность работа с молодежью по успешной их интеграции и адаптации к требованиям рынка и условиям работодателя. Работодатели, осознавая перенасыщенность рынка молодыми специалистами, подменяют реальную работу с молодежью, молодыми специалистами, административными мерами, сокращая издержки на заработную плату, адаптацию, обучение и т. д.

В условиях кризиса и постоянного дефицита ресурсов такой подход позволяет организациям по необходимости получать квалифицированных молодых специалистов за низкую стоимость. Выгода очевидна, однако, такой подход имеет свои последствия. Политика экономии на молодых специалистах приводит к получению низкокачественного и немотивированного персонала, который покидает организацию после получения необходимого опыта и стажа. Именно поэтому изучение успешных зарубежных практик, применяемых на российском рынке, является актуальным на сегодняшний день.

Исследуемой гипотезой выступает наличие в международных организациях, функционирующих на российском рынке, методов и технологий работы с молодежью, отличающихся от отечественных практик.

**Методологической основой** исследования послужили методы анализа и обобщения.

Вопрос о положении российской молодежи на рынке труда рассматривает в одноименной статье Эльмира Вебер. Автор приходит к выводу о том, что для молодых людей, которые получили профессиональное образование и вышли на рынок труда в поисках первой работы, характерно сочетание высокого уровня теоретической подготовки, отсутствия практических навыков и производственного опыта, что делает молодежь малопривлекательной для большинства работодателей [1]. Наталья Чернышева в исследовании о состоянии молодежной безработицы одной из причин высокой безработицы среди молодежи называет «нежелание работодателей принимать на работу молодых, как правило неопытных, работников» [2].

Таким образом, в российских организациях отслеживается тенденция прямой взаимосвязи безработицы молодых специалистов с отсутствием опыта работы. Чем же отличается работа с молодыми специалистами в международных организациях, осуществляющих свою деятельность на территории России?

Рассматривая вопрос об особенностях работы с молодежью в международных организациях, стоит отметить, что все больше предприятий приходят на российский рынок из-за границы. Каждая приносит свои методы и техники работы, внедряя различные зарубежные практики.

За основу изучения особенностей работы с молодыми специалистами в международных организациях была взята организация SchlumbergerLogelcoInc. Данная компания успешно функционирует более чем в 85 странах мира (в том числе в России) и насчитывает около 100 тыс. сотрудников свыше 140 национальностей.

Организация ведет активную политику в отношении действующих студентов и выпускников вузов, путем проведения презентаций, участия в ярмарках вакансий и прямого поиска студентов на места производственной и преддипломной практики или оплачиваемой стажировки в период обучения. После прохождения практики и стажировки, на этапе трудоустройства молодых специалистов в штат, организация получает сотрудника, обученного технологиям работы, применяющимся в организации. По-

мимо этого, такой работник уже прошел первичную адаптацию, освоил технику и методику работы, знает принципы и готов сразу же приступить к качественному выполнению своих обязанностей и приносить прибыль с первых дней своей работы.

Политика компании Schlumberger ориентирована на поиск специалистов с большим потенциалом, схожими ценностями и желанием постоянно развиваться [3]. Такой подход позволяет организации постоянно омолаживать коллектив и получать молодые умы раньше своих конкурентов. Основным преимуществом проведения такой политики являются взаимовыгодные отношения между организацией и молодыми специалистами, которые позволяют одной стороне получить лояльных и мотивированных работников, параллельно омолаживая коллектив, а другой — получить достойное место в престижной организации со справедливой оплатой труда.

Таким образом, организации, приходящие на российский рынок из-за границы, проводят свою политику в отношении работы с молодежью. В отличие от отечественных предприятий, рассматривающих молодых специалистов как статью затрат, иностранные компании видят в них высокий потенциал и будущее компании, а практика непрерывного инвестирования в молодежь является неотъемлемой частью работы любой международной организации.

## Литература

1. Вебер Э.И. Положение Российской молодежи на рынке труда // Общество: социология, психология, педагогика. 2011. № 1–2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/polozhenie-rossiyskoy-molodezhi-na-rynke-truda> (дата обращения: 23.01.2017).
2. Чернышева Н.И. Пути решения проблемы молодежной безработицы в современном обществе // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. 2014. № 2-1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/puti-resheniya-problemy-molodezhnoy-bezrobotitsy-v-sovremennom-obschestve> (дата обращения: 23.01.2017).
3. Students and Recent Graduates. Slb.com. URL: <https://careers.slb.com/recentgraduates.aspx> (дата обращения: 25.01.2017).



*Е. Л. Зенкова*

*Томский государственный университет,  
Менеджмент, учебное управление  
E-mail: elenazenkova-tsu@mail.ru*

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ПРАКТИК И ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ КЛАССИЧЕСКИХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ НИ ТГУ)

ACTUAL ISSUES OF PRACTICE AND EMPLOYMENT SYSTEM CONSTRUCTION FOR GRADUATE STUDENTS OF CLASSIC HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS (ON THE EXAMPLE OF TOMSK STATE UNIVERSITY)

*Ключевые слова:* управление образованием, молодые специалисты, студенческая практика, профориентация, трудоустройство.

*Keywords:* education management, young specialists, student practice, career guidance, job placement.

Сегодня процесс изменения взглядов на образование требует проведения столь же быстрых преобразований в высшей школе. Запрос времени состоит в том, чтобы развитие ведущих вузов страны привело к созданию единого центра эффективного сотрудничества науки, образования, производства и бизнеса.

Вместе с тем во всем мире наблюдается динамика плавного роста безработицы от 12,9 % в 2015 г. до 13,1 % в 2016 г. Ожидается, что уровень безработицы в 2017 г. не снизится, а, возможно, даже увеличится и приблизится к историческому максимуму 2013 г. — 13,2 % [1].

Более оптимистичными данными располагает Минобрнауки. По данным ежегодного мониторинга 2014 г., например, в Томской области процент занятости выпускников классического Национального исследовательского Томского государственного университета (далее НИ ТГУ) составил 80 % и 85 % — в Национальном исследовательском Томском политехническом, Томском педагогическом, Сибирском медицинском и Университете систем управления и радиоэлектроники [2]. Однако необходимо отметить, что в соответствии с положением данного мониторинга трудо-

устроенным считается выпускник, хотя бы единожды работавший на официальной работе и перечислявший налоги в Пенсионный Фонд РФ. Стаж работы выпускника при составлении статистики не учитывается, также как и факт продолжения трудовой деятельности на момент проведения мониторинга. Более того, данные не отображают факта работы по специальности, полученной в вузе. Если ранее особо активно обсуждался вопрос о низкой доле специалистов, работающих по профессии, то сегодня речь о профессии не идет вовсе — встает вопрос о сложности поиска работы в принципе, не учитывая профиль образования. Такая система подсчета данных, на взгляд авторов, говорит о дисбалансе в сфере занятости населения и не отображает реальную долю и уровень эффективности трудоустройства выпускников на момент проведения мониторинга.

Приведенные выше аргументы позволяют утверждать о том, что проблема трудоустройства молодых специалистов в России сегодня остается актуальной и требует тщательного исследования, а именно выяснения причин и поиска возможных решений, которые могут таиться, в том числе в системе образования.

Объектом исследовательской работы является система практик и трудоустройства студентов и выпускников НИ ТГУ. Цель — анализ системы практик и трудоустройства НИ ТГУ: выделение основных проблем, интерпретация их содержания и причин возникновения.

В качестве исследуемой гипотезы видится необходимость преобразования системы практик и трудоустройства НИ ТГУ и других классических вузов России, ориентируясь на актуальные запросы рынка труда, общества и времени в целом.

Основным методом исследования выступает включенное наблюдение.

В ходе анализа удалось выяснить следующее. В работе со студентами и выпускниками НИ ТГУ задействовано множество структурных подразделений, инициативных студенческих сообществ, групп и лабораторий. Основными субъектами работы являются: Отдел практик и трудоустройства, Ассоциация выпускников, Управление стратегического партнерства, Лаборатория инновационных технологий и др. Нужно отметить, что рост числа

субъектов, занимающихся вопросом трудоустройства студентов и выпускников, обусловлен грантовой формой финансирования проектной и исследовательской деятельности. Между тем рост числа субъектов в данном случае не приводит к решению проблем занятости, а вносит дисбаланс в устоявшуюся систему. Субъекты действуют практически изолированно друг от друга, не налажено взаимодействие, нет общих целей. Из-за высокой конкуренции за финансирование часто страдает и качество проектов, которые, как правило, не долгосрочны, не носят системного характера и не несут существенной пользы.

Видится необходимым иметь штатного специалиста на факультете, который мог бы стать связующим звеном между главным структурным подразделением, ведающим вопросами трудоустройства выпускников, и самими выпускниками. Его работа должна упростить процесс поиска и передачи актуальной информации, ускорить процесс выявления безработных и нуждающихся в работе, а также повысить вероятность подбора необходимой вакансии. На данный момент штатным расписанием такой специалист не предусмотрен.

Не менее важной проблемой НИ ТГУ и других классических вузов является слабая связь между практикой и трудоустройством. Отсутствует объективная система оценивания реального вклада прохождения практики в освоение той или иной программы обучения. Также часто студенты для прохождения практики выбирают организации своих родителей или их знакомых. Особенно это распространено среди иногородних студентов, проходящих практику в организациях, слабо связанных с их профессиональной деятельностью, но расположенных в родном городе, рассматривая это как дополнительную возможность увидеться с близкими. Такой подход абсолютно не эффективен: практика ради галочки; невозможность применения и апробации профессиональных навыков, низкая степень профессионализации и профориентации, а соответственно, и слабая связь с будущим трудоустройством.

Выбор места практики должен согласовываться с руководителем на факультете, а содержание — четко соответствовать компетенциям и навыкам, обозначенным в Федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС) образовательных

программ. Практика — это прекрасный шанс приобрести опыт работы еще во время обучения, изучить специфику организации, познакомиться с коллективом, начальством, зарекомендовать себя и здесь же получить работу.

Уровень развитости системы стратегического партнерства также оказывает влияние на показатель трудоустройства выпускников вуза. Говоря о НИ ТГУ, нужно отметить, что стратегическому партнерству уделяется достаточно внимания: заключаются договоры о сотрудничестве с крупными предприятиями и компаниями; разрабатываются практико-ориентированные совместные образовательные программы; внедряются целевые кампусные курсы; проводятся совместные профориентационные мероприятия и т. д.

Можно выделить три ключевые модели взаимодействия вуза и рынка труда: 1) *традиционную* (ориентирована на вузы, подготавливающие специалистов для одного конкретного или нескольких предприятий); 2) *информационную* (характерна для вузов, выпускающих специалистов гуманитарного, экономического и юридического профилей. Выпускники таких вузов работают в небольших непрофильных компаниях, где потребность в кадрах не превышает двух человек в год); 3) *инновационную* (предполагает глубокую интеграцию всех институтов общества в образование студентов и взаимодействие вуза с работодателем) [3, с. 182].

Что касается НИ ТГУ, то авторам удалось выяснить, что взаимодействие вуз — рынок сегодня находится в переходной стадии с информационной на инновационную модель. Пока партнерство в НИ ТГУ строится на личных контактах отдельных руководителей, сотрудников с представителями рынка труда. Однако необходимо отметить, что выстраивание стратегического партнерства для классического университета — задача относительно новая, поэтому для создания эффективного механизма потребуется время и опыт других вузов.

Важное место в системе трудоустройства студентов и выпускников вузов занимает профориентационная работа. В НИ ТГУ регулярно проводятся презентации компаний, дни карьеры, ярмарки вакансий, деловые игры и другие мероприятия, направленные на профориентацию, трудоустройство, практику и стажировку.

Однако не всегда такие мероприятия бывают действительно полезны. В связи с этим необходимо уделять особое внимание организации подобных мероприятий: заранее провести экспертизу качества подготовки выступлений работодателей-участников; в качестве формата мероприятия отдавать приоритет активным формам взаимодействия студенческой аудитории с представителями компаний (деловые игры, тренинги, мастер-классы); ориентироваться на целевой подход к выбору компаний — привлекать к сотрудничеству те компании, в которых заинтересованы сами студенты; максимально увеличить практическую составляющую мероприятия — информировать о реальных вакансиях и механизме трудоустройства; действовать по принципу «лучше качество, а не количество» — не проводить презентации нескольких компаний в одно и то же время. Эти и другие рекомендации были разработаны сотрудниками отдела практик и трудоустройства НИ ТГУ в ходе исследования «Эффективность профориентационных мероприятий для студентов (на примере «Карьерного марафона» ТГУ 2015)» [4].

Подводя итог, можно отметить, что проблема занятости молодежи остается актуальной как для Томского, так и других регионов России, что во многом связано с несоответствием полученного образования реальным потребностям рынка труда и сложной экономической ситуацией в стране. Частично решить проблему безработицы среди молодежи может эффективная система работы по профориентации, практике и трудоустройству со студентами и выпускниками в вузах. Некоторые из наиболее важных факторов, влияющих на процесс построение такой системы в НИ ТГУ, были приведены выше: наличие четкой структуры субъектов, общей цели и слаженного взаимодействия; целевой подход к выбору места практики, соответствие ее содержания ФГОСам; наличие на факультете ответственного за практику и трудоустройство студентов специалиста; широкий круг партнеров-работодателей, мотивированных на взаимовыгодное сотрудничество с вузом; реализация эффективной профориентационной работы.

## Литература

1. Молодежная безработица: современные тренды и последствия // Ассоциация «Центр исследований экономического и социокультурного развития стран СНГ, Центральной и Восточной Европы»: сайт. URL: <http://rescue.org.ru/ru/news/analytics/5338-molodezhnaya-bezrabortitsa-sovremennyye-trendy-i-posledstviya> (дата обращения: 10.02.2017).
2. Мониторинг трудоустройства выпускников. Портал мониторинга трудоустройства вузов РФ. URL: <http://vo.graduate.edu.ru/registry/?slice=1&year=2014&board=3> (дата обращения: 10.02.2017).
3. Развитие системы стратегического партнерства как фактор эффективного взаимодействия вузов с рынком труда. Роль вузовских Центров содействия трудоустройству выпускников: материалы межрегиональной конференции (25–27 сентября 2008 г.) / под ред. Н. Н. Буревой, В. В. Лебедева. Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет, 2008.
4. *Зенкова Е. Л., Мухин Л. Н.*, Исследование эффективности профориентационных мероприятий для студентов (на примере «Карьерного марафона» ТГУ 2015). URL: <http://cstv.tsu.ru/res/RKM.pdf> (дата обращения: 10.02.2017).

## Я. О. Сароян

*Курский государственный университет,*

*Социология, студент*

E-mail: yanasaroyan@mail.ru

*Научный руководитель:* Когай Е. А., д. филос. н., профессор

### СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ УЧИТЕЛЬСКОГО ТРУДА

#### SOCIAL CONTRADICTIONS OF SCHOOL TEACHER WORK

*Ключевые слова:* учитель, труд, социальный заказ, проблемы труда.

*Keywords:* school teacher, labour, social demand, labour problems.

Современное общество ставит определенные цели перед учительской группой в воспитании молодежи, где основным принципом является принцип гуманизма, который поставлен в противовес культивированию в подрастающем поколении силы, принятию мнений и взглядов других людей, а также национальной и религиозной нетерпимости. Подобное гуманистическое начало и принципы справедливости, которые заложены в модели учителя, реализуются в процессе воспитания человека, в формировании моральных и нравственных качеств у детей, разграничении добра и зла [1, с. 169]. Положение учителей противоречиво, так как общество проявляет повышенные требования к образовательному процессу. Родители и школа требуют полноценной подготовки детей уже в дошкольном учреждении, а также обращения внимания на индивидуальные особенности детей.

**Актуальность проблемы** исследования связана с тем, что учителя являются группой, которая занимает уникальное место в системе образования. Социальные противоречия и проблемы, сопровождающие труд учителей, особенно детально изучаются современными исследователями, поскольку эти проблемы порождают ряд других проблем, связанных с наиболее активной возрастной группой общества — молодежью.

В настоящее время остро стоит вопрос о формировании такой модели учителя, которая позволила бы обеспечивать высокий уровень образования, несмотря на ряд негативных факторов. Эта модель должна включать в себя культурное и духовное обогащение современного учителя, интересный досуг и квалифицирован-

ную медицинскую помощь. Профессиональный уровень учителей и педагогов должен отвечать современным требованиям общества, постоянно актуализироваться новыми знаниями, умениями и навыками, а также дополняться чувством ответственности за профессиональную деятельность.

В январе 2016 г. в Курске были проведены две фокус-группы с участием учителей города Курска и Курской области, а в июле 2016 г. — исследование, в котором приняли участие 150 и 50 представителей учительства из Курской и Воронежской областей соответственно.

**Объект исследования:** учителя курских и воронежских средних общеобразовательных учреждений.

**Цель исследования:** выявить основные причины, факторы и состояние социального самочувствия учительского сообщества Курской и Воронежской областей, а также сравнить полученные результаты для решения возникающих проблем.

**Основная гипотеза** — представители учительства Курской области остро ощущают на себе снижение престижа и привлекательности своей профессии в современном обществе.

**Результаты исследования** показали, что учителя в своем труде сталкиваются с рядом проблем и противоречий, среди которых: низкий престиж профессии, трудности в создании и поддержании культурного и духовного воспитания детей, низкий уровень закрепления молодых учителей на рабочих местах.

Ведущим противоречием, отражающимся на профессиональной деятельности учительства, по-видимому, является противоречие между тремя детерминантами: институциональными функциями образования, совокупностью социальных заказов в системе образования, публичными задачами учреждений формального образования (в данном случае — задачами школы) [2, с. 32].

Исходя из результатов, можно отметить, что учителя видят своей основной задачей не просто передачу знаний, умений и навыков, но и воспитание, а также формирование личности учеников. Это подтверждает значимость учительского труда и его роль в процессе социализации и формировании личности.

Если обратиться также и к проблеме падения престижа учительской профессии, то исследование статуса учителя должно рассматриваться с двух сторон. Во-первых, как сам учитель оценивает



свою работу, а во-вторых, как общество относится к представителям данной профессии и чего ждет от них.

Некоторые респонденты справедливо отмечают, что каждому учителю нужно в первую очередь самому позаботиться о своем хорошем имени — и это справедливо, ведь уважение к педагогу формируется на каждом уроке, начиная с самого первого: по его отношению к ученикам, по знанию предмета, по способностям находить приличный выход из сложных педагогических ситуаций, по внешнему виду, по личным качествам, соответствию определенным этическим правилам.

Важно обратить внимание на отношение самих педагогов к труду, их оценку своей профессии. Престиж — это духовная категория, которая возвышает учителя в его собственных глазах. Привлекательность педагогического труда лежит прежде всего в сфере, связанной с пониманием учителями своей миссии в обществе, с возможностью творческого самовыражения в работе. Отмечая проблему падения престижа и привлекательности профессии учителя, авторам было важно определить наиболее эффективные меры для повышения социального статуса учителя и престижа профессии.

Результаты исследования показали, что одной из главных причин отрицательной тенденции негативного социального самочувствия учителя видят в низкой заработной плате (83,4% респондентов), а значит, ее повышение будет эффективно воздействовать на привлечение молодых и перспективных людей в ряды учительского сообщества.

Безусловно, для повышения престижа учителей нужно также провести качественную социальную рекламу, это отмечают 20% опрошенных; 19% — поддерживают предложение о расширении спектра предоставляемых государством социальных услуг; 18% — считают эффективной мерой введение дополнительных льгот для учителей, вышедших на пенсию; 7% — в качестве эффективной меры называют проведение конкурсов, например «Учитель года». Ответы показывают, что наиболее остро для учителей стоит проблема материальной и социальной оплаты труда, признания обществом значимости и роли учителей в воспитании и формировании современной молодежи.

С одной стороны, в стране ведется активная политика по улучшению положения учителей, по усовершенствованию иму-

щественного положения учительской страты и становлению структурированного педагогического корпуса, который бы соответствовал современным потребностям социума. Примером такой активной деятельности государства является объявление 2010 года — Годом учителя. Реализация социального заказа и достижение поставленных целей может способствовать укреплению учительства в профессиональной иерархии. С другой стороны, данная профессиональная страта находится в противоречивой и сложной ситуации, которая обусловлена систематическими процессами трансформации российского общества.

Последнее время молодежь выбирает себе профессию исходя из советов родных и знакомых. Именно поэтому респондентам был задан вопрос: «Посоветовали бы Вы сегодня своему ребенку или ученикам выбрать профессию учителя? Утвердительно ответила большая доля респондентов, 33% опрошенных ответили отрицательно на этот вопрос, а 19% учителей затруднились с ответом.

Опираясь на полученные данные, можно сделать вывод о том, что большая часть учителей видят свою профессию достаточно почетной, интересной, творческой; они готовы посоветовать ее своему ребенку или ученику. Анализируя свой труд, отношение к своей профессии, учителя демонстрируют довольно высокий уровень удовлетворенности разными аспектами своей деятельности, за исключением заработной платы.

Однако учителя обеспокоены тем, что молодежь не считает привлекательным преподавание в школе, происходит старение кадров, что является следствием недостаточной материальной оплаты этого кропотливого труда. Респонденты рассчитывают на то, чтобы быть признанными, как представители почетной профессии — Учитель.

## Литература

1. Мансуров В. А. О некоторых проблемах учительской страты в современной России. Профессиональные группы интеллигенции. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2003.
2. Зиятдинова Ф. Г. Престиж профессии учителя (заметки социолога). Социологические исследования. 1991, № 8.

*М. Э. Струкова (Пимахова)*

*Курский государственный университет,*

*Социология, студент*

E-mail: marina.pimakhova@yandex.ru

*Научный руководитель:* Когай Е. А., д. филос. н., профессор

## ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ЦЕНТРАЛЬНОГО ЧЕРНОЗЕМЬЯ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ МАКРОРЕГИОНА

EMPLOYMENT POTENTIAL OF GRADUATES OF THE CENTRAL CHERNOZEM  
REGION IN INNOVATIVE DEVELOPMENT OF MACROREGION

*Ключевые слова:* трудовой потенциал, кадровый потенциал, рынок труда, инновации.

*Keywords:* labour potential, personnel potential, labour market, innovations.

В условиях глобализации мировой экономики, резкого возрастания конкуренции изменилось отношение к главной производительной силе общества — человеку, который представляет трудовой потенциал, являющийся системообразующим элементом инновационного развития экономической системы региона. Вопросы формирования и востребованности трудового потенциала региона являются важными для представителей органов власти, руководителей предприятий, а также исследователей.

Выпускники сталкиваются со сложностями в трудоустройстве по полученной профессии. При этом востребованность выпускника по окончании вуза, а также его конкурентоспособность входят в число важных показателей уровня образования и, безусловно, престижа учебного заведения. Основными показателями для работодателей являются качество знаний выпускников вузов и их готовность к практической деятельности. Вузы заинтересованы в том, чтобы их образовательные программы как можно более полно соответствовали требованиям рынка труда. Во-первых, рынок труда определяет требования к спросу на тех или иных специалистов, к уточнению знаний и умений, которыми должны обладать претенденты на определенные вакансии. Во-вторых, перспектива трудоустройства является важным мотивом,

обусловливающим выбор образования и вуза абитуриентом. Возможно, в этом сотрудничестве заинтересованных сторон лежит путь к успешному регулированию занятости выпускников вуза, снижению безработицы среди молодежи. Однако успешная работа учебного заведения во многом зависит и от внешних факторов: конкуренции на рынке образовательных услуг, государственного финансирования, изменяющихся запросов, требований вузов и предпочтений работодателей и, конечно, состояния экономики страны.

