

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Оренбургский государственный университет»

Т.Н. Наровлянская, Н.П. Щепачева, Е.А. Гамзаева

МОТИВАЦИЯ ТРУДА В МЕХАНИЗМЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Монография

Рекомендовано к изданию Ученым советом Федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального
образования «Оренбургский государственный университет»

Оренбург
ОГУ
2011

УДК 331.101.3:331.522
ББК 65.240+65.240.5
Н 30

Рецензенты

профессор, доктор экономических наук О.Н. Безверхая

доцент, кандидат экономических наук О.И. Федорова

Наровлянская, Т.Н.

Н 30

Мотивация труда в механизме предложения на российском рынке рабочей силы: монография / Т.Н. Наровлянская, Н.П. Щепачева, Е.А. Гамзаева; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2011. - 104 с.
ISBN

Монография предназначена для преподавателей и студентов экономических специальностей высших и средних специальных учебных заведений.

Рекомендована к изданию Ученым советом Оренбургского государственного университета.

УДК 331.101.3:331.522
ББК 65.240+65.240.5

ISBN

© Наровлянская Т.Н.,
Щепачева Н.П.,
Гамзаева Е.А., 2011
© ОГУ, 2011

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы анализа занятости и мотивации трудового поведения.....	7
1.1 Эволюция теорий занятости и подходов к изучению трудового поведения индивидов.....	7
1.2 Природа и формы мотивации трудового поведения.....	21
1.3 «Эффект дохода» и занятость субъектов предложения труда в условиях рыночной экономики.....	32
2 Анализ предложения на российском рынке труда и мотивы профессиональной ориентации.....	44
2.1 Структура российской рабочей силы и ее распределение по сферам общественного воспроизводства.....	44
2.2 Структура российской рабочей силы и ее распределение по уровню образования	54
2.3 Молодежь на рынке труда: мотивы и жизненная ориентация в выборе профессии.....	62
2.4 Рынок труда и профессиональное образование: эффективность взаимодействия.....	74
Заключение.....	90
Список использованных источников.....	93
Приложение А Дифференциация заработной платы по отраслям.....	99
Приложение Б Структура безработных по образованию и по профессиональным группам	100
Приложение В Анкета для проведения опроса молодежи.....	102
Приложение Г Структура численности занятых по возрастным группам и статусу.....	103
Приложение Д Отраслевая структура занятых по половому признаку.....	104

Введение

Мотивация труда в механизме предложения на рынке рабочей силы в России является сегодня очень актуальной проблемой, поскольку финансовый кризис, начавшийся в 2008 г., сказался и на функционировании рынка труда. Обострились проблемы занятости и безработицы, которые и так присущи нашей стране ввиду того, что рынок труда находится еще в стадии формирования после трансформаций произошедших в экономике.

В условиях сокращения спроса на рабочую силу работодатели особенно неохотно берут на работу соискателей со статусом безработного, а также молодых специалистов, не имеющих опыта работы. Для этих групп трудоспособного населения главной мотивацией предложения труда является получение материального вознаграждения. При этом ни интенсивность, ни качество труда в расчет не берутся, поскольку преобладает желание иметь спокойную работу с небольшим, но гарантированным доходом, нежели интенсивную работу с высокой оплатой труда. Люди научились ценить время, проводимое вне работы, т. е. досуг. Также большое значение при выборе места работы имеют социальные гарантии, особенно для женского пола.

Переход к рынку, вызывая изменения отраслевых пропорций и спад производства, привел к изменениям отраслевой структуры занятости, значительным масштабам, вызванной этими факторами, безработицы, а, следовательно, к падению благосостояния населения, росту социальной и политической напряженности в стране.

Сдвиги в российской экономике в пользу сферы услуг, повлияли на изменение профессионально-квалификационной структуры занятого населения. В условиях усиления внутренней и внешней конкуренции работодатели предъявляют повышенный спрос на образованную, высококвалифицированную рабочую силу. Качество рабочей силы, необходимость постоянных затрат на образование работника, повышения его профессионально-квалификационного уровня,

укрепления здоровья и повышения работоспособности – эти факторы становятся все более определяющими для экономического развития России.

Проблемой является также и то, что сегодня на рынке труда преобладает дефицит квалифицированных кадров, особенно рабочих специальностей. У молодежи они не вызывают интереса из-за их низкого уровня оплаты труда и непрестижности. Это касается и социально-значимых профессий сферы образования, здравоохранения, науки и наукоемких технологий.

Актуальность темы исследования обусловлена еще и тем, что перед государством встает задача выработки новой политики на рынке труда, которая бы соответствовала выбранному курсу реформ и современному этапу модернизации.

