



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Сунь Лу

Выпускная квалификационная работа

Трансформация форм занятости молодежи в России и Китае: социологический анализ

Уровень образования:

Направление **39.04.01 «Социология»**

Основная образовательная программа магистратуры

ВМ.5736.2021 «Социология в России и Китае»

Научный руководитель:

кандидат социологических наук, доцент
кафедры экономической социологии
Никифорова Ольга Александровна

Рецензент:

доктор социологических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный
экономический университет»
Давыдов Сергей Анатольевич

Санкт-Петербург

2023

Оглавление

Введение	3
Глава I. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху	5
1.1. Социологический подход к анализу рынка труда	5
1.2. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации в России и Китае..	32
1.3. Эволюция форм занятости в результате пандемии в России и Китае	46
Глава 2. Рынок труда молодежи России и Китая: вызовы и возможности	56
2.1. Молодежь как социально-демографическая группа на рынке труда	56
2.2. Трудовые ценности молодежи в России и Китае	61
2.3. Стратегии занятости молодежи в России и Китае в условиях пандемийной реальности: по результатам социологического исследования .	68
Заключение	75
Список использованной литературы	78
Приложение	86

Введение

Актуальность данной работы состоит в том, чтобы обеспечить синтез эмпирических и теоретических исследований в области, которая является точкой соприкосновения для большей части литературы по социальной стратификации, профессиональной социологии, промышленной социологии, социологии организаций и экономике труда. Анализ рынков труда является важной задачей социологических исследований; он позволяет понять, каким образом макросилы, связанные с экономикой общества и элементами социальной структуры, воздействуют на микроотношения между работодателями и работниками, определяя различные формы неравенства.

Поскольку большинство людей в индустриальном обществе получают доход и другие вознаграждения в обмен на труд, процессы рынка труда формируют центральные механизмы социального распределения в индустриальном обществе. Понятие «рынок труда» имеет много значений. Он использовался для обозначения географических районов или профессиональных и промышленных групп, а также групп рабочих, определяемых по этническому происхождению, расе, полу и уровням образования и квалификации.

Мы определяем рынки труда абстрактно, как арены, на которых работники обменивают свою рабочую силу на заработную плату, статус и другие вознаграждения за работу. Таким образом, это понятие в широком смысле относится к институтам и практикам, регулирующим покупку, продажу и установление цен на трудовые услуги. Эти структуры включают средства, с помощью которых работники распределяются между рабочими местами, и правила, регулирующие занятость, мобильность, приобретение навыков.

Цифровые технологии способствуют цифровой трансформации современной экономической структуры с беспрецедентной глубиной и широтой. С точки зрения логики экономической эволюции трансформация цифровой экономики влияет на тенденцию поляризации производительности

труда через два режима промышленной цифровизации и цифровой индустриализации, реконструирует режим экономической деятельности, порождает новые профессии и новые форматы и ускоряет перемещение работников. С точки зрения политической и социальной логики трансформация цифровой экономики углубляет дифференциацию групп занятости и меняет способ контроля труда и распределения трудовых прав. Необходимо уделять полное внимание многочисленным вызовам, вызванным трансформацией цифровой экономики, оптимизировать разработку политической и социальной политики, защищать законные права и интересы уязвимых групп занятости и добиваться качественного экономического и социального развития страны.

Объект исследования – рынок труда молодежи в России и Китае

Предмет исследования - формы занятости молодежи в России и Китае

Цель данной работы – исследовать трансформацию форм занятости молодежи в России и Китае:

Задачи:

1. изучить социологический подход к анализу рынка труда
- 2 рассмотреть трансформацию рынка труда в условиях цифровизации в России и Китае
- 3 раскрыть эволюцию форм занятости в результате пандемии в России и Китае
4. дать характеристику молодежи как социально-демографической группе на рынке труда;
- 5 изучить трудовые ценности молодежи в России и Китае;
6. определить стратегии занятости молодежи в России и Китае в условиях пандемийной реальности: по результатам социологического исследования

Глава I. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху

1.1. Социологический подход к анализу рынка труда

Анализ рынка труда - это социально-экономическое исследование динамических отношений между работниками и работодателями на региональных, национальных или глобальных рынках труда. Он включает в себя факторы, варьирующиеся от уровня занятости до заработной платы, дохода на душу населения и уровня образования. В то время как правительства используют практику анализа рынка труда для измерения результатов экономической политики, он также часто используется бизнесом и академическими кругами с точки зрения человеческих ресурсов, чтобы увидеть, насколько эталонные условия труда соответствуют конкурирующим фирмам или работодателям.

Одной из основных функций анализа рынка труда в коммерческом секторе является определение конкурентоспособности заработной платы. Отдел кадров проводит исследования рынка, чтобы определить медианную заработную плату и шкалу окладов для данной должности, а также другие привилегии, связанные с должностью, такие как оплата по результатам работы и медицинское страхование. Эти данные используются руководством при разработке политики в области заработной платы, которая поможет компаниям конкурировать за лучших сотрудников на рынке труда.

В более широком национальном или глобальном масштабе анализ рынка труда является инструментом анализа экономического сектора, который напрямую влияет на валовой внутренний продукт (ВВП) страны и международную торговлю. Эта область считалась настолько важной, что трое исследователей (Питер А. Даймонд, Дейл Т. Мортенсон и Кристофер А.) были вовремя переведены на соответствующие должности. Хорошо известно, что даже в хорошие экономические времена оказывают непосредственное влияние на рынки жилья и государственные социальные программы.

Предприятия обычно проверяют свою конкурентоспособность, используя формулу сильных и слабых сторон, возможностей и угроз (т.е.

SWOT-анализ), и для этого они составляют шкалу заработной платы, чтобы найти способы конкурировать со своими конкурентами. Точно так же, как экономисты используют эмпирические данные в анализе рынка труда, используя заработную плату и уровень занятости, результаты часто бывают простыми и основаны на идеальном, вымышленном, централизованном рынке, где и соискатели, и работодатели могут встретиться без трудоемких пар. Однако во многих частях мира, таких как развивающиеся страны, такие как Пакистан и Танзания, даже при наличии точных данных о причинах безработицы или неполной занятости государственные учреждения не существуют или не в состоянии исправить ситуацию в больших масштабах.

В странах со средним уровнем дохода, таких как Бразилия и Южная Африка, модернизация и улучшение рынка труда являются основным средством выхода страны из бедности. При обсуждении анализа глобального рынка труда малоизвестный факт о сегментации рынка заключается в том, что уровень безработицы часто намного ниже в более бедных странах, чем в более богатых. Очевидная причина этого заключается в том, что в развивающихся странах есть много рабочих мест, связанных с ручным трудом с низкой оплатой труда и плохими условиями труда. Это делает анализ рынка труда лишь небольшой частью более широких национальных целей развивающихся стран и стран со средним уровнем дохода. Если страна стремится к лучшей жизни для большинства своих граждан, эти развивающиеся страны понимают необходимость базовой поддержки образования своей молодежи, возможностей постоянного обучения для работающих, а также кредитов и финансирования для малого бизнеса.

С социологической точки зрения в экономической науке часто наблюдается преувеличенный «методологический индивидуализм», вера в то, что отдельных акторов можно изолировать от влияния социальных отношений, решения и действия других, а также прошлые истории отношений. Это «атомизированное» экономическое действие долгое время развивалось в классической и неоклассической экономической теории.

Каким бы неверным ни был этот взгляд на то, как работают институты рынка труда, в строгом «методологическом индивидуализме» трудно точно знать, как индивидуальные действия в сумме становятся институтами социальной сети.

С точки зрения «социальной изоляции», поскольку трудно найти разумное объяснение того, как возникли институты, существует твердое намерение рассматривать «культуру» как механизм обоих тарифов или принять классический функционалистский подход точка зрения, предполагающая, что институты являются и тем, и другим. Она родилась, чтобы приспособиться к ситуации того времени. Когда защищаются функционалистские предположения - а обычно никто этого не делает, - всегда говорят, что неэффективные институты рано или поздно будут устранены рынком, а то, что останется, должно быть результатом «естественного отбора». Хотя механизм «естественного отбора» всегда объясняется смутно, часто говорят, что второсортные планы всегда недолговечны, потому что они предлагают выгодные сделки или стимулы для тех, кто может разработать лучшие планы. Этот аргумент судьи-арбитра, доведенный до крайности, в значительной степени основывается на предположениях об информации, продуктивности и мотивации, которые существуют только тогда, когда социальных структур не существует, то есть у «социально изолированных» акторов.

Второе важное различие в сравнении экономики и социологии в исследованиях рынка труда заключается в том, что экономика обычно игнорирует взаимодействие экономических и неэкономических мотивов. Когда мы ищем экономическую цель в наших взаимодействиях с другими, она часто смешивается со стремлением к социальному взаимодействию, признанию, социальному статусу и власти. Хотя мотивации этого типа не рассматривались экономистами со времен Адама Смита [79], нельзя сказать, что такие занятия иррациональны. Хотя больше социологов, чем экономистов, предпочитают изучать иррациональное поведение, изучение

рационального поведения остается центральным в социологической работе [98].

Это очень интересное интеллектуальное приключение - сконструировать некоторые объяснительные модели, включающие только экономические мотивы, чтобы увидеть, насколько далеко простирается объяснительный предел этой точки зрения, и увидеть, насколько личный интерес работает под альтруистическими предложениями; но большинство неоклассических теорий идут дальше этого. И это, настаивая на том, что никакие другие мотивы не могут «существенно» повлиять на экономическую сферу. В оправдание этого утверждения о том, что неэкономические мотивы «случайно распределяются» по изучаемым предметам, можно было бы сделать неточное и непроверяемое утверждение, и можно предположить, что в общем исследовании их влияние может «отменять» друг друга.

Ниже можно увидеть, как это дисциплинарное различие влияет на интерпретацию и интерпретацию экономических действий и институтов.

Оценка мобильности рабочей силы в классической экономической теории относительно положительна. Мобильность рабочей силы перемещает рабочую силу с более низкой должности на более высокую, поэтому Адам Смит осуждал любую правовую систему, ограничивающую свободное перемещение рабочей силы [79]. Но в начале XX века, когда институциональные экономисты столкнулись с проблемой издержек оборота, оценка изменилась, и слово «оборот» стало модным. Буквальные определения «потока» и «перемещения» немного различаются: одно основано на человеке, а другое - на компании как единице анализа. «Переназначение» почти связано с «проблемой», как в статье Самнера Сливтера 1920 года «Масштабы и природа проблемы переназначения». Бриссенден и Франкель далее указали, что, согласно их исследованию, 54-86% работы по преобразованию совершенно бесполезны [77].

Маятник снова качнулся назад, когда был опубликован знаменательный том SSRC «Мобильность рабочей силы и экономические

возможности» [3]. Название никогда не будет «Изменение карьеры и экономические возможности», поскольку большая часть контента посвящена мобильности. Это «свободное перемещение рабочей силы», комментирует Бакке, «в целом обеспечивает гибкость и, таким образом, позволяет миллионам рабочих и разнообразным рабочим местам быть потенциальными для предпринимательства, творчества, мотивации.

Изобретательства, саморазвития и приобретения навыков которые так много способствуют нашему экономическому развитию» [3]. В 1954 году мобильность рабочей силы затронула даже холодную войну: «Если бы марксисты уделили должное внимание творчеству, изобретательности и приспособляемости людей, которые может принести свободное движение рабочей силы, они больше не были бы убеждены во внутреннем упадке коммерческой цивилизации. Без сомнения» (Бакке и др.) [3].

В 1970-х годах произошел еще один скачок, возврат к негативным оценкам мобильности рабочей силы. Для более глубокого понимания этой точки зрения необходимо обратить внимание на аналог мобильности, а именно на постоянные трудовые договоры и хорошо развитый внутренний рынок труда. Ранние институционалисты подчеркивали ценность долгосрочной занятости и достоинства внутреннего продвижения по службе. Сликхтер прокомментировал: «Насколько много работодатель знает о способностях, готовности, доверии, лояльности претендентов на работу... зависит от того, сколько он получает от этих людей и от своих собственных знакомых Информация... [77, с. 290].

При продвижении по службе работника с простой работы на более сложную, или найм постороннего для простой работы, опасность некомпетентности в большинстве случаев отсутствует... и цена такой некомпетентности часто оплачивается из собственного кармана, цена некомпетентности намного ниже, если работников переводят на более простые работы». И наоборот, похвала мобильности рабочей силы после Второй мировой войны часто сопровождалась осуждением долгосрочных

контрактов на внутреннем рынке труда. В средневековом термине Kerr Clark Kerr, 1954 называл такие рынки «манориальными» [42].

Мобильность рабочей силы вызывала у ученых вздох в начале XX века, потому что она считалась необычно высокой. В 1950-х годах, когда казалось, что он слишком низок, чтобы эластично реагировать на изменения экономического спроса, его приветствовали как тоску по дому [25]. Оба ответа важны для существующих условий на рынке труда. В последнее время ученые вновь склонились в пользу меньшей мобильности на внутреннем рынке труда. Однако эта тенденция проистекает не из веры в то, что мобильности слишком много, а скорее из новой тенденции в экономике - в общем. Можно обобщить Саида новой институциональной экономикой, которая напоминает некоторые вопросы экономики труда и «старой» институциональной экономики и представляет некоторые неэффективности институтов, вытекающие из исторической, правовой и социологической точности, может быть истолкована как эффективные ответы на экономические проблемы, которые гораздо сложнее, чем предполагалось изначально. В этом новом, но определенно неоклассическом духе внутренний рынок труда, права собственности, некоторая безработица, корпоративная бюрократия и различные юридические механизмы перепозиционируются как экономически эффективные.

Эта точка зрения делает критику существующих тенденций совершенно невозможной. Его также обвиняли в том, что он попал в ловушку Панглосса, дилемму, о которой предупреждал Мертон, - предполагая, что каждая социальная вещь выполняет функцию, определяемую как целое [55]. Та же дилемма возникает и в биологии, и Гуд и Вентинг Лю всегда жаловались на тенденцию использовать «адаптивную историю» о том, как справляться с внешней средой, чтобы проиллюстрировать выбор лучших поведенческих черт. Они отмечают, что, когда они строят возможную историю, эволюционисты «всегда думают, что

работа сделана, но возможные истории всегда находятся. Ключом к историческому исследованию является использование Гулд и Левонтин [21].

Что касается долгосрочных контрактов и «адаптационной истории» внутреннего рынка труда, часто утверждают, что это явление стало более распространенным, чем предполагалось ранее. За этим открытием последовали не дальнейшие поиски «промышленного феодализма» 1950-х годов, а тот факт, что экономисты обнаружили преимущества существующей системы. В книге Дерингера и Пиоре 1971 года, очень похожей на мелодию институционалистов начала XX-го века: долгосрочные контракты экономичны, учитывая стоимость смены работы, рациональны. Постоянное внимание к внутренним рынкам труда вызвало интерес к «неявным трудовым контрактам», объяснению того, что рациональные люди могут создавать институциональные структуры, которые, на первый взгляд, не очень согласуются с неоклассическими предположениями Азариадис [1].

Даже если это немного необычно, главная ось «истории адаптации» о долгосрочных контрактах всегда заключалась в том, что молодые люди «осматриваются в поисках работы», ищут одну или две работы, чтобы проверить рынок и свои способности; после тридцати лет они найдут работу, которая соответствует их вкусам и способностям, и остепенятся. Чем выше степень сотрудничества, тем дольше будет контракт. Большинство рабочих «действительно заканчивают тем, что занимаются делом всей жизни. Продолжительность контракта можно грубо рассматривать как степень сотрудничества [36]. Высокая текучесть кадров воспринимается как нечто само собой разумеющееся только в период «поиска работы» [57, с. 35], утверждают, что одной из главных причин того, почему высокая текучесть кадров до его текущей работы мало способствует удовлетворению специфических потребностей компании в человеческом капитале, является «неэффективность подбора работы». Если высокая текучесть кадров сохраняется за пределами озера «поиск работы», это патологическая проблема, и ее следует рассматривать, поскольку «продолжающаяся смена

карьеры означает недостаточное инвестирование в человеческий капитал» [57, с. 38].

Можно представить эти «истории» о мобильности рабочей силы, старой и новой, экономической или социологической, и подчеркнуть, что мобильность встроена в социальные структурные ограничения. Также можно рассмотреть ряд факторов, определяющих мобильность, начиная с факторов личного характера и заканчивая более широкими характеристиками организации рынка. Но можно игнорировать общее состояние экономики прямо сейчас - уровень безработицы - хотя обычно считается, что это влияет на ликвидность.

Эмпирические данные часто показывают, что человек, переживший что-то, например смену карьеры или безработицу, с большей вероятностью испытает то же самое снова. Этот факт можно объяснить тем фактом, что индивидуумы имеют сильную и устойчивую склонность что-то делать (гетерогенность) или тем, что этот опыт делает следующее действие более вероятным (зависимость от состояния) [49]. Эти теории могут сильно влиять на принятие решений. Если текущая безработица повышает вероятность безработицы в будущем, то меры, направленные на сокращение текущей безработицы, также уменьшают будущую безработицу. Существует скрытый мультипликативный эффект политических пособий, который отсутствует в интерпретации «теории неоднородности» возможностей безработицы.