*Трудовой потенциал* следует рассматривать как совокупность способностей всех работников осуществлять определенные цели и требования для развития региона. Трудовой потенциал включает такие характеристики, как обеспеченность работниками, требуемый профессиональный уровень, уровень образования и квалификации, социально демографический состав, деловая активность, результаты трудовой и творческой деятельности. В настоящее время трудовой потенциал рассматривают в качестве основного фактора эффективного производства. В отечественной и зарубежной литературе исследуются различные его аспекты. Например, *кадровый потенциал* как важное проявление *человеческого потенциала* (ЧП — накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой и гражданской активности, реализуемый в производственной, социальной, культурной и других сферах деятельности, а также в уровне и структуре потребностей) и *личностного потенциала*. Понятие «потенциал личности» сочетается с понятием «актуализация», которое трактуется, как перевод знаний, умений, навыков, различных форм поведения, эмоциональных состояний из потенциального состояния в актуальное действие. В российской литературе проблемы развития кадрового потенциала рассматривают такие авторы, как К. Г. Кречетников [1, с. 96–100], В. И. Лисов [2, с. 122–153], Е. А. Тихонова [3, с. 144–148], Ю. М. Пасовец [4, с. 29] и др.

**Цель.** Уточнить количественные и качественные показатели человеческих ресурсов регионов Центрального Черноземья (на примере Курской и Воронежской областей), а также выявить условия для повышения уровня кадрового потенциала.

**Методы.** Анализ статистических материалов, а также анализ данных полевых социологических исследований, проведенных авторами в 2015 г.

Вопросы развития трудового потенциала для осуществления модернизационных изменений экономики решаются на уровне каждого региона, этому содействует также целенаправленная государственная кадровая политика, задающая ориентиры развитию общего, среднего и высшего профессионального образования на каждой территории. При этом остро встает вопрос о необходимости создания нового кадрового потенциала, способного сегодня обеспечить процесс реиндустриализации отечественного производства. Важным условием для этого является установление тесных взаимосвязей между образовательными учреждениями и предприятиями регионов. Насколько эффективно удастся сегодня выстроить эти взаимосвязи? В поисках ответа на данный вопрос в двух областях Центрального Черноземья — Воронежской и Курской — были проведены экспертные опросы, адресованные руководителям высших образовательных учреждений регионов. В ходе полученных данных нам удалось выяснить следующее: более 800 предприятий Курской области и более 750 — Воронежской — тесно взаимодействуют с вузами регионов и принимают их выпускников на постоянное место работы по полученной профессии. Совместное участие вузов и предприятий в Федеральных целевых программах на территории Курской области осуществляется во взаимодействии лишь с одной организацией — ОАО «НИИСТА», тогда как на территории Воронежской области таких организаций четыре: ОАО «Борисоглебский приборостроительный завод», ООО «Воронежсельмаш», ПАО «Воронежское акционерное самолетостроительное общество», ПАО «Воронежское акционерное самолетостроительное общество». Эти данные помогают сделать вывод о более налаженном взаимодействии предприятий Воронежской области по отношению к Курской. Об этом также свидетельствует наличие продуктов по созданию высокотехнологичного производства вузами Воронежской области и их реализация на таких предприятиях, как: ОАО «Эфирное» («ЭФКО»), ОАО «Турбонасос», ООО «Воронежсельмаш». У вузов же Курской области в данной отрасли менее

налаженная связь с предприятиями. На базе вузов воронежской области в течение 2014 г. проведено 18 научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, реализованных на 7 предприятиях области, таких как ОАО «НИИ электронной техники», АО «Конструкторское бюро химавтоматики», ОАО «Воронежский завод полупроводниковых приборов — Сборка» и других. Вузы Курской области имеют 17 хоздоговорных научно-исследовательских работ, реализованных на 7 предприятиях, таких как Курский областной союз потребительских обществ, Курская таможня, МУП «Курскэлектротранс» и др. Предприятия Курской и Воронежской областей тесно сотрудничают с вузами, получая повышение квалификации на базе корпоративных учебных центров, реализующих программы дополнительного профессионального образования. Профессиональную переподготовку кадров получают такие предприятия Курской области, как: Курский облпотребсоюз, БМУ «Курская областная клиническая больница, ОБУЗ «Курская городская больница скорой медицинской помощи», Курская таможня и другие. На территории Воронежской области — такие как ОАО «РЖД» — ЮВЖД, АО «Воронежский синтетический каучук», Филиал ОАО «МРСК Центра» — Воронежэнерго и др. Эти показатели свидетельствуют о достаточно налаженном уровне подготовки сектора науки и высшего образования как в Воронеже, так и в Курске. Следует отметить, что в Воронежской области налажена более тесная связь с промышленными предприятиями. В Курской области в этом плане лидируют бюджетные организации.

**Выводы.** Становление региональной системы подготовки кадров — это создание регионального и образовательного кластера, способного на основе интеграции образования, науки и инновационной деятельности обеспечить эффективную конкурентоспособность на рынке. Показатели региональной системы подготовки кадров демонстрируют важную роль в формировании и развитии трудового потенциала региона.

## Литература

1. *Кречетников К. Г.* Смысл и содержание понятия «кадровый потенциал» // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2014. № 27.
2. *Лисов В. И.* Совершенствование управления кадровым потенциалом: концептуальные и методические положения, их реализация на примере образовательных учреждений // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2009. № 1.
3. *Тихонова Е. А.* Управление кадровым развитием региона. Некоторые особенности управления кадровым потенциалом региона во взаимосвязи с устойчивым развитием // Российское предпринимательство. 2010. № 10 (1).
4. *Пасовец Ю. М.* Кадровый потенциал региона: от построения теоретической модели к эмпирическому исследованию в сфере управления. М.: Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2015.

## А. С. Хильчук

*Курский государственный университет,*

*Социология, студент*

E-mail: yulpasovets@mail.ru

*Научный руководитель:* Пасовец Ю. М., доцент

### ОЦЕНКА ВЫПУСКНИКАМИ УНИВЕРСИТЕТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ПОСРЕДСТВОМ ЯРМАРОК ВАКАНСИЙ В ВУЗЕ

ASSESSMENT BY GRADUATES OF EMPLOYMENT EFFICIENCY OF  
UNIVERSITY JOB FAIRS

*Ключевые слова:* выпускники вуза, способы трудоустройства, ярмарки вакансий.

*Keywords:* university graduates, employment methods, job fairs.

По окончании вуза перед каждым выпускником встает вопрос о том, как найти себе работу по полученной профессии (специальности). В процессе трудоустройства выпускники вуза могут использовать различные способы получения работы, которые предлагаются вузом в рамках содействия в решении этого насущного вопроса: ярмарки вакансий, стажировки на предприятиях, подбор вакансий в вузовских центрах трудоустройства выпускников и т. д. Ярмарки вакансий являются для выпускников вуза реальной возможностью ознакомиться с предложениями рынка труда, оперативно подобрать необходимую вакансию, скорректировать свои требования к работе и ожидания по зарплате. Поэтому необходимо исследовать то, как относятся студенты к ярмаркам вакансий, организуемым вузом, какие ожидания возлагают на них.

**Степень изученности проблемы.** Проблема эффективности ярмарок вакансий в России, как способа трудоустройства выпускников вузов, затрагивается в исследованиях отечественных экономистов, социологов, юристов и представителей других наук. Для данного исследования интерес представляют ряд работ отечественных авторов. С. В. Владимирова и А. Л. Мальчукова в своей работе «Герценовские ярмарки вакансий в контексте инновационной системы подготовки специалистов» рассматривают ярмарки вакансий как необходимый и особо важный элемент структур, по-



могающих в трудоустройстве [1]. М. В. Рыбкина, А. В. Назаренко, М. В. Короткова обозначают основные проблемы трудоустройства выпускников и пути их решения [2]. Е. Д. Порядина, Е. В. Одицова, Е. И. Курильченко предложили рекомендации по совершенствованию качества и доступности предоставления государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в субъектах России [3].

**Объект исследования** — выпускники вуза, обучающиеся на последнем курсе бакалавриата и магистратуры.

**Предмет** — оценка выпускниками университета эффективности ярмарок вакансий в вузе как способа трудоустройства.

**Цель** — выявить оценку выпускниками университета эффективности трудоустройства посредством ярмарок вакансий в вузе на примере выпускников Курского государственного университета.

**Исследовательский вопрос:** как оценивают ярмарки вакансий выпускники вуза в качестве способов трудоустройства; какие возлагают на них ожидания и с чем связаны такие ожидания?

**Методы исследования.** Сбор первичной социологической информации посредством раздаточного анкетирования; обработка и анализ полученных данных в программе SPSS Statistics 17.0, расчет частот. Авторами проведено социологическое исследование студентов старших курсов бакалавриата и магистратуры одного из российских вузов — Курского государственного университета. Объем выборки составил 100 человек. Возраст опрашиваемых составляет от 19 до 26 лет. Метод выборочного отбора единиц исследования — целевой.

**Результаты.** Выпускникам вуза было предложено высказать свое мнение о том, достаточно ли большой выбор вакансий по получаемой ими профессии (специальности) представлен на ярмарках вакансий, проводимых вузом. Только 3 % респондентов считают, что на таких ярмарках предоставляется большой выбор вакансий. 36 % полагают, что вакансий по их специальности будет недостаточно, что в итоге, вероятно, не поможет им трудоустроиться. Также стоит отметить, что 61 % респондентов не смогли прийти к точному мнению по данному вопросу.

Чтобы определить наличие опыта участия в ярмарках вакансий в вузе, был задан вопрос: «Участвовали ли Вы в ярмарках ва-

**Таблица 1. Причины неучастия респондентов в ярмарках вакансий, проводимых вузом (в % от числа респондентов, не участвовавших в ярмарках вакансий)**

Варианты ответов	%*
Не знали, что в вузе проводятся такие мероприятия	60
Отсутствуют необходимые вакансии	14
Убеждены в низкой вероятности трудоустройства таким способом	10
Отсутствовали в вузе на момент их проведения	8
Была (есть) работа на момент их проведения	5
Не устраивали условия организации и проведения данного мероприятия	2
Другое	3
Не хотят трудоустроиваться с их помощью	7

\* Допускалось отметить до трех вариантов ответа.

Источник: данные автора.

кансий и встречах с работодателями, организованных вузом?» 4 % респондентов сказали о том, что они участвовали в вузовских ярмарках вакансий, а 96 % — еще нет.

Говоря о причинах отсутствия у себя опыта участия в ярмарках вакансий, организованных вузом, большая часть респондентов отмечает, что просто не знает о проведении в вузе таких мероприятий (60,4 %). Также стоит отметить, что 13,5 % выпускников убеждены в отсутствии необходимой им вакансии на таких ярмарках и поэтому не посещают данные мероприятия. 10,4 % — уверены в низкой вероятности трудоустройства таким способом. Остальные респонденты сослались на следующие причины: они отсутствовали в вузе на момент их проведения (8 %), была (есть) работа на момент их проведения (5 %), не устраивали условия организации и проведения данного мероприятия (2 %), не хотят трудоустроиваться с их помощью (7 %), другое (3 %) (см. таблицу). В качестве других причин отметили, что «было не нужно», «не нуждаюсь в работе», «недостаточно предложенных вакансий».

Далее был задан вопрос: «Трудоустроился ли кто-то из Ваших знакомых с помощью ярмарок вакансий и встреч с работодателями, организованных вузом?» Только у 8 % опрошенных есть

знакомые, которые обращались на ярмарки вакансий и получили там работу. У подавляющего большинства — 92 % — таковых знакомых нет.

Возможно, в виду этого многие респонденты отметили то, что не смогут найти себе работу на ярмарках вакансий, встречах с работодателями, организованных вузом. Так, лишь 3 % ответили, что точно найдут на ярмарках вакансий в вузе подходящую работу, еще 10 % — возможно найдут. Большинство же затруднилось с оценкой своих возможностей (49 %), остальные ответили: скорее не найдут, чем найдут (26 %) и не найдут (12 %).

**Заключение.** Как показывают результаты проведенного опроса, ярмарки вакансий как способ трудоустройства, организованный вузом, недооцениваются студентами старших курсов, являющихся выпускниками вуза. Необходимо принять меры по улучшению информирования студентов о данном виде мероприятий по трудоустройству выпускников, поскольку больше половины из них просто не осведомлены о таком способе трудоустройства. Все это необходимо, так как ярмарки вакансий — реальная возможность выпускнику найти работу или получить опыт общения с работодателями, показать себя.

## Литература

1. *Владимирова С. В., Мальчукова А. Л.* Герценовские ярмарки вакансий в контексте инновационной системы подготовки специалистов // *Universum: вестник Герценовского университета.* 2007. № 6.
2. *Рыбкина М. В., Назаренко А. В., Короткова М. В.* Трудоустройство выпускников: проблемы и пути их решения // *Вестник Ульяновского государственного технического университета.* 2012. № 4 (60).
3. *Порядина Е. Д., Одинцова Е. В., Курильченко Е. И.* Разработка рекомендаций по совершенствованию качества и доступности предоставления государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в субъектах Российской Федерации // *Уровень жизни населения регионов России.* 2012. № 8.

---

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ, НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ, СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

---

*А. В. Маленкова*

*Санкт-Петербургский государственный университет,  
Политология, студент  
E-mail: malenkova@gmail.com*

## ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА И ВОЛОНТЕРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ КАК ФАКТОРЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ

ENVIRONMENTAL POLICIES AND VOLUNTEER MOVEMENT AS  
NATIONAL SECURITY FACTORS IN RUSSIA

*Ключевые слова:* экологическая политика, экологическая безопасность, право окружающей среды, экологическое волонтерство, волонтерское движение, государственная политика, гражданское общество, гражданская инициатива.

*Keywords:* environmental policy, environmental security, environmental law, environmental volunteering, volunteerism, public policy, civil society, civil initiative.

Наш мир очень быстро изменил свой облик под влиянием научно-технического прогресса, индустриализации и резко возросшей численности населения. К примеру, понадобилось 10 000 лет, чтобы численность жителей планеты приблизилась к двум миллиардам в 1930-х г., и всего около 40 лет, чтобы удвоить это число в 1974 г. [1]. Пренебрежение в течение долгого времени природоохранной деятельностью и экологической политикой спровоцировало, по мнению исследователей, «экологический кризис, который

поразил планету в последнюю четверть XX века» [2, с. 5.]. Специалисты стали говорить не только об ухудшении экологического состояния отдельных территорий и природно-хозяйственных объектов, но уже о нарушении баланса глобальной экосистемы Земли и необходимости поиска новейших форматов и прозрачных механизмов взаимодействия на государственном уровне с целью формирования стратегии решения экологических задач. Необходимость формирования экологической политики признана во всем мире. Так, на второй<sup>1</sup> конференции ООН по окружающей среде и развитию в июне 1992 г. в Рио-де-Жанейро участвовали главы государств и представители правительств 179 стран.

В настоящее время все более заметными становятся лакуны в обеспечении экологической безопасности России, вызванные как возрастающим влиянием антропогенных факторов на окружающую среду (далее — ОС), так и низким уровнем экологической культуры населения. Нахождение вопросов защиты и охраны ОС на периферии повестки дня создает неблагоприятную среду для формирования национальной экологической культуры, подрывает национальную безопасность и ставит вопрос об эффективности государственной экологической политики России в целом. Тесное сотрудничество и объединение усилий по сохранению ОС выглядит особенно актуальным и перспективным в свете заметного роста напряжения [3, с. 370.] между государственными деятелями мирового политического процесса. Общие экологические задачи как квинтэссенция агрегированных интересов обладают, на наш взгляд, интеграционным и стимулирующим мирные международные отношения потенциалом. Важность проведения экологической государственной политики и участия волонтерского движения в решении ее задач очевидна, в равной степени как и необходимость ее изучения на предмет улучшения гарантий соблюдения прав на благоприятную среду.

В отчётах и рейтингах Россия часто позиционируется как страна с неблагоприятной экологической ситуацией. Например, в начале 2012 г. в рейтинге американской аналитической организации Мерсер Хьюман (Mercer Human) поселки Рудная Пристань,

---

<sup>1</sup> Первая конференция состоялась в 1972 г. в Стокгольме.

Норильск и Дзержинск были обозначены как наиболее загрязненные в мире. Схожие данные были опубликованы Блэксмитовским институтом (Blacksmith Institute). В рейтинге самых экологически чистых экономик мира (Environmental Performance Index), по данным на 2012 г., Россия занимала 106-е место, располагаясь рядом с Марокко и Монголией; в 2014 г. — поднялась на 73-ю позицию из 178 [4]. Данные за 2016 г. демонстрируют положительную динамику: 32-е место из 180 [5, p. 18].

При этом ряд авторов утверждает, что в России насчитывается порядка 13 регионов с острой экологической ситуацией, с каждым годом эти зоны расширяются и возникают новые кризисные территории [6; 7, с. 147; 8].

Современные экологические задачи затрагивают все сферы общественной жизни и косвенно влияют на образование политических угроз, в основе которых перманентно актуальные вопросы консолидации общества и обеспечения национальной безопасности. Решение экологических задач, учитывая, что экологическая безопасность важная часть национальной безопасности, подразумевает наличие политических действий, а именно конструирование и реализацию экологической политики. Реалии, в которых развивается мир, таковы, что единственная возможность сохранить планету (с ее биологическим многообразием) пригодной для проживания, собственный биологический вид и уникальное природное достояние нации возможно при участии экспертов и учёте гражданских инициатив, волонтерских проектов в процессе принятия политических решений. Грамотно сформированная национальная экологическая политика является необходимостью. Как пишет Л. В. Сморгун: «Деградация природной среды и постепенное разрушение механизма ее естественной регуляции <...> подрывают основы физического существования, экономического благополучия и воспроизводства самих людей, что, в свою очередь, привело к коренному пересмотру стратегии взаимодействия общества с окружающей средой, к осознанной потребности формирования экологической политики как системной общественной деятельности, направленной на регулирование экологических процессов» [9, с. 141].

Отечественная экологическая политика, призванная решать проблемы экологической безопасности населения, базируется на

ряде принципов, отраженных в таких документах, как «Основы государственной политики в области экологического развития Российской Федерации на период до 2030 года», «Плане действий по реализации «Основ государственной политики в области экологического развития Российской Федерации на период до 2030 года» и ряде других. В основе формирования принципов экологической политики лежит не только руководство постулатами устойчивого развития, сохранения ОС и биологического разнообразия, обеспечения условий для комфортного и здорового существования каждого, но прежде всего закрепленное в главном законе страны — Конституции Российской Федерации — «право на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии» [10, с.17]. Как отмечает А. В. Павроз, «в современных условиях, по мере усложнения процессов государственного управления, выработка все большего количества политико-административных решений (в том числе и крайне важных решений) де-факто передается из сферы партийно-политического дискурса, осуществляемого в рамках данных институтов, в закрытую сферу узкопрофессионального взаимодействия ответственных за определенную сферу политики государственных структур (комитетов, ведомств)» [11, с.75.]. Однако даже таким образом выработка основополагающих принципов была бы затруднительна без результатов практических и теоретических исследований, в которых определяются проблемы и направления экологической политики, требующие первоочередного внимания; устанавливается необходимость решения конкретных задач, создания федеральных целевых программ, патронажа над объектами, регулирования со стороны государства; фиксируются проблемы, требующие в том числе политических решений.

Для того чтобы составить наиболее полное представление об основных принципах формирования политики экологической безопасности необходимо понимать предпосылки и истоки зарождения экологической политики, как вида политики и как феномена.

До первой четверти XX века вопросы проведения целостной, планомерной экологической политики и создания единой национальной стратегии в области экологии в мире практически не поднимались. Все человечество находилось в состоянии так называе-

мой природоохранной апраксии (от лат. *apraxia* — бездействие). Это было связано с тем, что отрицательные экстерналии имели сравнительно небольшое в масштабах планеты антропогенное воздействие на ландшафт и экосистемы; с наличием более важных государственных вопросов; с отсутствием универсальной теоретической базы, обосновывающей необходимость проведения экологической политики; малочисленностью витаопасных отходов (токсичных, инфекционных, канцерогенных и радиоактивных). Как следствие, несформированность понимания о необходимости целостной, всеобъемлющей экологической политики.

Промышленная революция способствовала ощутимому росту негативного влияния человека на ОС, приводя к необратимым последствиям для экосистемы. Как следствие — наблюдается исчезновение целых видов животных и растений; возникают проблемы ресурсообеспечения, изменения облика планеты; создаются неблагоприятные последствия для жизни и здоровья населения. Результаты бесконтрольного использования природных ресурсов при увеличении объемов производства на фоне роста населения в условиях отсутствия экологических норм эксплуатации и комплексных мер по защите ОС, а также национальной стратегии экологической политики проявлялись постепенно, десятилетиями. Когда было замечено усиление и расширение зон негативных эффектов, исследователи предприняли попытки изучить влияние человека на ОС и создать паллиативы, а затем и комплексные меры экологической политики.

Вторая половина XX века ознаменовалась постановкой задачи формирования и принятия экологической политики. Назрел вопрос о необходимости вмешательства в систему отношений человек-природа на государственном уровне для обеспечения экологической безопасности, в том числе национальной. Последнюю, согласно В. А. Гуторову и И. В. Радикову, следует рассматривать как «триаду, включающую национальное выживание, национальное благополучие или национальное процветание и национальное развитие... это не состояние защищенности, как довольно часто считают, а прежде всего поддержание определенных параметров нации — способности к самосохранению, самовоспроизводству и самосовершенствованию» [12, с. 130]. Таким образом, актуали-



зируется необходимость формирования эффективной экологической политики не только административными методами, но усилиями гражданских инициатив.

Следует отметить, что представления о таких понятиях, как «экология», «экосистема», «экологическая политика», «экологическая безопасность», «экологический риск», «экологическая культура», «экологическое образование», «глобальные экологические проблемы», «устойчивое развитие», «право окружающей среды», «окружающая среда», а также защита ОС, достаточно устойчиво проникли в научное сознание. Тем не менее на фоне политических и экономических потрясений они зачастую остаются в арьергарде научных исследований и внимания широких слоев общественности. Как было верно замечено одним из исследователей экологической культуры и безопасности: «Научное знание об окружающей среде является необходимым условием развития цивилизованного общества. Однако теперь задача состоит не только в том, чтобы оно накапливалось в среде ученых; его надо транслировать и в обыденное сознание» [13].

По сравнению с предыдущим периодом отечественной истории к экологическим задачам, сохранению биологического многообразия и защиты ОС, экологической безопасности сегодня интерес нарастает; происходит осознание того, что экологическая безопасность — это неотъемлемый компонент национальной безопасности, имеющий цивилизационный характер. В частности, можно отметить рост интереса к проблемам на стыке экологии и политической науки, к эколого-политическим аспектам принятия решений. Подтверждением тому служит то, что 2013 г. официально был годом охраны ОС, а 2017 г. — годом экологии.