Осуществление эффективной и продуманной такой политики требует дальнейших исследований в этой области. При этом, особую значимость приобретают такие конкретные вопросы как проблема занятости, создание оптимального соотношения спроса и предложения, количества и качества рабочей силы.

Проблемы современного рынка труда, а также вопросы, связанные с мотивацией индивидов исследуются представителями различных научных дисциплин: экономики, социологии, психологии, философии и т. д. Они рассматривались в целом ряде опубликованных научных работ российских ученых – экономистов. К их числу следует отнести работы В.В. Радаева, Р.И. Капелюшникова, А.Г. Коровкина, А. Котляра, Е.М. Авраамовой, Л. Костина, Н. Дунаевой и других. Появление этих работ свидетельствует о том, что мотивация субъектов и противоречия формирования современного рынка труда России все больше привлекают внимание российских ученых.

Недостаточная разработанность целого ряда теоретических и практических проблем рынка труда, а также мотивации трудовой деятельности, которые были рассмотрены известными экономистами, предопределили выбор темы исследования.

Целью данной работы является анализ сущности российского рынка труда и его современных проблем, исследование мотивации труда и выявление мотивов субъектов предложения рабочей силы.

Объектом исследования является мотивация труда субъектов предложения рабочей силы и российский рынок труда в современных условиях.

Предметом исследования являются экономические отношения между носителями рабочей силы и работодателями на рынке труда в российской экономике.

В работе используются следующие методы исследования: метод научной абстракции, сочетание логического и исторического, анализ и синтез, статистический метод, социологический метод.

1 Теоретические основы анализа занятости и мотивации трудового поведения

1.1 Эволюция теорий занятости и подходов к изучению трудового поведения индивидов

Занятость как экономическая категория и социальное явление носит классовый, исторический характер. Она существовала во все времена и эпохи, при всех экономических формациях, менялись только ее модели и формы. Вопросы занятости и безработицы всегда были и остаются самыми острыми и злободневными социальными проблемами. Им были посвящены исследования многих классиков экономической науки: А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, А. Маршалла, Дж. Кейнса, М. Фридмана, Ф. Хайека, П. Самуэльсона и других. Каждый из них по-своему трактовал вопросы занятости, в результате чего сложились разнообразные теории занятости.

Представители классической школы разработали трудовую теорию стоимости и предприняли попытку обосновать положение о том, что рыночная экономика способна обеспечить полное использование ресурсов рабочей силы и на этой основе – полную занятость.

В работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» А. Смит подчеркнул, что деятельность и устремления людей определяются их собственными интересами, личной выгодой. Его мысль применительно к занятости сводится к тому, что в условиях свободной конкуренции спрос и предложение сбалансированы, а полная занятость обеспечена самим рынком. А. Смит и Д. Рикардо считали, что труд является единственным всеобщим и точным мерилom стоимости. По их мнению, нормой рыночной экономики является полная занятость, а наилучшей экономической политикой – политика невмешательства государства.

А. Смит доказывал, что предложение рабочей силы на рынке труда определяется величиной средней ставки заработной платы одного рабочего.

Значительное увеличение заработной платы вызывает рост рождаемости в семьях рабочих, создает условия для выживания большего числа детей и вследствие чего происходит увеличение предложения рабочей силы и конкуренции между рабочими. Под влиянием этих факторов нормальный уровень заработной платы снижается, что может вызвать обратную тенденцию: падение рождаемости, увеличение детской смертности и вследствие этого сокращение предложения рабочей силы и усиление конкуренции между предпринимателями. В результате заработная плата может вновь повыситься. А. Смит выступал за высокую заработную плату, поскольку, по его мнению, являясь стимулом роста производительности труда, она содействует экономическому прогрессу. Это, в свою очередь, увеличивает тенденцию к накоплению капитала и повышению спроса на труд.

Другой представитель классической школы – Д. Рикардо обосновал положение о зависимости размеров заработной платы от предложения труда. Она проявляется в том, что увеличение заработной платы сверх минимального уровня, необходимого для нормального воспроизводства населения, ведет к росту предложения труда, а это, в свою очередь, приводит к понижению заработной платы.

В неоклассической концепции равновесие на рынке труда совпадает с полной занятостью. Это означает, что каждый желающий продать определенное количество труда по сложившейся в данный момент ставке заработной платы может осуществить свое желание. Сторонники этой концепции утверждают, что безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие. Однако, если ставка реальной заработной платы окажется выше равновесной, то возникает безработица. Ведущими представителями неоклассической экономической теории являются А. Маршалл и А. Пигу. В работе «Принципы экономической науки» Маршалл разработал идеи плавного бескризисного развития рыночной экономики. Он считал важным для обеспечения занятости регулирование спроса и предложения, которое рынок может осуществлять автоматически.