Хотя понятию «теория неоднородности» всегда не хватало теоретического содержания, в экономической литературе оно рассматривается как личностная диспозиция, экзогенная по отношению к экономической категории. Например, Коркоран и Хилл приписывают неоднородность «склонности к работе» различиям в «личных предпочтениях, мотивах и способностях» и предполагают, что для сокращения безработицы мы должны «выявить и изменить те способности, отношения и привычки, которые влияют на человека» стабильность работы» [45, с. 41, 54]. Кроме того, они приписывают долгосрочную безработицу «непредсказуемым

индивидуальным различиям в безработице» [45, с. 54]. Слово «склонность», к сожалению, производит впечатление произвольного действия, лишённого пассивных и ограничительных коннотаций; можно также сказать, что охотники в «крупной дичи» склонны быть добровольно съеденными львами. Социологи более эклектичны при обсуждении неоднородности, утверждая, что она отмечает не только индивидуальные различия, но и характеристики рабочих мест и региональных рынков труда, а также уровень соответствия директору [99].

Мало того, что «теория неоднородности» и «теория зависимости от ситуации» лишены теоретического содержания, но их применение также чрезвычайно зависит от дальнейшей спецификации модели. Флинн и Хекман обнаружили, что неоднородность сама по себе может содержать некоторые незаметные зависимости от условий. Если безработица сейчас не увеличивает вероятность остаться без работы в будущем, и у людей разные шансы оказаться безработными, то мы имеем чистую неоднородность. Если его влияние на будущую безработицу велико и не меняется от человека к человеку, то мы имеем чистую «ситуационно-зависимую теорию». Но экономические потери от безработицы, которые влияют на будущее поведение и варьируются от человека к человеку, к сожалению, не поддаются измерению; Флинн и Хекман называют это взаимодействием эффекта «теории неоднородности» и «теории зависимости от ситуации» [90].

Взгляд на «неизмеримые индивидуальные различия» утверждает, что первопричиной являются индивидуальные черты человека. Но различия на региональных рынках труда могут иметь такие же последствия. Небольшой город, находящийся под контролем одной компании, потеряет больше рабочих мест из-за закрытия заводов, чем временные увольнения в большом городе. Но грубые назначения «занятости» и «безработицы» в стохастических моделях складывают их вместе. Если бы статистика могла более точно разложить различные состояния, влияние этих состояний на разных людей могло бы быть не столь различным, и доказательства,

первоначально использовавшиеся для доказательства «теории гетерогенности», теперь можно было бы интерпретировать как «условия» теории зависимости.

То, что классифицируется как «сотрудники» в данных, на самом деле включает в себя большие различия в должностях. Если это неравенство в типах работы приводит к различным возможностям мобильности, оно также будет использоваться не по назначению, чтобы сигнализировать о неизмеримой неоднородности среди людей. Таким образом, определение различных условий в стохастической модели не является свободным от теории делом. Обнаружение «неоднородности» также может быть случайным, когда условия заданы слишком грубо. Эти предлоги могут возникать из неявных предположений, особенно в экономике, а изучение «достижения статуса» в социологии более или менее вульгарно - индивидуальные различия углубляют различия в индивидуальных достижениях. И наоборот, если мы подумаем о том, что работа и карьера встроены в социальные и бюрократические структуры, сильно влияющие на возможности мобильности или безработицы, мы примем как должное, что ситуация определена более четко. Это четкое обозначение может привести к более теоретическим выводам «теории, зависящей от ситуации».

Разрыв между теорией гетерогенности и теорией ситуационной зависимости еще более неоднозначен в отношении того, как он влияет на возможности смены работы; исследовательские интересы отклоняются от фактического процесса смены карьеры. Хотя эти обсуждения являются ценным началом и могут бросить вызов теориям, несовместимым со статистическими данными, знание того, какая переменная действительно связана с возможностями смены карьеры, недостаточно говорит нам о том, как работает смена карьеры. Подобно многим методологическим изобретениям, эта дискуссия склонна к ошибкам, ошибочно принимая начало за конечный продукт исследования.

Такие соображения заставляют нас задуматься, как показывают многие наблюдения, есть ли в нас причинно-следственная связь между продолжительностью контракта и шансами уйти. Вопрос в том, является ли это каузально ложным результатом неоднородности. Поскольку, как указывает Розен, «активные всегда демонстрируют более высокую текучесть кадров и более короткие контракты, чем тихие» [68]. Если не эмпирически правильно, то приписывание «склонности» к ликвидности неоднородности подрывает идею о продолжительности контракта как о мере пригодности для работы, поскольку этот причинно-следственный вывод подразумевает, что долгосрочные контракты являются результатом низкой склонности к ликвидности (а не соответствия работе). Минсер и Йованович попытались преодолеть эту дилемму, утверждая, что неоднородность и совпадение должностей тесно взаимосвязаны. Они измеряют неоднородность с помощью мобильности до приема на работу и соотносят оценки «склонности к переезду» с текущей вероятностью ухода. Теорию можно разумно объяснить, объяснив, что предыдущая мобильность отражает уровень инвестиций в человеческий капитал, который, в свою очередь, частично определяется соответствием прошлой работе. Они пришли к выводу, что неоднородность «меняет в среднем 50% наклона графика корреляции между контрактом и занятостью» и увеличивается с возрастом, поскольку предыдущая мобильность будет предиктором ухода пожилых работников (по сравнению с более молодыми работниками) [57, с. 23].

В терминологии Флинна и Хекмана речь идет о «неоднородности, зависящей от условий». Разные рабочие места приводят к разным уровням инвестиций в человеческий капитал, что дополнительно влияет на вероятность текучести кадров в будущем. При дальнейшем рассмотрении того, какие различия в работе или спаривании определяют такие инвестиции, может появиться статистический вывод о «статус-зависимой теории». Однако оба они совпадают с теорией человеческого капитала, а также

показывают, что неоднородность и статус зависят от статистических кластеров, а не от теории.

Здесь можно предложить социологическую интерпретацию мобильности. Теория человеческого капитала не улавливает истинного смысла истории личной мобильности работы. Когда человек меняет ряд мест работы, он получает не только человеческий капитал, но и ряд коллег, которые труднее объяснить инвестиционным феноменом [11], его способности и характер. Это восприятие не требует затрат и является побочным продуктом взаимодействия на работе; это беззатратное свойство трудно согласовать в экономических моделях, где так называемые инвестиции всегда предполагают прямые или альтернативные издержки. Обычные записи говорят нам, что работодатели всегда получают массу информации о соискателях от людей, знающих обе стороны [19], и что статус человека на рынке труда зависит от знаний тех, кто его знает и в скольких компаниях работают эти люди.

Первое связано с тем, сколько работы выполняет человек, а второе связано с тем, сколько у него коллег на разных работах, поскольку их неподвижность заставляет их концентрироваться в нескольких компаниях, при прочих равных условиях, коллег меньше компаний и меньше работы свободные места. Когда экономическое поведение настолько укоренено в социальной структуре, становится менее уместным различать гетерогенность и ситуационную зависимость; и то, и другое предполагает наличие «социально изолированного» актора. Это может быть представлено моделью насосного цилиндра [90, с. 94-96] - у каждого человека есть цилиндр с красными и черными шариками (соответствующими двум состояниям, текущим или нетекучим). В течение каждого периода человек случайным образом вытягивает шар, чтобы указать соответствующее состояние. В чистой теории неоднородности у разных людей в цилиндрах разные пропорции черных или красных шаров. Содержимое полученного мяча «не зависит от его исхода, но шансы постоянны» [90, с. 95].

Теория, зависящая от ситуации, утверждает, что на содержание полученного шара влияет его исход. Например, «если человек нарисует красный шар. Но оба предполагают, что ничья одного человека не зависит от ничьей другого. Как и большинство экономических моделей, обе предполагают, что автономные индивидуумы не подвержены прямому влиянию действий других. Моя теория требует именно того, чтобы содержимое шара, которое получает один, зависело от того, какого цвета шар нарисовал другой: поток одного зависит от потока другого. Однако смоделировать эту взаимозависимость с помощью простого общего правила также невозможно. Например, человек изменяет свои данные о выигрыше мяча на основе средних результатов розыгрыша других людей. Изменения в содержании полученного мяча относились только к тем, с кем он/она был непосредственно связан, таким образом, это означало, что общая структура сети отношений работала вместе.

Напротив, изучался поток профессионального, технического и управленческого персонала. По сути, эти потоки осуществляются через личные социальные сети, приобретенные во время или до начала их карьеры. Их «мобильность, очевидно, спонтанна; чем разнообразнее работа и социальный контекст, тем богаче связи... эти люди помогают им двигаться дальше. Поскольку связи до работы или в прошлом, а также недавние связи одинаково эффективны, мы имеем кумулятивный эффект, как будто человек может хранить свои ассоциации. Поскольку относительно слабые ассоциации также являются ключевыми, после двух-трех лет работы достаточно установить контакты и использовать их позже. Если эти преимущества не существуют, если не будет сильной галстук может представить работу. Слишком короткое рабочее время бесполезно, потому что этого недостаточно, чтобы произвести впечатление о способностях и характере человека; это умаляет возможности для увеличения человеческого контакта и закрывает путь для будущего потока» [19, с. 85].

И наоборот, я также обнаружил, что люди, которые в среднем остаются на каждой работе как в течение длительного, так и в течение короткого периода времени, с большей вероятностью используют отношения для поиска работы, чем те, кто остается слишком долго или слишком недолго. Если пойти еще дальше, то морфологическая классификация доли рабочих мест, найденных благодаря связям, показывает, что степень «сохранения» связей варьируется от человека к человеку [19, с. 90].

Этот результат возникает в результате стохастического процесса, ключом к которому является ранний опыт: первоначальный поток создает контакт, межличностный контакт создает дальнейший поток и так далее и тому подобное. Процесс почкования - разумная метафора для этой «лавинообразной» серии действий, которые при относительно простых предположениях давали два морфологических результата [88, с. 274-276].

Многие увольнения на самом деле являются добровольными и означают признание лучших возможностей, чем необъяснимые личные «тенденции к мобильности». Это понимание также может разумно объяснить, почему долгосрочные трудовые контракты сокращают возможности мобильности. Дилемма человека, который давно работает в крупной компании, но внезапно теряет работу в процессе слияний и поглощений компаний и «расчистки», глубоко потрясла. Даже если они первоклассные, у них нет ни одного знакомого на рынке труда, поэтому они находятся в невыгодном положении и не ценятся работодателями, привыкшими вербовать людей с закрытым интеллектом.

Компании, в которых работают эти люди, как правило, имеют долгосрочные трудовые отношения со своими сотрудниками, поэтому те, кто знает их, редко меняют карьеру и поэтому могут им помочь. Это также указывает на то, что продолжительность контракта определяется не только индивидуальными характеристиками, но и характеристиками компании и, следовательно, частично определяется личностью организации [19, с. 88-90]. Можно возразить против того, чтобы рассматривать долгосрочные контракты

как результат «хорошего соответствия» или выражение личной склонности к «молчанию». Вместо этого можно подумать, что долгосрочный контракт может означать нехватку ликвидности отчасти из-за прошлой истории мобильности человека; краткосрочный контракт может быть получен из множества возможностей а не из-за «неудачников».

Минсер и Йованович, обнаружил, что предыдущая мобильность не влияла на заработную плату на текущей работе для молодых работников, но отрицательно влияла на пожилых работников [57]. Но они не различали произвольные и непроизвольные движения. Соренсон также подтвердил, что долгосрочные данные говорят нам о том, что добровольная мобильность приносит больший профессиональный престиж и доход, чем вынужденная мобильность [80, с. 55-60].

Анализ NLS, проведенный Бартемом и Борхасом, указывает на преимущества отставки для молодых людей и противоположные преимущества для пожилых людей. На первый взгляд, эти данные также подтверждают теорию «поискать работу» и теорию достижения хорошей формы, но в дальнейшем они делят увольнения на «вынужденные» (из-за неудовлетворенности работой) и «выдвинутые вперед» (из-за лучших шансов). Когда пожилые люди также уходят из-за лучших возможностей трудоустройства, они, как правило, вознаграждаются лучше, чем когда это делают молодые люди. Пожилые люди увольняются с низким общим доходом в среднем из-за высокого процента увольнений «отталкивания»; эти типы ухода не приводят к повышению заработной платы, поскольку «причины», приведенные увольняющимися в отношении заработной платы, поэтому трудно ожидать более высокой заработной платы, доходов для этой группы» [5, с. 69].

Этот вывод совпадает с социологическими теориями, и они также считают необходимым классифицировать мобильность, а не рассматривать мобильность в течение одного года как одну категорию. В некоторых исследованиях также рассматривалась взаимосвязь между контрактными

сетями и экономическим вознаграждением. В профиле пожилые люди, которые добровольно увольняются с работы, почти полагаются на отношения в поисках лучших возможностей. Нет данных о росте заработной платы, но перекрестные данные ясно показывают, что те, кто находит работу через отношения, получают значительно более высокую заработную плату, чем те, кто использует другие методы [19, с. 14–16].

Коркоран, Дэтчер и Дункан Duncan, использовали данные PSID, чтобы показать, что поиск работы по родственным связям приносит более высокую заработную плату только для определенных этнических групп и при определенных условиях. Но в их анализе мужчин и женщин в возрасте до 45 лет в различных профессиях агрегированные дезагрегированные данные были слишком агрегированы, чтобы показать влияние человеческого контакта: использовались только раса и пол [46, с. 33-36].

Поскольку данные о поиске работы по родственным связям учитывают большую часть смен работы, трудно ожидать более высокой заработной платы от смены работы; ситуация, в которой используется гуаньси, является слишком большим изменением. Помимо возраста, пола и расы, ниже приведены некоторые важные различия.

1. Добровольное и непроизвольное отсутствие потока. Когда мобильность носит вынужденный характер, люди часто сначала все равно устраиваются на работу, возможно, используя межличностные отношения, но часто не так хорошо, как они могут получить на стабильной работе [19].

2. Это также иллюстрирует важность контактной сети различных источников отношений. Появляется все больше свидетельств того, что, что неудивительно, но важно для общей теории, отношения, которые человек может приобрести, контактируя с сетью, не могут выходить за рамки самой сети. Так, Мостаччи Кальзавара обнаружила в своей выборке города Торонто, что рабочие и расовые связи создают (даже внутри этой расовой группы) очень низкооплачиваемую работу, но чем ниже оплачивается человек, тем меньше вероятность, он или она сможет извлечь выгоду из сети людей той

же этнической принадлежности, чем если бы он или она использовали другие методы поиска работы [58].

3. Что более важно, так это каковы отношения поиска работы по направлению [58, с. 24-25] обнаружили, что рабочие места, найденные слабыми связями, с большей вероятностью будут найдены слабыми связями, чем сильными. Заработная плата высока. В 1973 г. утверждалось, что, поскольку обычные друзья с меньшей вероятностью знают друг друга, чем близкие друзья, вероятность повторного распространения новостей также меньше [19]. Лин Нан, Аиши и Ченг Си (Лин, Энсел и Vaughn,) утверждали, что поиск работы при слабых связях сильно коррелирует с собственными карьерными достижениями человека, но только в том, что эти связи связывают его/ее с кем-то, кто занимает хорошее положение в структуре работы. Большая часть этой связи исходит из слабых, а не сильных связей [84].

Объединяя причины во 2 и 3, это объясняет, почему слабые связи, обнаруженные Эриксоном и Янси, применимы только к работникам со средним образованием или выше, и чем выше образование, тем очевиднее преимущества. Наконец, теоретические выводы также согласуются с результатами некоторых исследований безработицы. Часть безработных увольняется на длительный срок [2]. Для этих рабочих теория предполагает иную интерпретацию, чем «личная некомпетентность». Две модели распределения подверженности рынку труда, а также самосозидательный характер мобильности рабочих мест подразумевают, что некоторые работники имеют отношение к слухам о своей производительности [81]. Их постоянные неудачи на рынке труда подрывают дальнейшую надежду, не только нанося ущерб их репутации [15], но и мешая им заводить необходимые отношения.

Этот процесс начинается в начале карьеры. Экономисты Мейер и Уайз обнаружили, что количество часов, отработанных в средней школе, сильно коррелирует с количеством недель, отработанных после школы, даже после

четырёх лет обучения в колледже. Влияние на заработную плату, хотя и более слабое, все же положительное. Они отметили, что сила и долговечность эффекта исходили не столько от того, чему научились на ранней работе, сколько от «личностных качеств, которые человек имеет вне работы, которые приводят к работе в средней школе, готовой приложить больше труда [55, с. 306]. Этими личностными чертами являются «трудно поддающееся определению усилие в работе и хорошее отношение к работе», такие как «трудовая этика» и «высокая ориентация на работу» [55, с. 327].

Хотя это и не указано прямо, это еще одно утверждение о «зависимой от ситуации неоднородности», которое интерпретирует первое как результат индивидуальных черт. Возвращение к трудовой этике - это не неоклассическое утверждение, а выражение точки зрения на «социальную изоляцию». Более социологическим объяснением было бы то, что те, кто работал в старшей школе, действительно были «неоднородными», но его/ее неоднородность также включала наличие у них семьи или друзей, которые предлагали помощь в поиске работы. Это также дает объяснение тому, почему после вычета влияния родительского дохода и образования небелые имеют гораздо меньше работы, чем белые в средней школе [55, с. 309]. Небелые более исключены из структуры должностей и, даже внутри структуры, имеют меньше возможностей для найма. Это объяснение согласуется с Кларком и Саммерсом, «для большинства подростков поиск работы является пассивным процессом, фактически ожидающим появления работы» [43, с. 204].