В настоящее время очевидно, что актуализация вопросов развития права ОС, формирование правовой базы экологической политики — это не только задача государственной важности, но и общественной. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. также характеризуется повышенным вниманием к экополитическим задачам: экологической безопасности, экологии живых систем, рациональному природопользованию, устойчивому развитию. В Концепции постулируются принципы повышения качества

жизни граждан через гарантии безопасности, высокие стандарты жизнеобеспечения, рациональное природопользование, поддержание которого достигается за счет сбалансированного потребления, развития прогрессивных технологий и целесообразного воспроизводства природно-ресурсного потенциала страны [14].

Однако многочисленные исследования, в том числе эмпирические, свидетельствуют о низком уровне экологической культуры граждан в стране, о существовании множества проблемных зон, охватывающих целые населенные пункты (в частности, Череповец, Красный Бор). Согласно опубликованному Всемирным фондом дикой природы рейтингу государств с наиболее благоприятными условиями для развития бизнеса в сфере зеленых технологий, Россия оказалась на последнем месте вместе с Саудовской Аравией, Румынией, Грецией и Турцией. Среди лидеров рейтинга — Дания, Израиль, Швеция, Финляндия и США [15, с.16].

Исследователи обращают внимание на то, что одной из причин ухудшения экологического состояния и возникновения пробелов в обеспечении экологической безопасности является износ и устаревание технологий и фондов в разных сферах, в том числе электроэнергетике, нефтедобывающей, топливной, химической и нефтехимической отраслях промышленности, которые выступают основными загрязнителями ОС. Основной причиной устаревания оборудования является недостаточный объем инвестиций в промышленный сектор и низкие темпы обновления. Значение коэффициента обновления основных фондов с 1970 по 2008 г. уменьшилось в 2,5 раза. Если в 1970 г. обновлялось 11 % фондов, то в 2008 г. — только 4 %. По данным Минприроды России, в 2014 г. 70 % используемых в производстве технологий устарели и являются экологически и энергетически неэффективными [15, с.15].

В последнее время как в мире, так и в России получило распространение волонтерское движение. Экологические активисты быстро встроились в систему волонтерства и не только привлекают внимание общественности к серьезным вопросам защиты ОС, соблюдения экологического равновесия и формирования экологической культуры, но и непосредственно участвуют в решении локальных проблем. Экологические активисты, волонтеры ежегодно проводят множество акций, направленных на решение

проблем природоохранного характера, бережного отношения граждан к ОС и сохранения биологического многообразия. Например, в Санкт-Петербурге и Ленинградской области только в 2012 г. во время гражданской акции «Сделаем!» [16] было проведено 182 уборки, в которых были задействованы более трех тысяч участников. Причем, 16 % собранных отходов активисты отправили на переработку. В 2014 г. активистам удалось собрать 25 000 кубометров отходов в 60 регионах нашей страны.

Современное общество характеризуется высокой степенью взаимопроникновения и взаимовлияния различных сфер деятельности человека. Поэтому выявление эффективности экологической политики и возможности участия волонтерского движения в решении ее задач не только способствуют принятию наиболее оптимальных решений, но решают гораздо более важные вопросы обеспечения экологической безопасности человека, сохранения основы для творчества, жизни, работы, обеспечивают каналы для развития инициатив гражданского общества. Преобразующая деятельность человека исторически связана с его средой обитания, окружающим миром. Природа — это и источник ресурсов, так необходимых для жизнедеятельности, и место обитания человека, и, наконец, источник вдохновения и образец для подражания.

Следует сказать, что экологическое движение не является феноменом исключительно последних лет. Как отмечает И. В. Радиков, «в Санкт-Петербурге еще в апреле 2004 г. было создано Движение гражданских инициатив, которое сосредоточено на нескольких направлениях: защита прав граждан в ходе градостроительной деятельности (против уплотнительной застройки, уничтожения историко-культурного наследия, движение обманутых дольщиков); борьба в защиту зеленых насаждений, против уничтожения зеленых зон. Эти направления стали одними из основных тем в предвыборной кампании в Государственную Думу и Законодательное собрание в Санкт-Петербурге. Представители соперничающих партий включили в свои предвыборные программы требования этих движений» [17, с. 268.].

Примечательно, что, до того как экологическое волонтерство самоидентифицировалось и оформилось в отдельное направление добровольческой деятельности, существовали и экологические

движения, и экологические активисты. Их деятельность не только способствовала выявлению конкретных проблем, но и инициировала процессы принятия решений по ним. Известны случаи инициирования масштабных субботников, сохранения природного наследия в конкретных регионах и ряда положительных решений городских и муниципальных властей по сохранению зеленых рекреационных зон после обращений граждан, подкрепленных петициями и митингами.

Развитие общественно-политической дискуссии по вопросам защиты ОС, сохранения зеленых городских насаждений, парковых и рекреационных зон, в том числе распространение общественных слушаний по вопросам застройки последних с участием активистов и волонтеров — формирование гражданской инициативы в экологической сфере — рождает не только дискуссионно-информационную волну, но и политический ответ. На наш взгляд, развитие экологических инициатив, партий и движений, внимание экспертного сообщества и волонтеров к вопросам защиты ОС напрямую повлияли на то, что 2017 г. стал годом экологии.

Следует отметить, что в последнее время все больше представителей молодого поколения проходят социализацию через мероприятия волонтерского движения, и в частности экологического. Повышается экологическая культура молодого поколения, энергично ведется работа по воспитанию активного образа жизни молодежи и качеств ответственного гражданина, обладающего патриотическими установками и развитым чувством экологической сознательности. Причем не только через экологические движения и волонтерские образования, но и через многопрофильные структуры всероссийского уровня, такие как общественное Российское движение школьников (РДДШ), Роспатриотцентр, Росмолодежь. На уровне Санкт-Петербурга волонтерское движение поддерживается Домами молодежи, патриотическими отделами по волонтерской работе, например Дом молодежи «Форпост» Выборгского района. Последний имеет специалистов по патриотическому воспитанию и организации волонтерской деятельности. Зачастую оба отдела не только проводят совместные мероприятия, но и реализуют совместные программы.

В апреле-мае 2017 г. для изучения роли волонтерского движения в экологической сфере России автором было проведено

исследование на тему: «Изучение образа волонтера в глазах молодого населения Санкт-Петербурга и исследование мотивационных оснований и возможностей мобилизации добровольческого резерва для решения экообщественных задач». Выборка составила 250 респондентов. Исследование было направлено на выявление:

- образа волонтера в сознании жителей Санкт-Петербурга;
- участия волонтеров в реализации программ экологической политики и обеспечении задач национальной экологической безопасности;
- вовлечения граждан в решение экологических проблем и задач экологической политики;
- возможности и потенциала использования волонтерского движения в решении важных экологических и социальных задач;
- мотивации добровольцев в решении общественных и экологических задач;
- роли экологических волонтеров в экологической сфере России.

В результате было установлено, что экологическое волонтерство занимает третье место по известности и популярности после событийного и социального волонтерства. Перспективы развития гражданской инициативы в области экологии представляются довольно успешными. Так, на вопрос «Если бы был шанс, Вы бы присоединились к экологической волонтерской акции?» только 8 % респондентов ответили однозначно отрицательно. Около 75 % опрошенных считают, что привлечение волонтеров для реализации экологической политики — это хорошая идея. Кроме того, чуть более 80 % респондентов видят в экологическом волонтере хороший пример для общества и молодого поколения.

Участникам опроса задавался прямой закрытый вопрос о том, насколько серьезную роль играет волонтерское движение в экологической сфере России. Мнения разделились: «играет значимую роль» ответили 33 %; «трудно сказать» — 36 %, «не играет значимой роли» — 31 %. Также респондентам предлагалось оценить по шкале полезность волонтеров. Два вопроса «Оцените эффективность волонтеров в решении местных и региональных обществен-

ных проблем» и «Оцените эффективность волонтеров в решении местных и региональных экологических проблем» показали схожие результаты: эффективность применения волонтерской силы оценивается средне. Однако 74% (206 респондентов из 277) отметили, что помощь волонтеров в экологической сфере необходима. Таким образом, результаты опроса свидетельствуют в пользу перспективности привлечения волонтерской силы для решения задач экологической политики и сохранения благоприятной ОС.

Волонтерское движение обладает большим потенциалом для решения общественно-политических, экологических и социальных проблем, в том числе потенциалом для влияния на трансформационные процессы в социуме. «Поскольку активность гражданского общества — мощный ресурс модернизации страны» [17], можно сделать вывод о том, что именно волонтерское движение обладает значительными энергетическими запасами, стимулирующими развитие гражданского общества.

Несмотря на то что, по мнению многих, волонтерство не основано на высшей степени альтруизма [18, р. 107–126.], волонтерство и волонтерское движение, основанное на безвозмездном оказании помощи, является значимым инструментом формирования задач экологической государственной национальной политики и безопасности, а также решения общественно-политических, экологических и социальных проблем.

## Литература

1. Ehrlich P. The Population Bomb (revised) // USA: Riversity Press, 1975. Ch. 1. URL: <http://staff.washington.edu/jhannah/geog270aut07/readings/population/Ehrlich%20-%20Population%20Bomb%20Ch1.pdf> (дата обращения: 01.06.17).
2. Соснина Т. Н. Продукты природы и общества: Сравнительный анализ. Самара: Изд-во Самарского гос. аэрокосмического ун-та, 2007.
3. Тюфанова А. П. Экономическое состояние России под действием финансово-экономических санкций // Материалы III междунар. научно-практич. конф. Актуальные проблемы экономики в условиях реформирования современного общества / под общ. ред. Е. В. Никулиной. г. Белгород, 2015.
4. Environmental Performance Index // official site of the Yale University, 2014. URL: <http://epi.yale.edu/epi> (дата обращения: 28.04.2017).
5. Global metrics for the environment, The Environmental Performance Index ranks countries' performance on high-priority environmental issues: report. New Haven,

- CT: Yale University, 2016. URL: [http://epi.yale.edu/sites/default/files/2016EPI\\_Full\\_Report\\_opt.pdf](http://epi.yale.edu/sites/default/files/2016EPI_Full_Report_opt.pdf) (дата обращения: 28.04.2017).
6. *Жибина К. В.* Экономические основы экологии: учебное пособие (электронный учебно-методический комплекс). 2005. URL: [http://www.kgau.ru/distance/ur\\_4/ekology/cont/2-7.html](http://www.kgau.ru/distance/ur_4/ekology/cont/2-7.html) (дата обращения: 24.04.2017).
  7. *Новак М. А.* Организационно-экономические факторы реализации природоохранных программ // Экономика образования. 2012. № 4.
  8. *Мышко Ф. Г.* Теоретические, правовые и организационные проблемы обеспечения экологической безопасности России. М.: Новый Логос, 2000.
  9. Государственная политика и управление: учебное пособие / под ред. Л. В. Сморгунова. М.: РОССПЭН, 2006.
  10. Конституция Российской Федерации. М.: Юрид. лит., 2011.
  11. *Павроз А. В.* Группы интересов и лоббизм в политике: Учебное пособие. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2006.
  12. *Гуторов В. А., Радиков И. В.* Концепции национальной безопасности в политическом дискурсе современной России: проблемы теории и методологии анализа // Вестник С.-Петерб. ун-та. Актуальные проблемы политической науки. 2010. Сер. 6. Вып. 4.
  13. *Апкин Р. Н.* Роль экологизации общественного знания в обеспечении социальной безопасности и здоровья населения // Ecological education and ecological culture of the population: materials of the IV international scientific conference on February 25–26, 2016. Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2016.
  14. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 10.02.2017) О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82134/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/) (дата обращения: 01.06.2017).
  15. *Семилетова Е. В.* Государственная экологическая политика России: история развития, текущее состояние и оценка эффективности: учеб. пособие для студентов всех направлений. М.: Издательский дом ГУУ, 2016.
  16. *Максимова А.* Первые результаты Всероссийской экологической акции «Сделаем!» 2014 // Официальный сайт проекта «Сделаем». 2014. URL: <http://sdelaem.info/news/pervye-rezultaty-vserossiyskoj-ekologicheskoy-akcii-sdelaem-2014> (дата обращения: 01.06.2017).
  17. *Радиков И. В.* Активность российского гражданского общества как ресурс политической модернизации // ПОЛИТЭКС. 2012. Том 8, № 1.
  18. *Simha A., Topuzova L. N., Albert J. F.* V for Volunteer(ing) — The Journeys of Undergraduate Volunteers // J Acad Ethics. 2011.

### *Д. А. Михеев*

*Санкт-Петербургский государственный университет,  
Социология, магистрант  
E-mail: lettersfromruthbenedict@gmail.com*

### *П. С. Николаев*

*Санкт-Петербургский государственный университет,  
Социология, студент  
E-mail: kartaxel1488@gmail.com*

### *С. Ю. Горгуца*

*Санкт-Петербургский государственный университет,  
Социология, магистрант  
E-mail: madvaug@gmail.com*

## ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ АНТРОПОЛОГОВ)

FORMATION OF PROFESSIONAL IDENTITY IN MODERN LABOUR MARKET:  
EXAMPLE OF ANTHROPOLOGISTS

*Ключевые слова:* профессиональная идентичность, антропология, идентификация.

*Keywords:* occupational identity, anthropology, identification.

Современная экономика предлагает такие правила игры на рынке труда, в соответствии с которыми уже недостаточно быть просто дипломированным специалистом в своей области, а необходимо обладать дополнительными качествами: быть адаптивным, мобильным, уметь трансформировать полученные знания и умения для наиболее эффективного достижения поставленных работодателем задач. В то же время если обратить внимание на тенденции развития рынка труда России, то можно увидеть, что институт профессии, основой для успешного функционирования которого является стабильное сообщество профессионалов и процесс «профессионализации», все еще сохраняет доминирующее влияние. Последние несколько лет основы профессиональной деятельности целого ряда отраслей все активнее кодифицируются



и закрепляются в так называемых «профессиональных стандартах», а также активно внедряются практики включения профессионалов в управление образовательным процессом таких крупных вузов, как, например, СПбГУ.

В этих условиях есть необходимость разобраться в процессах, в ходе которых происходит становление современного «профессионала» и формируется идентичность «человека профессии» у молодых специалистов. Представляется, что наиболее целостно и полно эти процессы можно изучить социологическими методами и инструментарием. В силу принадлежности авторов данной работы к социальной антропологии, было принято решение изучить особенности формирования и способы конструирования профессиональной идентичности именно антропологов<sup>1</sup>.

Объектом исследования выступают выпускники разных лет направления «Социология» профиля «Социальная антропология» Санкт-Петербургского государственного университета. Предмет исследования — формирование профессиональной идентичности «антрополог». Данное исследование ставит своей целью изучение процесса формирования профессиональной идентичности «антрополог» в условиях современного рынка труда. Для того чтобы наиболее полно понять этот процесс, необходимо выполнить следующие задачи:

- определить особенности выбора профессии «антрополог»;
- провести анализ влияния обучения по соответствующей образовательной программе на формирование профессиональной идентичности «антрополог»;
- выявить способы реализации профессиональной идентичности «антрополог» при выходе на рынок труда.

Данные для анализа собраны с помощью полуструктурированного биографического интервью, которое было проведено таким образом, чтобы получить информацию о пласте биографии информанта, связанном с поступлением, получением образования

---

<sup>1</sup> Термин «антропология» используется в данном исследовании как синонимичное обозначение дисциплины, фокус которой смещен в сторону одного из четырех классических полей антропологической науки, а именно в сторону социальной/культурной антропологии.

и трудовым опытом, и который было предложено информанту рассмотреть через призму процесса формирования собственной профессиональной идентичности. Всего в выборку попали десять выпускников профиля «Социальная антропология» СПбГУ.

В одной из статей сборника «Антропология профессий», изданного под редакцией Павла Романова и Елены Ярославской-Смирновой, термин «профессия» определяется как владение некими особыми знаниями, которые позволяют обладателям этой профессии осуществлять особую деятельность, или совершать действия и предоставлять услуги так, как не могут другие. В этом смысле институт профессии противопоставляется неквалифицированному труду, действиям непрофессионалов [1, с. 119].

Однако можно утверждать, что современная экономика бросает вызов этой «особой» деятельности. *Во-первых*, редкий современный специалист может решать профессиональные проблемы, не привлекая целый корпус знаний из различных дисциплин. В новом обществе, где информация выступает основным источником производительности, а устоявшаяся «архитектура» предприятий замещается его подвижной «геометрией», возникает новый тип работника — информационный работник. Этих людей характеризует не конкретная специализация, а высокая способность к адаптации. Данные специалисты самопрограммируемы, способны обучаться и переобучаться по мере необходимости, что и делает их высоко приспособленными к гибкой и постоянно меняющейся «геометрии» сетей в информационном капитализме.

*Во-вторых*, существующая на рынке неопределенность снижает степень поддержки профессиональных ценностей, ослабляя солидарность в группах. «Если раньше сообщества были неоспоримым авторитетом для профессионалов, то в условиях рынка можно наблюдать отсутствие жесткой зависимости между профессиональной идентичностью личности и нормами, декларируемыми сообществом» [2, с. 181].

*В-третьих*, в условиях рыночной нестабильности и неопределенности стремление закрепиться в рамках одной специальности может стать ловушкой, способствуя созданию низкой самооценки, ощущения законсервированности внутри своей профессии, без видимой возможности дальнейшего саморазвития и карьерного роста.

Профессиональная идентичность является одним из видов идентичности как таковой. Идентичность — одно из центральных для современной социальной науки понятий. Происходит от латинского корня *-idem-*, что означает «тождественный». Выделяют аспекты идентичности:

- самоидентичность индивида самому себе (статический аспект);
- развитие и изменение самоидентичности во времени (процессуальный аспект).

Трудность изучения профессиональной идентичности, как и идентичности в целом, заключается, на наш взгляд, в необходимости одновременного изучения осознания индивидом себя и других. Профессиональная идентичность также, с одной стороны, будет являться личностным образованием, с другой — связана с определенным групповым членством (профессиональное сообщество).

Профессиональная идентичность в данном исследовании рассматривается как «отождествление профессионалами самих себя со своим профессиональным статусом и связанными с ним этосом, традициями, идеологией, сообществом, а также их способность мыслить и действовать от лица данной профессиональной группы» [2, с. 177]. Профессиональная идентичность в таком случае противопоставляется организационной идентичности или членству в организации и связанной с этим коллективной идентичности. Например, «членство в организации маркирует только принадлежность к этой организации, место работы, в то время как профессионалы часто определяются родом занятий» [3, с. 236].

Определение рода занятий несет огромное символическое значение и дает ответ на вопрос «Кто я?» (в профессиональном плане), играет очень важную роль в структуре профессиональной идентичности. Ответ на такой вопрос несёт в себе не просто указание на принадлежность конкретного индивида к определенной структурной единице профессионального мира, но предполагает также рефлекслируемое или нерелфлекслируемое осознание сущности «представителя профессии N» и принятие ее индивидом.

В какой бы ситуации не происходило самоприписывание индивида к определенной профессии или профессиональной группе,

важно отметить следующую особенность: было бы странно говорить о том, что идентификация индивида — односторонний процесс. Второй стороной этой медали является его принятие или непринятие в профессиональное сообщество. Можно сделать предположение, что приписывание другого к определённой профессиональной группе происходит на основании ряда диакритиков, наличие которых и определяет индивида в глазах окружающих, позволяет принимать или не принимать в группу. Здесь диакритики являются результатом длительных процессов, формирующихся на основе складывания определённых стереотипов и образов идеальных представителей профессии, то есть на существующем опыте взаимодействия.

Первый этап формирования профессиональной идентичности, на наш взгляд, представляет собой образование. Именно в процессе обучения студент впервые начинает идентифицировать себя со своей будущей профессией и её представителями, первыми из которых выступают преподаватели, играющие большую роль в зарождении образа профессионала в определённой специальности. Например, в терминах социализации как интернализации описывается процесс формирования профессиональной идентичности ученого в исследовании «Стать ученым в Мексике» [4]. Авторы описывают, как преподаватель осознанно или неосознанно (например, через личный пример) транслирует образ ученого, и студенты, соответственно также осознанно или неосознанно, усваивают этот образ, в дальнейшем трансформируя его в соответствии с их личным опытом.

Студент (выпускник) выходит на рынок труда, имея в сознании сформированную в ходе образования профессиональную идентичность — самоопределение через принадлежность к профессиональному сообществу и способность интерпретировать свою деятельность через линзы представителя этого сообщества. В такой ситуации происходит оценка совпадения того, кем является индивид, его профессиональной идентичности и той деятельности, которую он ведет в процессе данной работы. На наш взгляд, ситуация, когда образ представителя профессии X, перенесенный из оторванных от практики условий университета, будет совпадать с видом деятельности в условиях трудовой занятости, носит идеальный характер.

«За стенами университета не существует “права”, “медицины”, “теологии” в виде своеобразного идеального типа, продвигаемого образовательной программой» [5, с. 136]. Образовательные программы и практическая деятельность представляют собой отдельные независимые друг от друга структурные единицы, отвечающие за формирование профессионала, находящиеся на двух полюсах континуума самоопределения. Исследования показывают, что существует феномен «fitting in» [5] — подстраивания под стандарты сразу двух сегментов (образования и практики), поскольку профессиональная идентичность, выстраиваемая на основе одного из них, практически не применима в другом.

Во время обучения студент может определять себя преимущественно перманентно, например через полученные им теоретические знания, но после окончания образования он становится полноценным субъектом мира практики, и тогда уже на профессиональную идентичность имеет огромное влияние профессиональная рабочая среда. Чаще всего рабочая обстановка привносит в идентичность определенное нарушение, кризис, вызванный несопадением ожиданий того, чем должен заниматься X, и тем, чем приходится заниматься индивиду, работая как X. Не случайно исследователи Пратт, Рокманн и Кауфманн в статье «Конструирование профессиональной идентичности» описывают такие кризисы идентичности (identity violations) как основные источники ее изменения: «Когда то, кем ты являешься, не совпадает с тем, что ты делаешь, одним выходом может быть изменение того, что ты делаешь, другим — изменение понимания того, кем ты являешься» [3, с. 253]. Два возможных выхода из ловушки кризиса идентичности описываются ими в рамках двух процессов — «work learning cycle» и «identity learning cycle», которые отражены на схеме (см. рисунок).