А. Пигу, как последователь А. Маршалла, в своей книге «Теория безработицы» наиболее полно изложил основные положения классической теории занятости. Он пришел к выводу, что главной причиной безработицы является высокий уровень заработной платы, и что количество занятых в производстве находится в обратном отношении к уровню их заработной платы. Вторым фактором, определяющим объем занятости, по мнению А. Пигу, является реальный спрос на труд. Он приходит к заключению, что в условиях свободной конкуренции среди наемных работников, при наличии мобильного труда, связь между ставками реальной заработной платы и функцией спроса на труд – будет очень гибкой.

Решающее значение зависимости занятости и безработицы от заработной платы придают такие последователи классической теории, как М. Вейцман, Дж. Сакс. Положения неоклассической теории занятости получили развитие в работах К. Эрроу, Л. Вальраса, Ф. Хайека, Дж. Хикса и других.

К. Маркс подробно исследовал вопросы занятости и безработицы, связывая их с положением рабочего класса и его эксплуатацией. Его взгляды основаны на теории прибавочной стоимости и связаны с концепцией теории роста органического строения капитала и законе о народонаселении. Первая теория основывается на анализе сущности и особенностей рабочей силы. В странах с рыночной экономикой она является товаром особого рода, рабочий продает свою способность к труду. В процессе производства он создает новую стоимость, которая больше стоимости его рабочей силы, т. е. работодатель, получает дополнительно прибавочную стоимость, а часть капитала, авансированного на покупку рабочей силы, К. Маркс назвал переменным. Переменный капитал, наравне с постоянным капиталом и прибавочной стоимостью, в сумме составляют стоимость товара. Марксистская концепция повлияла, безусловно, на практическую жизнь, в частности, на характер реализации сделок по найму. Предприниматели, стремясь к получению избыточной прибавочной стоимости, заинтересованы в том, чтобы индивидуальная стоимость товаров на предприятии была ниже общественной. А для этого нужно увеличение затрат на постоянный капитал. В результате доля переменного капитала уменьшается, спрос на рабочую силу относительно снижается, численность занятых

увеличивается медленнее по сравнению с ростом всего капитала и всего общественного производства. Исходя из этого, К. Маркс формулирует закон народонаселения, свойственный капиталистическому способу производства, согласно которому рабочие, производя накопление капитала, тем самым в возрастающих размерах производят средства производства, которые делают его относительно избыточным населением. Он писал, что относительное перенаселение имеет три формы: текучую, скрытую и застойную. К текучей он относил положение, когда рабочие то отталкиваются, то притягиваются в более значительном количестве к работе, и когда число занятых увеличивается, хотя в постоянно убывающей пропорции по сравнению с масштабом производства. К скрытой форме он относил сельскохозяйственное перенаселение, где работники вроде бы и заняты, но далеко не полностью и при первой возможности перемещаются в город в поисках работы. Под застойной формой понимались крайне нерегулярные занятия работников или вообще отсутствие работы длительное время. Эти формы безработицы имеют место и в современной действительности.

Таким образом, К. Маркс доказал, что при росте органического строения капитала и общественного производства спрос на рабочую силу снижается, сокращается занятость и растет безработица.

Кейнсианская теория занятости, изложенная в работе «Общая теория занятости, процента и денег», является общепризнанной и значимой. В ней на первый план были выдвинуты проблемы занятости, конечную цель анализа он видит в определении уровня занятости. Дж. Кейнс подверг критике классическую теорию занятости А. Пигу. Он считал, что наиболее значительными пороками современного общества являются его неспособность обеспечить полную занятость, а также его произвольное и несправедливое распределение богатства и доходов. Кейнс и его последователи утверждали, что в рыночном капиталистическом хозяйстве не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость, что причины безработицы и инфляции кроются не во внешних причинах, а в самой этой экономической системе, которая не является и не может быть саморегулируемой. Анализируя работу А. Пигу, Дж. Кейнс писал, что классическая теория оказывается

совершенно не в состоянии ответить на вопрос о том, каким будет влияние сокращения денежной заработной платы на занятость, поскольку она не располагает методом анализа, который был бы пригоден для этого. Уровень занятости, согласно Кейнсу, определяется динамикой эффективного спроса, складывающегося из ожидаемых расходов на потребление и предлагаемых капиталовложений. Возрастание общего объема эффективного спроса увеличивает объем производства и благосостояние нации, а сокращение ведет к недогрузке производственных мощностей, низким темпам роста производства, кризисным явлениям и безработице.