В их профиле «Только 1/3 безработных потребовалось больше месяца, чтобы найти работу, а 2/3 (подростков) успешно вышли на рынок труда всего за один месяц. Это убедительно свидетельствует о том, что многие люди работают, рынок труда после его появления» [43, с. 204-205]. Они также пришли к выводу, что различия в безработице среди молодежи между расами связаны не с тем, что чернокожих увольняют или покидают рабочую силу, а потому, что им просто трудно выйти на рынок труда [43, с. 218].

Таким образом, длительная безработица может быть связана с плохим началом для некоторых людей, что мешает им иметь больше контактов с людьми и не иметь эффекта снежного кома, который должен иметь успешная карьера. Неудача каждого этапа происходит из-за отказа предыдущего этапа. Это относится не только к безработным, но и к частично занятым, потому что несовместимость делает их способности неспособными проявить себя, даже если его/ее коллеги не знают его/ее истинных способностей, естественно, он/она не будет широко известен.

Многие эмпирические исследования показали, что социологическое объяснение мобильности рабочей силы согласуется с фактами, но поскольку ни один из этих эмпирических расчетов не противоречит теории, это не вывод. Дополнительные эмпирические исследования должны учитывать социальную составляющую мобильности рабочей силы как детерминанту рынков труда.

В современной экономике труда есть много загадочных сомнений, одним из которых является упор на лояльность сотрудников к компании. Особый интерес представляет то, как эта приверженность влияет на трудовые усилия сотрудников и их решения остаться или сменить карьеру. Это подчеркивается в двух экономических статьях: в одном из них говорится о «неявном контракте», а в другом - о «действующей заработной плате».

Так называемый имплицитный контракт относится к необязывающему обязательству, согласно которому работодатель готов продолжать обеспечивать ту же заработную плату, занятость и условия труда, и что рабочий не будет менять работу, когда появится лучшая возможность [2]. Такие «контракты» используются для предотвращения недоверия: долгосрочные отношения требуют, чтобы работодатели и работники доверяли друг другу и не использовали любую возможность, чтобы нанести ущерб интересам друг друга. Аутур Окун сравнил неявный контракт с «невидимым рукопожатием» [2, с. 84] и прокомментировал: «И явных, и неявных контрактов недостаточно для предотвращения недоверия, и

компаниям по-прежнему необходимо сформулировать способы найма временных работников. В большинстве работ было обнаружено, что менее эффективная политика, такая как жесткая заработная плата, системы выслуги лет и пожизненная занятость, как правило, проистекают из оптимальных (по многим стандартам) неявных контрактов.

Аргумент об эффективной заработной плате менее похож на тон Гросса. Они затрагивают проблему предложения рабочей силы, которой уделялось мало внимания: усилия индивидуума. Все модели исходят из того, что производительность рабочего частично зависит от его/ее заработной платы, что является большим отклонением от классического предположения, которое всегда исходит из того, что производительность вытекает из технических условий и резюмирует состояние технологии как производственную функцию [35].

Некоторые модели эффективной заработной платы так или иначе основаны на солидном неоклассическом предположении, что взаимосвязь между заработной платой и производительностью зависит от того, как устроены стимулы: выплата некоторым людям цены, немного превышающей рыночную равновесную цену, заставляет других невольно лишиться работы, что делает ее дорогостоящей для увольнения рабочих, предотвращает малопродуктивный промысел в мутной воде, который эти газеты называют «уклонением от работы». Но есть также эффективные аргументы в пользу заработной платы, которые отклоняются от чисто экономических мотивов, подчеркивая, что более высокая заработная плата поощряет центрированную силу работников и, таким образом, влияет на групповые нормы, которые, в свою очередь, влияют на производительность [2].

Здесь можно обратить внимание на социальную коннотацию взаимной возможности между работодателями и работниками. Аргумент неявных контрактов и эффективной заработной платы рассматривает трудовое поведение как поведение «социальной изоляции» и не может понять

основную силу, влияющую на центрированную силу труда и уровень усилий. Есть два пункта критики. Во-первых, и те, и другие относятся к работодателям и работникам как к чужакам, поскольку друг другу известна только репутация работодателя и академическая квалификация работника. Во-вторых, оба абстрагируют отношения между работодателем и работником, а также отношения между работниками из более широкого контекста организации труда, тем самым игнорируя форму отношений между группами и то, как складываются отношения между группами, повлиять на личное поведение и социальные отношения, и даже его обратное влияние.

Существует достаточно свидетельств того, что работодатели и работники не считаются чужаками, поэтому для определения стимулов необходимы институциональные механизмы. Наоборот, еще до вступления в трудовые отношения они могут уже хорошо знать друг друга. В исследовании недавно нанятых профессиональных, технических и управленческих работников почти каждый пятый сказал, что получил свою нынешнюю работу, потому что знал своего начальника. Кроме того, каждый третий слышал о текущей должности от кого-то из сотрудников компании или от близкого друга начальника [19, с. 46].

Хотя данные не показывают, сколько старых сотрудников, представивших новых людей, знали начальника, но при дальнейшем углубленном изучении выборки в данных было обнаружено, что 3/4 людей знали начальника [19, с. 57]. Также может показать, что в 80% - 90% случаев посредник будет иметь доступ к начальнику или другу самого начальника. Если узнать о предложении о работе от знакомого просто означает получить новости от друга вашего начальника или друг друга - длинную цепочку сообщений, - то это ничем не отличается от получения новостей из объявления о вакансиях или агентства по трудоустройству. На самом деле цепочка сообщений предельно короткая, а это значит, что между работодателем и работником существует централизованная и достоверная информация.

В других исследованиях (в зависимости от того, как был разработан вопросник) есть данные, что около 1/6-1/2 вновь прибывших имеют предварительную информацию или отношения, вы можете связаться с влиятельным человеком, который может повлиять на ожидания и доверие. Поскольку попасть в маленькую компанию через межличностные отношения гораздо легче, чем в крупную компанию, в небольшой компании сам начальник часто является влиятельным лицом [19, с. 128] малой компанией называется компания, в которой работает менее 100 человек, (сотрудников), мы можем предположить, что «новые» трудовые отношения во многих небольших компаниях на самом деле просто продолжение старых. Влияние этих небольших компаний на экономическую жизнь гораздо важнее, чем типичный образ жизни, который представляют себе рабочие крупных заводов. Особый интерес представляют данные о том, что самые маленькие фирмы с менее чем 20 работниками в настоящее время создают от половины до двух третей новых рабочих мест [20].

В крупных компаниях априорная информация работника с меньшей вероятностью дойдет до влиятельного лица, которое может повлиять на явные или неявные контракты, но все же имеет значение для ожиданий работодателя, усилий работников и, возможно, трудовых контрактов на отношения уже имеют неформальные связи на работе, которые не только создают для них комфортную социальную ситуацию, но и подготавливают почву для приобретения «умений» - тонких и привычных характеристик, но недостаточных, чтобы определить успех или неудачу человека в работе.

Более того, о коллегах узнают из частных источников, прежде чем приступить к работе. Информация о начальнике и компании снижает вероятность ухода из-за непонимания и некомпетентности. Это также укрепляет взаимное доверие не только из-за предшествующего знания, но и из-за аддитивного эффекта экономических и социальных отношений. Отсутствие каналов для разрешения трудностей и недовольства является одной из основных причин текучести кадров, поэтому профсоюзы могут

снизить текучесть кадров [92]. Доверие и межличностное взаимопонимание могут выполнять ту же функцию, особенно в небольших компаниях без профсоюзов. Эмпирические данные подтверждают такой аргумент [19, с. 50].

Неверно полагать, что ожидания, заработная плата и решения об увольнении, лояльность и усилия рабочих зависят только от одной пары отношений - отношений между работниками и администрацией - или от норм рабочей группы и полностью изолированы от других рабочих групп. Особенно в организациях с долгосрочными контрактами, т. е. таких организациях, которые изучают неявные контракты и теорию эффективной заработной платы, очень неуместно рассматривать работников как отдельные контракты, не влияющие друг на друга. Эта концепция только более применима к наличному рынку.

Торо отмечал: «Стабильная рабочая сила делает возможными некоторые социальные договоры для решения важных вопросов. Долгосрочный брак - это не то же самое, что интрижка на одну ночь, и многие виды поведения, неприемлемые в браке на одну ночь», роман возможен в долгосрочном браке», соответствующие социально-психологические дискуссии). Линкольн также отмечал, что в веберовской концепции бюрократии формальные организации «предназначены для функционирования совершенно независимо от коллективного поведения, а социальные сети могут инициировать коллективное поведение. Бюрократия предопределяет что она устанавливает фиксированные отношения между группой должностей, и перемещение персонала между должностями, не влияя на работу организации», он далее резюмировал различные социологические исследования и считал, что «когда скорость смены карьеры очень низкая, отношения имеют эмоциональное выражение или личное содержание, что в конечном итоге изменит направление» сети отношений и организации» [51, с. 26].

«Атмосфера» (Williamson) или культура в такой компании могут внести значительный вклад в лояльность человека и уровень усилий. В то

время как такого рода аргументы все чаще можно найти в экономических работах, мало что было сделано для того, чтобы углубиться в то, откуда взялась культура; вместо этого она считается установленной, и всякий раз, когда экономика не дает четкого объяснения, из-за ее влияния. Предположение состоит в том, что эта «атмосфера» является результатом длительного накопления общественных отношений, и то, что произошло, должно быть понято из структуры и истории общественных отношений [87].

Уайт (William Foote Whyte), например, рассказывает нам историю роста производительности Чикагской внутренней контейнерной компании в период с 1946 по 1948 год в результате производственных отношений. Ключевым моментом является улучшение отношений между менеджерами среднего и низшего звена и профсоюзным персоналом; эти отношения становятся мостом к высшим менеджерам, позволяя им оценить, как меняется почасовая оплата труда. Как только это происходит, «атмосфера» сразу меняется, а производительность (выраженная) возрастает. Это всего лишь небольшое изменение в стимулирующей заработной плате - и в этом суть теории эффективной заработной платы. Когда Уайт проводит анализ на более абстрактном уровне, он обнаруживает, что условия, при которых это происходит, не позволяют делать более общие выводы. Но из этой истории мы видим, что если мы будем игнорировать социальные отношения и их последствия, мы не сможем понять эти ключевые изменения [84].

Точно так же, когда мы объясняем производительность с точки зрения «норм» рабочих групп, проблематично игнорировать факторы, лежащие в основе формирования «норм». Акериоф в своей теории «частичного обмена выгодами» и теории эффективной заработной платы попытался рационализировать норму в политике заработной платы работодателей, утверждая, что «на большинстве рабочих мест занятость ускоряет время [2]. Эта теория кажется здоровой, но она игнорирует ключевой фактор: кто определяет «разумную» заработную плату, и предполагает, что промышленные рабочие лишь пассивно принимают заработную плату,

предлагаемую работодателями. На самом деле, высокооплачиваемые рабочие группы или этнические группы могут просто получать хорошие деньги за последовательную политическую деятельность, такую как объединение в профсоюзы. Ясно, что некоторые рабочие группы с большей вероятностью будут вовлечены в такого рода согласованные действия [73], и такие группы, которые преуспевают в согласованных действиях, очень продуктивны. Кто-то может увидеть данные из разных диапазонов и подумать, что эти высокие зарплаты ведут к лояльности. Но Sayles утверждал, что те группы, которые были в состоянии успешно преследовать свои собственные экономические интересы, как правило, развивали чувство эффективности, сплоченности и группового духа, что также проявлялось в высокой производительности [73, с. 112-113].

Но на вопрос, какая профессиональная группа в крупной компании может говорить на высоком уровне децибел в своих экономических интересах, мы можем получить ответ, только проанализировав положение этой группы в социальной структуре компании. В подробном исследовании Селлса 300 групп на 22 фабриках такие группы имеют две общие характеристики. Во-первых, их работа сильно изоморфна, но они не взаимозаменяют друг с другом и не независимы друг от друга, а работают вместе, а во-вторых, их относительное положение в компании несколько неоднозначны. Объясняя, почему очень независимой группе трудно инициировать коллективные действия, Сэйлс утверждает, что теснота взаимодействия внутри группы снижает ее способность вовлекать другие группы с такими же экономическими интересами [73, с. 76]. «Каждый человек или небольшая производственная линия сами по себе становятся самодостаточным маленьким миром. Тесные отношения между членами группы и рабочими подразделениями делают очень трудным поддержание лояльности к более широкой группе интересов». Используя аргументы, которые я привел для иллюстрации, сильные связи внутри очень независимой группы закроют группу, что затруднит формирование слабых

связей с другими группами, и эти слабые связи имеют передающую активность от этой части социальной структуры к другим, часть потенциала [19].

Кроме того, активные группы часто являются средними слоями внутри фабричной бюрократии, и эти рабочие места не являются ни «очевидно, неизбежно, не востребованными всеми», ни «явно доступными для наиболее обеспеченных» [73, с. 49], поэтому есть возможность изменить свое относительное положение. Это также часто рабочие места, которые плохо позиционируются на региональном рынке труда. Рабочие места среднего уровня не часто нанимаются как высокоуровневые или низкоуровневые, а находятся на восходящей ступени внутреннего рынка труда. «В результате, что такое справедливая и разумная заработная плата по сравнению с «общей заработной платой» в сопоставимом сообществе, заработная плата персонала среднего звена действительно относительно неопределенна» [73, с. 49].

В целом лишь немногие исследователи обращали внимание на то, как рабочие сравнивают заработную плату и что они считают справедливой заработной платой [14]. Еще в 1940-х годах экономист по труду Данлоп и его студенты признали, что некоторые рабочие места являются «критическими рабочими местами» и что, если заработная плата на этих рабочих местах изменится, связанные с ними рабочие места также изменят свою заработную плату в ряду, что вместе составляет «критическую работу». Рабочая группа»; среди компаний также есть некоторые компании, которые являются ключевыми компаниями в том же смысле, и группа связанных компаний также образует «контур заработной платы» [23]. Дерингер и Пиоре позже отметили, что «работа, имеющая широкие контакты с другими работниками, даст ей стратегическое положение во внутренней структуре заработной платы, что сделает невозможным корректировку только их заработной платы, не затрагивая всю систему» [25, с. 89]. Здесь действует неявная теория социальной структуры, и работникам легче сравнивать зарплаты тех, с кем они находятся в постоянном контакте. У Селлса также есть общая теория о

том, что эти формы взаимодействия определяются тем, что он называет «методами», включая то, как компании организуют рабочие процессы внутри групп и между ними, что требует дальнейшего изучения. Эмпирическое исследование также показывает, что работники на различных внутренних рынках труда часто сравнивают заработную плату, и что по характеру отдельных случаев эти сравнения, как правило, основаны не на взаимодействии на работе, а на заработной плате. Поэтому он утверждает, что «игнорируя социальные отношения вне внутреннего рынка труда и информацию о заработной плате, которую эти отношения передают, институциональные исследования недооценивают силу взаимозависимости между единицами, определяющими заработную плату» [14, с. 29-30].

Анализ основных показателей социологического исследования в теме занятости и безработицы позволит нам определить наиболее значимые категории в разработке опроса.

1.2. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации в России и Китае

Одной из главных тенденций развития экономики последнего десятилетия является проникновение цифровых технологий в различные сферы жизни общества. Цифровая трансформация направлена на упрощение жизнедеятельности человека, улучшения качества жизни и повышения экономических показателей.

Под цифровой экономикой понимается экономическая деятельность по созданию, распространению и использованию цифровых технологий и связанных с ними продуктов и услуг [96].

Цифровая трансформация экономики является стратегией многих государств, в том числе и Российской Федерации. Необходимость цифровой трансформации производственных и социальных процессов страны отражена в национальной программе «Цифровая экономика РФ», с помощью которой обеспечивается ускоренное внедрение цифровых технологий в экономике и социальной сфере. Переход к цифровой экономике оказывает на рынок труда существенное влияние, связанное с масштабной трансформацией требований к специалистам, и повышением эффективности рынка труда. Внедрение цифровых технологий автоматизирует многие операции трудовой деятельности, в связи с чем, обуславливаются значительные изменения потребностей в персонале и требований к ним, а также создает результативный и быстрый поиск работы, в том числе и возможность удаленной трудовой деятельности.

По данным исследования The Future of Jobs к 2025 г. вследствие автоматизации всех сфер жизнедеятельности человека более половины всех рабочих задач будет выполняться машинами. Для сравнения, в 2018 г. 71% работы выполнялось человеческим трудом, а лишь 29% процессов было автоматизировано. Данные исследования подтверждает и Глобальный институт McKinsey (MGI), по оценкам которого уже в ближайшие десятилетия до 50% рабочих операций в мире могут быть автоматизированы.

Тем самым, многие профессии перестанут существовать, но взамен, появятся вакансии с принципиально иными квалификациями, что потребует переобучения или повышения квалификации многих сотрудников [94; 5].

По оценкам аналитиков ВЭФ, потребность рынка труда сместится в сторону таких профессий, как аналитики данных, разработчики программного обеспечения и приложений, специалисты по социальным сетям – должности, которые в значительной степени основаны на использовании технологий. Однако ожидается, что будут расти и должности, основанные на «человеческих» качествах, такие как работники службы поддержки клиентов, специалисты по продажам и маркетингу, обучению и развитию, а также менеджеры по инновациям [96].

В результате цифровые технологии обуславливают снижение спроса на профессии, связанные с выполнением формализованных повторяющихся операций, а также изменение компетентностных профилей некоторых категорий персонала и повышение требований к гибкости и адаптивности персонала.