Первый процесс (work learning cycle) характеризует освоение индивидом своих должностных обязанностей. Осуществляя их на основе нерелевантной рабочей среды профессиональной идентичности, индивид получает определенный социальный «фидбек» (обратную связь) от своего окружения, с помощью которого он может исправить свое профессиональное поведение, чтобы соответствовать устоявшимся в данном профессиональном сообществе стандартам. Этот процесс является составной частью более широкого

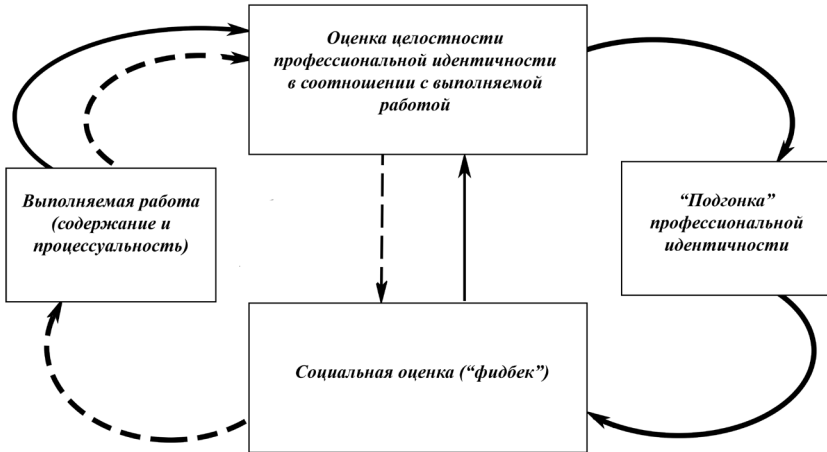


Рисунок 1. Взаимосвязь рабочего процесса и изменений в профессиональной идентичности

цикла изменений, касающихся профессиональной идентичности (identity learning cycle) [6]. Начинается он также с выполнения определенной работы, которая, однако, не совпадает с ожиданиями. За этапом оценки целостности профессиональной идентичности в отношении с нерелевантной ей выполняемой работой следует непосредственная трансформация идентичности, преследующая цель соответствия требованиям осуществляемой деятельности.

Итак, как же формируется профессиональная идентичность антропологов? В момент поступления ситуация, когда абитуриент имеет весьма поверхностное (если не отсутствующее) представление об антропологии как о науке и как об области практической деятельности, скорее является правилом, нежели исключением. Данный вакуум, в частности, складывается в силу того, что информация об антропологии как самостоятельной области знаний и практики в большинстве своём не представлена ни в школьной программе, ни в основных справочных материалах, используемых абитуриентами при поступлении. Вследствие этого сама профессия антрополога оказывается либо непонятной, либо трудно определяемой.

Исправлению ситуации также не способствует конкуренция образа антрополога с доминирующими в публичном дискурсе специальностями «регионоведение» и «культурология», претендую-

щими на легитимную научную монополию на изучение культурных явлений и процессов, особенно в контексте изучения других стран и народов. Также, анализируя ретроспективные воспоминания информантов о том, как они представляли свою будущую профессиональную деятельность на этапе поступления на направление обучения «социология», можно отметить дрейф понятия «антропология» в сторону более классических полей антропологической науки — этнографии и биологической антропологии, который происходит в сознании поступающих, более или менее знакомых с дисциплиной.

Если изначальный образ «антрополога» отсутствует или недостаточно развит, то его конструированию способствует работа приемной комиссии по предоставлению абитуриентам необходимой информации о специальности и образовательной программе, которая обязательно включает в себя информацию о базовых компетенциях, составляющих суть деятельности антрополога, дисциплинах, необходимых для изучения, освоение которых обозначает достижение компетентности в антропологической науке, а также, что не менее важно, областях будущего трудоустройства. Работа этого института обеспечивает трансляцию определенного образа «профессионала-антрополога», а также позволяет в определенных условиях абитуриентам вживую познакомиться с представителями профессионального сообщества, личный пример которых, как было отмечено выше, является очень важным элементом формирования профессиональной идентичности.

*«В СПбГУ, конечно же, меня сразу привлекла кафедра культурной антропологии, в основном благодаря речи нашего заведующего кафедрой /смеется/. Вот... Показалось очень интересным, перспективным, поэтому я вот как-то так сразу решила поступать на эту специальность. Он рассказывал, что мы будем ездить в полевые практики, там, в Ленобласть» (Интервью № 5).*

Итак, уже на данном этапе существует возможность формирования основ профессиональной идентичности — некоего образа будущей профессии, разделяемого информантом в качестве конечной точки своего развития как антрополога. Именно с этим образом (который, нужно отметить, может и отсутствовать) первокурсники приступают к освоению образовательной программы.

В ходе обучения студенты направления обучения «социология» непосредственно знакомятся с образовательной программой, которая может оказаться отличной от ожидаемого образа антрополога. Например, если доминантой образа «антрополога» перед началом обучения являлся условный «Индиана Джонс», занимающийся археологией и физической антропологией, то, соответственно, эти ожидания и транслируются на процесс обучения — такие информанты отмечают, что ожидали среди обязательных в обучении дисциплин примеры, свойственные скорее физической антропологии, нежели социальной:

*«Вообще я ожидала, что мы будем ездить в какие-нибудь экспедиции, в том числе археологические, потому что всё-таки антропология физическая — всё равно это антропология. Получается, как бы в теории... Теорию я знаю, но я не смогу отличить, там, череп, там, человека негроидной расы от монголоидной» (Интервью № 9).*

Некоторые информанты подчеркивают неспособность интеграции теоретических знаний с практической составляющей антропологии, несмотря на то что повседневная практика присутствует в образовательном процессе как неотъемлемая его часть и воспринимается преподавателями и студентами как неотъемлемый инструмент в становлении антрополога-профессионала.

Так, информантами не раз отмечался позитивный эффект правильной организации систематической практики, предоставляемой высшим учебным заведением. По мнению информантов, учебная практика необходима для формирования профессиональной идентичности:

*«Наш завкафедрой устроил так, что нас вывезли по крайней мере в нашу область, дали нам прочувствовать такую чисто полевую практику, когда просто ходишь по улицам, там, беседуешь с местными жителями о чем-то. Так вот было. <...> И когда у нас увеличилась доля самостоятельной работы, происходил какой-то качественный скачок, приходили другими людьми» (Интервью № 3).*

Образование, как уже отмечалось, представляет собой лишь промежуточную остановку на пути к «миру практики». С одной



стороны, знания, полученные в рамках образовательного процесса, по окончании обучения могут применяться в повседневной жизни, нежели использоваться как некий набор компетентностей профессионала:

*«Применения антропологического знания у меня происходит скорее в повседневных каких-то ситуациях. Ну, самые простейшие вещи, те же знания о потлаче, об обрядах перехода... То, что ты можешь интерпретировать собственную жизнь, отношение окружающих к тебе, используя вот, например, те же концепции, теории, понятия и понимая механизм того, что происходит. Это, безусловно, помогает» (Интервью № 2).*

С другой стороны, в нарративах о процессе трудоустройства большинство информантов отметило два основных сюжета: они не идентифицируют себя в качестве антропологов и низко оценивают значение диплома о высшем образовании в сравнении с наличием опыта работы. Большинство информантов отмечают отсутствие сколь-либо «полезных в профессиональном смысле» навыков, полученных в ходе университетского образования. На наш взгляд, подобная ситуация является непосредственным проявлением вышеописанного процесса исправления своего профессионального поведения, связанного с отсутствием релевантности между полученной в ходе образовательного процесса профессиональной идентичностью («антрополог») и занимаемой должностью с рабочими обязанностями. В каком-то смысле информанты оказываются в ловушке субъективности: оценивая собственное образование как профессионально непригодное, они не отмечают отдельно факт значительного отличия их образования от реализуемой ими же профессиональной деятельности, чьё соответствие друг другу могло не предполагаться изначально. Напомним, либо идентичность, полученная в ходе образования, изменяется в ходе работы, либо деятельность изменяется, исходя из предпочтений касательно собственной идентификации.

Здесь примечательно следующее высказывание: *«Мне захотелось чего-то бытового и я работала в компании помощником генерального директора, и я понимала, что мне остро не хватает вот таких базовых экономических знаний, не теоретических, это то,*

*что нам, в общем, и на соцфаке давали <...> хотелось каких-то инструментов, формул; мне нужно было понять, как работают компании, и вот за этим я пошла учиться и закончила [второе высшее]».*

В рамках того материала, который был собран в ходе исследования, прямое проявление антропологической идентичности в аспекте самоназвания преимущественно остаётся уделом дружеских бесед и неделовых сфер общения, нежели серьезным поводом, например, для возникновения ситуаций конфликта идентичностей или неприятия идентичности антрополога. Это может быть связано и с собственным определением некоторыми информантами антропологии таких понятий, как «хобби», «возможности расширить кругозор», «любви к путешествиям», «эрудиции», «полезных знаний» и так далее. В качестве иллюстрации проблемы определения антропологической профессиональной идентичности приведём следующую цитату:

*«<...> опять же мы утыкаемся в то, что такое антропология, и опять же моя точка зрения <...> заключается в том, что <...> это больше не профессия, конечно, это больше способ видения мира, в смысле как некая философия <...> проблема антропологии в том, что она индивидуальна» (Интервью № 9).*

Соответственно, мы можем говорить скорее об идентификации через деятельность особого рода, а не через профессию; через «особое видение», которое не определимо в терминах «профессиональных компетенций», более уместных на рынке труда. Основным фактором трудоустройства в конечном счёте для информантов становится наличие/отсутствие опыта работы. В единственном примере трудоустройства по профилю информант отмечает отсутствие у коллег профильного образования, что наверняка указывает на отсутствие сколь-либо значимой корреляции между специальностью в дипломе и реальными вызовами рынка труда.

Сюда же следует отнести и большую склонность информантов характеризовать себя в качестве социологов, а не антропологов. Эта склонность обыкновенно соседствует с критическим отношением к собственным претензиям на антропологическую

специальность, связанным прежде всего со сравнением антропологического образования и социологического, оба из которых входят в направление обучения «социология» СПбГУ. Критика может сложиться ввиду неоправданных собственных ожиданий при поступлении и ожиданий, связанных с устоявшимися стереотипами зарубежного опыта развития антропологической науки (в том числе уже упомянутый дискурс о том, что «антропологи должны быть способны различать расы по форме черепа»). Маневрируя между социологической и антропологической идентичностями, информанты пытаются завладеть наиболее выигрышным профессиональным положением, одновременно получая возможности как углубления в экзотическую сторону своего образования (характеризующего их как эрудированных и любознательных личностей), так и в более профессионально ориентированную социологическую часть (позволяющую продемонстрировать организованность и готовность к офисной работе).

Таким образом, можно сказать, что мы наблюдаем два типа процессов формирования профессиональной идентичности у выпускников профиля «социальная антропология». Начиная с разных стартовых позиций в отношении оценки своей будущей профессии, но, проходя через стремящийся привести студентов к единому знаменателю образовательный процесс, выпускники, становясь молодыми специалистами, уже в процессе трудоустройства, могут:

- а) исходить из своей идентичности антрополога, полученной в ходе образования и стремиться найти работу по специальности настолько, насколько это позволяет приобретённая идентификация;
- б) исходить из той сферы профессиональной деятельности, которую они способны осуществить, внутри которой они способны в той или иной степени трансформировать свою полученную в ходе образования идентичность.

В первом случае можно говорить о поддержании профессиональной идентичности антрополога, рассматриваемой не столько с точки зрения принадлежности к профессии, сколько с точки зрения того наполнения понятия «антрополог», которое оказывается

более актуальным в конкретной рабочей ситуации — знания, навыки, картина мира. Во втором случае наблюдается либо полный отказ от отождествления себя с группой профессионалов-антропологов и приобретение новой идентичности в процессе работы, либо же некая форма поддержания собственной идентичности в качестве дополнительного элемента в структуре своих профессиональных статусов, своеобразного символического блага.

Очевидно, что данное исследование не претендует на то, чтобы стать всеобъемлющим описанием опыта всех антропологов. Конечно же, такой феномен, как профессиональная идентичность, требует дальнейших исследований, а также существенного расширения выборки, ведь даже в таком небольшом (по сравнению с Европой или США) сообществе, как сообщество антропологов в России, есть огромная внутренняя дифференциация — взять хотя бы различия между выпускниками Института истории СПбГУ по программе «антропология и этнография» и рассматриваемыми в данной статье выпускниками направления обучения «социология». Такое соседство с разными основными дисциплинами даёт очень разные результаты. Тем не менее в описанных нами ситуациях оказываются не только антропологи, получившие образование в России.

Так, в отчете «Преподавание и изучение социальной антропологии в Великобритании», опубликованном в 1995 году, говорится о том, что после окончания университета выпускники-антропологи стремятся отказаться от самоопределения в качестве антропологов, работая вне академии. Список альтернативных маркеров для самоопределения включал социального аналитика, специалиста по региональному развитию, городского исследователя и бизнес консультанта. «Даже “социолог” и “медсестра” являются, очевидно, более предпочтительными при определении своей идентичности, чем “антрополог”». [7, с.2–5]. Также авторы отчета обсуждают возможные причины возникновения этой особенности антропологов:

- во-первых, понятие «антрополог» недостаточно распространено за пределами академии, в том числе и среди работодателей;
- во-вторых, несмотря на усилия по популяризации науки в Великобритании, образ антропологии в сознании людей все еще выстроен вокруг «костей, племен и обезьян» [7].

Антрополог, по утверждению авторов отчета, не занимает равные позиции наряду, например, с экономистами и политологами в праве комментировать происходящие в мире события, его удел в публичном дискурсе — странные и непонятные экзотические явления. Однако, несмотря на то что выводы данного исследования ограничены в возможности их экстраполяции, а также несмотря на общий пессимистический взгляд на положение дел, вызванный прежде всего необходимостью делать выводы по анализу выборки, смещённой в сторону отрицательных примеров развития профессиональной идентичности, данная проблематика достойна того, чтобы попасть в фокус научного обсуждения.

### Литература

1. Кузокреа В. Выход на профессиональную арену в Италии и Англии // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / под ред. П. В. Романова и Е. Р. Ярской-Смирновой. М.: ЦСПГИ, 2012.
2. Рубцова М. В., Мартыянова Н. А. Кризис профессиональной идентичности в условиях рынка // Вестник С.-Петерб. ун-та, 2014. № 12 (1).
3. Pratt M. G., Rockmann K. W., Kaufmann J. B. Constructing professional identity: the role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents // Academy of management journal. 2006. No. 49 (2).
4. Fortes J., Adler L. Becoming a Scientist in Mexico: The Challenge of Creating a Scientific Community in an Underdeveloped Country. The Pennsylvania State University Press, 1994.
5. Melia K. M. Student nurses' construction of occupational socialisation // Sociology of Health and illness. 1984. No. 6 (2).
6. Pratt M. G., Rockmann K. W., Kaufmann J. B. Constructing professional identity: the role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents // Academy of management journal. 2006. No. 49 (2).
7. Shore C. Anthropology identity crisis. The politics of public image // Anthropology today. 1996. No. 12 (2).

**А. В. Осипова**

*Санкт-Петербургский государственный университет,  
факультет политологии, студент  
E-mail: Amonare404@gmail.com*

## ПРЕКАРИЗАЦИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ ЭРОЗИИ

PRECARIOUS WORK AS A FACTOR OF SOCIAL EROSION

*Ключевые слова:* прекариат, молодежь, социальная политика, политическая культура, постиндустриальное общество.

*Keywords:* precariat, youth, social policy, political culture, post-industrial society.

Переход к постиндустриальному обществу — результат глобализации, развития ИТ, свободной рыночной экономики, интенсивной и плотной коммуникации. Для коммерческого сектора экономики и нематериального (интеллектуального, сервисного) производства эти изменения стали положительными, поскольку открыли новые возможности. Но для общественного развития эти изменения характеризуется рядом противоречивых тенденций и комплексом проблем — от экономических до экзистенциально-психологических. Этот комплекс негативно отражается на качестве жизни населения и уровне гражданской политико-правовой культуры. Прекаризация труда, как закономерное следствие перехода к информационному обществу, стала серьезным вызовом для государства, регионов и правительственной системы, поскольку и к настоящему времени практически не поддается регулированию. Государственные институты теряют легитимность, так как не могут сохранить надперсональные ценности и фундаментальные, с точки зрения политической системы, формы общественных отношений. Прекаризация труда — один из факторов эрозии социальных отношений, плацдарм для «черных лебедей» [1], конфликтов и угроз, описанных немецким социологом У.Беком в работе «Общество риска» [2].

Термин «прекариат» введен французским социологом П. Бурдьё и концептуально развит британским экономическим философом Г. Стэндингом. Понятие происходит от английского слова *precarious*, (неустойчивый, ненадежный, угрожающий) и является

созвучным слову «пролетариат». На русский язык работа «Прекариат: новый опасный класс» переведена в 2014 г. Среди зарубежных исследований прекариата существует дефицит эмпирических данных. Во-первых, трудно установить четкие границы термина (прекариат изменчив и не тождественен для разных стран), а во-вторых — проанализировать социальную группу [3]. То есть затруднения носят методологический и концептуальный характер: неопределенность границ данного класса, дискуссии вокруг теоретической фиктивности термина, нехватка времени и мотивации для анкетирования или интервью у респондентов и др.

Теория Г. Стэндинга и другие работы по смежной теме позволяют включить в прекариат следующие группы: молодежь, пожилые люди, работники сферы услуг, офисные сотрудники (или «белые воротнички»), низший сегмент сотрудников государственных и культурных учреждений, классические рабочие, фрилансеры, мигранты, политические беженцы, городские бродяги (люмпены и маргиналы), бывшие заключенные, свободные художники, инвалиды и нетрудоспособные [4]. Они в наибольшей степени подвержены негативным эффектам экономических кризисов, такие как сокращения, увольнения и, в конечном счете, безработице [4].

Компьютеризация и интернет захватили общество, став неотъемлемыми атрибутами повседневности и социально-политической жизни. Более того, ИТ создали отдельный производительный сегмент экономического базиса и новый рынок труда, притягательный для инвестиций и рабочей силы. Однако киберэкономика тоже оказалась уязвимой перед кризисами и «пузырями», природа и логика которых описана К. Марксом в «Капитале». Наиболее ярким показательным примером в индустрии ИТ является «пузырь доткомов», который существовал в 1995 и 2001 гг. и сопровождался экономическим спадом и провалом стартапов [4].

Опыт США и других западноевропейских развитых стран показывает, что глобальный экономический кризис 2008 г. привел к обострению фундаментальных противоречий капитализма и поставил наемных работников в крайне затруднительное положение [5]. Рост безработицы и конкуренции между специалистами, а также снижение заработной платы и широкое распространение вакансий на неполный рабочий день стремительно вели к прекаризации клас-

са работников по найму — к нестабильной занятости и гонорарам. В условиях сокращений люди вынуждены находить дополнительные источники заработка, становиться самозанятыми, фрилансерами и браться за решение задач в рамках временных проектов.

Появление «нового опасного класса» свидетельствует о повсеместном отчуждении труда, связанного с виртуализацией и нематериальным производством, что делает работу для большинства представителей нового класса невыносимой, бессмысленной, непродуктивной и ценной лишь как источника дохода. Как следствие, физически и психологически истощенные прекаризированные массы все более настойчиво требуют от государства социальные пособия и введение безусловного базового дохода, без оглядки на экономические реалии, специфику политической системы и институты перераспределения социальных благ и гарантий. В то же время конструктивной политической активности препятствует сложившаяся ситуация социальной депривации. Например, фрилансерам, работающим дистанционно, и самозанятым работникам по найму, чье время и силы уходят на поиск работы и новых проектов, а также на решение других жизненно важных базовых проблем, затруднительно создавать профессиональные союзы и политические организации для выражения и защиты интересов либо участвовать в гражданских институтах управления. Хотя уже сейчас со стороны самозанятых работников постиндустриальной экономики мы можем наблюдать отдельные случаи движения и развития в данном направлении. Так, например, в мае 2013 г. в Санкт-Петербурге был образован «Профсоюз работников IT-сферы».

Таким образом, проблема прекаризации труда (особенно молодежи как возрастной группы, находящейся на распутье в выборе жизненных стратегий и способов гражданской социализации) представляется актуальной в силу разных обстоятельств. Во-первых, с точки зрения современной экономической ситуации — трансформации производственной сферы и рынка труда; во-вторых — ввиду деструкции традиционных форм социальных отношений и ценностей; в-третьих — в контексте актуальной дискуссии о кризисе демократии.

Центральный вопрос заключается в том, каким образом, почему и в каком направлении прекаризация труда трансформирует социальную структуру и идеологию современной молодежи.



В данной работе представлены результаты эмпирического исследования социальной группы прекариата (выступающей в качестве объекта), ее жизненных и общественно-политических установок (предмет). Цель анализа — изучить габитус молодежи в возрасте от 18 до 35 лет, вовлеченной в прекарный труд, с последующей диагностикой ключевых проблем (противоречий) и факторов риска, ведущих к эрозии общественных отношений и падению уровня политической культуры участия. В социологии П. Бурдье габитус определяется как сложный конструкт социальной и онтологической сборки, как система устойчивых, поддающихся переносу диспозиций, которая функционирует как матрица восприятий, пониманий и действий [6].

Для решения исследовательской задачи были использованы качественно-количественные методы сбора и интерпретации эмпирических данных — анкетирование и герменевтический анализ.

Участниками онлайн-опроса стали работники кол-центра крупной российской телекоммуникационной компании (100 человек) и фрилансеры (100 человек) [7]. Выбор такой формы сбора данных связан с тем, что у исследуемой группы (вернее, двух различных групп, нетождественных друг другу), как правило, довольно плотный рабочий график, исключающий возможность проведения глубинного интервью тет-а-тет. Метод онлайн-анкетирования предполагает, что респондент отвечает на вопросы в удобное время, используя для этого как компьютер, так и смартфон.

Изучением подгруппы фрилансеров, вовлеченной в прекарный труд, на протяжении длительного времени занимается НИУ ВШЭ, под эгидой которого реализован такой масштабный проект, как «Всероссийская перепись фрилансеров» [8]. Апеллируя к теории Г. Стэндинга, мы включили в выборку еще одну, принципиальным образом отличную от нее подгруппу официально трудоустроенных работников, зависящих от других и имеющих больший риск оказаться прекаризованным, то есть выполняющих чужие задания, которые они не в полной мере могут контролировать. Речь идет о «растущей армии сотрудников центров телефонного обслуживания, или кол-центров. Это повсеместный, зловещий символ глобализации, электронной жизни и отчужденного труда» [5].

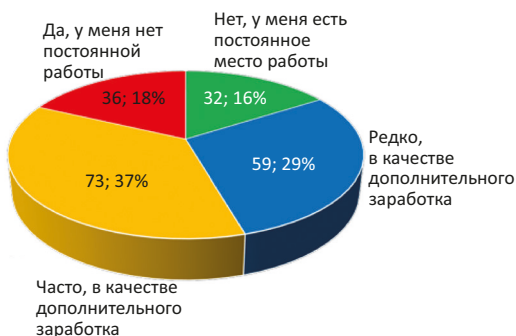


Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «Часто ли Вы вынуждены заниматься поиском новых проектов / рабочего места». Источник: данные автора

Несмотря на то что вошедшие в выборку сотрудники контактного центра крупной российской компании трудоустроены официально и претендуют на некоторый набор гарантий, существует высокая текучесть кадров, а максимальный период работы оператора на конкретном рабочем месте крайне редко превышает три года. Кроме того, широко распространенной является практика совмещения работ.

По результатам исследования сделаны следующие выводы.