Кейнс пришел к выводу, что государственное регулирование необходимо экономике. Государство, содействуя расширению эффективного спроса, будет способствовать уменьшению безработицы. Обосновав данное заключение, Дж. Кейнс определил механизм государственного регулирования, который получил название бюджетно-налоговой (фискальной) политики. Суть ее состоит в использовании государственного бюджета и налогообложения для достижения поставленных целей. Государственные расходы направляются при этом на увеличение эффективного спроса на основе роста социальных выплат и льгот, субсидирование создания рабочих мест, организацию общественных работ.

В своей работе Кейнс дает отрицательный ответ на вопросы об обратной зависимости занятости и заработной платы. Он считал, что поддерживать фактическую занятость в пределах, достаточно близких к полной занятости, легче тогда, когда в будущем ожидается рост заработной платы, чем в том случае, когда в будущем ожидается ее снижение. Проблему занятости он рассматривал с позиции интересов и рабочих, и предпринимателей. С одной стороны, он выступал за сокращение уровня безработицы на основе увеличения эффективного спроса, а с другой – за поддержание «нормального» уровня безработицы с целью получения максимальной прибыли.

Во второй половине XX в. кейнсианству был брошен вызов со стороны научных течений, стоящих в своей основе на классических позициях. Среди них: монетаристы, сторонники теории рациональных ожиданий, институционализма и концепции экономики предложения.

Представители концепции экономики предложения выступают за стимулирование совокупного предложения, активизацию производства и занятости. Также они предлагают отказаться от системы прогрессивного налогообложения, урезать социальные налоги, сократить аппарат управления, уменьшить федеральные затраты на субсидии промышленным предприятиям, на развитие инфраструктуры и т. д.

Теория рациональных ожиданий получила развитие в ответ на критику кейнсианцев как стремление поиска новых объяснений происходящих экономических явлений. Представителями теории рациональных ожиданий являются: Р. Лукас, Ж. Сарджент, Н. Уоллес. Они опираются на теорию рынков и исходят из того, что люди ведут себя рационально. Субъекты рынка, используя имеющуюся информацию, могут предсказать последствия ожидаемых изменений в экономике и принимать соответствующие решения в своих интересах. Они исходят из того, что все рынки (товаров, ресурсов) являются высококонкурентными, при этом цены и ставки заработной платы будут гибкими, цены и объемы производства (а, следовательно, и занятость), быстро приспособляются к новым условиям. Именно поэтому, считают они, эффективность государственного регулирования сводится к нулю. Но жизнь, вопреки теории рациональных ожиданий, показала, что фискальная и кредитно-денежная политика оказывают существенное влияние на развитие производства и занятость населения.

Основатель монетаристской теории Милтон Фридмен обосновал положения об определяющей роли денег в развитии и стабилизации экономики. Монетаристы считали, что рыночное хозяйство обладает высокой степенью устойчивости и конкурентности, стремится к стабильности и самоналаживанию, государственное вмешательство в экономику является основной причиной инфляции и неустойчивого экономического роста, а также возражая Дж. Кейнсу они выступили против бюджетного и налогового регулирования. Они считали социальные меры правительства по поддержанию низкооплачиваемых и социально незащищенных слоев населения неэффективными.

Предложение денег, по их мнению – это единственный фактор, определяющий уровень производства, занятости и цен, оказывающий воздействие на прирост валового национального продукта.

Однако данные положения монетаристов вызывают серьезные возражения со стороны многих экономистов. В большинстве стран не оправдалась теория монетаристов об отрицании государственного регулирования, поскольку фискальная и кредитно-денежная политика взаимосвязаны и должны координироваться государством. Положительная роль монетаризма заключается в исследовании механизма воздействия денежной политики на развитие экономики и занятости населения.

Родоначальник школы «неоклассического синтеза» П. Самуэльсон писал, что аргументы классиков были слишком упрощены и не отвечают фактам жизни XIX и XX столетий. Правительства и центральные банки показали, что они с помощью фискальной и кредитно-денежной политики могут воздействовать на национальный доход и занятость. Один из видных представителей этого направления Н. Грегори Мэнкью считал правильным объединять принципы кейнсианской и классической теории и неоклассические разработки последних двух столетий.

Неоклассический синтез отличает прикладной характер взглядов на проблемы экономического роста, анализ безработицы, методы ее регулирования и на теорию общего экономического равновесия. Большое внимание при этом уделяется разработке методов экономико-математического анализа. П. Самуэльсон видел и нерешенные проблемы, среди которых стагнация производства и занятости при одновременной ползучей инфляции цен, что имеет для России в настоящее время особое значение.