Кроме того, цифровая трансформация предусматривает наличие у человеческих ресурсов эмоционального интеллекта – способности, которая отличает человека от машины, позволяющей анализировать свои чувства и эмоции, а также других окружающих людей. Эмоциональный интеллект является необходимой составляющей зрелой личности и помогает выстраивать отношения с другими людьми на основе взаимопонимания и взаимоподдержки.

Многие компании в мире уже осознают необходимость оценки уровня эмоционального интеллекта при отборе сотрудников. Одной из таких организаций является компания Google. В компании есть определенный набор качеств, присущих людям, которые преуспели в организации. К ним относится: успешное развитие в условиях неопределенности, умение ценить обратную связь и бросать вызов статусу-кво, способность совершать правильные поступки, забота о команде и т.д. В связи с чем, руководство

Google считает, что эмоциональный интеллект тесно связан с этими качествами. Поэтому, при проверке резюме рекрутеры компании уже начинают оценивать развитость набора характеристик. Так, подбирая сотрудника на работу в команде, обращается внимание на упоминание «я» или «мы», поскольку важно оценить отдаст ли кандидат должное командным усилиям [95].

Условия цифровой экономики порождают специальные цифровые компетенции, которыми должны владеть специалисты для успешного выполнения своих должностных обязанностей и сохранения конкурентоспособности на рынке труда. К таким компетенциям относятся: системное мышление, умение решать задачи «под ключ», адаптивность и работа в условиях неопределенности, понимание основ кибербезопасности, «цифровая ловкость», способность к непрерывному обучению [96]. Владение цифровыми компетенциями позволят персоналу эффективнее выполнять работу, понимая тонкости технологических процессов, и справляться с возникающими проблемами быстрее.

Формы занятости также подвергаются трансформации. Активно развиваются и пользуются популярностью у молодежи занятость в виде фриланса, краудсорсинга, инсорсинга, развивается дистанционная занятость, проектная форма занятости и пр. В виртуальную среду переходит значительная часть трудовых отношений и целых сегментов занятости, увеличивается доля частичной и разовой занятости. Тем самым, это способствует формированию гибких форм включения профессионалов в трудовую деятельность. В результате чего работодатель будет вынужден делать ставку на производство в «облаке» и перейти к матричной структуре управления, которая осуществляется посредством информационных технологий территориально распределенными проектными командами.

Внедрение новых технологий позволяют модернизировать сферу образования. Цифровизация преобразует социальную парадигму жизни людей, открывая возможности получения новых знаний, расширения

кругозора, освоения новых профессий и повышения квалификации необычными до этого времени способами. Возрастает значение онлайн-образования, когда человек может получить необходимые знания, не изменяя своего территориального положения.

Большую популярность обретают и такие формы обучения, как омниобучение (обучение с использованием всех возможных каналов коммуникации), микрообучение (обучение небольшому объему знаний за короткий промежуток времени), нейрообучение (обучение, основанное на знаниях о функционировании головного мозга), проектно-ориентированное обучение и др. Преподаватель в данном случае становится наставником и навигатором, а не «репродуктором» информации [96].

Однако цифровая трансформация рынка труда имеет свои негативные последствия. Во-первых, в связи с несбалансированным цифровым развитием всех сфер жизни общества, многие человеческие ресурсы не успевают овладевать необходимыми для их рабочей деятельности навыками, что затрудняет осуществление труда. Поэтому, изменения требуют все составляющие системы, начиная от образовательных учреждений, которые должны подстраивать систему обучения под современные методы работы. Во-вторых, сами организации не всегда имеют необходимые технологии для эффективного выполнения трудовых обязанностей, что замедляет темп и качество выполняемой работы. Кроме того, часть производственного сектора не готова обеспечить рабочие места для «цифровых» работников. В результате чего, данные тенденции увеличивают риск роста безработицы [74].

Таким образом, происходит трансформация рынка труда в сторону изменения требований к работникам, связанных с их личной развитостью и стремлением личного роста, что позволит им быть мобильными в меняющейся экономической реалии. Тем самым, необходимо фокусировать внимание на необходимости качественной подготовки квалифицированных кадров, востребованных на рынке труда и реальным сектором экономики.

В Китае со второй половины 20 века информационные технологии, представленные интегральными схемами и компьютерами, стали важной движущей силой экономического развития, и наступила волна информационной экономики. После реформ и открытости Китай следовала тенденции развития информационной экономики в сочетании с преимуществами своей собственной социалистической системы и создала чудо долгосрочного быстрого экономического роста в истории человечества. Особенно за короткий период, более 20 лет в 21 веке, цифровые технологии, представленные Интернетом, технологиями мобильной связи, большими данными и искусственным интеллектом, еще больше способствовали цифровой трансформации современной экономики и выдвинули на сцену информационную экономику развития цифровой экономики. Данные - это новый фактор производства помимо традиционных факторов производства земли, капитала, труда и технологий, и даже ключевой фактор производства, определяющий уровень современного экономического развития. В этом смысле цифровая экономика представляет собой новый этап развития информационной экономики, где данные являются важным фактором производства.

Являясь основным элементом цифровой экономики, данные не только взаимосвязаны с традиционными физическими факторами производства, но также проницаемы и независимы. Таким образом, трансформация цифровой экономики включает в себя два пути: цифровизацию промышленности и трансформацию цифровой индустриализации, первый из которых отражает связь с физическими факторами производства, а второй проявляет свою относительную самостоятельность как базового фактора производства. Промышленная цифровая трансформация, основанная на традиционных физических факторах производства, посредством промышленной цифровизации способствует модернизации традиционных отраслей производства, управления, продаж и других звеньев, реализует цифровую

трансформацию традиционных отраслей, повышает производительность труда и расширяет рыночные конкурентные преимущества.

Цифровая трансформация породила бизнес-модель цифровой платформы; современное сельское хозяйство, интеллектуальное производство и интеллектуальные здания - все это новые отрасли, порожденные оцифровкой традиционных отраслей. Трансформация цифровой индустриализации использует массивные данные в качестве основного производственного фактора и опирается на Интернет для предоставления пользователям данных и информационных продуктов, таких как индустрия онлайн-игр и другие новые информационные отрасли. Промышленная цифровизация и цифровая индустриализация интегрируются и развиваются в координации и совместно способствуют вступлению людей в новую эру цифровой экономики. Как и все новые экономические формы в истории, цифровая экономика, изменяя модель экономического развития, окажет важное влияние на методы труда и социальную стратификацию, а также поставит перед существующей моделью социального управления множество вызовов.

Вышеуказанные коннотации и методы трансформации цифровой экономики определяют экономическую и социальную логику дифференциации трудовых групп в новую эпоху. Эту логику можно разделить на два взаимосвязанных этапа: поляризация производительности труда и дифференциация групп занятости в условиях трансформации цифровой экономики.

Во-первых, трансформация цифровой экономики привела к поляризации производительности труда. В ходе исторической эволюции экономического развития все новые технологии вызовут соответствующую промышленную трансформацию. Общим признаком промышленной трансформации является созидательное разрушение, повышающее производительность труда за счет разрушения старых методов производства.

Преобразование цифровой экономики не является исключением. Промышленная оцифровка - это преобразование данных в производственные процессы с помощью алгоритмической логики. Это производственный процесс, который преобразует традиционные отрасли и реализует автоматизацию и интеллектуальность производственного процесса для достижения цели, повышения производительности труда. В соответствии с экономическими характеристиками продуктов и их производственных процессов экономическое поле можно разделить на первичные, вторичные и третичные отрасли. Экономисты обнаружили, что последствия цифровой трансформации этих трех основных индустриализаций совершенно различны, что привело к возникновению «производительность» в экономике дискуссию «Парадокс». Экономисты обнаружили, что, хотя информационные технологии значительно продвинулись вперед, общая производительность значительно не увеличилась. Это явление можно объяснить со структурной точки зрения: цифровая экономика действительно способствовала промышленной трансформации в целом, но влияние промышленной цифровой трансформации на разные отрасли или разные типы отраслей в одной отрасли различно, даже очень различно.

Производительность труда первичных отраслей сельского хозяйства в основном зависит от процесса роста организмов. Хотя цифровая экономика может повлиять на продажи и масштабы сельского хозяйства, и даже на выращивание превосходных сортов, сложно существенно изменить процесс роста биологических организмов за счет алгоритмов или данных. Поэтому влияние цифровизации аграрной отрасли на производительность первичной отрасли весьма ограничено. Но влияние элемента данных на промышленность или производство весьма драматично. Интеллектуальное производство может постоянно и быстро обновлять продукты с помощью алгоритмов данных, оптимизировать производственные процессы и процессы продаж, добиваться непрерывных технологических инноваций и постоянно повышать производительность труда. Цифровая трансформация сферы услуг

также имеет разные пути эволюции. Высокопроизводительные отрасли услуг, такие как финансы, ценные бумаги и другие отрасли, могут оптимизировать поток услуг за счет промышленной оцифровки и использовать алгоритмы данных для быстрого снижения транзакционных издержек производительности.

Однако для большого числа общих производственных или недорогих отраслей сферы услуг, таких как мелкотоварное производство, общественное питание, туризм, домашнее хозяйство и другие отрасли, цифровая экономическая трансформация мало влияет на производительность труда в этих отраслях и даже на избыточную рабочую силу, генерируемая высокотехнологичными промышленными инновациями. Она хлынет в недорогие сферы услуг и обрабатывающую промышленность, снизив производительность труда в отрасли. Видно, что атрибуты отраслей отличаются от отраслей, и влияние промышленной цифровизации на производительность труда совершенно различно, и со временем оно будет постепенно углубляться, приводя к промышленной поляризации, тормозя повышение общей производительности труда и приводя к трансформации цифровой экономики феномен «парадокса производительности».

Во-вторых, трансформация цифровой экономики приводит к дифференциации групп занятости на рынке труда. С точки зрения теоретической логики экономического капитала дифференциация производительности труда, вызванная цифровой трансформацией отрасли, неизбежно приведет к перемещению труда, что, в свою очередь, ведет к дифференциации доходов и групповой дифференциации. Экономическая теория считает, что доход в конечном счете зависит от предельного продукта работников, а фундаментальной причиной постоянного увеличения предельного выпуска является рост производительности труда. В контексте оцифровки промышленности, способствующей модернизации промышленности, созидательное разрушение сокращает рабочие места с низким уровнем человеческого капитала в обрабатывающей

промышленности и увеличивает рабочие места с высоким человеческим капиталом. Сокращение рабочих мест часто больше, чем добавленных рабочих мест, что приводит к увеличению производительности труда.

Доходы уровни будут продолжать расти. В то же время большое количество ликвидированных рабочих с низким уровнем человеческого капитала вошло в сферу услуг низкого уровня, и прирост предельного выпуска был меньше, чем прирост числа рабочих, и даже средний предельный выпуск относительно снизился, что привело к тому что доход работников с низким уровнем человеческого капитала остался неизменным или даже относительно снизился. Социальными последствиями увеличения дифференциации доходов являются дифференциация социальных групп, усиление неравенства и повышенная вероятность социальных конфликтов. Когда экономика окажется на двух полюсах, ценности людей станут противоположными, а неизбежным результатом станет социальное и политическое разделение.

Снижение доли обрабатывающей промышленности Китая и ее цифровая трансформация совместно побудили некоторых работников переехать и иметь профессиональную мобильность. Куда могут пойти эти получатели, которые были устранены высокотехнологичным производством. Ответ заключается в том, что он в основном течет в низкоуровневые услуги.

С начала XXI века в структуре экономики страны наблюдается снижение доли обрабатывающей промышленности и быстрый рост доли сферы услуг. В то же время трансформация цифровой индустриализации способствовала быстрому развитию современных коммуникационных технологий мобильного Интернета и Интернета вещей. Судя по многомерным показателям, таким как количество пользователей сети, охват приложений и уровень проникновения мобильного Интернета, цифровая экономика страны стала мировым лидером. Среди десяти крупнейших платформенных экономик мира китайские Alibaba, Baidu и Tencent занимают три места. Цифровая индустрия, экономика совместного потребления,

онлайн инновация модели бизнес-платформы вдохновила большое количество начинающих компаний. В условиях стремительного развития цифровой бизнес-модели платформы появилось большое количество новых форматов, таких как заказы на вынос, курьеры, владельцы автомобилей Didi и экологическая занятость Alibaba. Таким образом, в процессе цифровой трансформации страны промышленная цифровизация обрабатывающей промышленности развивалась одновременно с цифровой промышленностью и индустрией деловых и торговых услуг, цифровая платформа для бизнеса и сферы услуг.

Влияние дифференциации занятости на неравенство доходов в стране имеет уникальные характеристики. С точки зрения изменений коэффициента Джини, с 1990 по 2000 год коэффициент Джини в стране вырос с 0,3 до более чем 0,4, но за последние 10 лет или около того коэффициент Джини в основном колебался около 0,45 и оставался стабильным в течение длительного промежутка времени. Трансформация цифровой экономики страны не привела к увеличению неравенства доходов. Мы считаем, что дифференциация занятости и мобильность при перемещении рабочих мест увеличили неравенство доходов, но новые форматы бизнеса, порожденные цифровой индустриализацией, в значительной степени устранили растущую тенденцию неравенства доходов. С точки зрения микромеханизма, последние 10 лет были периодом бурного развития промышленной цифровизации и цифровой индустрии. Цифровизация производства привела к усилению дифференциации доходов.

Однако новая бизнес-модель в рамках модели платформенной экономики не только переваривает смену рабочих мест, устраненных обрабатывающей промышленностью, но также привлекает новые рабочие места. Многие низкоквалифицированные и низкооплачиваемые работники были уволены, а многие работники с низким доходом имеют возможность работать неполный рабочий день или работать по совместительству, увеличивая доход уровень малообеспеченных, тем самым ослабляя

тенденцию к дифференциации доходов. Видно, что степень неравенства доход работников зависит от относительной величины двух сил, дифференциации производительности труда и роста возможностей трудоустройства в новых форматах. Практика цифровой трансформации страны показывает, что цифровая экономическая трансформация увеличит разрыв между людьми с высоким и средним уровнем дохода, но может в определенной степени сократить разрыв между людьми со средним и низким уровнем дохода, чтобы сохранить свой разрыв в доходах страны на относительно стабильном уровне.

Промышленная цифровизация и цифровая индустриализация в условиях трансформации цифровой экономики не только вызвали мобильность рабочих мест и дифференциацию доходов между группами занятости, но и сильно изменили методы найма и труда работников, что оказало негативное влияние на распределение прав между работодателями и рабочими.

Во-первых, это цифровизация методов управления. Цифровизация методов управления является одним из важных аспектов цифровизации промышленности и трансформации цифровой индустриализации. Трансформация цифровой экономики не только глубоко проникает в производственный процесс исходной отрасли, но и интегрируется в процесс управления предприятием, способствуя оцифровке методов управления предприятием. Цифровизация методов управления в основном включает в себя цифровизацию процессов управления и объединение методов коммуникации в сеть. Оцифровка процесса управления заключается в использовании современных информационных технологий для создания больших данных о работе предприятия и поведении сотрудников, использовании новых алгоритмов для воссоздания процесса управления предприятием, разработке программного обеспечения системы управления процессом, снижении затрат на управление предприятием, а затем повышении эффективности производства.

Объединение методов коммуникации в сеть представляет собой создание различных рабочих групп WeChat и QQ, что приводит к объединению рабочих отношений в сеть. Рабочая сеть и жизненная сеть сильно перекрываются. Работники могут получать рабочие заказы от работодателей в любое время, в результате чего работа «следует за тенью», и на работу можно вторгнуться в любое время. В семейной жизни рабочих усилилась неявная депривация работников со стороны работодателей. Можно видеть, что, хотя цифровизация методов управления в определенной степени повысила производительность труда, возможности работодателя контролировать труд увеличились, что увеличило трудовое давление и повлияло на физическое и психическое здоровье работников.

Во-вторых, платформизация методов труда. Экономика платформы на основе Интернета является наиболее типичной моделью бизнес-операций для оцифровки и цифровой индустриализации сферы услуг. Новая бизнес-модель в основном включает три типа субъектов: операторы платформы, предприятия платформы и работники платформы. Операторы платформы в основном предоставляют общие услуги, такие как информационная связь и финансовые расчеты. Предприятия платформы, работники, предоставляющие услуги, и потребители взаимодействуют через платформу и осуществляют бронирование, выполнение и расчет работ или трудовых услуг через Интернет. Платформенные работники - типичный новый формат, сформированный в ходе трансформации цифровой экономики. Платформенный метод труда имеет три характеристики: во-первых, рассредоточенность и случайность рабочих мест. Поставщики быстро подбираются для удовлетворения потребительского спроса. Потребители живут в очень разбросанных местах, работники платформы очень не уверены в своих целях обслуживания, а их рабочие задачи случайны. Второе - алгоритмизация рабочего процесса и оцифровка рабочих инструкций. Интернет-платформа использует большие данные о поведении потребителей с помощью алгоритмов интеллектуального анализа данных и проектирования, чтобы

сопоставить стороны спроса и предложения, а также с помощью алгоритмов данных для контроля и мониторинга рабочего времени, чтобы добиться строгого контроля над трудовым процессом рабочих.

В-третьих, неисключительный характер человеческого капитала рабочих. Рабочие в модели платформенной экономики в основном заняты предоставлением простых трудоемких услуг, таких как доставка и обслуживание потребителей. Объем работы огромен, работа проста, а спрос на эксклюзивный человеческий капитал низок. Эта особенность определяет, что порог входа для работников в платформенной экономике низок, и она имеет широкий круг работников для поглощения, что имеет большое значение для обеспечения более полной занятости в странах с большим населением.