1. Для молодежи, занятой в сфере постиндустриальной экономики, вопрос работы является одним из самых болезненных. Многие часто вынуждены искать новые способы выгодной продажи своей рабочей силы, знаний и навыков. Так, например, лишь 32 из 200 респондентов ответили, что не занимаются поиском новых проектов/рабочего места, поскольку имеют постоянное место работы (см. рисунок 1).
2. Прекаризация труда ставит денежный вопрос во главу угла и делает практически невозможным экономическое планирование и контроль. В проведенном опросе 77 участников оценили непредсказуемость своих будущих доходов на 4 балла по пятибалльной шкале Лайкерта, что соответствует ответу «высокая степень непредсказуемости». Только одиннадцать человек поставили 5 баллов (крайне высокая степень непредсказуемости).

3. Молодежь, вовлеченная в precarious труд, склонна доверять работодателю. В большей степени это касается тех, кто работает официально.
4. Примечательно соотношение ответов на вопросы о времени, затрачиваемом на работу, и об оплате труда. Средний ежемесячный доход большинства респондентов (107 человек) колеблется в диапазоне от 25 до 35 тысяч рублей, 51 респондент получает заработную плату от 35 до 45 тыс. руб. В группах респондентов, получавших менее 25 тысяч рублей и более 45 тысяч рублей в месяц, оказалось по 21 респонденту в каждой. Отвечая на вопрос «Сколько часов в день Вы в среднем работаете?», большинство респондентов указывали числа в промежутке от 8 до 12 часов, хотя в ответах встречались и три, и двадцать часов.
5. Только 11 респондентов считают свою текущую работу стабильной и долгосрочной. Большинство респондентов оценили стабильность своей работы ниже четырех баллов по шкале Лайкерта (где 1 — крайне низкая, 5 — крайне высокая стабильность работы). С одной стороны, эти результаты указывают на степень удовлетворенности молодого специалиста текущей формой занятости, с другой — на условия труда, с третьей — на готовность к перемене места, квалификации, специализации и т. д. Это по смыслу коррелирует с другими ответами на вопросы анкеты, согласно которым большинство респондентов оценивают на 5 баллов из 5 «собственные возможности приобретать новые профессиональные знания и навыки» и степень согласия с суждением «Я быстро и легко могу приспособиться к новым обстоятельствам».
6. Большинство представителей исследуемой группы крайне низко удовлетворены не столько уровнем заработной платы, сколько соотношением времени, которое они тратят на работу, и времени для отдыха, хобби, личной жизни. Большинство респондентов оценивает собственные возможности для карьерного роста ниже четырех баллов по пятибалльной шкале.
7. Максимальная поддержка, которую прекариат может рассчитывать получить от работодателя — это оплачиваемые

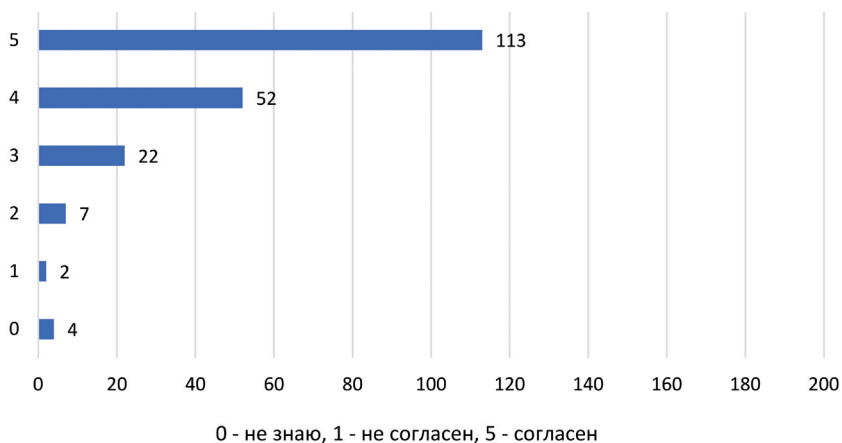


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы, что обществу нужны перемены?». Источник: данные автора

больничные и отпуска. На государственную пенсию, как на будущий источник дохода, подавляющее большинство респондентов (110 человек) совершенно не рассчитывает. Менее категоричными в оценках на соответствующий вопрос оказались работники кол-центра, осведомленные о том, какая часть денежных средств ежемесячно перечисляется из их заработной платы в качестве налогов.

В целом, прекариат — это молодой класс, убежденный в необходимости перемен, признающий себя творческим и способным контролировать собственную жизнь. Однако этот класс отличается низким уровнем гражданского участия. Консьюмеристские ценности и отношение к труду, которые могут быть проиллюстрированы советским плакатом 1964 г. В. Говоркова «Как работал — так и заработал», преобладают над ценностями общественного порядка. Это противоречит демократической и политической культуре. Преобладающее большинство респондентов из выборки не видит связи между частной и политической жизнью, что не свойственно менталитету граждан ведущих мировых демократий.

Прекариат как политически «опасный класс» отличается недоверием к действующей власти, которая маркируется как консерватив-

ная и прагматическая, а также к самому институту выборов. Большинство респондентов полагают, что действующее трудовое законодательство в России устарело и не отвечает интересам наемных работников. Обеспокоенность вызывают такие проблемы, как социальное неравенство, милитаризм и военное присутствие в других странах, коррупция, состояние рынка труда, культурная политика.

Также проведенное исследование свидетельствует о высоком уровне ожидания перемен (см. рисунок 2), что косвенно указывает на неудовлетворенность текущей ситуацией в сфере труда и занятости. Неартикулированное недовольство молодежи может быть направлено как в деструктивное, так и в продуктивное русло. Проблема неформалиата и прекаризации труда обращена непосредственно к нашей общественно-политической системе, то есть к государственным институтам, задача которых состоит в регулировании и защите граждан от стихии свободного глобального рынка и постмодернизма.

Приведенные выше результаты являются предварительными и требуют дальнейшего исследования.

## Литература

1. *Талб Н. Н.* Чёрный лебедь. Под знаком непредсказуемости / пер. с англ. В. Сонькина, А. Бердичевского, М. Костионовой, О. Попова; под ред. М. Тюнькиной. М.: Изд. «Колибри», 2009. — 528 с.
2. *Бек У.* Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
3. *George, Morgan.* Youth and Precarious Work // *Social Alternatives*. Vol. 34, no. 4 (2015): 3–4. URL: <http://proxy.library.spbu.ru:2652/ehost/detail/detail?vid=4&sid=bac86d44-dcad-49db-b722-f053eb79c4f1%40sessionmgr4010&hid=4209&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwJmxbhmc9cnU%3dAN=114935264&db=a9h>
4. *Booth Adam.* «The Sharing Economy, the Future of Jobs, and «PostCapitalism» — part two» *Socialist Appeal* (2015). URL: <http://www.socialist.net/the-sharing-economy-the-future-of-jobs-and-postcapitalism-part-two.htm>
5. *Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
6. *Бурдье П.* Социология социального пространства. СПб: Алетейя, 2007.
7. Прекаризация труда и протестный потенциал «нового опасного класса» в современной России // GoogleForms. URL: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfcOozlGUVr-dhtSAhZD4817Ig6Bkhax8UfcNjL5PwA-roUw/viewform>
8. Первая всероссийская перепись фрилансеров // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». URL: <https://www.hse.ru/news/5022178.html>

**А. С. Фролова**

*Южный федеральный университет,  
магистрант*  
E-mail: amikoshonstvo@mail.ru

## МОДЕЛЬНЫЙ ПОДХОД К ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ<sup>1</sup>

### MODEL APPROACH TO PROFESSIONAL IDENTITY

*Ключевые слова:* профессиональная идентичность, социальное моделирование, ценности труда, конструирование идентичности, факторы формирования идентичности.

*Keywords:* professional identity, social modeling, labour values, identity construction, identity formation factors.

С точки зрения идентичностей современное общество характеризуется, с одной стороны, процессом их размывания, с другой — все возрастающим запросом на формирование более устойчивых, отвечающих новым вызовам современности.

Исследование идентичности в современной социогуманитарной области нашло широкое распространение. Однако наряду с многообразием видов и факторов ее формирования недооценивается фактор информационного общества в становлении идентичности в современных условиях. Кроме того, на периферии исследований оказывается профессиональная идентичность, которая уступает в степени научной разработанности идентичностям гражданским, этническим, национальным.

Существенное влияние на размытие профессиональной идентичности оказывает процесс прекариатизации общества, способствующий экономическому кризису, стагнации и деконсолидации общества. В связи с этим актуализируется запрос на теоретическое и эмпирическое осмысление процесса формирования профессиональной идентичности.

*Объектом* данной работы является формирование профессиональной идентичности. *Цель* исследования заключается в кон-

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда, проект № 16-18-10306.

струировании формализованной модели данного процесса для выявления его системных характеристик.

Одним из главных методологических посылов, используемых в работе, выступает принцип системности, обеспечивающий целостное, комплексное, концептуальное исследование проблемы профессиональной идентичности в современной России. Мы исходим из гипотезы о том, что система формирования профессиональной идентичности представляет собой сложную самоорганизующуюся и саморазвивающуюся систему, которая характеризуется эмерджентностью [1]. Представляется, что для понимания принципов функционирования такой системы следует выйти на более высокий уровень обобщения и разработать релевантную модель, отражающую происходящие в ней процессы [2].

Для реализации обозначенных выше положений в рамках междисциплинарной парадигмы используется метод социального моделирования, в частности тернарного моделирования на основе UML («унифицированного языка моделирования») [3]. Данный подход позволяет выявить взаимосвязи классов в изучаемой системе, обнаружить возможные способы достижения эмерджентного эффекта и тем самым выработать целостный подход к моделированию социальных процессов. В перспективе метод социального моделирования может быть расширен до полномасштабной компьютерной модели, на основании которой возможны прогнозы развития ситуации в системной динамике.

Для того чтобы лучше понять процессы формирования, поддержания (или размывания) профессиональной идентичности, построим унарную, бинарную и тернарную диаграмму классов, где UML архитектура является наглядной и схематичной моделью статических явлений. Используем разработанную на основе языка UML *тернарную диаграмму классов*, позволяющую выявить не только достижимость преследуемых целей (что важно, поскольку исследуется новое существенное свойство системы), но и установить механизмы указанного перехода, позволяющие формализовать последующие процедуры развития модели. На рисунке 1 приведена разработанная авторами первичная унарная диаграмма целевых классов.

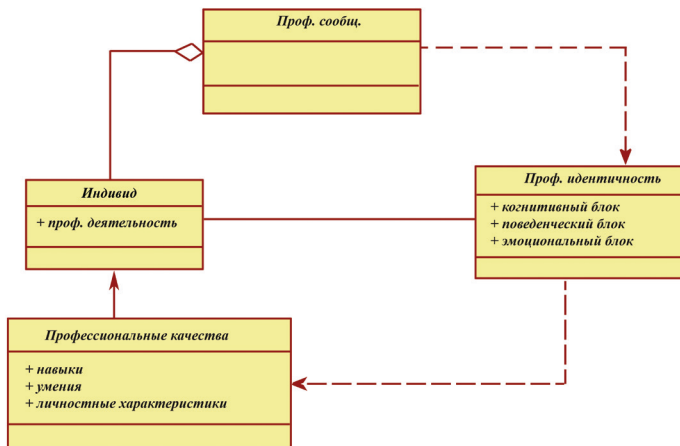


Рисунок 1. Первичная унарная диаграмма классов формирования профессиональной идентичности

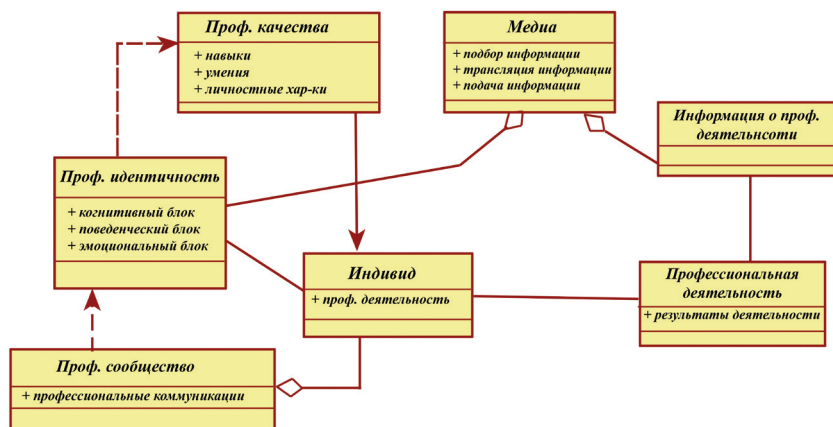


Рисунок 2. Бинарная диаграмма целевых классов и целевых средств

Отношения между классами, представленными на диаграмме, можно описать следующим образом: индивид и профессиональное сообщество находятся в отношениях агрегации. Профессиональная идентичность, в свою очередь, зависит от уровня консолидации профессионального сообщества. Профессиональная идентичность обуславливает формирование профессиональных качеств, которые ассоциируются с индивидом, включенным в профессиональную деятельность.



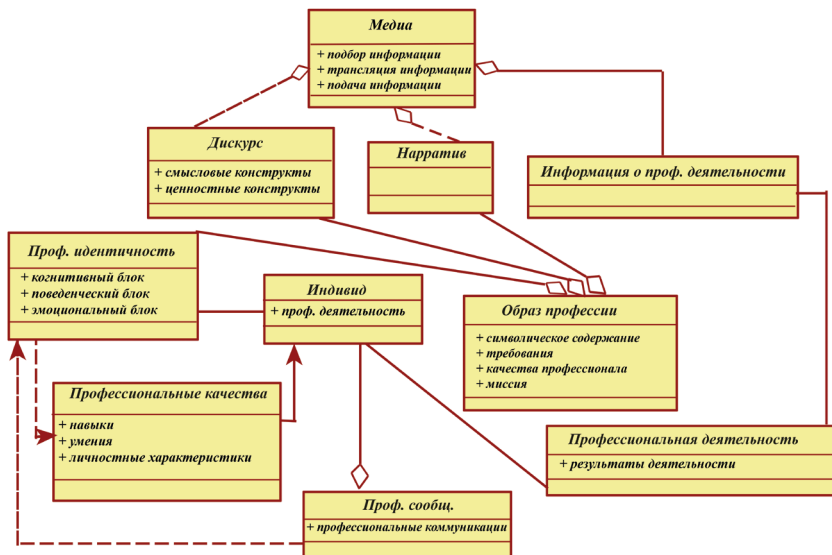


Рисунок 3. Тернарная диаграмма классов формирования профессиональной идентичности

На рисунке 2 представлена бинарная диаграмма целевых классов и средств, образованная в результате синтеза двух унарных диаграмм.

На данной диаграмме можно увидеть отношения наследования между профессиональной идентичностью и медиа (освещением в СМИ профессиональной идентичности). Индивид же ассоциируется с его профессиональной деятельностью, информация о которой, в свою очередь, агрегируется в медиа.

На рисунке 3 представлена тернарная диаграмма целевых классов, классов средств и функционально-целевых классов.

Данная модель позволяет понять, каким образом происходит наложение и слияние двух разных уровней существования профессиональной идентичности. Нарратив и дискурс, существующие в информационном пространстве, наследуют характеристики медиа, которые их конструируют. Нарратив и дискурс агрегируются в образе профессии, являющемся символическим конструктом. Профессиональная идентичность индивида с образом профессии состоит в отношениях наследования, перенимая его основные когнитивные, эмоциональные и поведенческие компоненты.

Таким образом, разработанная модель выявляет зависимость между профессиональной идентичностью и медиапространством. В работе показана взаимосвязь между сформированной оценкой профессии в информационном пространстве и ожиданиями от специалистов данной профессии. Чем более положительный образ профессии формируется в информационном пространстве, тем больше требований и ожиданий предъявляется к профессионалу как со стороны общества, так и самого специалиста. При этом обнаруживается и другая закономерность: чем больше таких требований, тем сложнее соответствовать им профессионалу. В условиях роста требований к специалисту все более критическим становится восприятие результата собственной деятельности, что со временем может привести к понижению самооценки профессионала.

Однако то же самое внимание с обратной связью со стороны медиа и положительной оценкой в обществе повышают самооценку, что, в свою очередь, компенсирует обратно пропорциональное влияние завышенных требований и ожиданий.

Полученные в результате анализа модели выводы служат обоснованием необходимости применения метода дискурс- и нарратив-анализа средств массовой информации как пространства символического конструирования профессиональной идентичности.

## Литература

1. Фролова А. С., Посухова О. Ю. Потенциал медиа как пространства рефлексии профессиональной идентичности // Медиаобразование. Media Education. 2016. № 4.
2. Фролова А. С. Модель противодействия культурной агрессии в информационном пространстве современной России // Актуальные проблемы моделирования, проектирования и прогнозирования социальных и политических процессов в мультикультуральном пространстве современного общества. (материалы V междунар. науч. конф. молодых ученых, аспирантов, студентов, магистрантов). 2016.
3. Сидоров А. А., Сапрон Д. В. Концептуальные основы когнитивного моделирования социально — экономического развития муниципальных образований // Доклады ТУСУРа. № 2 (36), июнь. 2015.

**А. В. Дегтярев**

*Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,  
Экономика, аспирант*

E-mail: alexey@degtyarev.pro

*Научный руководитель:* Колосова Р. П., д.э.н., профессор

## «РАБОТА В ОБЛАКЕ» КАК ЭВОЛЮЦИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В ЭКОНОМИКЕ БУДУЩЕГО

«WORK IN CLOUD» AS EVOLUTION OF DISTANT EMPLOYMENT IN  
ECONOMY OF FUTURE

*Ключевые слова:* ИКТ, дистанционная занятость, работа в «облаке».

*Keywords:* innovative information technologies, distance work, work in «cloud».

В данной работе автор показывает перспективы развития инновационных форм занятости, а также их трансформацию под воздействием современных инновационных информационных технологий (ИКТ). Основной исследуемой гипотезой является полная оцифровка рынка труда и социально-трудовых отношений. Формат взаимоотношений между работником и работодателем станет полностью цифровым, равно как и сам формат непосредственно труда и область сведения деятельности предприятиями [1]. Цифровая концепция будущего труда — это виртуальный (цифровой) труд на виртуальную (цифровую) организацию в виртуальном пространстве, с созданием реального высокоинтеллектуального продукта труда.

**Предмет.** Актуальность темы исследования связана с необходимостью обозначить концепцию новых эффективных способов повышения производительности труда и трансформацию социально-трудовых отношений.

**Цели.** Обозначить проблематику инновационных форм занятости, предложить инновационные решения для рынка труда, предложить модели в части формализации новых разновидностей форм дистанционной занятости, осуществляемых с помощью ИКТ, показать оценку потенциала для роста, обозначить риски.

**Методология.** Исследование базируется на теоретико-методологических данных статистики и развития ИКТ и рынка труда. За

основу были взяты данные Росстата, Всемирного банка и Международного союза электросвязи, данные независимых исследовательских и коммерческих организаций, а также был проведен опрос респондентов на предприятиях.

**Результаты.** Сформирована концепция социально-трудовых отношений (СТО) нового типа. Автором предложена инновационная направленность, получившая название «работа в облаке». Произведен анализ сдерживающих факторов, на основании которых предложены рекомендации государству.

**Выводы.** Предложенная модель социально-трудовых отношений по принципу «работы в облаке» может быть использована для поиска новых точек роста производительности труда и мотивации персонала на микро, макро и наноуровнях. Модель может стать основой эффективных инновационных способов комплексного развития рынков труда регионов России [2]. Область применения результатов исследования может носить рекомендательный характер как для специалистов, занимающихся повышением производительности труда, так и для предприятий и органов государственной власти.

*«Работа в облаке» как эволюция дистанционной занятости в экономике будущего.* Автоматизация интеллектуального труда, интернет и «облачные технологии» приведут к росту профессий умственного труда в экономике и окажут значимый эффект уже к 2025 г. Поэтому автор предполагает, что в обозримом будущем основной формой занятости будет «работа в облаке» [3]. «Работа в облаке» или «работа из облака» представляет новую концепцию социально-трудовых отношений, приходящих на смену традиционному пониманию дистанционной занятости и в перспективе классической занятости в целом. «Работа в облаке» предполагает оценку труда по результату со сменой характера учета времени и осуществления труда на основании гибкого эффективного контракта или трудового договора с социально закрепленными правами и обязанностями.

В реалиях постиндустриальной экономики и в условиях постоянного технического прогресса работник, равно как и работодатель, должны адаптироваться к новым условиям труда и социально-трудовых отношений. Работник в цифровой экономике должен обладать высокой квалификацией, базовыми компьютерными навыка-

ми (digital skills), определяющими способность и возможности совершать интеллектуальный виртуальный труд. Как следствие — меняется парадигма социально-трудовых отношений. ИКТ, и в частности их перспективная составляющая — «облачные» технологии, способны глобально изменить принцип работы, создавая новый тренд в схеме организации труда — дистанционные рабочие места без территориальной и аппаратной привязки к офису, который, в свою очередь, также может находиться в «облаке» [4, 5]. Таким образом, формируется цифровая концепция будущего труда — виртуальный труд на виртуальную (цифровую) организацию.

Созданные таким образом рабочие места могут быть высокоэффективными, высокоинтеллектуальными, инновационными и, в том числе, экологически чистыми, что, безусловно, приобретает большую актуальность в свете решения задач по сохранению экосистем для развития общества. Инновационные подходы к организации труда на предприятиях, в основе которых лежат ИКТ, позволят: снизить трудовую миграцию из областей в региональные центры и на региональном уровне открыть доступ к рынку труда мегаполисов; выстроить баланс между личным и рабочим временем; снизить риск трудовой дискриминации; повысить производительность труда на предприятии; создавать непрерывное производство; повысить долю налоговых отчислений в региональные бюджеты для государства; увеличат экономический эффект труда для страны в целом в условиях приближающейся демографической ямы [6, 7].

Трансформация занятости в формат работы в «облаке» требует решения следующих основных задач:

- разработка и введение новой формы трудового контракта, который должен гарантировать как для работника, так и для работодателя права и обязанности;
- изменение регламентов, регулирующих организацию труда, отражающую смену парадигмы СТО;
- разработка новой концепции кадровой политики применительно к организации cloud working;
- разработка норм, регулирующих трудовой оффшоринг и социальные и налоговые отчисления;
- закрепление в Трудовом кодексе формата и принципов: «работа в облаке» или «работа из облака».

В заключение отметим, что инновационные технологии являются двигателем прогресса на пути к глобализации общества и стиранию границ между офисом и домом, интеграции личного и рабочего времени. Технологии будущего и инновационные методы организации СТО создадут новую модель и концепцию информационного общества и труда будущего — модель жизни и работы в цифровом пространстве, в «облаке», направленную на формирование СТО, отвечающих принципам конвенции Международной организации труда (МОТ) «достойный труд».