Занятость населения неразрывно связана с трудовым поведением. Это можно объяснить тем, что трудовое поведение человека проявляется в действиях, связанных с поиском работы. Трудовое поведение – один из постоянных предметов исследования в социологии и экономике труда. Ведущим теоретико-методологическим основанием изучения трудового поведения стал структурно-функциональный подход. Согласно ему, трудовое поведение рассматривается как

рационально реализуемый комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией его профессиональных возможностей и интересов с функциональным алгоритмом производственного процесса. При таком подходе уточняются, с одной стороны, требования, исходящие от производственной организации, производственного процесса, рабочего места, с другой, идущие от работника, его статусно-ролевых характеристик, профессиональных способностей, квалификационных характеристик, ценностно-нормативных установок, культурологических характеристик. Причем роль определяющего фактора или независимой переменной выполняют предписания, идущие от производственной организации. Именно технологические, экономические, организационно-управленческие, функциональные и социальные стандарты задают вектор поведению работника. Предполагается, что работник должен максимально стремиться к гармоничному соединению своих профессиональных способностей с заданными организацией условиями трудовой деятельности. При достижении такого совпадения наблюдается то, что ученые называют поведенческим алгоритмом, или функциональным поведением.

Возникает вопрос, в чем же заключается пространство свободы личности работника в трудовом поведении? Оно опосредовано сохраняющейся определенной дистанцией между трудовыми функциями, заданными рабочим местом и способностями работника, а также тем, что работник относится к своим трудовым функциям как к средству и условиям достижения личных целей, интересов и потребностей. Желаемой для организации, руководства представляется ситуация, при которой эта дистанция сокращается, и при этом повышается мера соответствия трудового поведения работника требованиям производства, которая будет тем выше, чем ближе его индивидуальные интересы требованиям организации.

Несомненно, что структура трудового поведения имеет сложную конфигурацию и не сводится даже в идеальной модели только лишь к алгоритмизированным, предписанным действиям работника. Авторы, придерживающиеся данного подхода, допускают широкий диапазон действий работника в рамках трудового поведения, который включает и маргинальные

действия, и поступки в фазах переходного состояния из одного статуса в другой, и поведенческие схемы и стереотипы, выражающие глубоко интернализированные социокультурные образцы, и уникальные поступки, производные от индивидуального опыта, способов достижения жизненных и профессиональных целей, и многое другое. Однако главным остается то, что трудовое поведение работника замыкается на уровне предприятия, что он при определенной свободе действий всегда должен подчинять и «подгонять» свои ресурсы и способности под требования предприятия и рабочего места. Его мотивация в таком случае рассматривается как следствие остаточной свободы в рамках жестких требований и предписаний со стороны технологических условий, с одной стороны, и личностной активности, его притязаний, с другой. Структурно-функциональный подход позволяет раскрыть элементы трудового поведения, выделить его формы, направления дифференциации, однако он слабо улавливает влияние времени, специфику общественных изменений и изменений в отношении к труду на предприятии самого работника. Может возникнуть впечатление, что теория трудового поведения в рамках структурно-функционального подхода подается как универсалистская, не подчиняющаяся влиянию общественных трансформаций. Не зря современное изложение теории трудового поведения и десятилетней давности копируют друг друга.

В качестве примера анализа трудового поведения с позиций структурно-функционального подхода в советское время можно привести работу А. Ручки и К. Сакады. Описывая результаты конкретно-социологического исследования трудового поведения работников промышленных предприятий, авторы сразу уточняют, что в рамках данного подхода вся трудовая деятельность на производстве рассматривается ими как трудовое поведение. Основная проблема, которая ставится в работе и с наибольшей очевидностью подчеркивает приверженность авторов структурному подходу – проблема стандартизации при построении показателей, типологии трудового поведения, набора трудовых мотивов.

Проблема типологии трудового поведения, которая ставится авторами как вопрос о соотношении лучших и худших рабочих, также полностью оказывается в

русле структурно-функционального подхода. На основе конкретно-социологического исследования по методу аттестации рабочих мастерами, авторы выделяют четыре типа отношения к труду: инициативный, исполнительный, пассивный и отклоняющийся. Такой подход возможен при обеспечении стабильной, гарантированной занятости и оплаты труда, когда работники – исполнители, пассивные и отклоняющиеся – составляли абсолютное большинство и являлись постоянным объектом воспитания и управления со стороны руководства. Он окажется неэффективным в современных условиях отсутствия гарантий занятости и стабильного размера заработка.

Другие варианты построения типологий работников по их отношению к труду и трудовому поведению, разрабатываемые в советское время, также основывались на решении вопроса о соотношении плохих и хороших работников, а сами работники виделись преимущественно как объект, а не субъект управления. Таковым является подход В. Смирнова, основанный на делении работников на передовиков, середняков и отстающих. У исследователя Б. Прошкина выделялись пять групп – лучшие, хорошие, средние, плохие и худшие. Задачи, которые ставились исследователями при выделении типов работников, связывались с конечными целями выхода на стройную систему трудового поведения, желанием уйти от психологизаторства зарубежных ученых и показать преобладающую роль социальной детерминации. То есть, в целом они вполне соответствовали требованиям структурно-функционального подхода.