В-четвёртых, гибкость занятости. Метод найма рабочей силы бизнес-модели цифровой платформы имеет двойные характеристики: сильный контроль над трудовым процессом рабочих и ослабление трудовых отношений. Первое основано на цифровом характере платформенной экономики, второе определяется трудовым характером платформенной экономики. Человеческий капитал имеет низкую эксклюзивность и отсутствие накопления. Большинство компаний неохотно подписывают формальные трудовые договоры, а большинство относятся к неформальной занятости. Рабочим легко входить и выходить, мобильность рабочих мест высока, риск высок, а социальное благосостояние предприятия низкое. Высокая степень гибкости в сфере занятости также отражается в том факте, что работники могут работать полный рабочий день, неполный рабочий день или выполнять несколько работ неполный рабочий день, что позволяет им получать более высокий уровень дохода.

Наконец, качество занятости поляризовано. В результате преобразования промышленной цифровизации и цифровой индустриализации производительность труда стала поляризованной, и качество труда - поляризованным. Что касается эксклюзивных рабочих мест

с высоким человеческим капиталом, созданных в результате цифровой трансформации, эти рабочие места в основном сосредоточены в высокотехнологичных отраслях производства и высокотехнологичных услуг, что поможет повысить производительность труда предприятий, а заработная плата и доход будут продолжать расти. Увеличивается, и уровень трудовых пособий и социального обеспечения будет синхронизирован, рабочая среда будет комфортной, удовлетворенность работой будет высокой, а качество занятости улучшится. Тем не менее, те, кто был устранен в результате трансформации цифровой экономики, и новые работники с низким уровнем человеческого капитала, могут войти только в низкоуровневую сферу услуг. Количество этих рабочих мест огромно, и в них легко войти и выйти, в основном они сосредоточены в новые бизнес-модели, созданные бизнес-моделью платформенной экономики. Вклад в производительность труда невелик, уровень доходов относительно низок, конкуренция сильна, уровень социального обеспечения низок, а общее качество занятости низкое, и оно постепенно становится резервуаром рабочей силы в эпоху цифровой экономики.

Таким образом, чтобы справиться с быстрыми изменениями на рынке труда в условиях цифровой экономики, необходимо оптимизировать функцию образования по подготовке кадров. Образование играет важную роль в обеспечении общества квалифицированными кадрами. Реформа образования должна соответствовать трансформации цифровой экономики. В эпоху цифровой экономики необходимо укреплять базовое и общее образование, повышать цифровую экономическую грамотность населения, Следует улучшать способность приобретать знания, а не сами знания. Работникам необходимо обеспечить осведомленность об обучении на протяжении всей жизни, хорошо учиться на работе и на практике и лучше адаптироваться к требованиям цифровой экономики к качеству работников.

1.3. Эволюция форм занятости в результате пандемии в России и Китае

Ситуация, сложившаяся в мире в период пандемии коронавируса, вызывает большой интерес у специалистов в различных областях научной деятельности. Учёные – социологи в настоящее время проводят исследования с целью прогнозирования различных социальных процессов. Начиная с 2020 года по настоящее время, пандемия вносит изменения в социальные практики населения в различных областях деятельности. Распространение COVID-19 и связанные с этим ограничения заставили многих людей отказаться от привычных моделей поведения и пересмотреть традиционные практики взаимодействия [37]. Особенно это относится к социальному взаимодействию в трудовой сфере.

Традиционно в основе положений Трудового кодекса Российской Федерации лежат отношения, связанные со стандартными формами занятости населения. К ним относится взаимодействие работодателя и работника на полной бессрочной рабочей занятости. Эти отношения характеризуются, с одной стороны, полным подчинением работника работодателю в рамках трудового законодательства, а с другой стороны, набором социальных гарантий, которые обеспечивает работодатель работнику [83].

Стандартные формы занятости гарантируют защиту прав работника, при этом для работодателя этот вид взаимодействия обеспечивает кадровую стабильность в организации, привлечение и сохранение талантливых специалистов на рабочих местах, способствует реализации управленческих функций руководителя, внедрению принципов кадровой политики, созданию корпоративной культуры в организации. Но современные технологии позволили разнообразить способы взаимодействия работодателя и работника. В последние десятилетия на мировом и российском рынках труда наблюдается тенденция перехода от стандартных к нестандартным формам труда. Обстоятельства последних двух лет ускорили этот процесс, сформировали определенные правила взаимодействия работодателя и

работника в условиях внешних, независящих от сторон трудовых отношений, ограничений. Под нестандартными формами занятости подразумеваются такие формы взаимодействия, которые отличаются хотя бы по одному пункту от общепринятых критериев от стандартных. К нестандартным формам занятости можно отнести временную (срочную) занятость, работа на условиях неполного рабочего времени, надомная работа, дистанционная и удаленная занятость.

События 2020 года, когда весь мир охватила пандемия коронавируса и был введен режим самоизоляции, спровоцировали резкий рост безработицы в России: по данным Федеральной службы государственной статистики, число безработных россиян на момент всеобщего карантина за месяц с апреля по май 2020 года увеличилось на 227 тысяч человек и составило 4,513 млн. На сентябрь 2020 года уровень безработицы составил 6,3% (по оценкам МОТ), 77% из них встали на учет в органах службы занятости, а 69% безработных стали получать пособие [72].

В России начался глобальный процесс перестройки социально-трудовых отношений, и одним из наиболее важных последствий этой трансформации стал переход на нестандартные формы занятости населения. Нестандартные формы занятости стали альтернативным решением возможности трудоустройства в период пандемии коронавируса [8]. Это потребовало принятия мер по закреплению этих форм занятости на законодательном уровне.

Письмом Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 апреля 2020 г. №14–2/10/П-3710 были регламентированы такие формы нестандартной занятости как удаленная, дистанционная, надомная работа и неполное рабочее время. Были прописаны условия, позволяющие организовать эти формы занятости. В настоящее время актуализируется работа в интернете на цифровых платформах, что позволяет выполнять трудовые функции из любого места и в любое время [61].

По данным ВЦИОМ большинство россиян до пандемии работали в основном из офиса или на предприятии (84%). Опыт удаленной работы до пандемии имели всего 4% респондентов и 6% работали частично удаленно. В 2021 году удаленно работали 11% опрошенных ВЦИОМ и 12% находились на комбинированной форме занятости – частично удаленно, частично из офиса. Из них 64% считали, что удобнее трудиться удаленно, в основном это женщины. По оценкам ВЦИОМ более половины работающих россиян предпочли бы в дальнейшем работать в офисе (65%). Чаще об этом сообщали россияне в возрасте от 45 до 59 лет (71%). Преимущественно из дома хотели бы работать 8% респондентов и 23% в комбинированном режиме. К удаленному формату чаще всех склоняется молодежь от 18 до 24 лет (33%). Комбинированный формат удобен для россиян в возрасте от 18 до 44 лет [13].

Таким образом, можно отметить, что предпочтение тех или иных форм занятости зависит от возраста работающих, так как молодым легче приспособиться к новым трудовым условиям, и они обладают необходимыми для этого навыками.

Распространение нестандартных форм занятости требует законодательного закрепления в части социальной защиты прав работника, так как нестандартные формы занятости, по сравнению со стандартными, ассоциируются у граждан как вынужденная мера, работник чувствует себя незащищенным. Трудовой кодекс, федеральное законодательство в части социальной защиты работников не применяется к некоторым категориям трудящихся на нестандартной форме занятости, например, к работникам, которые работают недостаточное часов в неделю, так как делают минимальные отчисления. Они не могут рассчитывать на целый ряд пособий. Ещё одним негативным последствием использования нестандартных форм занятости для граждан может стать постоянное нахождение дома, отсутствие социализации у работника, невозможность разграничения профессиональной и личной жизни, сверхзанятость и как следствие профессиональное выгорание. С другой стороны, самостоятельная работа без посещения офиса,

при правильном распределении личностных ресурсов и при высокой степени самодисциплины, способствует профессиональному и личностному росту работника [76].

Таким образом, все эти аспекты следует учитывать при разработке законодательных актов, а также в экономическом планировании и в постпандемийный период при использовании нестандартных форм занятости.

Работодателю в сложившихся условия необходимо пересмотреть трудовые процессы при применении нестандартных формах занятости, учитывая специфику деятельности организации и личностные особенности работника. С одной стороны, в этой ситуации он экономит средства (на аренду помещений, коммунальные услуги и т.п.), но с другой стороны, система управления персоналом требует некоторой корректировки, так как отсутствие определенного контроля приводит к снижению качества и производительности труда. Всё это влечет за собой дополнительные затраты со стороны работодателя. Но в долгосрочной перспективе это выгодно и работодателю, и работнику.

В Китае, согласно данным, опубликованным Национальным бюро статистики, из-за воздействия новой эпидемии коронарной пневмонии различные макроэкономические показатели и различные показатели рынка труда в первом квартале не были идеальными. Среди них ВВП упал на 6,8%, а опрошенный уровень безработицы в городах резко вырос с 5,3% в январе до 6,2% в феврале, что стало самым большим ростом с момента публикации данных, и остался на высоком уровне 5,9% в марте. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года значительно увеличились 5,1% в январе, 5,3% в феврале и 5,2% в марте. Кроме того, ухудшились и некоторые показатели, отражающие достаточность занятости и качество занятости.

Например, продолжительность рабочего времени на предприятиях сократилась с 46,7 часа в январе до 40,2 часа в феврале и 44,8 часа в марте, доля занятых, которые работали, но не выходили на работу, резко возросла до 49% в феврале, снизился в марте, но все еще оставался на уровне 18,3%.

Из-за эпидемии 6% работников ушли с рынка труда, а общая занятость сократилась. Ситуация с занятостью ключевых групп также имеет тенденцию к ухудшению: численность трудовых мигрантов, выезжающих на работу, сократилась со 170 млн. на конец 2019 г. до 120 млн. на конец февраля 2020 г. Уровень безработицы среди молодежи в возрасте 16-24 лет достиг максимума около 13%.

Со второго квартала государство беспрецедентно активизировало реализацию политики «защиты занятости», предложив полностью реализовать все политики, что оказало положительное влияние на рынок труда, и эффект замечательный. Согласно данным, опубликованным Национальным бюро статистики, различные макроэкономические индикаторы и различные индикаторы рынка труда показали тенденцию к снижению и восстановлению. Среди них ВВП вернулся к положительному росту во втором квартале, достигнув 3,2%, а обследуемый уровень безработицы в городах продолжал снижаться с апреля по август, и составил 6,0%, 5,9%, 5,7%, 5,7% и 5,6% соответственно. Недельная продолжительность рабочего времени предприятий также увеличилась с 44,3 часа в апреле до 46,1 часа в мае и достигла 46,8 часа в июне-августе, что превысило 45,7 часа в июне 2019 года. Доля занятых, которые были на работе, но не ходили на работу, резко упала до 3,5% в апреле и продолжила падать до минимума в 0,8% после июня, который вернулся к норме. В частности, значительно улучшилась ситуация с трудоустройством трудящихся-мигрантов. К концу второго квартала общая численность рабочей силы в сельской местности составила 178 миллионов человек, что в основном восстановилось до уровня до вспышки. К концу июня занятое население продолжало расти, не только достигнув, но и превысив уровень и масштабы занятости в январе. Уровень безработицы среди рабочих-мигрантов в городах также снизился до 5,4% в августе с 5,7% в июле.

Согласно «Отчету о процветании рынка труда Китая», опубликованному Китайским научно-исследовательским институтом

занятости при Китайском университете Жэньминь и компанией Zhaopin Recruitment, во втором квартале 2020 года количество потребностей в наборе персонала увеличилось по сравнению с предыдущим месяцем, количество претендентов на работу увеличилось, а индекс CIER рос из месяца в месяц до 1,16, 1,16, 1,30 и 1,65. С точки зрения ежегодных изменений количество потребностей в рекрутинге уменьшилось, а количество соискателей увеличилось. Во втором квартале индекс CIER 1,35 все еще был ниже уровня 1,89 за тот же период прошлого года, но темпы снижения уменьшались из месяца в месяц. После вступления в третий квартал индекс CIER продолжил рост, индекс CIER в июле и августе составил 1,82 и 1,87 соответственно. В связи с необходимостью предотвращения эпидемий и борьбы с эпидемиями офлайн-найм выпускников местных вузов в университетских городках перешел на онлайн-собеседования, что привело к значительному увеличению числа онлайн-претендентов на работу во втором квартале.

Рынок упал до 0,95, что значительно ниже уровня национального уровня 1,35. Однако, судя по месячным данным, при постоянном совершенствовании внутренних мер по профилактике и контролю эпидемий и активной поддержке национальной политики также постепенно повышается уровень занятости новых выпускников, который вырос с менее чем 1 в апреле, то есть 0,81, до 1,07 в июне.

За прошедшие годы работа в сфере занятости в Китае достигла признанных во всем мире достижений. Во многих оценках международной конкурентоспособности отечественная экономика, рынок труда и особенно занятость всегда были одними из лучших. Несмотря на влияние новой эпидемии коронарной пневмонии, включая рост неопределенности во внутренней и внешней среде, рынок труда страны сталкивается с некоторыми новыми вызовами и проблемами, но некоторые благоприятные факторы, влияющие на рынок труда страны, все еще будут существовать в течение длительного времени: таких как сокращение предложения рабочей силы, давление на рынке труда.

Общее замедление роста; сфера услуг стала основной движущей силой занятости, а гибкость создания рабочих мест возросла; продолжалось развитие новой экономики и новых форм бизнеса, а потенциал для гибкой занятости огромный. Эти благоприятные факторы окажут длительное и положительное влияние на рынок труда. Поэтому должно быть правильное понимание проблем и временных трудностей, вызванных изменениями в среде занятости в настоящее время и в будущем, должны видеть эти благоприятные факторы, влияющие на рынок труда страны, и укреплять уверенность в работе в «стабилизации занятости» и «сохранение занятости».

В то же время продолжим усиливать научный мониторинг и анализ рынка труда, чтобы обеспечить поддержку реализации долгосрочной стратегии «стабилизации занятости».

Во-первых, продолжать своевременную публикацию и углубленную интерпретацию различных данных, таких как обследования рабочей силы, чтобы улучшить понимание научного характера и важности анализа ситуации на рынке труда в стране. Поскольку в апреле 2018 года Национальное бюро статистики впервые обнародовало обследуемый уровень безработицы, в целом все стороны дали положительную оценку этой работе.

На фоне проводимой национальной политики «шести стабильности» и «шести гарантий» на первый план всегда выдвигались «стабилизация занятости» и «защита занятости». С этой целью стране необходимо и далее улучшать понимание научного характера и важности работы по выпуску информации о занятости. Основываясь на данных обследования рабочей силы, опубликованных Национальным бюро статистики, и больших данных вспомогательных интернет-платформ для найма, очень важно своевременно публиковать и научно интерпретировать соответствующие данные о занятости и безработице для общества, а также нести от мониторинга и анализа рынка труда страны соответственно.

Теория цикла конвейера рынка труда «занятость-безработица-нетрудовые ресурсы» (не в рабочей силе), ориентированная на рынок и

основанная на запасах и потоках, является международно признанной основой для анализа занятости и безработицы, понятной обычным людям. Большинство экономических факультетов колледжей и университетов в стране долгое время не включали экономику труда в сферу изучения и обучения. В результате многие экономисты не знают технического определения занятости и безработицы. Некоторые известные финансовые СМИ и интервью с известными экспертами, есть некоторые ошибки здравого смысла снова и снова. Поэтому, с одной стороны, необходимо оказывать поддержку правительствам всех уровней для научного формулирования адресной политики содействия занятости путем предоставления объективной и своевременной статистической информации о рынке труда; данные, такие как уровень безработицы, уровень занятости и участия в рабочей силе, ставки по возрастным группам и т. д., избегать необоснованных домыслов, спекуляций и даже неверного толкования изменений уровня занятости и безработицы из-за информационной асимметрии и отсутствия профессиональных знаний.

Во-вторых, усилить мониторинг и анализ структуры и качества занятости, а также разработать более целенаправленную политику поощрения занятости, рынок занятости страны сталкивается с тремя основными проблемами: общая занятость, структура занятости и качество занятости. В настоящее время и в течение некоторого времени в будущем рынок занятости в стране по-прежнему будет сталкиваться с проблемами, связанными с растущим давлением экономического роста, уровнем безработицы в городах, превышающим 5%, и проблемами общей занятости, которые нельзя игнорировать. Но в то же время мы должны трезво осознавать, что неравномерность занятости разных регионов и разных групп населения и низкое качество занятости некоторых групп по-прежнему остаются в центре внимания рынка труда страны.

Например, экономический рост в Северо-Восточном Китае был вялым, а рынок занятости долгое время был относительно низким. В последние годы

на регион Пекин-Тяньцзинь-Хэбэй повлияли такие факторы, как деэскалация городских функций реформы со стороны предложения, такие как сокращение производственных мощностей, и процветание рынка труда также продолжали снижаться. Уровень безработицы среди молодежи в возрасте 16-24 лет относительно высок, особенно давление занятости студентов колледжей. В июне опрошенный уровень безработицы 20-24-летних студентов колледжей и старше, в основном новых выпускников, достигла 19,3%, увеличившись в годовом исчислении на 3,9 процентных пункта. В августе дальнейшее увеличение на 5,4 процентных пункта в годовом исчислении.