## Литература

1. *Bradley Joseph, James Macaulay, Andy Noronha, Hiten Sethi.* Impact of Cloud on IT Consumption Models (Survey report Produced in partnership with Intel and Cisco).
2. *Луданик М. В.* Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования. URL: <http://economy-lib.com/distantsionnaya-zanyatost-na-rossiyskom-rynke-truda-formirovanie-razvitie-i-mehanizmu-regulirovaniya> (дата обращения: 08.01.2016).
3. *Дегтярев А. В.* «Работа в облаке»: оценка производительности труда // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2016. № 3.
4. *Колосова Р. П., Разумова Т. О., Луданик М. В.* Формы занятости населения в инновационной экономике: учебное пособие. 2008.
5. Создание новых рабочих мест и легализация рынка труда в сфере дистанционной занятости // Агентство стратегических инициатив. 2013 г. URL: <http://asi.ru/projects/7268/> (дата обращения: 10.01.2016).
6. Информационный бюллетень J'son & Partners Consulting «Перспективы распространения дистанционной занятости в Российской Федерации, 2014–2020 гг.». URL: [http://json.tv/ict\\_telecom\\_analytics\\_view/analiz-rynka-distantsionnoy-zanyatosti-v-rossiyskoy-federatsii-20150617105228](http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/analiz-rynka-distantsionnoy-zanyatosti-v-rossiyskoy-federatsii-20150617105228) (дата обращения: 10.01.2016).
7. McKinsey Global Institute: «Прорывные технологии: прогресс, который изменит жизнь, бизнес и мировую экономику». URL: <http://www.mckinsey.com/global-locations/europe-and-middleeast/russia/ru/latest-thinking/disruptive-technologies> (дата обращения: 08.11.2016).

## ***В. Г. Макеев***

*Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,*

*Мировая экономика, студент*

E-mail: makeev.vg@gmail.com

*Научный руководитель: Луданик М. В., доцент*

### **ДОСТУПНАЯ СРЕДА ДЛЯ ИНВАЛИДОВ В КОНТЕКСТЕ РЫНКА ТРУДА: ОПЫТ РОССИИ И ШВЕЦИИ**

ACCESSIBLE ENVIRONMENT FOR PEOPLE WITH DISABILITIES ON  
THE LABOUR MARKET: EXPERIENCE OF RUSSIA AND SWEDEN

*Ключевые слова:* инвалиды, Россия, Швеция, доступная среда, рынок труда.

*Keywords:* people with disabilities, Russia, Sweden, accessible environment, labour market.

Целью работы являются: анализ основных различий в политике Швеции и России в вопросах реализации возможностей инвалидов на рынке труда; описание и сравнение существующего положения инвалидов на рынке труда в этих странах, а также обозначение возможных направлений по улучшению положения инвалидов в реализации своих возможностей на рынке труда.

Швеция и Россия являются участниками программы Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) в отношении инвалидов. ВОЗ, Конвенция о правах инвалидов задают стандарт доступности для инвалидов полноценной жизни и труда. Концепция МКФ принята ВОЗ в 2001 г. (International Classification of Functioning, Disability and Health, международная классификация функционирования), заменила предыдущую концепцию МКН (Международную классификацию нарушений) и задала направление мировому развитию ориентации от медицинской модели реабилитации людей с нарушениями и инвалидностью к социальной. Медицинская модель концентрирует внимание на персональной стороне нарушения здоровья, вызванного непосредственно болезнетворным фактором. Изменения здоровья при этом требуют медицинской помощи в виде индивидуального лечения, проводимого профессиональными врачами. Медицинская помощь рассматривается как основной выход из положения. Со-

циальная модель сосредотачивает внимание на сторонах нарушения здоровья, выходящих за рамки индивидуальной проблемы. Изменения здоровья при этом нуждаются в помощи со стороны социального окружения, что требует социальных решений и во многом предполагает коллективную ответственность общества. [1, с. 5–9] В 1990-х годах Россия пыталась перейти от медицинской модели инвалидности к более прогрессивной социальной модели. В начале 2000-х годов попытки перейти на социальную модель прекратились [2, с. 141–144], но с 2011 г. Правительством России принята программа «Доступная среда», содержание которой в качественной степени соответствует мировой практике увеличения возможностей инвалидов. Изначально программа была рассчитана на 5 лет до 2015 г., но затем была продлена до 2020 г. Целью программы является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих интеграции инвалидов в общество и повышению уровня их жизни. Программа имеет все признаки социальной модели. Наличие данной программы говорит об активности в стремлении добиться современного уровня внимания к людям с ограниченными возможностями, с экономической и социальной точки зрения.

Приведем некоторые целевые индикаторы программы (с более полным перечнем можно ознакомиться на официальном сайте Правительства России): 1) доля доступных для инвалидов и других маломобильных групп населения приоритетных объектов социальной, транспортной, инженерной инфраструктуры в общем количестве приоритетных объектов; 2) доля инвалидов, положительно оценивающих отношение населения к проблемам инвалидов, в общей численности опрошенных инвалидов; 3) доля субъектов РФ, сформировавших систему комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов, соответствующую типовой программе субъекта РФ в общем количестве субъектов; 4) доля специалистов, обеспечивающих реабилитацию и абилитацию инвалидов, в том числе детей-инвалидов, прошедших обучение реабилитационным и абилитационным методикам в общем количестве таких специалистов.

Опубликованные результаты программы показывают, что в 2015 г. в субъектах страны продолжено создание оборудованных



(оснащенных) рабочих мест и трудоустройство на них незанятых инвалидов. Всего в январе — декабре 2015 г. в субъектах РФ оборудовано (оснащено) 14,6 тыс. рабочих мест для трудоустройства инвалидов, или 102 % от запланированной величины. По состоянию на 1 января 2016 г. на указанные рабочие места трудоустроены 14,9 тыс. инвалидов. По результатам оценки эффективности трудоустройства инвалидов при содействии органов службы занятости выявлено, что продолжали осуществлять трудовую деятельность на оборудованных (оснащенных) рабочих местах 44,3 тыс. инвалидов, трудоустроенных на такие рабочие места в течение 2013–2015 гг., из них трудоустроенных в 2015 г. и продолжающих осуществлять трудовую деятельность — 14,9 тыс. инвалидов. По данным российской статистики, на январь 2016 г. в России трудоустроено около 20 % от общего количества инвалидов [3]. Существование такой программы, как «Доступная среда» является серьезным шагом вперед к переходу к социальной модели [4]. В Швеции государственная политика направлена на устранение разрыва в возможностях между обычными людьми и людьми с ограниченными возможностями. Исторически, антидискриминационное законодательство в отношении инвалидов начало активно развиваться с конца 1990-х годов, постоянно меняясь в течение последних 15 лет. Политика направлена на увеличение участия инвалидов в общественной жизни, культурной жизни и на рынке труда, путем дотаций работодателей, обеспечения специализированных рабочих мест, и оборудования общественных мест в соответствии со стандартами ВОЗ [5, с. 4–5; 6]. Цели национальной политики в отношении инвалидов изложены в плане действий: социальная солидарность, основанная на многообразии, что общество должно быть организовано таким образом, чтобы гарантировать, что инвалиды всех возрастов стали частью сообщества равных условий жизни для девочек, мальчиков, мужчин и женщин с ограниченными возможностями. Одним из проектов по увеличению участия молодых инвалидов на рынке труда является проект *Ways into Work*, разработанный Шведским институтом вспомогательных технологий (Swedish Institute of Assistive Technology) на протяжении 2011–2014 годов. Цель проекта состояла в том, чтобы помочь молодым людям с инвалидностью разрабатывать свои

собственные планы для облегчения перехода от школы к работе или дальнейшему обучению [5, с. 7]. В процессе присвоения статуса инвалида в России и Швеции есть несколько принципиальных отличий. В России инвалидность устанавливается в зависимости от степени ограничения трудоспособности, в виде групп (I, II, III), исходя из заболеваний и их тяжести. Швеция устанавливает инвалидность напрямую в зависимости от типа заболевания (умственные, нарушения слуха, нарушение зрения, моторика и т. д.) и степени тяжести (полная, частичная утрата). Такая классификация носит более тонкий характер и позволяет повысить эффективности процесса поиска подходящей работы для индивида. На сегодняшний день успехи Швеции можно принять в качестве эталона, к которому следует стремиться большинству развивающихся стран, в том числе России.

## Литература

1. Аухадеев Э.И. Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья, рекомендованная ВОЗ, — новый этап в развитии реабилитологии // Казанский медицинский журнал. 2007. Т. 88. № 1.
2. Козлова В.Н. Трудовая занятость инвалидов: социально-экономический аспект// Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2011. Том 4, № 5.
3. Федеральная Служба Государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/) (дата обращения: 26.01.2017).
4. Правительство России. URL: <http://government.ru/programs/215/events/> (дата обращения: 26.01.2017).
5. Sharing Sweden (2017), Swedish Disability Policy. URL: <http://sharingsweden.se/wp-content/uploads/2015/10/AccessAbility-disability-policy-eng.pdf> (дата обращения: 28.01.2017).
6. Swedish disability policy — service and care for people with functional impairments // The National Board of Health and Welfare. Socialstyrelsen, 2009.

**В. С. Михайлов**

*Уфимский государственный нефтяной технический университет,  
аспирант*

E-mail: mikhailov.vyacheslav555@yandex.ru

## ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЕ ЦЕННОСТИ И ТРУДОВАЯ ЭТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

ENTREPRENEURIAL VALUES AND LABOUR ETHICS IN MODERN SOCIETY

*Ключевые слова:* предпринимательские ценности, трудовая этика, предпринимательство.

*Keywords:* values of entrepreneurship, labour ethics, entrepreneurship.

Актуальность исследования обусловлена явным запросом социума на новое осмысление ценностного фундамента. Различные правительственные и общественные институты отзываются на подобный запрос оживлением обсуждения данной темы, однако оно не сопровождается исследованием базисных основ, на которых может происходить ожидаемое совершенствование ценностной доктрины социума. Что значит для современных россиян понятие «предпринимательские ценности»? Какие ценности и нормы способны консолидировать общество на пути построения инновационной экономики? Формированию какой идеологии российские ценности должны способствовать? Попытка ответить на эти и некоторые другие вопросы была предпринята в рамках данного исследования.

**Объектом исследования** стали эффективные предпринимательские ценности, способные консолидировать общество на пути построения инновационной экономики, сформировать устойчивую идеологию, способствующую инновационному развитию.

**Целью** работы является исследование этих изменений и обнаружение актуальных предпринимательских ценностей российского общества.

**Гипотеза исследования** состоит в том, что для обеспечения устойчивого экономического развития в РФ необходимо сформировать устойчивые предпринимательские ценности, которые помогут создать и сохранить эффективную трудовую этику, спо-

собствующую внедрению инноваций, развитию экономики по инновационному пути развития, выходу ее на уровень шестого технологического уклада.

**Методы исследования.** Исследование предпринимательских ценностей в современной России проводилось путем анализа научной литературы. Исследование было направлено на содействие совершенствованию ценностной базы, консолидирующей российское общество и создающей современную трудовую этику.

Обновление и совершенствование предпринимательских ценностей происходит сегодня во всех сферах. Многие современные идеалы кардинально усовершенствовались в ходе перемен. Духовное равновесие укрепилось, образовалась современная предпринимательская культура, которая создает возможность повышения уровня жизни общества, придания динамизма российской экономике, внедрения инноваций.

Ценности, в том числе предпринимательские, объединяются в систему, а она, в свою очередь, состоит из подсистем, одной из которых является материалистическая. Материалистическая ценностная подсистема особенно характерна для России [1, с. 3]. Широкое распространение ценностей материального благополучия, значимая роль достатка (иначе — меркантилистские ценности) для абсолютного большинства современного российского общества отмечается многочисленными экспертами [2, с. 90]. В первую очередь такие ценности описывают в своих исследованиях эксперты-обществоведы, имеющие возможность в процессе своей профессиональной деятельности отслеживать динамику социальных запросов. Они замечают, что потребительская ориентация для России традиционна, поскольку начала формироваться не в период 1990-х годов, а была характерная и до 1917 г., а также после Великой Октябрьской Революции, возродившись с новой силой после распада Советского Союза. Эта подсистема и сейчас продолжает играть большую роль в развитии предпринимательства в современной России, так как для приобретения материальных благ нужны финансовые ресурсы, а для их получения необходимо работать, например заниматься предпринимательством [3, с. 90]. При этом недостаточное внимание в стране уделяется обеспечению высокого уровня законности и пропаганде сохранения

хорошей предпринимательской репутации, что снижает престиж предпринимательской деятельности.

Анализируя причины доминирования потребительской ориентации как ценности, эксперты указали в качестве основных — возрождение исконных российских традиций потребительского образа жизни, а также урбанизацию страны [4, с. 4]. Также большое влияние на развитие предпринимательских ценностей в России имеет индивидуалистическая ценностная подсистема. Она — вторая по популярности в современной России [5, с. 66]. Многие социологи полагают, что в концентрации отдельной личности на своих потребностях и в восприятии человечества и природы через эгоцентричную призму заключается сущность индивидуализма как ценности, но в России индивидуалистические ценности на данный момент развиваются слишком медленно, они недостаточно актуальны для россиян, что замедляет развитие предпринимательства [6, с. 67]. Эта подсистема также создает хорошие условия для формирования предпринимательских ценностей, так как индивидуалистические ценности стимулируют предпринимателя активнее действовать в конкурентной борьбе.

**Выводы.** *Во-первых*, указанные ценностные подсистемы создают хорошие условия для развития предпринимательских ценностей. Честности при осуществлении предпринимательской деятельности необходимо уделить особое внимание со стороны государства. Важно совершенствовать правоохранительную систему, повышать ее эффективность; осуществлять пропаганду ценности хорошей деловой репутации через СМИ. В противном случае будут создаваться препятствия на пути формирования современной трудовой этики. *Во-вторых*, государство должно быть заинтересовано в поддержании индивидуалистической ценностной подсистемы, личностных ценностей и ускорении их развития. *В-третьих*, государству необходимо пропагандировать успешную самореализацию как ценность, что полезно для формирования предпринимательских ценностей, пока недостаточно популярных в России.

## Литература

1. *Маралов В. Г.* Основы самопознания и саморазвития: учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2004.
2. *Ильин В. И.* Потребление как дискурс. СПб.: Интерсоцис, 2008.
3. *Иванова И. В., Дударева Т. В.* Семейные ценности в официальном и гражданском браке // Психологические исследования: электронный научный журнал. М.: Солитон, 2009. № 2(4).
4. *Ильин В. И.* Быт и бытие молодежи российского мегаполиса. Социальная структура повседневности общества потребления. СПб.: Интерсоцис, 2007.
5. Основы устойчивого развития: учеб. пособие / под общ. ред. Л. Г. Мельника. Сумы: ИТД «Университетская книга», 2005.
6. *Светуньков М. Г., Светуньков С. Г.* Предпринимательство и инновации: монография. Ульяновск, 2010.

**В. А. Пашкова**

*Курский государственный университет,*

*Социология, студент*

E-mail: volturivika@yandex.ru

*Научный руководитель:* Когай Е. А., профессор

## КАРЬЕРНАЯ САМОРЕАЛИЗАЦИЯ ЖЕНЩИНЫ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ СТУДЕНТОВ КУРСКИХ ВУЗОВ

CAREER SELF-REALIZATION OF WOMEN IN NOTION OF  
STUDENTS OF KURSK UNIVERSITIES

*Ключевые слова:* карьера, профессия, женщина, самореализация.

*Keywords:* career, profession, woman, self-realization.

Проблема карьерной самореализации женщины достаточно актуальна в связи с происходящими в российском обществе изменениями, которые заметно влияют на представления студенческой молодежи о реализации женщины в трудовой сфере. Эти изменения связаны с переходом России на рыночные отношения и радикальной трансформацией всех сфер жизнедеятельности. Гендерный порядок, при котором страна активно проводила политику эмансипации женщин и поддержки материнства, сменился открытыми рыночными отношениями, вследствие чего обострились новые социальные проблемы, в том числе гендерные. В большей мере они затронули женщин, которые потеряли свои позиции в области трудоустройства, карьерного роста и оплаты труда; снизилась социальная защищенность матерей и роль женщин в общественной и политической жизни.

Указанные трансформации привели к кризису маскулинности, который выражался в ограниченности, часто и в невозможности исполнения традиционных мужских ролей в различных сферах, включая семейную [1]. Самореализация — это процесс, заключающийся в осознании собственных возможностей, начал, потенциала, таланта и в их реализации в выбранном виде деятельности. Самореализацией называется и воплощение в жизнь индивидуального потенциала. Затруднения в самореализации возникают, если человек не нашел себя; неясна цель; не хватает умения; плохо представ-

ляются пути самореализации; нет соответствия между потребностями и возможностями; присутствует комплекс неполноценности; предпринимается попытка реализации не своих планов [2].

Следуя концепции личностного потенциала Д. А. Леонтьева [3], авторы считают, что личностный потенциал во многом может обуславливать самореализацию личности и ее успешную адаптацию в профессии и карьере. Психическое развитие и самореализация связаны с успешностью саморегуляции деятельности в условиях реального взаимодействия с миром путем жизнестойкости, смысложизненных ориентаций, мотивацией на успех или избеганием неудач и временных перспектив (Ф. Зимбардо).

Самым большим врагом самореализации женщины служат стереотипы, навязанные обществом. Поэтому в рамках личностной самореализации большое значение имеет активная позиция самой личности, ее склонность к деятельности, общая стратегия поведения. Немаловажное значение для развития имеют врожденные способности и возможности. Индивид мотивируется не многими, а одним, главным мотивом — самоактуализацией [4]. Таким образом, человек постоянно стремится реализовать свои врожденные потенции всеми доступными способами. В связи с этим авторы видят необходимость выявления представлений студенческой молодежи о карьерной самореализации женщины. Если молодое поколение нашей страны уже сейчас склонно к устаревшим стереотипам, то это может усугубить проблему реализации женщин в профессиональной деятельности.

Авторами было проведено социологическое исследование, направленное на изучение отношения студенческой молодежи в возрасте от 18 до 25 лет к проблеме профессиональной самореализации женщин. Выборочная совокупность включает 38 % представителей мужского пола и 62 % — женского. Объем выборки составил 200 человек.

Проблема карьерной самореализации у женщин в настоящее время очень актуальна. В связи с этим была поставлена задача изучить мнение студентов о том, что они считают приоритетами для женщин. Оказалось, что это работа и семья. Такой вариант ответа выбрали 35 % респондентов, чуть меньше — 28 % — работу и карьеру, а 26 % — семью.



На вопрос о разнице шансов для профессионального роста мужчины и женщины 47 % ответили, что эти шансы равны. В продолжение тему гендерного равенства, респондентам был задан вопрос о том, кому сложнее строить карьеру. В итоге 52 % опрошенных ответили, что женщинам не сложнее строить карьеру, чем мужчинам. Таким образом, респонденты подтверждают гипотезу о равенстве шансов в профессиональном росте у мужчин и женщин.

**Выводы.** Данное исследование позволило выяснить мнение студенческой молодежи о проблемах профессиональной самореализации женщин. Студенты считают, что возможностей для самореализации в профессии у женщин столько же, сколько у мужчин, и идти по карьерной лестнице женщинам ничуть не тяжелее. Студенты видят главной целью женщин — реализацию в семье, а не в профессии.

### Литература

1. *Тарасова Р.А.* Гендерные стереотипы современной студенческой молодежи (региональный аспект): дис. ... канд. социол. наук. Екатеринбург, 2014.
2. *Корчажникова Е.В.* Барьеры самореализации // Транспортное дело России. 2013. № 3.
3. *Леонтьев Д.А.* Личностный потенциал: структура и диагностика. М.: Смысл, 2011.
4. *Зуева С.П.* Самореализация человека в профессиональной деятельности // Концепт. 2013. № 2.

## **А. С. Полякова**

*Тюменский государственный университет,*

*Управление персоналом, студент*

E-mail: sova3166@mail.ru

*Научный руководитель: Данилюк А. А., старший преподаватель*

### **ЧАСТИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

PART-TIME EMPLOYMENT AS FACTOR IN YOUTH COMPETITIVENESS IN  
LABOUR MARKET OF TYUMEN REGION

*Ключевые слова:* рынок труда, молодежь, компетенции, конкурентоспособность молодежи, частичная занятость молодежи.

*Keywords:* labour market, youth, competences, youth competitiveness, part-time employment of youth.

С изменением трудового законодательства и с увеличением пенсионного возраста для молодого поколения все острее встает вопрос трудоустройства. Существует тенденция замкнутости: работодатели ищут сотрудников с опытом, но молодые люди, выходящие на рынок труда, не имеют возможности получить его. Сейчас все больше студентов и школьников выходят на подработку, которая является не только заработком, но и инструментом для получения некоторых компетенций.

Существует множество работ по изучению молодежного труда и факторов конкурентоспособности молодежи, а также отдельно по изучению спроса на молодых сотрудников. Однако аспекты дополнительной занятости и ее влияния на конкурентоспособность молодежи на рынке труда изучены недостаточно. К сожалению, мало представлено официальной статистики, в том числе по Тюменской области.

**Гипотеза:** Чем раньше молодые люди начинают трудовую деятельность, тем больше компетенций они получают, что приводит к повышению их конкурентоспособности на рынке труда.

Частичная занятость является одним из самых доступных методов получения подобных навыков и знаний. Сейчас очень часто можно встретить резюме школьников и студентов, которые ищут

подработку. В большинстве случаев это связано с получением дополнительного заработка. При этом многие также понимают, что для работодателя соискатель с каким-либо опытом работы будет намного интереснее.

В исследовании были использованы качественные и количественные методы.

Анализ статистических данных по Тюменской области позволяет выявить среднюю заработную плату, получаемую сотрудниками от 18 до 25 лет. В 2013 г. средняя заработная плата молодых людей от 18 до 19 составила 21 817 руб., в 2015 г. она выросла до 22 399 руб. В возрасте от 20 до 24 лет, в 2013 г. молодые люди получали 21 817 руб., в 2015 г. — 30 342 руб. [1].

Представлена выборка возраста от восемнадцати лет до двадцати пяти, так как именно в этом возрасте многие ищут частичную занятость для себя, совмещая трудовую деятельность с обучением. Найти дополнительную информацию сложно, так как все больше компаний предпочитают не оформлять официально молодых сотрудников на половину ставки. Увеличение средней заработной платы может говорить о повышении качества и количества компетенций у молодых специалистов, а также и повышении требований, предъявляемых к ним при трудоустройстве. Количество компетенций увеличивается с практическим опытом, который накапливается с помощью трудовой практики. Ситуация на рынке труда приводит к тому, что многие студенты, заканчивая вуз, не могут найти работу по профилю, устраиваясь на временные заработки. Таким образом, получение профильной вакансии может откладываться.

По результатам опроса HeadHunter ключевыми требованиями к молодым специалистам, по мнению работодателей, являются инициативность (63 %), высокая ответственность (56 %) и умение работать в команде (39 %), а также большую роль играет практический опыт работы [2]. Можно сделать вывод о том, что работодатели будут в первую очередь обращать внимание на кандидатов, которые обладают данными навыками. Как правило, они нарабатываются практическим путем. Молодежь, которая получала опыт во время обучения, будет представлять больший интерес для компаний и будет более конкурентоспособной, чем выпускники, имеющие только диплом.