Изучая трудовое поведение, А. Афонин увидел сущность его в том, насколько полно индивиды в процессе труда реализуют свои физические и духовные способности, каким образом, в какой форме они превращаются из рабочей силы в живой труд, а через него опредметчиваются. А. Афонин сформулировал закон трудового поведения, в соответствии с которым, работник имеет право требовать свободного и всестороннего развития и применения своих способностей. Также он имеет возможность выбора предпочитаемых в жизни и труде целей, и средств их достижения из всех социально допустимых, при полном невмешательстве в этот

процесс каких-либо субъектов и групп. Однако, на пути реализации данного закона существует множество преград.

Переход к рынку обусловил изменения в характере трудового поведения, они связаны с новыми отношениями по поводу собственности, невозможностью достичь приемлемого уровня благополучия за счет работы на одном месте, отсюда ориентация на вторичную занятость, мелкое предпринимательство, работу на земельных участках, дачах и т. д.

Изучение трудового поведения в новых условиях объективно требует более широкого подхода. Попытки дать максимально широкие трактовки феномену трудового поведения в условиях перехода к рынку наблюдались уже в начале 1990 гг. В работе В. Пилипенко, к видам трудового поведения, помимо осуществляемого непосредственно на рабочих местах, относятся миграционно-мобильное, образовательное (смена, выбор профессий), предпринимательское и инновационное.

На основе «нового», более широкого подхода, трудовое поведение понимается как осуществление различных видов оплачиваемой работы, как на предприятиях, так и помимо них, совершаемых на условиях найма к юридическим и частным лицам, как фиксируемого, так и устного, а также труд на условиях самозанятости и мелкого предпринимательства, исключая наем других лиц. Главным ограничителем в данном определении является обязательность первичной занятости работника на предприятии. Все остальные виды оплачиваемой работы рассматриваются как вторичные по отношению к работе на предприятии. Трудовое поведение в своей основе является, прежде всего, организованным и только затем инициативным.

Таким образом, использование структурно-функционального подхода уместно применять к стабильным обществам, где сила воздействия внешних и внутренних факторов, как правило, сбалансирована, определена и может быть спрогнозирована. Использование данной модели позволяет выявить степень отклонения и уровень деформированности трудового поведения по отношению к его идеальным типам.

Обращение к модели экономического человека было обусловлено обозначившимся в начале 1990 гг. курсом на либеральные реформы, в результате которых собственность большинства предприятий сконцентрировалась в руках

директората, частных лиц, а абсолютное большинство рабочих, рядовых служащих и специалистов осталось ни с чем. Лишенным прежней опеки со стороны государства, политических и общественных организаций, гарантий занятости и стабильности в оплате труда, работникам прежних государственных предприятий ничего не оставалось, как самостоятельно вырабатывать стратегии трудового поведения. Модель экономического человека оказалась здесь как нельзя кстати, поскольку главным для каждого работающего являлась максимизация усилий для обеспечения выживания. В короткое время сформировалась однофакторная (на основе заработка) модель мотивации труда, а все другие социально значимые и содержательные мотивы труда оказались на периферии. С позиций отечественной социологии труда, вытеснение содержания труда из мотивационного ядра трудовой деятельности означает кризис труда.

Однако согласно неоклассической экономической теории явное преобладание материальных интересов в труде и забвение духовных свидетельствовало бы скорее не о кризисе труда, а об усилении значения классической модели экономического человека. Любое хозяйственное действие мотивировано индивидуальным интересом к максимизации полезности. Предполагается, что при возникновении стимула человек просчитывает возможные последствия будущего поведения, оценивая при этом относительную полезность получаемого блага, с учетом актуальности потребности в ней и величину издержек, необходимых для его получения. Также предполагается, что люди добиваются осуществления своих целей, действуя достаточно разумно и в значительной мере не связывая себя никакими принципами (не придерживаются моральных норм, игнорируют любые правила, если видят выгоду для себя).

Модель экономического человека считается лучшей и более удобной для проведения социологических исследований, так как она имеет высокую степень разработанности экономистами, содержит основные элементы человеческого поведения, включает в себя мотив эгоизма, как ведущего в любом типе человеческого поведения, устойчивость, рациональность и доступность для измерения такого типа поведения. Главным инструментальным достоинством

данной модели является обращение напрямую к действию человека, как центральному объекту внимания исследователя.

Неоинституциональный подход, как и модель экономического человека, во главу угла ставит независимого индивида, который по своей воле и в соответствии со своими интересами решает, как ему действовать и вести себя в той или иной ситуации, и этой исходной постановкой вопроса неоинституционализм отличается от старого институционализма.