Хотя новая экономика, новые формы бизнеса и новые рабочие места имеют большой потенциал и в значительной степени способствуют ослаблению давления на занятость в стране, необходимо признать, что степень формализации занятости в этих областях, таких как социальное обеспечение, трудовые контракты и правовая защита, до сих пор неясны, что является проблемой, от которой страдает рынок труда в стране.

Основной проблемой анализа также является сложность теоретических исследований и практической работы. Следует глубоко признать, что для такой развивающейся страны, как Китай, согласно эталонной неделе Международной организации труда (МОТ), работающей более 1 часа, на основе обследованного уровня безработицы и уровня участия в рабочей силе, а также других показателей, публикуемых этой занятостью, стандарт измерения, на самом деле трудно отразить производительность и проблемы неполной занятости, бедных людей на работе и различных видов занятости, которые не являются качественными на рынке труда страны.

Поэтому, повышая темпы экономического роста и снижая давление на общую занятость, необходимо уделять особое внимание проблемам занятости и безработицы ключевых групп и ключевых регионов, а также усиливать углубленный анализ и научные исследования и суждения о противоречия структуры занятости и качества занятости. Выпуск

разнообразной информации о рынке труда заставляет обратить внимание все общество, и совместными усилиями государства, предприятий, школ, отдельных работников и даже ученых в области экономики, прилагаются усилия для изучения и решения этой проблемы.

Таким образом, ускоренная цифровизация всех сфер жизни общества и, как следствие, автоматизация большинства процессов при использовании режима «онлайн» в работе, привела к отказу многих компаний от целого ряда штатных единиц. Правительством России был разработан ряд мер по поддержке рынка труда и снижению уровня безработицы, которые, помимо пособий и другой помощи безработным, включают меры по поддержке бизнеса с целью предотвращения массовых увольнений.

При анализе результатов исследования, а также в процессе разработки мы будем отталкиваться от существующих реалий в области удаленной работы в некоторых организациях.

Глава 2. Рынок труда молодежи России и Китая: вызовы и возможности

2.1. Молодежь как социально-демографическая группа на рынке труда

В то время как в других контекстах Организация Объединенных Наций определяет молодежь как лиц в возрасте от 15 до 24 лет, в контексте этой базы данных, которая включает в себя рамки перехода от учебы к работе, под молодежью понимаются все лица в возрасте от 15 до 29 лет. Это признает, что некоторые молодые люди дольше остаются в системе образования, и собирает больше информации об опыте трудоустройства молодых людей после окончания учебы.

Показатели перехода от учебы к работе были разработаны, чтобы дать более подробную классификацию путей перехода молодых людей на рынок труда. Первый показатель классифицирует молодых людей на три группы в зависимости от их стадии перехода от учебы к работе: (I) в процессе перехода, (II) в процессе перехода и (III) переход еще не начался (см. следующую вставку).

Этапы и формы перехода от учебы к работе

I. Транзитный - молодой человек (в возрасте 15-29 лет), который не посещает школу и в настоящее время имеет:

- стабильную работу;
- временную занятость

II. В переходный период - молодой человек (в возрасте 15-29 лет), который:

- учится и является безработным;
- Не посещающие школу и безработные
- окончил обучение в школе и в настоящее время работает на временной и неудовлетворительной работе;
- Не посещающие школу и безработные, но планирующие найти работу позже

III. Переход еще не начался - Молодой человек (15-29 лет), который:

- Все еще учится и не работает

- Отсутствие образования, внештатная рабочая сила и отсутствие намерения искать работу

Установив, что человек не «перешел» до тех пор, пока он не устроился на работу, отвечающую самым основным критериям стабильности или удовлетворения, аналитическая структура «школы на работе» вводит новый качественный элемент в стандартное определение перехода на рынок труда. Это определение признает преходящее состояние нынешних студентов и субъективность удовлетворенности работой.

Таким образом, переход считается завершенным только тогда, когда молодой человек получил постоянную работу на основании письменного контракта на срок более 12 месяцев или получил временную работу, которая считается удовлетворительной на основании воли молодого респондента. Молодые люди классифицируются как «переходные» это те, кто начал процесс перехода, но еще не завершил его. Наконец, оставшаяся молодежь — это те, кто еще не начал свой переход.

Важно отметить, что этапы перехода отличаются от стандартных рамок статуса рабочей силы. В то время как те, кто классифицируется как переходный, все являются занятыми, те, кто классифицируется как переходный, могут быть нанятыми, безработными или рабочей силой за пределами предприятия, а те, для кого переход еще не начался, обязательно классифицируются за пределами предприятия. переход еще не начался, обязательно классифицируются вне сайта рабочей силы.

Другой показатель фокусируется на этапах перехода, которые можно дополнительно разбить, чтобы лучше понять переходный период молодежи. Переходное население подразделяется на два типа перехода:

- (a) молодой человек перешел на стабильную работу; а также
- (b) молодой человек перешел на самозанятость или временную работу.

Аналогичная декомпозиция выполняется для переходной молодежи. Затем их делят на четыре категории: молодые люди в переходный период,

(с) в школе и в настоящее время на рабочем месте (работают или не работают, но доступны и ищут работу);

(d) не посещающие школу и безработные (ищущие и готовые работать);

(е) не посещают школу и в настоящее время работают на временной и неудовлетворительной работе; а также

(f) которые не посещают школу, но намерены работать в будущем.

Наконец, совокупность молодых людей, еще не начавших переход, классифицируется по тем, кто

(g) все еще учатся в школе и не посещают школу (безработные, недоступные и/или ищущие работу); и те, кто

(h) необразованная, удаленная рабочая сила и отсутствие намерения искать работу.

Основным источником данных для статистики труда является обследование рабочей силы или другое обследование домохозяйств. Эти типы обследований могут быть разработаны таким образом, чтобы охватить почти все неинституциональное население данной страны, все отрасли экономической деятельности, все сектора экономики и все категории работников, включая самозанятых, сотрудничающих семейных работников, временных работников и многоактивные работники. Кроме того, эти обследования, как правило, дают возможность одновременного измерения занятых, безработных и лиц, не входящих в состав рабочей силы, на согласованной основе.

Обследования перехода от учебы к работе (SWTS) также являются важным источником для сбора этих данных. SWTS — это уникальный инструмент обследования домохозяйств, который позволяет получить актуальную информацию о рынке труда для молодых людей в возрасте 15–29 лет, включая продольную информацию о переходных процессах на рынке труда. Таким образом, SWTS является уникальным инструментом для выявления все более нерешительных и непрямых путей к достойной и производительной занятости, с которыми сегодня сталкиваются молодые

мужчины и женщины. С 2009 г. и разработки первого методического руководства в 36 развивающихся странах было проведено 56 исследований перехода от учебы к работе. [1](#). Она сыграла ключевую роль в улучшении глобальной статистики труда, касающейся молодых людей на рынке труда, и в создании базы данных Youthstats.

Наконец, переписи населения являются еще одним важным источником данных о рабочей силе и ее компонентах.

Показатели перехода от учебы к работе подчеркивают бедственное положение молодых людей при переходе к стабильной занятости и показывают важность разработки эффективных, основанных на фактических данных политических мер для улучшения доступа молодых людей к рынку труда. Наряду с другими показателями YouthSTATS, опубликованными в ILOSTAT, показатели перехода от учебы к работе призваны помочь правительствам и социальным партнерам в разработке и реализации эффективной политики занятости молодежи. К ним относятся, среди прочего, инвестиции в политику со стороны спроса, направленную на увеличение числа возможностей достойной работы, доступных для молодежи, при поддержке

Данные о переходе от учебы к работе показывают большие различия между странами, особенно в зависимости от уровня их развития. В то время как в странах с высоким уровнем доходов первый переход, скорее всего, будет к стабильной оплачиваемой работе, а более образованные молодые люди с большей вероятностью сделают этот переход успешным, в странах с низким уровнем доходов молодые люди, перешедшие на работу, часто плохо образованы или сразу после школы перешли на нерегулярную, часто самостоятельную работу. Существуют также большие различия между молодыми мужчинами и молодыми женщинами, причем последние сталкиваются с гораздо большими препятствиями на пути к успешному переходу на стабильную работу.

Важно отметить, что показатели перехода от учебы к работе не предназначены для использования в качестве нормативной базы. Нельзя сказать, что все молодые люди из категории «переход» перешли на достойную работу. На самом деле, в некоторых странах многие молодые люди, работающие не по найму, включая самозанятых и семейных работников, получают самую низкую заработную плату. Тем не менее, они выразили некоторую степень удовлетворенности работой и поэтому, вероятно, завершили свой переход на этом основании. В принципе, переход должен указывать на наличие эффективного рынка труда, способного поглотить выпускников школ. Тем не менее,

На данном этапе молодежь остаётся наиболее уязвимой частью населения с точки зрения безработицы. Большинство компаний не рассматривают их кандидатуры в качестве сотрудников. Именно поэтому мы выбрали молодежь в качестве объекта исследования.

2.2. Трудовые ценности молодежи в России и Китае

Вступая в XXI век, человеческое общество представляет тенденцию развития экономической глобализации, социальной информатизации и культурной диверсификации, эта эпоха выдвигает более высокие требования к способностям и качеству, которыми должны обладать работники. В процессе всестороннего возрождения национального государства в России важными мерами считаются реформа и развитие образования.

В «Долгосрочной концепции социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» указывалось, что неопределенность современной социально-культурной и экономической ситуации в России привела к снижению нравственной ценности труда у студентов, таких как отсутствие уважения к ручному труду и ручному труду, и молодежь стала искать большего. Простой образ жизни делает учащихся, покидающих школу, неконкурентоспособными на внутреннем и международном рынках труда. Российский образовательный круг стал размышлять об образовании, полагая, что действующая система образования недостаточно четко решает вопросы воспроизводства жизненного опыта в конкретном регионе и профессиональной конкурентоспособности выпускников, то есть в российской системе образования отсутствует профессиональная направленность и национальная направленность. адаптационное образование.

Исходя из этого, российский просветительский кружок пересматривает сущность трудового воспитания, глубоко осмысливает и углубляется в коннотацию эпохи трудового воспитания, определяет направление карьерно-ориентированного трудового воспитания, рассматривает трудовое воспитание как взаимодействие субъектов в процессе профессионально-трудовой педагогической деятельности современных школьников. Система направлена на повышение уровня личностного самосознания учащихся, и ее основное назначение - вера в способность личности к саморазвитию, формирование у учащихся определенных профессиональных предпочтений и

намерений, а также максимально использовать их потенциал; понимать личностный психологический, физический и интеллектуальный уровень учащихся, считать приоритетными личные интересы и особенности; организовывать профессионально-ориентированное трудовое воспитание, помогать учащимся овладевать знаниями и навыками определенной профессии, в целях формирования и совершенствования трудовых способностей и навыков в среде профессионального образования.

Россия провела ряд образовательных реформ в ответ на эту тенденцию, обращая внимание на профессиональные потребности студентов, предвосхищая развитие профессионального обучения и создавая многоуровневую систему подготовки студентов. Этот вид профессионального обучения полностью учитывает интересы, интересы и способности студентов, чтобы персонализировать учебный процесс, развивать у студентов способность выбирать карьеру и создавать условия для удовлетворения потребностей в развитии карьеры студентов.

Эта тенденция отразилась и на развитии трудового воспитания в практике школьного образования: российские обычные школы предлагают курсы «Технология» с 1 по 11 классы, готовят учителей-специалистов по курсам «Технология», организуют различные воспитательные мероприятия, такие как «Субботняя добровольная трудовая деятельность». " . В каждом регионе изучались и воспитывались студенты, подходящие для нужд местного экономического развития с учетом особенностей местного развития, например, в Ставропольском приграничье проходила профориентационная трудовая воспитательная практика в студенческих производственных отрядах. В настоящее время реализуемая в России «Образовательная программа для одаренных детей» направлена на удовлетворение интересов и потребностей детей, чтобы личности могли развиваться в наибольшей степени, а их профессиональные способности воспитывались для удовлетворения потребностей будущего общества.

С повышением экономического уровня в ценностях студентов появились некоторые отклонения, особенно проблема материализации и утилитаризма в ценности труда, снимается ценность, данная обществу. По сравнению с более сознательными студентами они могут думать, что трудовая практика улучшит их физическую форму и практические способности, и их больше заботит личная выгода, которую приносит труд с их собственной точки зрения. считается.

Труд должен стать субъективным сознанием студентов колледжа в мыслях и реальным поведением в действии. Инициатива в действии должна начинаться с уровня идеологии, и эффективно доносить ценность труда до студентов так, чтобы они были заинтересованы в. В связи с постоянными изменениями в социальной среде наша страна находится в периоде трансформации. Приток различных мыслей и популяризация Интернета принесли людям множество возможностей и вызовов, что требует активного реагирования со стороны национального правительства, университетов, предприятий и т.д., Усилить гласность, направить правильную концепцию труда и повысить качество работников. Только так мы сможем лучше способствовать строительству и развитию социалистического гармоничного общества. В то же время следует также отметить, что с приходом информатизации традиционная культура сильно пострадала, поставив ее перед суровыми испытаниями и кризисами.

Для того, чтобы твердо усвоить инициативу воспитания трудовых ценностей, в первую очередь необходимо усилить чувство ответственности студентов колледжа, дать им понять, что такое правильное понятие труда, и уметь сознательно практиковать и практиковать основные социалистические ценности. В условиях новой эпохи уровень экономического развития нашей страны постоянно повышается. По мере развития общества растет и спрос на таланты. Как основной источник современных студентов, преобразование идей молодых рабочих является длительным процессом, требующим проверки временем и обучения. Поэтому мы должны усилить надзор и

руководство своим трудовым поведением, чтобы у студентов колледжа было четкое самопознание, чтобы установить положительное отношение к труду. Во-вторых, мы также должны уделять внимание воспитанию у учащихся чувства ответственности, чтобы у них было сильное чувство ответственности и они могли глубоко понимать ценность труда, чтобы по-настоящему усвоить превосходное качество «любви и преданности делу». Поэтому, преподаватели колледжей должны обратить внимание на культивирование и огласку воли, проводить широкие коммуникационные мероприятия по различным каналам, таким как Интернет и средства массовой информации, чтобы больше людей могли понять значение труда и капитала, а затем сформировать хороший труд. культурная атмосфера.

Во-первых, колледжи и университеты должны организовывать участие студентов колледжей в корпоративных стажировках, чтобы они могли понять текущую экономическую ситуацию, быть знакомыми с должностями, с которыми они сталкиваются, и что они должны делать; во-вторых, колледжи и университеты должны активно проводить различные виды кампуса мероприятия, такие как «три конкурса речей на такие темы, как «Выезд в деревню», позволят студентам колледжа развить любовь к труду, повысить чувство ответственности за труд, повысить чувство ответственности; в-третьих, провести трудовую демонстрацию база, позволяющая студентам колледжей иметь возможность участвовать в трудовой деятельности и лично испытывать труд. В-четвертых, поощрять отбор и обмен студентами колледжей по различным каналам, чтобы предоставить работодателям более качественные условия предложения рабочей силы, способствовать здоровой конкуренции среди работодателей и обеспечить гарантии благотворного круга работодателей.

Для достижения единства активного трудового сознания и трудового поведения необходимо одновременно принять три меры, в том числе совместное содействие семье, школе и обществу, обеспечить благотворную реализацию единства знания и действия из трех измерений. . Школы не

только обучают учащихся теоретическим знаниям о труде с мировоззренческого уровня, но и планируют некоторые практические мероприятия как оценку теоретических знаний о труде, что также является возможностью упражнения трудовых способностей учащихся; на социальном уровне необходимо очищать социальную среду, преобразовывать социальную атмосферу, создавать благоприятную социальную среду и ориентировать студентов на формирование правильных трудовых ценностей.

В частности, родители подают пример и подают хороший пример. Родители – это объекты, которым дети подражают, родители должны любить труд в своем повседневном поведении, проявлять самые аутентичные трудовые ценности, воздействовать на детей поступками. Можно также в действии вкраплять обучение детей теории труда, чтобы у детей формировалось правильное чувство труда, и положить конец материальному и поверхностному способу поощрения карманных денег для поощрения детей к труду, что является не способствует формированию у детей правильных трудовых ценностей. Введение детей в заблуждение относительно утилитарной ценности труда. Школа может усилить строительство культуры труда, интегрировать строительство культуры труда в культурное строительство кампуса, соединить местные особенности школы и местные обычаи, поставить перед глазами статуи выдающихся образцов труда разных эпох. ловильные и воспитательные позиции. Всегда напоминайте учащимся о важности и важном значении труда. Пусть под тонким влиянием духовной культуры у учащихся постепенно сформируется правильное представление о трудовой ценности. После этого школа может проводить культурные и художественные мероприятия в кампусе на трудовую тематику, чтобы учащиеся могли воплотить идеологический труд в трудовую практику и ощутить удовольствие и ценность труда.

Студенты колледжей, как особая группа общества, личности с самостоятельным мышлением и развитым мышлением, при трудоустройстве сталкиваются с различными проблемами и трудностями. Поэтому, чтобы

развивать превосходную трудовую мудрость, необходимо укреплять практические действия, чтобы учащиеся могли упражняться в реальной работе и сочетать теорию с практикой, чтобы реализовать усвоение знаний.

Прежде всего, мы должны подавать пример и устанавливать правильное понимание труда для других. В отношениях между трудом и капиталом студенты колледжей должны взять за отправную точку свои собственные практические действия и применять на практике основные социалистические ценности. Во-вторых, правильно понимать стоимость труда. Маркс считал, что «труд есть создание богатства в человеческом обществе, а также воплощение свободы воли человека».