Если говорить о частичной занятости, то чаще всего это вакансии, не требующие высокой квалификации и каких-то специализированных знаний. В крупных компаниях и холдингах они могут быть стартовыми. Подобного рода формы занятости преобладают в сферах сервиса, рекламы и офисного обслуживания. Они формируют, как правило, основные навыки и знания, которые могут пригодиться впоследствии: навыки делового общения, умения работать с простыми операционными программами, формирование понимания работы сферы деятельности предприятия, умение работать с сопутствующей документацией.

Представители кадровых агентств утверждают, что важен любой опыт, получаемый в трудовой деятельности. Он показывает, чему научился соискатель и что он может делать без предварительной подготовки, которая, в свою очередь, является ресурсозатратной. Именно поэтому частичная занятость повышает конкурентоспособность кандидатов на рынке труда. Полученные компетенции и опыт могут сыграть решающую роль для компании при выборе кандидатов. Молодые специалисты, как правило, сами ищут потенциального работодателя. Учебные заведения способствуют поиску места работы студентов, организовывая стажировки и практики, после которых появляется возможность трудоустройства.

Таким образом, частичная занятость является инструментом не только заработка, но и формирования компетенций. Последние имеют большое значение для работодателя при выборе кандидата на вакансию. Зная, какими инструментами обладает потенциальный сотрудник, можно рассчитать сколько затрат понесет компания на его обучение и адаптацию.

## Литература

1. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://fedstat.ru/indicator/33988.do> (дата обращения: 22.01.2017).
2. Career.ru URL: <https://career.ru/article/18255> (дата обращения: 25.01.2017).

**В. О. Самсонова**

Уральский государственный юридический университет,  
соискатель

E-mail: vogorchakova@yandex.ru

Научный консультант: Саликова Н. М., д. юрид. н., профессор

## НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЧЛЕНАМ СЕМЬИ, ВОСПИТЫВАЮЩИМ РЕБЕНКА-ИНВАЛИДА, ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ

SELECTED ISSUES OF LEGAL REGULATION IN GRANTING ADDITIONAL DAY  
OFFS TO FAMILY MEMBERS NURTURING DISABLED CHILD

*Ключевые слова:* дополнительный выходной день, ребенок-инвалид, осуществление ухода, родители, опекун, попечитель.

*Keywords:* additional day off, disabled child, care, parents, guardian, trustee.

В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) [1] одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

По мнению Л. В. Шур-Труханович [2] и Г. П. Азарова [3], поскольку ч. 1 ст. 262 ТК РФ предусматривает право работника на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, а не на один день в неделю, то работник вправе использовать четыре дня подряд.

Впервые норма о дополнительном выходном дне для воспитателей ребенка-инвалида была установлена в Постановлении Верховного Совета СССР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи» [4].

Согласно п. 4 данного нормативно-правового акта, введенного в действие с 1 января 1991 г., одному из родителей (опекунов или попечителей), воспитывающему ребенка-инвалида, устанавливался один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере дневного заработка за счет средств социального страхования. С 25 сентября 1992 г. названная гарантия включена в Кодекс законов о труде, КЗоТ РФ [5].

Впоследствии данная норма трудового законодательства видоизменилась и с 1 января 1995 г. статья 163.1 КЗоТ РФ [6] предусматривала, что одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ.

В связи с ратификацией Россией в октябре 1997 г. Конвенции № 156 Международной организации труда, МОТ, о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин законом от 30 апреля 1999 г. в КЗоТ были внесены соответствующие изменения. Часть 1 ст. 163.1 КЗоТ РФ также получила новую редакцию [7].

В статью 163.1 КЗоТ РФ было внесено изменение: в случае, если один из родителей не работает, работающему родителю предоставляются два дополнительных выходных дня в месяц с оплатой на тех же условиях.

Е. Г. Ситникова и Н. В. Сенаторова, проводя анализ действующего законодательства, относят дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые для ухода за ребенком-инвалидом, к дополнительным отпускам [8]. В то же время Е. Б. Хохлов, В. А. Сафронов такие дни предлагали необходимым считать иными периодами освобождения от работы [9].

Точка зрения второй группы ученых представляется более логичной, поскольку обозначенные дни чаще всего используются в иных целях, не связанных с отдыхом. Подтверждением обоснованности данного мнения служит и то, что разработчики ТК РФ данную гарантию закрепили в гл. 41 ТК РФ «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» (ранее в КЗоТ РФ — гл. 11 «Труд женщин, а также работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей»).

Положение ст. 262 ТК РФ распространяется как на лицо, работающее по основному месту работы, так и на совместителя, по-

скольку в силу ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме [10]. Однако в этом случае представляется, что по всем местам работы должно соблюдаться общее количество предоставляемых дополнительных выходных дней — четыре.

Работник вправе, подав заявление работодателю, самостоятельно использовать дополнительные выходные дни, предоставление которых не зависит от усмотрения работодателя [11]. Кроме того, судебная практика свидетельствует и о том, что не является дисциплинарным проступком использование работником дополнительных выходных дней, если работодатель отказал в их предоставлении [12].

Названные дополнительные выходные дни предоставляются независимо от наличия или отсутствия соответствующих положений в трудовом или коллективном договорах или соглашении. Как справедливо подчеркивали Л. В. Щур-Труханович [2] и Г. П. Азаров [3], как работник использует предоставленные ему выходные дни, ни работодатель, ни орган Фонда социального страхования России проверять не вправе.

Порядок предоставления дополнительных выходных дней в России детализирован в Правилах предоставления дополнительных выходных дней, утвержденных постановлением Правительства РФ № 1048 [13]. Дополнительные выходные дни не предоставляются в период очередного ежегодного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (п.7) [13].

До принятия данных Правил в вопросе непредоставления выходных дней в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком имелись противоречия. Так, в ранее действовавших разъяснениях [14] предусматривалось, что родителю, опекуну и попечителю не предоставляются дополнительные выходные дни в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

В то же время в России допускается родителю, опекуну и попечителю находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет.

Таким образом, на практике складывалась ситуация, когда родителю, опекуну и попечителю не предоставлялись дополнительные выходные дни в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, но должны были такие дни предоставляться в период отпуска по уходу за ребенком от полутора до трех лет.

В то же время в Правилах предоставления дополнительных выходных дней, утвержденных постановлением Правительства РФ № 1048 [13], в числе случаев отказа в предоставлении выходных дней, оговоренных в ст. 262 ТК РФ, не указывается период нахождения в служебной командировке.

Представляется, что такой пробел в законодательстве подлежит исправлению, потому как четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня должны быть использованы родителями, опекунами и попечителя по прямому предназначению — для ухода за ребенком-инвалидом, а в силу ст. 166 ТК РФ служебная командировка предусматривает выполнение работником служебного поручения по распоряжению работодателя вне места постоянной работы, и, соответственно, в большинстве случаев не обеспечивает реализации ухода за ребенком.

Анализ норм российского трудового законодательства позволяет говорить о том, что одной из проблем, связанных с предоставлением членам семьи, воспитывающим ребенка-инвалида, дополнительных выходных дней, является вопрос об их предоставлении и оплате в том случае, если работник вышел на работу в дополнительный выходной день.

В ТК РФ порядок привлечения к работе в дополнительный выходной день не регламентирован. Статья 113 ТК РФ допускает возможность привлечения работника к труду в выходные и нерабочие праздничные дни, при условии получения от него письменного согласия. Согласно ст. 153 ТК РФ, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Представляется, что, поскольку дополнительные выходные дни для воспитателей ребенка-инвалида имеют целевой характер — должный уход за ребенком-инвалидом, нормы статей 113 и 153 ТК РФ, в данном случае не применимы. Такой день, на взгляд



авторов, должен быть оплачен работодателем за счет средств Фонда социального страхования России в одинарном размере. Безусловно, работник, вышедший на работу в дополнительный выходной день, может реализовать свое право, предусмотренное ст. 262 ТК РФ, в любой другой день этого месяца. В данном случае работодатель обязан будет предоставить работнику дополнительный выходной день и его самовольное использование нельзя будет признать прогулом.

В то же время в действующем законодательстве не разрешен вопрос о возможности использования обоими родителями (опекунами или попечителями) дополнительных выходных дней в одни и те же календарные даты, но потребности ребенка-инвалида таковы, что могут потребовать одновременного ухода обоих родителей (опекунов или попечителей).

Такой пробел в законодательстве представляется подлежащим исправлению путем указания в Правилах предоставления дополнительных выходных дней, утвержденных постановлением Правительства РФ № 1048 [13], авторами предлагается следующая формулировка: «Допускается использование родителями (опекунами, попечителями) дополнительных оплачиваемых выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом в течение месяца в одни календарные даты. В этом случае количество дополнительных оплачиваемых выходных дней не должно превышать четырех дней в месяц».

Подводя итог, можно сказать, что отмеченные проблемы правового регулирования предоставления дополнительных выходных дней, несомненно, должны стимулировать законодателя к совершенству нормативно-правовых актов в этой области.

## Литература

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1).
2. Шур-Труханович Л. В. Четыре дополнительных выходных дня для ухода за ребенком-инвалидом: льгота или проблема? // Документ подготовлен для СПС «Консультант Плюс». 2006.
3. Азаров Г. П. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Документ подготовлен для СПС «Консультант Плюс». 2012.

4. О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи: постановление ВС СССР от 10.04.1990 № 1420-1 // Ведомости СНД и ВС СССР. 1990. № 16, ст. 269.
5. *Москвичева Т. М.* Особенности правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних: дис. ... канд. юрид. наук. Ростов-на-Дону, 2005. С. 44.
6. О внесении изменений в статью 163.1 Кодекса законов о труде Российской Федерации: ФЗ от 15.02.1995 № 14-ФЗ // СЗ РФ. 1995. № 8.
7. *Куренной А. М.* Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах // Документ подготовлен для СПС «Консультант Плюс». 2000.
8. *Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В.* Труд женщин: особенности регулирования: учебное пособие. М.: Библиотечка РГ, 2015.
9. Трудовое право России: учебник для бакалавров / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2013.
10. Постановление ФАС Северо-Западного округа от 03.03.2011 по делу № А13–1168/2010. URL: <http://www/fasszo.arbitr.ru> (дата обращения: 01.09.2016); решение Арбитражного суда Кемеровской области от 28.07.2014 № А27–8711/2014/ URL: <http://www/kemerovo.arbitr.ru> (дата обращения: 01.09.2016).
11. *Миронов В. И.* Правовое заключение на документы по использованию дополнительных выходных дней лицом, осуществляющим уход за ребенком-инвалидом // Трудовое право. 2009. № 4.
12. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. № 4.
13. О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами (вместе с Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами): постановление Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 // СЗ РФ. 2014. № 42.
14. Об утверждении разъяснения «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами» (вместе с разъяснением Минтруда РФ № 3, ФСС РФ № 02–18/05–2256 от 04.04.2000) (Зарегистрировано в Минюсте РФ 29.05.2000 № 2238): постановление Минтруда РФ № 26, ФСС РФ № 34 от 04.04.2000 (ред. от 15.04.2002) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2000. № 23.

## A. Utebaeva

*Nukus State Pedagogical Institute, Nukus, Uzbekistan,  
student, specialty «Defectology»  
E-mail: berdax.beg@yandex.ru*

### ROLE OF LABOUR ACTIVITY IN CORRECTION OF SCHOOLCHILDREN WITH INTELLECT DISTURBANCE

РОЛЬ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ В КОРРЕКЦИИ ШКОЛЬНИКОВ  
С ИНТЕЛЛЕКТУЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ

*Keywords: labour training, skillful hands, excursion, personality, labour activity.*

*Ключевы слова: трудовая подготовка, умелые руки, экскурсия, личность, трудовая деятельность.*

In the system of pedagogical measures of influencing the psyche of an abnormal child, labour is one of the most important means of correcting the deficiencies in the mental development of abnormal children. A third of the study time is given to labour training in auxiliary schools. However, this circumstance does not exclude the expediency of organizing classes for work during extracurricular time.

After-school work by labour is one of the forms of work with mentally retarded schoolchildren, which greatly contributes to the upbringing of their positive personality traits. It is known that mentally retarded children use labour skills poorly in a new situation. Extracurricular activities promote the use of knowledge and skills acquired during the training, in practical activities outside the school.

The content of extracurricular activities should help to solve the main tasks that face labour training in a secondary school: labour training should be socially significant, i.e. it should practically prepare students for inclusion in the productive labour of society; labour training should be used to correct psycho-physical deficiencies of mentally retarded children; labour activity should contribute to the formation of the moral qualities of the child's personality.

Extra-curricular classes on work are a natural addition to those types of work that are performed under the labour training programme.

Pupils of primary classes work with paper and cardboard, textiles, engage in modeling, and work with wood. The pupils of the senior class-

es are engaged mainly in one of the types of work — sewing, carpentry, locksmith, cardboard-binding, self-service work, etc.

On extra-curricular activities, students deal with the same materials and tools as in the lessons of labour. However, the types of occupation and products are significantly different. Leaders of after-hour classes need to know well what the children are learning in the classroom, what kinds of work they are performing. This will help them planning their work in accordance with programme requirements, age characteristics, level of general knowledge and skills.

So, for example, students of primary classes should not offer such types of works that require the ability to independently produce complex computational, measuring and marking operations, for students in the upper grades — too simple, not interesting for them types of work. It must also be borne in mind that on extra-curricular activities it is not recommended to give more complex tasks in relation to the programme material [1].

Naturally, it is not necessary to duplicate the types of work activity that students study under the labour training programme during the extra-curricular classes. Types of work should be selected in such a way that the knowledge and skills obtained in the lessons of work and in the lessons of the general education cycle could be improved and consolidated in after-hours classes. So, for example, if during the lessons of labour the pupils of the primary classes are engaged in modeling, it is useful to organize work with paper or natural materials during extra-curricular activities.

It must be borne in mind that the instability of the cognitive interests of mentally retarded children, the rapid fatigue from monotonous activity requires at a certain point a change in the types of labour. Therefore, the content of extracurricular activities should include several different types of work. One should also take into account the sensory experience of children and make elements of visual activity, play moments, and observations in nature in the content of teaching. In addition to the fact that extracurricular activities are closely connected with the lessons of labour training and general education subjects, they also have connections with other types and forms of children's initiative. These include, for example, puppet and shadow-theaters. This involves the manufacture of crafts made of

wood, metal, paper, papier-mache, making decorations, sewing costumes, etc.

The most common form of extracurricular classes for labour is various circles. In auxiliary schools, these are mugs of technical modeling for metal and wood, cutting and sewing, knitting, «Skilled hands», etc. They are usually created on the basis of existing training workshops. In these circles for labour for a long time, relatively small groups of students are united, showing interest and inclination to a certain type of work. In most cases, these are those students who are successfully engaged in the lessons of labour training.

The only drawback of this form of work is that the students who are most in need of this work are rarely involved in classes in circles, those who have nothing to do in the lessons of labour, and, feeling insecure in their abilities, they are hesitant to accept participation in this work. Heads of circles should show maximum attention to such children, patiently and persistently involve them in their studies.

Significantly large groups of students take part in extracurricular activities under the guidance of teachers in boarding schools. This form of work allows you to organize classes with all students in the class. Knowing well the composition of students, their individual characteristics, an experienced educator skillfully organizes this work, selecting such types of labour that can be accessible and interesting to all students of his class.

A great place in after-hours classes on labour is socially useful work of students. In many schools there are brigades for repairing the school building, furniture, repairing clothes and shoes, servicing the subsidiary farm, etc. This form of work, besides purely practical benefit, has an extremely important educational significance.

It should be noted that in recent years, the interest in extra-curricular activities in labour has increased markedly on the part of creatively working heads of schools, teachers and educators. New forms of extracurricular work are being sought. In a number of schools there is an interesting experience in organizing work holidays, a club of merry and resourceful workers, «cotton balls» with demonstration of models of clothes performed by students, in front of parents of students, etc.

Undoubtedly, with the transition of auxiliary schools to work on a new curriculum, this interest will increase and the experience of organ-

izing extra-hour classes on work in its various forms will be increasingly enriched.

Of great importance for the labour education and upbringing of students in auxiliary schools are such forms of extracurricular work as excursions to enterprises, agricultural organizations, labour talks, screenings of movies about the production and work of adults, since these meetings and conversations greatly expand the students' views on the nature of the various professions, about the specifics of production and awaken interest in work. It is desirable to conduct such work more often in schools located far from cities and large industrial centers. Employing all the variety of forms of teaching and educational work on labour training, workers in auxiliary schools will be able to solve more successfully the tasks facing them in preparing students for participation in the productive work of society, correcting the psychophysical shortcomings of a mentally retarded child, and developing positive personal qualities in children.

To conduct after-hours classes on work preferably in the office for labour training or, as indicated above, in a special room for these occupations — a working room. For some types of work it is possible to organize classes in the usual classroom, where there are tables with horizontal covers. In order to attract more students to classes, it is recommended that they periodically organize exhibitions of their works, allow children to do some of the work for themselves and thereby attract the attention of parents to extracurricular activities. Parents of students can provide significant assistance to the educator in organizational and material terms — to help acquire the necessary materials and tools, and in some cases to participate in the conduct of the classes themselves [2].

So, the specific features of the psyche of younger schoolchildren with intellectual disabilities lead to the need to take into account these features when teaching and educating younger schoolchildren. First of all, this concerns the use of various types of labour activity in correctional purposes. At work with children various kinds of labour activity are applied. Labour activity can occur in the process of learning activities in the classroom, and in after-hours activities. Such kinds of labour activity are used as: self-service, economic-household labour, work on care of plants and animals, manual labour. With the proper use of vari-

ous types of work, the correction of the development of mentally retarded students will allow them to approach their upbringing and education effectively.

## References

1. Teaching children with intellectual disabilities (oligophrenopedagogy): A textbook for students of defectology at the Faculty of Higher and Secondary Education Institutes. M.: Academy, 2000.
2. Clinical bases of preschool correctional pedagogy and special psychology: Collection of programs of normative courses for higher educational institutions / ed. V.I. Seliverstova. M.: Vldos, 2000.

---

# РЕЗОЛЮЦИЯ УЧАСТНИКОВ ПЕРВОГО ПЕТЕРБУРГСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО МОЛОДЕЖНОГО ФОРУМА ТРУДА (ПММФТ) — 2017

---

«ТРУД МОЛОДЕЖИ В XXI ВЕКЕ:  
ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ. ДИАЛОГ ПОКОЛЕНИЙ»

(Санкт-Петербург, 14 марта 2017 г.)

*Молодое население считается величайшим достоянием, способствующим внедрению инноваций и творчеству в экономике и обществе. Тем не менее, для того чтобы страны могли в полной мере реализовать этот потенциал и получить «молодежный дивиденд», молодые люди должны быть обеспечены продуктивной работой и интегрированы в общество<sup>1</sup>.*

Молодежь России — это кадровый потенциал страны, эффективная реализация которого зависит от созданных обществом и государством условий производительного труда: системы образования и воспитания, состояния профориентационной работы, наличия целостной концепции по созданию механизмов развития рынка труда в соответствии с вызовами современного мира и с учетом потребностей молодежи.

---

<sup>1</sup> Кризис в сфере занятости молодежи: Время действовать. Международная конференция труда, 101-я сессия, 2012 г. Международное бюро труда, Женева.



Новые способы преобразования реальности в России формируются преимущественно с опорой на частный бизнес. Процессы, задающие вектор развития страны и регионов, определяются сегодня понятиями «инновация», «модернизация», «роботизация», «цифровая индустрия», «IT-технологии», «информационно-коммуникационные технологии», «искусственный интеллект» и порой носят противоречивый характер.

Наряду с оптимистичными оценками результатов изменений в сфере труда, среди которых отмечаются появление новых профессий<sup>2</sup>, снижение количества безработных, доступ на ранее закрытые рынки, переход к квалифицированному роботизированному автоматизированному труду и другие, необходимо обратить внимание и на имеющиеся социальные риски. А именно: вытеснение традиционных видов профессий и квалифицированных специалистов роботами в условиях наблюдающегося инертного развития крупной промышленности, невостребованность выпускников вузов в соответствующих отраслях, экологические экстерналии, связанные с производством, отсутствие вакансий для специалистов социально-политических, общественных наук, недоступность достойных рабочих мест для молодежи и другие.

Сфера труда и занятости молодежи требует переосмысления существующих подходов к регулированию рынка труда, оценки социальных рисков, прогнозов последствий технологических инноваций, расчета возможных моделей поведения молодежи в условиях стремительно меняющихся требований и стандартов, предъявляемых рынком труда его участникам.

Выступления на Форуме свидетельствуют о том, что молодежь тревожит растущее несоответствие между подготовкой специалистов и запросами, поступающими от реального сектора экономики. По результатам форсайт-сессии были выявлены успешные традиционные и современные *способы взаимодействия высших учебных заведений с рынком труда* в целях обучения молодых специалистов знаниям и навыкам, необходимым в трудовой деятельности. Среди таких адаптированных и активно реализуемых способов нивелирования разрыва между высшим образованием

<sup>2</sup> Лукша П. и др. Атлас новых профессий. 2014. URRL: <https://asi.ru/upload/iblock/d69/Atlas.pdf> (дата обращения: 20.05.2018).

и бизнесом был выделен опыт Санкт-Петербургского государственного университета, где реализуется комплексная программа по данному направлению:

- функционирование отделов организации практик и содействия трудоустройству;
- программы повышения квалификации, переподготовки кадров;
- работа отделения профессионально-личностного консультирования;
- формирование новых профилей, специальностей и спецкурсов в соответствии с требованиями рынка труда;
- привлечение работодателей к учебно-образовательному, научно-исследовательскому процессу;
- создание Научного парка;
- создание онлайн-курсов для расширения и углубления знаний, приобретения новых компетенций в соответствии с запросом рынка труда и потребностями студентов, специалистов;
- совместная работа с Комитетом по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, со Службой занятости, с центром профориентации «Вектор» по совокупности направлений;
- привлечение студентов к организации мероприятий с участием работодателей (семинаров, форумов, ярмарок вакансий и др.);
- привлечение молодежи к научно-исследовательской работе посредством многообразия стимулирующих к научной, творческой работе программ;
- стимулирование студентов к инновационной активности через привлечение к участию в научных проектах, конкурсах.

Участники форума отмечают, что именно гармоничное сочетание классического и неклассического формата обучения, взаимосвязь теории и практики, высокое качество образования представляют стимул к инновационной деятельности, которая является основополагающей характеристикой в стратегии опережающего развития современной России и ее регионов. Достижение высоких показателей в инновационной деятельности — задача

не только практиков в области высокотехнологичных профессий, но и специалистов в области социогуманитарных знаний, что должно найти должное применение в науке, в производстве.

Фундаментальные, междисциплинарные научные области обладают масштабным потенциалом к формированию стратегии инновационного развития.

Социум ожидает от учреждений образования выполнения значимых социальных функций, в том числе — формирования задатков всесторонне развитой личности. Успешная реализация этой задачи осуществляется совместно с работодателями, которые взяли на себя часть образовательных функций, создавая институты повышения квалификации, формируя у специалистов необходимые профессиональные навыки и личностные качества при своих организациях. Однако этот положительный опыт имеет свои издержки, в частности увеличение периода адаптации молодого специалиста в организации. Участники форума видят успешное решение данного вопроса в возрождении института кураторства в вузах, изменении подходов к организации практик при производственных коллективах.