Институционализм обращал преимущественное внимание на действия коллективов (профсоюзов и правительства) по защите интересов индивида.

Несомненно, сильной стороной неоинституционализма с позиций социологического видения является обращение к роли традиций, культурных норм, ментальных стереотипов, играющих роль своеобразных институтов. Самим институтам дается весьма мягкая трактовка, в качестве таковых рассматриваются «правила игры» в обществе, или созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми. Изучая трудовое поведение на основе неоинституционального подхода, в качестве неформальных ограничителей максимизационных ориентаций работников можно рассматривать различные сложившиеся на предприятиях нормы трудовых взаимоотношений. Это может быть зависимость размера оплаты от взаимоотношений с руководством или связь работников с землей (работа на земельных участках), но с позиций данного подхода - это всегда лишь ограничители, а не самоценные культурные традиции и нормы.

Таким образом, неоинституциональный подход уделяет максимальное внимание индивиду, его независимости, рассматривая как ограничители культурные традиции и ценности, благодаря которым индивид приобретает связь с другими индивидами, а также этот подход устанавливает нормы и правила в трудовых отношениях.

Социокультурный подход появился в середине 90 гг. прошлого века. Он широко применяется в исследованиях трансформационных процессов, в том числе и в сфере труда. В нем за основу берутся ценностные аспекты труда и неформальные

нормы, характеризующие противоречивое взаимодействие старого (советского) и нового рыночного (традиционного) в трудовых отношениях на предприятиях и трудовом поведении.

В исследованиях, в которых используется данный подход, делается акцент на проблемы взаимосвязи рыночных отношений с культурой патернализма, на соотношение традиционного и рационального в трудовой культуре работников предприятий с разными формами собственности, и более конкретно – на взаимодействие патерналистских и партнерских отношений рабочих с руководством, коллективистских и индивидуалистических ориентаций во взаимоотношениях с товарищами по работе.

Предполагается, что социальные факты прошлого и настоящего, закрепленные в определенных стереотипах мышления, являются действенными факторами трудового поведения. Для эмпирического изучения взаимосвязи советского и постсоветского в трудовом поведении выделяются типологические группы факторов. Среди традиционных (советских) факторов в сфере труда, действующих до настоящего времени, можно рассматривать коллективистские и патерналистские ориентации, ориентации на гарантированную занятость и работу на одном месте. Среди новых (постсоветских) факторов – индивидуалистические ориентации, ориентации на партнерские отношения с руководством, страх потери работы и вторичную занятость.

Именно потому, что в социокультурном подходе не делается акцент на чем-то одном, рыночных образцах трудовой культуры, с объявлением негодными, архаичными тех, которые ему противоречат, его можно рассматривать как адекватный теме исследований трансформаций в сфере трудового поведения. Он действительно является подходом, свободным от оценочных суждений, рассматривающим традиционное и инновационное, рыночное и нерыночное как взаимодействующие социокультурные дуальные оппозиции.

Трудовое и адаптационное поведение индивида на рынке труда «пересекаются» в моменты поиска работы. Адаптационное поведение включает различные модели приспособления к состоянию безработицы и замены труда

другими видами деятельности. Трудовое поведение человека проявляется в действиях, связанных с поиском работы (обращение в органы государственной службы занятости населения и кадровые агентства, к друзьям, родственникам, знакомым, подача объявлений в СМИ, отклик на предложения, непосредственное обращение к работодателю), профессиональным обучением в этот период, поддержанием своей квалификации, ее повышением и т. п.

Успешным является поведение на рынке труда, приводящее к трудоустройству работника, его последствия могут быть как экономическими, так и социальными. К экономическим относятся: рост ВВП, увеличение налоговых отчислений, снижение уровня безработицы, повышение жизненного уровня и покупательной способности населения, увеличение трудового опыта и рост качества рабочей силы, а также повышение производительности труда. К социальным последствиям относятся: повышение уровня удовлетворенности трудом в обществе, рост самооценки у трудоустроившихся, снижение социальной напряженности в обществе и усиление трудовой активности населения.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что вопросы занятости и трудовое поведение работников всегда интересовали не только экономистов различных школ, но и социологов. Данные проблемы изучались и изучаются в настоящее время с помощью разных подходов и теорий. В ходе эволюции экономики меняются и инструменты исследования трудового поведения.

1.2 Природа и формы мотивации трудового поведения

Основная деятельность человека – это труд, который занимает, как минимум, треть взрослой самостоятельной жизни. Ряд этапов трудовой жизни человека захватывает более ранние и поздние периоды его жизни (выбор профессии, трудовое и профессиональное обучение, передача трудового опыта в семье, использование профессиональной помощи других людей и т. п.). Становится

очевидным, что труд, а, следовательно, и все вопросы с ним связанные имеют большое значение для любого человека и всегда находятся в центре внимания науки.