Таким образом, студенты колледжа должны правильно определять значение и расширение труда, активно понимать, участвовать и испытывать на себе природу и значение труда и капитала, чтобы сознательно сформировать правильное представление о труде. В-третьих, используйте диалектический способ мышления, чтобы взглянуть на оценку и компромиссы между трудом и капиталом, используйте диалектическую точку зрения, чтобы понять тенденцию развития вещей, и используйте различные методы, чтобы понять вклад поведения рабочей силы в коллектив. Наконец, научиться пользоваться сетевыми ресурсами, повышать собственную медиаграмотность, получать новые знания и навыки по различным каналам, расширять кругозор, совершенствовать себя, обогащать свой опыт, расширять кругозор, повышать уверенность в себе, развивать способность самостоятельно мыслить и использовать знание теории и т. д.

Ценности современной молодежи отличаются от ценностей старшего поколения. Они более свободно выражают свои мысли и здраво расценивают свои возможности. Большинство не согласны работать за небольшую оплату. Готовность получить практические навыки в процессе стажировки – главная черта современной молодежи.

В целом, будучи свидетелями глобализации и информационной эпохи, современная молодежь сильно отличается от других поколений с точки

зрения реализации ценностей, развития карьеры, защиты занятости и требований баланса между работой и личной жизнью. Благодаря их «селективной близости» к новым идеям, новым технологиям и новым организационным методам они лучше осведомлены об инновациях, предпринимательстве и защите прав, а их общие способности значительно улучшились.

Таким образом, «стремления молодежи к трудоустройству сменились с «поиска работы» на «работу по низкому уровню, что, несомненно, заставит города не только обеспечить полную занятость молодежи, но и превратить традиционную стратегию «низкой стоимости рабочей силы» в стратегию повышения качества занятости.

2.3. Стратегии занятости молодежи в России и Китае в условиях пандемийной реальности: по результатам социологического исследования

Безработица росла во всем мире, но самый большой рост (6,8 процентных пункта) был в Северной Америке. Уровень безработицы в Центральной Азии и Западной Азии изменился меньше всего, увеличившись всего на 0,7 процентных пункта. Следует отметить, что уровень безработицы среди молодежи увеличивался быстрее, чем изменение аналогичного показателя среди взрослых во всех регионах мира, за исключением Южной Азии, где уровень безработицы среди молодежи вырос на 1,5 процентных пункта, а уровень безработицы среди взрослых вырос на 2,9 процентных пункта. ушли с рынка труда. В Северной Африке, Латинской Америке, Карибском бассейне и арабских странах, а также в Центральной и Западной Азии уровень безработицы среди молодых женщин намного выше, чем среди молодых мужчин. Противоположная ситуация наблюдается в Северной Америке и Восточной Азии, где безработица среди молодых женщин намного ниже, чем среди молодых мужчин.

Среди работающего молодого населения в возрасте 18-30 лет 27,6% являются безработными, 20,1% могут сразу работать, но не трудоустроены (уровень безработицы 1), 18,1% хотят работать, но не работают (уровень безработицы 2), 8,3% ищут работу. работать, а не не работать (уровень безработицы 3). Доля «безработных» и безработица среди людей среднего возраста 31-40 и 41-50 лет меньше вдвое, чем среди молодежи, и риск безработицы у них самый низкий. Доля «безработных» в этих двух возрастных группах составила 13,1% и 12,1% соответственно, которые смогли устроиться на работу сразу, но не смогли устроиться на работу. 9,9% и 10,4% - те, кто хочет работать, но не имеет работников, 5,8% и 3,5% ищут работу, но не имеют работников, только 3,4% и 2,2%. 51-6 Хотя доля «безработных» среди пожилых людей в возрасте от 1 до 60 лет высока (26,3%), доли желающих работать и ищущих работу крайне низки, 2,1% и

1,4% соответственно. Эти данные показывают, что нынешняя проблема безработицы в Китае в основном проявляется среди молодежи.

Выбор профессии – важнейший шаг на пороге взрослой жизни. Именно профориентационная работа должна помочь учащимся старших классов найти ответ на сложный вопрос профессионального определения. Так, в течение 5 месяцев 2019 специалистами Николаевской областной службы занятости было проведено 450 профориентационных мероприятий, в которых приняли участие более 17 тысяч школьников региона.

Вопрос выбора профессии всегда был и остается самым актуальным. С целью помочь школьникам найти ответы на профессиональный выбор Николаевской областной службой занятости проводилось социологическое исследование среди учащихся 9 (56,3%) и 11 (43,5%) классов общеобразовательных школ региона (всего 1021 человек).

Большинство респондентов, а именно 45,1% определились с профессией, но их планы могут измениться; 38,6% окончательно избрали будущее дело; 11,7% еще сомневаются с выбором.

41,1% юных респондентов отметили, что информации для профессионального выбора достаточно. Но в то же время, аналогичная численность учащихся, ответили, что хотели бы получать больше полезной информации о популярных профессиях и учебных заведениях. Самостоятельно ищут необходимую информацию профессионального направления 16,2% опрошенных.

Значительную долю информации о профессиональном самоопределении школьники получают:

- из Интернета и СМИ (79,6%),
- от родителей и знакомых (56,9%),
- от специалистов службы занятости (32,8%),
- от педагогов (26,8 %).

Среди основных источников информации – массовые мероприятия службы занятости для школьников (13,2%). Следует отметить, что влияние

специалистов службы занятости значительно выросло по сравнению с предыдущим исследованием.

69,3% старшеклассников, принявших участие в опросе, считают, что нужно получить высшее образование (уровень – бакалавр и магистратура).

Среди молодого трудоспособного населения разные риски безработицы имеют лица с разным уровнем образования, кроме лиц с начальным образованием и ниже, чем ниже уровень образования, тем выше риск безработицы. У лиц с неполным средним образованием самая высокая доля «безработных», достигающая 34,1%, то есть более трети выпускников неполных средних школ являются безработными; во-вторых. Что касается выпускников средней школы, то почти треть (31,7%) выпускников средней школы являются «безработными». Несмотря на то, что выпускники технических средних и средних специальных учебных заведений имеют такой же уровень среднего образования, что и выпускники средних школ, их доля «безработных» значительно ниже, чем у выпускников средних школ, и составляет 23,6%. Доля «безработных» среди выпускников колледжей и университетов составляет 20,3% и 15% соответственно. Удивительно, но люди с начальным образованием и ниже не относятся к группе с самым высоким риском безработицы, а их доля «безработных» (23,1%) значительно ниже, чем у выпускников средних и старших классов, как и у техникумов и техникумов. выпускники профессионально-технических училищ, и их уровень безработицы является самым низким среди вышеупомянутых групп, только 3,1% людей, которые являются безработными, но ищут работу (уровень безработицы 3).

В отличие от коэффициента «безработных», уровень безработицы не означает, что чем ниже уровень образования, тем ниже уровень безработицы. Доля выпускников неполных средних и средних школ, которые могут и хотят работать, но не трудоустроены (уровень безработицы 1 и уровень безработицы 2), намного выше, чем у выпускников младших классов

колледжей и университетов, и немного выше, чем у техников. выпускники средней школы и профессионально-технического училища.

Однако доля лиц, ищущих работу (уровень безработицы 3), не слишком различается среди лиц с разным уровнем образования (за исключением лиц с очень низким уровнем образования начального и ниже), неполного среднего, старшего, среднего профессионального образования. школа и профтехучилище соответственно. 7,6%, 10,8% и 7,6% юаней в младших колледжах и бакалавриате составляют 11,1% и 8,7% соответственно. Это показывает, что, хотя доля «безработной» молодежи с низким уровнем образования высока, их желание трудоустройства не является срочным.

Среди выпускников менее 1/4 ищут работу, те, кто не имеет работы, заканчивают среднюю школу, техникум и профтехучилище. Среди выпускников только 1/3 ищет работу. Готовность к трудоустройству выпускников колледжей и университетов относительно низка.

Законодательно в России молодежная политика осуществляется в соответствии с утвержденными в 2014 году «Основами государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2025 года» [1].

Анализ ситуации с трудовой занятостью молодежи в России свидетельствует, что переход молодых специалистов от образования к работе больше не зависит только от индивидуальных особенностей личности и ее стремлений. В значительной степени этот переход является результатом деятельности социальных структур, существующих в системе рынка труда и не находящихся под контролем молодежи. Такое положение порождает социальный и психологический стресс в молодежном сообществе, что приводит к увеличению социальных противоречий и дисбалансов.

В этой связи следует подчеркнуть важность утвержденного в 2016 году «Комплекса мер по созданию условий для развития и самореализации учащихся в процессе воспитания и обучения на 2016–2020 годы» [10]. В то же время, анализируя ситуацию на молодежном рынке труда в России, необходимо обращать внимание на новые вызовы в сфере занятости

молодежи, связанные с глобализацией мировой экономики, развитием цифровизации, исчезновением большого количества профессий и появлением новых.

Молодежная политика Китая проводится в соответствии с Законом «О молодежи Китая» [6]. Значительная роль в молодежной политике Китая отводится Всекитайской Федерации Молодежи (ВФМ) – молодежное объединение, которое включает в себя влиятельные молодежные организации страны. ВФМ занимается организацией и координацией работы с молодежью, разрабатывает и реализует программы деятельности молодежи в различных областях общественной жизни страны, организует и проводит различного рода мероприятия, конкурсы. Воспитательной работой среди молодого поколения занимается Коммунистический союз молодежи Китая – организация, являющаяся одной из крупнейших в мире, в которую входит политически активная молодежь в возрасте от 14 до 28 лет.

Молодежная политика Китая основана на мероприятиях по стимулированию трудоустройства молодежи, большая часть из которых спрогнозировала ситуацию, при которой с 2020 г. на рынок труда будут вливаться от 15 до 22 млн человек ежегодно (*табл. 1*).

Таблица 1 - Прирост занятости в Китае за счет молодежи

Год	Прогноз населения	Прогноз занятости	Новая рабочая сила	Доля вновь добавленной рабочей силы, %
2005	130839	74015	2514	3,40
2006	131592	74442	2391	3,21
2007	132341	74865	2258	3,02
2008	133091	75290	2119	2,81
2009	133847	75717	2126	2,81
2010	134605	76146	2104	2,76
2011	135357	76571	2063	2,68
2012	136098	76991	2067	2,68
2013	136819	77399	2038	2,63
2014	137511	77790	1942	2,50
2015	138170	78163	1834	2,35
2016	138795	78516	1771	2,26
2017	139388	78852	1702	2,16
2018	139942	79165	1647	2,10
2019	140454	79455	1599	2,01
2020	140920	79718		

Источник: составлено автором по материалам – «Основные векторы в решении проблем на рынке труда банковских работников в КНР в контексте глобальной экономики» [12] (*Chzhan Venchzhi, 2018*).

И несмотря на то, что спрос на рынке труда высокий, он не способен обеспечить работой всех граждан.

В повышении качества занятости молодежи главную роль играют городские власти, ключевую роль – молодежь, а школы, предприятия, профсоюзы и все общество должны вносить посильный коллективный вклад. Правительству необходимо изменить свои представления о занятости, сместив акцент с количественного роста на повышение качества занятости. Молодежь должна иметь адекватное понимание для улучшения своих возможностей трудоустройства.

Предприятия должны брать на себя социальные обязательства перед своими сотрудниками (их доходы, льготы, условия труда). Профсоюзы и другие общественные организации должны повышать свою организационную эффективность, побуждая правительства и бизнес взять на

себя ответственность и защищать права и интересы молодых специалистов. Все общество должно создавать атмосферу, в которой уважают труд, поощряют инновации и преследуют справедливость, чтобы концепция «достойного труда» пользовалась поддержкой населения. В итоге благодаря достойной работе молодые граждане смогут воспользоваться большими возможностями и осуществить свою личную «китайскую мечту».

Заключение

В данной работе в основном рассматриваются современное состояние и существующие проблемы воспитания трудовой концепции студентов колледжей в новую эпоху, в процессе анализа обнаруживаются некоторые практические проблемы: трудовые ценности студентов колледжей представляют различные характеристики; условия Это оказывает большое влияние на промышленность студентов колледжей, и когда они работают, существует большое давление, система управления школой оказала определенное влияние на идеи студентов. Новое время выдвигает более высокие требования к трудовому воспитанию студенческой молодежи, ядром трудового воспитания студенческой молодежи является построение и формирование трудовых ценностей.

Как показывают результаты исследования, проблема рабочей молодежи очевидна в существующей разнице: в условиях занятости между регионами и неравномерном социальном распределении. Баланс между работой и личной жизнью молодежи нуждается в корректировке, потребности в самооценке и должном внимании в диалоге с работодателями. В целом, будучи свидетелями глобализации и информационной эпохи, современная молодежь сильно отличается от других поколений с точки зрения реализации ценностей, развития карьеры, защиты занятости и требований баланса между работой и личной жизнью. Благодаря их «селективной близости» к новым идеям, новым технологиям и новым организационным методам они лучше осведомлены об инновациях, предпринимательстве и защите прав, а их общие способности значительно улучшились. Таким образом, «стремления молодежи к трудоустройству сменились с «поиска работы» на «работу по низкому уровню» [13] (Shitova, Shitov, 2019), что, несомненно, заставит города не только обеспечить полную занятость молодежи, но и превратить традиционную стратегию «низкой стоимости рабочей силы» в стратегию повышения качества занятости.

Во-первых, необходимо минимизировать недопонимание, достичь консенсуса и ускорить реализацию. Некоторые предприятия, население и местные органы власти до сих пор неправильно понимают «достойный труд», предложенный МОТ. Многие люди упрощают качественное трудоустройство до «высокооплачиваемой», «прилично одетой», «офисной» или «легкой работы». И как следствие, существуют разногласия по поводу экономических и социальных последствий соответствующей политики. Некоторые также обеспокоены тем, что «достойная работа» снизит личные инвестиции и мотивацию к работе, что в конечном итоге нанесет ущерб конкурентоспособности предприятия. Эти недоразумения мешают нам добиваться «достойной работы».

Фактически для человека «достойная работа» означает работу, которая может полностью раскрыть его способности, реализовать его ценности, потенциал и защитить его права и интересы. Расходы на повышение качества занятости не следует неверно истолковывать как непродуктивные «расходы», их следует рассматривать как социальные инвестиции. Поскольку Китай переживает «новую норму» в экономическом развитии и критический период всестороннего углубления реформ, социальные расходы на молодое поколение - не что иное, как наиболее важные инвестиции.

Во-вторых, правительство, предприятия, общественные организации и молодежь должны активно сотрудничать.

В повышении качества занятости молодежи главную роль играют городские власти, ключевую роль - молодежь, а школы, предприятия, профсоюзы и все общество должны вносить посильный коллективный вклад. Правительству необходимо изменить свои представления о занятости, сместив акцент с количественного роста на повышение качества занятости. Молодежь должна иметь адекватное понимание для улучшения своих возможностей трудоустройства. Предприятия должны брать на себя социальные обязательства перед своими сотрудниками (их доходы, льготы, условия труда). Профсоюзы и другие общественные организации должны

повышать свою организационную эффективность, побуждая правительства и бизнес взять на себя ответственность и защищать права и интересы молодых специалистов. Все общество должно создавать атмосферу, в которой уважают труд, поощряют инновации и преследуют справедливость, чтобы концепция «достойного труда» пользовалась поддержкой населения. В итоге благодаря достойной работе молодые граждане смогут воспользоваться большими возможностями и осуществить свою личную «китайскую мечту».

Список использованной литературы

1. Азариадис, С. 1975. «Неявные контракты и равновесие при неполной занятости», Журнал политической экономии 83:1 183-1202.
2. Акерлоф, Джордж и Х. Миядзаки, 1980 г. «Теория неявного контракта безработицы соответствует аргументу о заработной плате», *Review of Economic Studies* 47:321-338.
3. Бакке, Э. У., редактор, 1954 г., «Мобильность рабочей силы и экономическая операционная возможность», Кембридж, Массачусетс: MIT Press.
4. Баник Н., Падалкар М. Распространение гигномики // Форсайт. – 2021. – № 1. – с. 19-29.
5. Бартел, Энн и Джордж Борхас. 1981. «Рост заработной платы и текучесть кадров: эмпирический анализ». Стр. 65–90 в «Исследованиях рынков труда» под редакцией С. Розена. Чикаго: University of Chicago Press.
6. Бейли, Мартин, 1974 г., «Заработная плата и безработица в условиях неопределенного спроса», *Review of Economic Studies* 41: 37–50.
7. Беккер, Гэри, 1976 г. Экономический подход к человеческому поведению, Чикаго: Издательство Чикагского университета.
8. Богуш Л. Карантин загнал всех на удалёнку. Как правильно наладить процесс работы / Л. Богуш [Электронный ресурс] // URL: <https://biz.liga.net/hr/all/opinion/karantin-zagnal-vseh-na-udalenu-kak-pravilno-naladit-protsess-raboty> (дата обращения 04.03.2022).
9. Бриссенден, Пол и Эмиль Франкель, 1922 г., Текучесть рабочей силы в промышленности: статистический анализ, Нью-Йорк: Macmillan.
10. Будущее рынка труда. Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году. Исследование PwC, 2018. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf> (дата обращения: 22.05.2021).
11. Бурман, Скотт, 1975. «Комбинаторная модель оптимизации для передачи информации о работе через контактные сети», *Bell Journal Of Economics* 6:216-249.
12. Вебер, Макс, 1968 г. «Экономика и общество», перевод и редакция Г. Рота и К. Виттиха, Тотова, Нью-Джерси: Bedminster Press (первоначально опубликовано в 1921 г.).
13. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) представляет данные опроса о том, как россияне относятся к удаленной работе. [Электронный ресурс] // URL: <https://old.wciom.ru/index.php?id=236&uid=10706> (дата обращения 04.03.2022).