По мнению экспертов форсайт-сессии Форума, профессиональное образование, полученное в вузе, для работодателей скорее является формальным признаком, нежели значимым показателем качества и компетентности соискателя.

Эксперты также отмечают среди студентов повышение вовлеченности в трудовую деятельность в годы обучения в вузе в связи с требуемым от выпускника опытом работы по специальности. В целях совмещения учебы с работой без негативного отражения на образовательном процессе студенты ищут доступные им пути решения этой проблемы: так, в последние годы наблюдается стремительный рост частичной и нестандартной занятости (например, фрилансеров). Написание студентами научно-исследовательских выпускных работ на базе университетских исследовательских центров и лабораторий, на основе материалов текущего места работы с предложением методов решения сложных кейсов или представление собственного инновационного проекта (стартапа) может как повысить качество исследований, выпускных работ, так и продемонстрировать опыт работы молодого специалиста. При-

влечение к таким проектам может сопровождаться составлением договоров временного оказания услуг или бессрочных трудовых договоров. Подобные формы работы могут стать и одним из механизмов последующего трудоустройства выпускника вуза.

Участники Форума отмечают, что рыночные условия формируют соответствующие запросы у молодежи в сфере оплаты труда: молодежь сегодня скорее ориентирована на стратегию карьерного роста любой ценой, на самоутверждение в топ-позициях, а также на высокую заработную плату. В условиях рыночной экономики молодежь в гораздо меньшей степени согласна на работу по полученной специальности. С одной стороны, это обусловлено отсутствием отлаженных и доступных каждому механизмов социального лифта, способных обеспечить быструю и не слишком трудоемкую реализацию жизненных «стратегий успеха» в трактовке современного молодого человека. С другой стороны, имеет место воздействие индивидуального набора обстоятельств, порожденных специфическим возрастным периодом человека и традиционной логикой взросления, когда должна быть сформирована материальная база для успешной реализации основных жизненных стратегий, означающая достижение зрелости: создание благоприятных условий и бытовых удобств, в том числе для создания семьи, образования и воспитания будущих детей. Таким образом, необходима разработка и формирование в процессе образования у молодежи ценностной модели с ориентацией на развитие профессионализма в рамках своих интересов и специальности, на самоактуализацию и реализацию в процессе трудовой, производительной деятельности, а также на постоянное самосовершенствование и обучение.

Обесценивание производительного коллективного труда в условиях появления альтернативных высокооплачиваемых видов деятельности в сферах обмена и перераспределения общественных ресурсов и благ приводит к большой текучести кадров, элиминации умений работать в команде и двигаться к единой цели, забвению коллективистской логики, что отражается на эффективности деятельности компаний и государственных структур, а также гражданских обществ. На сегодняшний день рыночная система отношений формирует поколение с преобладающей экономико-ориентированной мотивацией, направляющей энергию

человека на реализацию личных интересов, первичных по сравнению с производственными и социальными. Система сложившихся общественных ценностей и интересов приучает воспринимать молодежь прежде всего в качестве экономической категории, как средство увеличения массы потребителей общественных благ и средство труда, а не цель общественного производства. Современная молодежь, отвечая на такое отношение к себе, относится к труду (а значит, и к производству, и к организации, и к государству) как к средству (источнику) решения своих насущных имущественно-финансовых вопросов, что рано или поздно вступает в противоречие с ожиданиям работодателей, государственных деятелей и гражданского общества. Мотивировать молодежь на достижение общего блага и общественного интереса становится все труднее. Однако мотиватором может стать активизация включения молодежи в такие рабочие группы, коллективы и команды, где, с одной стороны, у каждого будет личная зона ответственности, где будет возможность реализовать свой творческий потенциал, с другой стороны, — будет проявляться синергетический эффект командной работы, интерес, ответственность за успешное взаимодействие.

Участники Форума и телемоста, проведенного в режиме реального времени с семью регионами России, отмечают наличие проблем в сфере труда и занятости молодежи общего характера, присущие России в целом и регионам страны, а также специфических проблем, проявляющихся в отдельно взятом регионе.

В выступлениях в качестве основной, общей для всех регионов-участников телемоста проблемы молодежи указывалась безработица, причинами которой являются:

- Слабая подготовленность выпускников высших и средних учебных заведений к реальной профессиональной деятельности. Как результат, несоответствие компетенций и квалификации выпускаемых из вузов специалистов потребностям регионального рынка труда, запросам работодателей и, значит, низкая конкурентная способность на рынке труда. Молодые люди получают профессии, в которых нынешние работодатели просто не нуждаются, и число неспособных

обрести свое место в профессии увеличивается из года в год, из выпуска в выпуск.

- Отсутствие производственного стажа, опыта работы, практики применения компетенций. Работодатели отдают предпочтение тем, кто обладает относительно высокой (подтвержденной) квалификацией и необходимыми знаниями, навыками и умениями.
- Высвобождение работников в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением штатной численности работников.
- Неэффективная система профориентационной работы при низкой заинтересованности самих молодых специалистов и студентов в профориентационных мероприятиях, ярмарках вакансий и индивидуальных профессиональных консультациях.
- Завышенные ожидания молодежи в отношении заработной платы, а также запросы на уровень материального обеспечения, зачастую не соответствующие реальному положению дел.
- Высокая трудовая миграция в крупные мегаполисы — Москву и Санкт-Петербург — в силу отсутствия возможности для самореализации в регионе проживания.
- Отсутствие рабочих мест в сельской местности, что порождает отъезд (отток) молодых людей из села в областные центры и города других субъектов РФ.
- Участниками телемоста были озвучены причины проблем в сфере труда и занятости молодежи, имеющий специфический характер для каждого конкретного региона-участника.

По мнению участников из Астрахани, основными причинами проблем в сфере занятости молодежи области являются:

- Кризис, вызвавший закрытие промышленных предприятий, а также предприятий малого и среднего бизнеса.
- Неблагоприятная среда для развития малых и средних предприятий в области по сравнению с другими регионами России.

- Изменение налогового законодательства, обрушившее бюджет области, а также отток крупных налогоплательщиков, переманиваемых другими регионами страны.
- Отсутствие мер по поддержке работодателей, трудоустраивающих молодых людей.
- Отсутствие четко выстроенной политики на территории региона по привлечению инвестиций для его развития.
- Недостаточность мер государственной и муниципальной поддержки для развития молодежного предпринимательства.
- Замещение традиционного астраханского населения людьми, приезжающими из стран ближнего зарубежья, в то время как коренные астраханцы (как правило, это молодые люди) мигрируют в крупные мегаполисы, не находя возможности для самореализации на территории области.

Участники телемоста считают, что для того чтобы сделать более эффективными имеющиеся механизмы трудоустройства молодежи, минимизировать численность безработных, в регионе необходимо:

- Проводить профориентационную работу с учащимися средних школ, начиная со среднего школьного возраста.
- В высших и средних учебных заведениях проводить специальные занятия, адаптирующие молодых людей к ситуации, сложившейся на рынке труда в Астраханской области.
- Инициировать и поддерживать создание независимых профсоюзов, способных защищать права трудящихся, независимо от позиции руководителей бюджетных и частных организаций.
- Разработать систему поддержки работодателей, привлекающих молодых людей на работу.
- Проработать программу налоговых льгот для малых и средних предприятий, создаваемых молодыми людьми.
- Снизить административную нагрузку на малый и средний бизнес до уровня наиболее продвинутых регионов страны.
- Компенсировать из федерального бюджета налоговые потери бюджета Астраханской области, вызванные объявлением

налоговых каникул для крупных транснациональных компаний («Лукойл», «Газпром»).

- Поддержать развитие бизнес-инкубаторов, работающих как в Астрахани, так и в сельской местности.
- Вовлекать молодых людей в производственные, потребительские, кредитные кооперативы и обеспечить государственную поддержку для развития кооперативного движения.
- Проводить специальную пропагандистскую работу по привлечению молодых людей в сельхозпроизводство.

Участники из Благовещенска в качестве причин молодежной безработицы в Амурской области указывают:

- Сокращение возможностей получения профессионального образования.
- Число профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих, служащих, численность которых за 10 лет сократилось в 3 раза; студентов, обучающихся по направлению подготовки рабочих, снизилось в 2 раза на 10 000 человек. Число организаций высшего образования сократилось на 11 единиц с 2005 по 2015 годы. Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, на 10 000 человек населения снизилась на 41 %.
- Направления подготовки бакалавров не покрывают всех потребностей молодежи. Магистратура только вводится и тоже не удовлетворяет всем потребностям молодежи.
- В этих условиях молодые люди вынуждены определяться в ограниченном перечне подготовки, который не в полном своем объеме соответствует потребностям местного рынка труда.
- Высокий уровень безработицы среди молодежи, обусловленный ограниченным выбором видов рабочих мест, направлений деятельности, которые можно реализовать в области. Многие выпускники получают специальное образование, трудоустройство по которому невозможно в связи с полным



отсутствием соответствующей деятельности в регионе. В такой ситуации молодежи необходимо либо переучиваться, трудоустроиваясь не по направлению подготовки, либо покинуть город, субъект Федерации. Чаще всего молодые люди предпочитают, конечно, иммиграцию.

В качестве мер по оздоровлению рынка труда участники из Амурской области предлагают:

- Развитие системы дистанционного обучения, которая покрывает все потребности в образовании местного населения, позволит оперативно и мобильно расширять свои знания в соответствии с потребностями местного рынка труда.
- Повышение уровня ответственности всех заинтересованных лиц в качественном прохождении практики студентами на предприятиях и в организациях.
- Повышение взаимодействия образовательных учреждений с работодателями в форме встреч, конференций, лекций, экскурсий и т. д.
- Включение в образовательный процесс курса по развитию предпринимательских навыков, способствующих возможности самозанятости молодых людей или организации собственного бизнеса.
- Повышение информационной грамотности среди молодежи, что будет способствовать расширению возможностей поиска работы и другой необходимой информации для трудоустройства и занятости, взаимодействию с потенциальным работодателем, повышению квалификации и т. д.
- Развитие системы дистанционной занятости среди молодежи, что расширит перечень предлагаемых рабочих мест, в том числе за пределами территории проживания, даст возможность получения профессионального опыта.
- Развитие у молодежи компетенций постоянного саморазвития и обучения на протяжении всей жизни, самопрезентации перед работодателем, активного поиска работы; формирование готовности к началу карьеры с низкооплачиваемых видов работ.

Участники из Сыктывкара (Республика Коми) считают, что основные проблемы региона заключаются:

- 1) в потребности работодателей в рабочих профессиях и специальностях;
- 2) в необходимости модернизации производств, замены труда человека современным оборудованием.

В регионе работает целостная программа по поддержке молодежи в сфере труда и занятости:

- С 2005 года создана и успешно работает государственная специальная программа по поддержке молодежи в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, которые ищут работу впервые — программа «Первое рабочее место». Оплата труда выпускников, участвующих в программе, производится работодателем, организующим временные рабочие места.
- Центр занятости оказывает материальную поддержку выпускнику на период участия в работах из средств бюджета. Размер материальной поддержки оговаривается в договоре между предприятием и центром занятости; доход состоит из зарплаты, которую выплачивает работодатель, и материальной поддержки от центра занятости из средств бюджета.
- Содействие самозанятости. Безработным гражданам из числа молодежи оказывается единовременная финансовая помощь при государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства в размере 58,8 тыс. руб., а также единовременная финансовая помощь на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации до 5 тыс. руб.
- Государственная услуга по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию предусматривает направление граждан на курсы по подготовке специалистов по востребованным профессиям на рынке труда (водитель, машинист крана, экскаватора, трелевочных машин, продавец, повар, пекарь, электрогазосварщик и др.).

Во время обучения гражданам оказывается финансовая поддержка в виде ежемесячной выплаты стипендии по результатам обучения, а также при необходимости оплачивается проезд к месту учебы и обратно и проживание.

- Реализация проектов «Практика под заказ», «Трудоустройство под заказ».
- Целевое обучение.
- Социальное партнерство: написание дипломных проектов в соответствии с потребностями работодателей, реализация совместных профориентационных мероприятий.

По мнению участников из Томска, безработица молодежи в Томской области связана с причинами субъективного характера: у выпускников престижных вузов завышенная самооценка (выше среднестатистической), соответственно этому и завышенные установки и ожидания.

Кроме того:

- Меняются требования к характеру желаемой работы: приоритет отдается инновационной и креативной работе. Завышенные требования не соответствуют реальным предложениям рынка, что ведет к бесконечному поиску работы своей мечты или трудоустройству на неинтересную работу.
- Высокий уровень конкуренции на региональном рынке труда среди лиц с высшим образованием (безработной молодежи Томской области свойственен высокий образовательный уровень). В Томске действуют шесть государственных университетов. В вузах, расположенных на территории г. Томска, получают образование 66,5 тыс. чел., каждый восьмой житель города — студент.
- Отсутствие планового распределения молодых специалистов в вузе.

Для решения проблемы участники телемоста из Томска предлагают следующие меры:

- Расширение практики заключения соглашений частно-государственного партнерства сферы образования, службы занятости и бизнес-сообщества с целью решения следующих приоритетных задач развития кадрового потенциала:

- привлечение молодежи к освоению рабочих профессий;
- предотвращение потерь квалифицированных кадров;
- содействие инициативе по сохранению и развитию кадрового потенциала предприятий.

По результатам мониторинга «Молодежной политики», которую проводят социологи Тюменского государственного университета, решение вопросов трудоустройства является приоритетным более чем для 60 % молодежи. Согласно исследованию, безработица стоит на первом месте среди проблем, способных заставить молодежь принять участие в акциях протеста (33 % выбрали именно эту причину). В то же время, по мнению участников телемоста, на эффективное решение трудоустройства молодежи влияют ряд факторов:

- Неформальная занятость. Среди факторов, влияющих на неформальную занятость, можно выделить сферу производства, образование, возраст, пол и доходы населения.
- Низкая деловая активность и непопулярность молодежного предпринимательства. Развитие молодежного предпринимательства нуждается в государственной поддержке, так как определенные ограничения, связанные со статусом Тюменской области как нефтегазового региона, не способствуют увеличению предпринимательской активности в силу некоторых ментальных причин. В области каждый пятый молодой человек, обладая возможностью выбора, предпочел бы иметь собственное дело, но только каждый седьмой готов к реализации своих установок и строит планы по созданию собственного бизнеса.
- Инфантилизм молодежи, нежелание трудиться. Практически каждый пятый (21 %) планирует работать не по специальности, что говорит о недостаточно качественной работе специалистов в области профориентации молодежи.
- Развитие инновационного потенциала. Необходима реализация государственных программ поддержки молодежи в сфере занятости. В области действует бизнес-инкубатор Тюменского технопарка, интерактивный портал службы занятости, создан центр профориентации.

Участниками Международного молодежного форума труда и телемоста в режиме онлайн-конференции с регионами России разработаны следующие рекомендации.

#### РЕКОМЕНДАЦИИ УЧАСТНИКОВ ПЕРВОГО ПЕТЕРБУРГСКОГО МОЛОДЕЖНОГО ФОРУМА ТРУДА (ПММФТ) — 2017

1. Формирование политики в сфере занятости молодежи должно осуществляться на основе знаний реального состояния возможностей молодежи, ее жизненных стратегий и планов в сфере профессиональной деятельности на основе прогнозной оценки востребованных профессий, способности рынка труда адекватно реагировать на новые вызовы в сфере экономики, производства и управления, знания противоречий в системе «учебные заведения — выпускник — рынок труда».
2. Учебным заведениям, специалистам по работе с молодежью, центрам труда и занятости необходимо рассматривать проблемы трудоустройства и построения карьеры молодыми работниками как многомерное явление, с учетом социальной, политической, правовой, психолого-педагогической и экономической составляющих, принимая во внимание сложный процесс становления профессионалов новых поколений с четко выраженной гражданской позицией.
3. В целях повышения эффективности организации профориентационной работы среди обучающихся необходим всесторонний анализ наиболее важных для регионов России направлений, форм, методов работы с молодежью, проводимый сотрудниками центров труда и занятости, основанный на результатах социологических исследований; необходима профориентация в вузах; оценка наиболее подходящих профессий или направлений деятельности для успешного трудоустройства молодежи и продвижения на рынке труда.
4. С учетом существующего разрыва между потребностями рынка труда и компетенциями выпускаемых вузами специалистов центрам занятости и соответствующим подразделениям органов государственной власти рекомендуется сформировать

заказ на разработку концепции и программ по минимизации указанного разрыва; при этом для оценки факторов, способствующих преодолению противоречий между запросами рынка труда и подготовкой отраслевых специалистов, необходим систематический мониторинг динамики изменений состояния рынка труда.

5. В условиях отсутствия осознанной трудовой мотивации молодежи в сфере производственного и инновационного предпринимательства необходимо систематически изучать мотивационные факторы и условия эволюции трудового сознания молодежи, в том числе оценивая эффективность государственной (общероссийской и региональной) поддержки молодых предпринимателей в реальном секторе экономики; разработать государственную политику и целостную программу поддержки эффективного развития предпринимательского движения среди молодежи, прежде всего в среде сельской молодежи различных регионов России. Региональным структурам по работе с молодежью, местным администрациям и гражданским активистам ввести в практику организацию совместных встреч и диалогов с молодежью (в качестве обратной связи) с целью продвижения идеи развития инновационного предпринимательства.
6. В условиях миграционных потоков молодежи из сельской местности российских регионов в более благоприятные для жизни места целесообразно будет разработать комплексные программы, учитывающие перспективы развития местного рынка труда и возможности для самореализации молодежи; программы, ориентированные как на стратегические цели администраций всех уровней, так и на интересы местной молодежи; программы могут включать восстановление традиционных для данного региона отраслей народного хозяйства, ремесел и промыслов, перенастройку системы профессионально-технического обучения с ориентацией на привлекательность для молодежи территории ее изначального проживания.
7. В условиях предстоящей фазы научно-технического и технологического прогресса, роботизации, перехода к цифровой организации экономики и IT-технологиям в производстве

и управлении, которые представляют собой как новые возможности, так и повышенные социальные риски, службам и учреждениям в сфере труда и занятости есть резон сформировать видение различных сценариев будущего, разработать, в том числе с помощью науки, концепцию, программу и набор целевых показателей, отображающих действия по смягчению возможных последствий оптимизации труда; предложить систему упреждающего поиска новых видов деятельности, мобильного развертывания дополнительного образования и трудоустройства, внедрения новых мер и методик по успешной адаптации молодежи к новым реалиям в сфере трудовой занятости.

8. Обеспечить открытость информационных каналов, более качественное информирование о существующих вакансиях, запросах работодателей, предложениях и направлениях деятельности центров труда и занятости, а также обеспечить предоставление иных материалов для соискателей. В этой связи необходима продуманная государственная и муниципальная политика по обеспечению молодежи всей полнотой информации, основанная на принципах мобильной упреждающей реакции в соответствии с изменениями российского рынка труда.

На основании всестороннего обсуждения проблемы занятости молодежи, причин и факторов, порождающих безработицу, трудности в трудоустройстве, участники форсайт-сессии рекомендуют:

- I. Для компаний-работодателей (в том числе, государственных структур):
  - Создать учебные центры различных форматов: базовые кафедры, корпоративный университет и т. д.
  - Ввести КРІ по задачам и целям, рассмотреть возможность перехода сотрудников «поколения Y» на гибкий график работы.
  - Участвовать в информационных системах по трудоустройству, на примере платформы СПбГУ.

- Провести корпоративный конкурс инновационных проектов, осуществить поддержку проектов университетских конкурсов.
- Рассмотреть возможность участия в разработке профессиональных стандартов.
- Сформировать ценностные ориентиры для своих сотрудников, использовать современные инструменты для мотивации персонала и избегания «текучки кадров».

## II. Государственным органам в сфере труда и занятости:

- Для предотвращения «текучки кадров» создать систему отзывов и рекомендаций о сотрудниках.
- Рассмотреть возможность учета дополнительной деятельности (организация мероприятий, формирование сообществ) как трудовой деятельности.
- Создать систему оценки профессиональной квалификации на основе профессиональных стандартов.

## III. Образовательным учреждениям высшего образования участниками форсайт-сессии рекомендуется:

- Создать инструменты для профориентации студентов, в том числе через программы самоопределения.
- Формировать студенческие объединения, которые занимаются проектной деятельностью и повышают soft-skills (мягкие навыки), такие как студенческие научные общества, команды «преактум» и т. д.
- Внедрить информационные системы по трудоустройству, на примере платформы СПбГУ.
- Сформировать в вузах отделы по мониторингу требований рынка труда, одной из задач которых будет информирование студентов об изменениях рынка труда, актуальных требованиях и вакансиях.
- Создать для студентов образовательные площадки, единые для вузов, бизнеса, производственных компаний.
- Создать бизнес-инкубаторы при университетах.
- Предложить компаниям-работодателям в учебных целях знакомить студентов вузов-своих потенциальных сотрудни-



ков с уникальными продуктами и услугами; одновременно обеспечивая стажировку молодых специалистов с деятельностью компании.

#### УЧАСТНИКИ РЕЗОЛЮЦИИ

- **Салахутдинова Р. Х.**, научный руководитель форума, СПбГУ.
- **Баранец С. Н.**, научный консультант, СЗИУ — филиала РАНХиГС.
- **Касабуцкая М. С.**, куратор форума, СПбГУ.
- **Шестаков С. А.**, модератор форсайт-сессии, председатель правления Российской ассоциации студентов по развитию науки и образования (РАСНО).

#### МОДЕРАТОРЫ ТЕЛЕМОСТА

**Монин В. В.**, Администрация МО «Город Астрахань».

**Новикова И. В.**, АГУ.

**Афанасьева М. А.**, Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

**Далибожко А. И.**, ТГУ.

**Андрианова Е. В.**, ТюмГУ.

*E-mail:* [piylf@spbu.ru](mailto:piylf@spbu.ru)

*Электронная версия:* [www.piylf.spbu.ru/2017](http://www.piylf.spbu.ru/2017)

ТРУД МОЛОДЕЖИ В XXI ВЕКЕ:  
ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ. ДИАЛОГ ПОКОЛЕНИЙ  
МАТЕРИАЛЫ ПЕТЕРБУРГСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО  
МОЛОДЕЖНОГО ФОРУМА ТРУДА — 2017

*Санкт-Петербург, 14 марта 2017 г.*

Корректор *Е. В. Величина*  
Компьютерная верстка *А. М. Вейшторг*  
Обложка *А. В. Самойловой*

Подписано в печать 15.02.2019. Формат 60 × 90 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Усл. печ. л. 19,63. Планируемый тираж 500 экз. 1-й завод — 50 экз. Заказ №

Издательство Санкт-Петербургского университета.  
199004, Санкт-Петербург, В. О., 6-я линия, д. 11.  
Тел./факс +7(812) 328-44-22  
[publishing@spbu.ru](mailto:publishing@spbu.ru)



[publishing.spbu.ru](http://publishing.spbu.ru)