14. Гартрелл, К. Дэвид, 1982. «О видимости референтов заработной платы», Канадский журнал социологии, 7: 117—143.
15. Гез, Гилберт. 1981». Комментарий к Бартелю и Борхасу. Стр. 84-89 в «Исследованиях рынков труда» под редакцией С. Розена. Чикаго: University of Chicago Press.
16. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. / Препринт WP3/2005/05. - М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
17. Гордон, Дэвид, Ричард Эдвардс и Майкл Райх, 1982 г. Сегментированный завод, разделенные рабочие, Нью-Йорк: Издательство Кембриджского университета.
18. Гоулднер, Элвин, 1954 г., Пауэрнс промышленной бюрократии, Гленко, Иллинойс: Free Press.
19. Грановеттер, Марк, 1973. «Сила слабых связей», Американский журнал социологии, 78: 1360-1380.
20. Грин, Ричард. 1982. «Отслеживание роста рабочих мест в частном секторе». Ежемесячный обзор труда, 105 (9): 3–9.
21. Гулд, Стивен и Ричард Левонтин. 1979. «Спэндрелы Сан-Марко и панглоссианская парадигма: критика адапционистской программы». Труды Королевского общества Лондона, В 205: 581– 598.
22. «Динамика безработицы среди молодежи», стр. 199-234 в Молодежном рынке труда, под редакцией Р. Фримена и Д. Уайза, Чикаго: University of Chicago Press. 1982 г.
23. Данлоп, Джон Т. 1957. «Задача современной теории заработной платы», стр. 117–139 в книге «Новые концепции в определении АП», под редакцией Г. Тейлора и Ф. Пирсона, Нью-Йорк: Макгроу ~ Хилл.
24. Делани, Джон, 1980. Аспекты распределения пожертвованных ресурсов и эффективность социальных сетей: модели моделирования передачи информации о вакансиях через личные контакты, неопубликованная докторская диссертация, Йельский университет, кафедра социологии.
25. Дерингер, Питер и Майкл Пиоре, 1971. Внутренние рынки труда и анализ рабочей силы, Лексингтон, Массачусетс: DC Heath.
26. Джонсон, Уильям, 1978. «Теория поиска работы», Ежеквартальный журнал экономики, 93:261–277.
27. Дигилина О.Б., Тесленко И.Б. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2019. – № 4. – с. 166-181.
28. Доклад о воздействии WeChat, 2019. Государственная академия информационно-коммуникационных технологий КНР. [Электронный ресурс].

- URL: <http://www.caict.ac.cn/kxyj/qwfb/ztbg/202005/P020200514604388340272.pdf> (дата обращения: 18.11.2020).
29. Доклад о занятости, 2019. Китайская государственная академия развития и стратегии. [Электронный ресурс]. URL: <http://nads.ruc.edu.cn/docs/2020-9/e45e512c133f40aca56c0cf3d4573b90.pdf> (дата обращения: 10.11.2020).
 30. Доклад о новых профессиях в Китае, 2019. LinkedIn China. [Электронный ресурс]. URL: <https://business.linkedin.com/zh-cn/talent-solutions/s/sem-report-resources/emerging-job> (дата обращения: 20.11.2020).
 31. Дудин М.Н., Шкодинский С.В., Продченко И.А. Цифровизация экономики и глобальные тренды на рынке труда как факторы экономического суверенитета страны // Экономика труда. – 2021. – № 7. – с. 663-682.
 32. Зонненфельд, Джеффри, 1980. «HawthorneHoopla в перспективе: контекстуальное освещение и критические иллюзии», Рабочий документ № HBS81-60. Бостон, Массачусетс: Гарвардская школа бизнеса.
 33. Интернет тенденции 2019 KPCB Mary Meeker. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bondcap.com/reportitr19/> (дата обращения: 01.11.2020).
 34. Исследование заказчиков услуг фрилансеров 2020. ИТ-холдинг TalentTech, Высшая Школа Экономики, биржа фриланса FL.ru, 2021. – 33 с.
 35. Йеллен Джанет, 1984 г., «Модели безработицы и заработной платы», American Economic Review 74: 200-210.
 36. Йованвич, Боян, 1979а, «Соответствие должностей и теория текучести», Журнал политической экономики, 87: 972–990.
 37. Кадничанская М.И., Галкина Е.П. Регион в период пандемии: состояние и проблемы (на примере Ульяновской области) / Глобальные вызовы и региональное развитие в зеркале социологических измерений. Материалы VI международной научно-практической интернет-конференции. в 2-х частях. Вологда. Издательство: ВолНЦ РАН (г. Вологда). – 2021. – С.109-114.
 38. Капелюшников Р.И. Влияние четвертой промышленной революции на рынок труда // Аист на крыше. Демографический журнал. – 2018. – № 6(6). – с. 32-36.
 39. Капелюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? // Вопросы экономики. – 2017. – № 11. – с. 111-140.
 40. Капкаева Ю.Ш., Нумухаметов И.А. К вопросу о формировании качественного человеческого капитала в контексте цифровизации российской экономики // Вестник Челябинского государственного университета. – 2019. – № 7(429). – с. 91-101.

41. «К социологической теории различий в доходах», В «Социологических перспективах рынков труда», под редакцией И. Берга, Нью-Йорк: Academic Press. 1981.
42. Керр, Кларк, 1954 г., «Балканизация рынков труда», Керр Кембридж, Массачусетс: MIT Press.
43. Кларк, Ким и Лоуренс Саммерс, 1979 г. «Динамика рынка труда и безработица», Брукингские документы об экономической деятельности, 1: 13-60.
44. Клейнрок, Л., 1964 г. Коммуникационная сеть: стохастическое сообщение, переданное и задержка, Нью-Йорк: McGraw-Hill.
45. Коркоран, Мар и Марта Хилл, 1980 г. «Постоянная безработица среди мужчин среднего возраста», в Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress, Vol.8, под редакцией Грега Дункана и Джеймса Моргана, Анн-Арбор: Институт социальных исследований.
46. Коркоран, Мэри, Линда Датчер и Грег Дункан, 1980 г. «Сети информации и влияния на рынках труда», стр. 1–37 в Five Thousand American Families: Patterns Of Economic Progress, Vol.8, под редакцией Грега Дункана и Джеймса. Морган. Анн-Арбор: Институт социальных исследований.
47. Кройтор С. Новые модели бизнеса и нетрадиционные формы занятости в условиях цифровой трансформации: взгляд социолога // Общество и экономика. – 2019. – № 3. – с. 13-154.
48. Куран, Тимур, 1986 г. «Фальсификация предпочтений, жесткость политики и социальный консерватизм», Мимео, факультет экономики, Университет Южной Калифорнии.
49. Ланг Пин, Как интернет меняет международные отношения [J], Международная политическая наука, 2021(02):90-121.
50. Лапидус Л.В., Полякова Ю.М. Гиганомика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и аутсорсинга // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2018. – № 6. – с. 73–89.
51. Линкольн, Джеймс, 1982. «Внутри - (и меж-) организационные сети», стр. 1-38 в «Исследованиях в области социологии организаций», том 1, под редакцией С. Бахаракха, Гринвич, Коннектикут: JAI Press.
52. Малкольмсон, Джеймс М. 1984. «Стимулы труда, иерархия и внутренние рынки труда», Журнал политической экономии 92: 486-507.
53. Маслюкова Е.В., Зайцева Ю.Ю. Занятость в неформальном секторе: количественные методы анализа // Экономика труда. – 2017. – № 4. – с. 423-430.

54. Медофф, Джеймс и Кэтрин Абрахам. 1980. «Опыт, производительность и прибыль». Ежеквартальный журнал экономики 95: 703-736.
55. Мейер, Роберт и Дэвид Уайз, 1982 г. «Подготовка к старшей школе и опыт ранней рабочей силы», стр. 277–348 в «Проблеме рынка труда молодежи», под редакцией Р. Фримена и Д. Уайза, Чикаго: University of Chicago Press.
56. Мин Л. Развитие платформенной экономики и обеспечение занятости на основе эластичности занятости и анализа рабочего процесса // Human Resources Development of China. – 2020. – № 7. – с. 84-95.
57. Минсер, Джейкоб и Боян Йованович. 1981. «Мобильность рабочей силы и заработная плата». Стр. 21–63 в «Исследованиях рынков труда» под редакцией С. Розена.
58. Мостаччи-Кальзава, Ливиана, 1982 г., Социальные сети и доступ к возможностям трудоустройства, Докторская диссертация, кафедра социологии, Университет Торонто.
59. Окун, Артур, 1980. Цены и количественные показатели, Вашингтон, округ Колумбия: Брукингский институт.
60. Пин Синьцяо: «Влияние Интернета на экономику и структура рынка», «Мировая экономика», № 2, 2001 г.
61. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 апреля 2020 г. №14–2/10/П-3710 / Информационно-правовой портал Гарант. Ру [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73861439> (дата обращения 04.03.2022).
62. Платформенная занятость: определение и регулирование. / Авт. коллектив: О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. - М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 77 с.
63. Постановление о добавлении 16 новых профессий. Министерство социального обеспечения и человеческого капитала, 2020. [Электронный ресурс]. URL: http://english.www.gov.cn/policies/policywatch/202007/16/content_WS5f0f90e4c6d06c4091251240.html (дата обращения: 20.11.2020).
64. Прайс, Джеймс, 1977 г. Исследование товарооборота, Эймс: University of Iowa Press.
65. Прогноз PwC на основании данных CNBC. The 10 countries with the fastest-growing earnings for freelancers. Февраль, 2021. – 26 с.
66. Пфеффер, Джеффри, 1977. «К исследованию стратификации в организациях», Administratha Science Quarterly, 22: 553–567.

67. Пэн Делей, Чжан Цзилинь. Основные правила цифровой торговли ВРЭП и их влияние [J]. Экономика обращения Китая. 2021(08): 18-29.
68. Розен, Шервин, 1978, «Замещение и разделение труда», *Economica* 4s, 179, 235—250.
69. Ротлисбергер, Фриц и Уильям Диксон, 1939 г. Менеджмент и Worker, Кембридж, Массачусетс: Издательство Гарвардского университета.
70. Рыбаков И.А. Программы поддержки работников: эффективное внедрение в рамках Wellbeing-стратегии // Мотивация и плата труда. – 2020. – № 04(64). – с. 264-273.
71. Рыкун А.Ю., Черникова Д.В., Сухушина Е.В., Березкин А.Ю. Измерение качества жизни в городах: возможности индексного подхода // Журнал исследований социальной политики. – 2020. – № 2. – с. 283-298.
72. Рынок труда, занятость и заработная плата. [Электронный ресурс]. – URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения 04.03.2022).
73. Сейлз, Леонард, 1958 г. Поведение промышленных предприятий, Нью-Йорк: Wiley.
74. Сенокосова О.В. Риски цифровизации рынка труда России / О.В. Сенокосова // Математическое и компьютерное моделирование в экономике, страховании и управлении рисками. – 2018. – №3. – С. 237-242.
75. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2017. – № 10(4). – с. 376-396.
76. Симченко Н.А. Теоретические аспекты нестандартных форм занятости на рынке труда в современных экономических условиях / Н.А. Симченко, А.И. Волошин, Е.В. Романюк // Kant. – 2018. – №2 (27). – С. 337–340.
77. Сликтер, Самнер, 1919, Тернарер фабричного труда, Нью-Йорк: Эпплтон.
78. Смирнов Е.Н. Глобальные цифровые платформы как фактор трансформации мировых рынков // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – № 1. – с. 13-24.
79. Смит, Адам, 1976. Богатство наций, Чикаго: University Of Chicago Press, (первоначально опубликовано в 1776 г.).
80. Соренсен, Ааге и Нэнси Тума, 1981. «Структуры рынка труда и мобильность рабочих мест», в «Исследованиях социального расслоения и мобильности», том 1, под редакцией Д. Треймана и Р. Робинсона, Гринвич, Коннектикут: JAI Press.
81. Спенс, Майкл, 1974 г. Сигнализация рынка, Кембридж, Массачусетс: Издательство Гарвардского университета.
82. Султан Ни и Шао Чаоду: «Открытие сферы услуг, неоднородность производительности и динамика занятости в обрабатывающей промышленности», «Финансы и торговая экономика», № 1, 2021 г.

83. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) [Электронный ресурс]. – URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 04.03.2022).
84. Уайт, Уильям Ф. 1955. Деньги и движение, Нью-Йорк: Harper.
85. Уайт, Харрисон, 1970 г. Цепи Opportunity: Системные модели мобильности в организациях, Кембридж, Массачусетс: Издательство Гарвардского университета.
86. Уиллис, Роберт и Шервин Розен, 1979 г. «Образование и самоотбор», Журнал политической экономики 87: S7 — S36.
87. Уильямсон, Оливер, М. Вахтер и Дж. Харрис. 1975. "Понимание трудовых отношений: анализ идиосинкразического обмена". *Bell Journal Of Economics* 6: 250 - 278.
88. Феллер, Уильям, 1957. Введение в теорию вероятностей и ее приложения, т. 1. Нью-Йорк: Wiley.
89. Фельдштейн, Манин, 1973. «Экономика новой безработицы», *Public Interest* 33: 3–42.
90. Флинн, Кристофер и Джеймс Хекман, 1982а, «Новые методы анализа истории отдельных событий», стр. 99-140 в «Социологической методологии» под редакцией С. Лейнхардта, Сан-Франциско: Джосси-Басс.
91. Фосен Ф., Зингер А. Будущее труда: деструктивные и трансформационные аспекты цифровизации // Форсайт. – 2019. – № 2. – с. 10-18.
92. Фриман, Ричард, 1980 г. «Компромисс между выходом и голосом на рынке труда: юнионизм, срок пребывания на рабочем месте, увольнение и увольнение», *Ежеквартальный журнал экономики* 94: 643–676.
93. Цай Фан: «Развитие цифровой экономики должно быть общим», «Малые и средние предприятия в Китае», выпуск 7, 2021 г.
94. Цифровая Россия: новая реальность [Электронный ресурс] // McKinsey & Company. – Режим доступа: <http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf> (Дата обращения: 21.08.2020).
95. Четыре метода, которые Google использует для проверки эмоционального интеллекта [Электронный ресурс] // Rusbase. – Режим доступа: <https://rb.ru/story/google-ei/> (Дата обращения: 21.08.2020).
96. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение [Текст]: докл. к XX Апрель. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; науч. ред. Л. М. Гохберг; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 82 с.

97. Эриксен, Юджин и Уильям Янси, 1980 г., «Локус сильных связей», Мимео, кафедра социологии, Темплский университет, Филадельфия.
98. Ю Мэн: «Между гибкостью и безопасностью: социальная политика защиты работников платформы», «Нанкинские социальные науки», № 8, 2021 г.
99. DiPrete, Thomas, 1981. «Безработица в течение жизненного цикла», *American Journal of Sociology*, 87: 286–307.
100. Langlois, Simon, 1977. «Les Reseaux Personnels et la Diffusion des Informations sur les Emplois», *Recherches Sociographiques* 2:213 — 245.
- Ли Цююнь. Логический и трехмерный путь усиления трудового воспитания студентов колледжей в новую эпоху [J]. *Журнал Чанчжоуского колледжа информационных технологий*, 2021, 20(03): 59-62.
- [2] Мэй Хан. Исследование трудовых ценностей образования студентов колледжей в новую эпоху [J]. *Журнал Чанчуньского института образования*, 2020, 36(03): 20-25.
- [3] Го Вейган, Анализ пути реализации трудового образования в новую эпоху [J], *Преподавание и управление*, 2019(30): 41-43.

Приложение

Следует обратить внимание на то, что в последние годы ученики старших классов на первое место ставят такой фактор влияния на выбор профессии как перспективность (44,5%) на второе – престижность (41,1%), на третьем месте увлечение профессией с детства. 40,8%) и только на четвертом месте – влияние родителей (30,2%).

Фактор воздействия	2016 год	2018 год	2019 год
Перспективность	44,7%	48,7%	44,5%
Престижность	44,8%	43,6%	41,1%
Увлечение профессией с детства	39,1%	34,1%	40,8%
Влияние родителей	35%	36,8%	30,2%

Среди других факторов влияния на профессиональное самоопределение – материальные проблемы (12,8%), влияние друзей и знакомых (11,4%), «легкость» поступления в учебное заведение (11,3%) и т.д. С какими **трудностями** в получении профессии старшеклассники сталкиваются.

Материальные проблемы, которые несколько лет подряд учащиеся ставили на первое место, продвинулись на четвертое место с результатом 22%. Первое место «возглавляет» ***отсутствие информации о заинтересовавшей специальности*** – 29%.

Трудности получения профессии	2016 год	2018 год	2019 год
отсутствие информации о интересующей Вас специальности	21,4%	30%	29%
недостаточный уровень знаний	25,3%	26,2%	27%
в регионе нет соответствующего учебного заведения	24,1%	21,6%	22%
материальные проблемы	23,8%	20,6%	22%

Также, среди **трудностей** реализации своих планов школьники отметили, что ***отрицают родители*** – 10,4% (11,7% - 2018 год). 13,3% учащихся ответили, что сложностей по профессиональному определению нет.