Результаты, достигнутые людьми в процессе работы, зависят не только от знаний, навыков и способностей этих людей. Эффективная деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации, т. е. желания работать. Позитивная мотивация активизирует способности человека, освобождает его потенциал, негативная мотивация тормозит проявление способностей, препятствует достижению целей деятельности.

Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Глубинным источником мотивации являются потребности – нужда в чем-то объективно необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития организма личности, социальной группы; это то, что возникает и сосредотачивается в содержании человека, достаточно общее для разных людей, но в то же время, имеющее индивидуальное проявление.

А. Г. Здравомыслов считает, что потребность – это внутренний стимул всякой жизнедеятельности. Одновременно она есть отношение субъекта действия к необходимым условиям своего бытия, без удовлетворения исходных, базисных потребностей невозможно существование ни биологического, ни социального организма. Это и означает, что потребность есть выражение необходимости.

Конечно, потребности не являются единственным стимулом деятельности любого сложного организма. Но среди всей совокупности стимулов они играют особую роль, выступают как бы отправным пунктом всей системы стимулирования. Они в наибольшей мере ориентированы на необходимые средства и условия существования субъекта.

Связь потребностей и деятельности, рассматриваемая в самом общем плане, носит двусторонний характер. Потребность стимулирует деятельность, выступает в

качестве ее первопричины и общего основания. Но и сама деятельность становится потребностью. Организм, в котором угасает всякая жизнедеятельность, умирает. Кроме того, деятельность вызывает формирование новых потребностей благодаря тому, что она сама нуждается в средствах, необходимых для ее осуществления.

Потребности делятся на материальные (физиологические, биологические), в безопасности существования, в отдыхе, духовные (в знаниях, приобщении к науке, культуре, искусству, религии), социальные (в общении, в причастности к определенной социальной группе, в самоуважении, свободе, творчестве). Когда потребности осознаются человеком, они становятся его внутренним побудителем и регулятором, приобретая форму интереса, стремления к их удовлетворению. Структура личных интересов соответствует структуре личных потребностей, каждая из них может порождать совокупность интересов.

По противоречивости суждений, высказываемых психологами, философами, экономистами, социологами по поводу сущности категории «интерес», то она не уступает другим феноменам, рассматриваемым в качестве побудительных мотивов активности человека.

В самом буквальном смысле, «интерес» (лат.) – «иметь значение, важно». Но поскольку для человека при наличии потребности важным, имеющим значение, становится либо объект, либо деятельность, то акцент в понимании потребности-интереса переносится на цель, которая показывает, к чему проявляется интерес.

Потребности тесно связаны с интересами. Действенная сила потребности проявляется тем полнее, чем четче она выражена в интересах социальной общности. В свою очередь, роль интересов возрастает по мере того, как усиливается их связь с насущными потребностями общественного развития. По сравнению с потребностями, интересы выступают в качестве более непосредственной причины массовых действий.

Интересы, как и потребности, во-первых, представляют собой особый род общественных отношений, они не существуют сами по себе, абстрактно, вне тех лиц, социальных групп, классов и иных сил, которые выступают в качестве их носителей. Во-вторых, интерес тоже направлен на определенный объект. В качестве

объектов интереса выступают материальные и духовные ценности, социальные институты и общественные отношения, установившиеся обычаи и порядки.

Если потребность ориентирована, прежде всего, на предмет ее удовлетворения, то интерес направлен на те социальные отношения, институты, учреждения, от которых зависит распределение предметов, ценностей, благ, обеспечивающих удовлетворение потребностей.

Интересы оказываются в определенном смысле более значимыми, важными с точки зрения обеспечения действительных условий жизни. Они направлены, в первую очередь, на социальные средства существования. Когда достигнут определенный уровень удовлетворения потребностей, то на первый план выступают интересы: для одних это «законные притязания» на сложившийся уровень потребления, для других – это стремление к качественному изменению условий жизни.

Нормы трудового поведения формируются под влиянием ценностей – представлений субъекта (человека, социальных групп, общества в целом) о главных и важных целях жизни и работы, средствах их достижения. Самостоятельность сознания предполагает необязательное соответствие потребностей и ценностей. Последние – это не слепок потребностей и интересов, а идеальные представления, которые не всегда им соответствуют. Так, творческий характер труда представляет собой ценность, но в деятельности она реализуется нечасто.

Направленность личности на те или иные ценности материальной и духовной культуры служит общим ориентиром человеческого поведения. Ценности выражают представления о том, какими должны быть отношения в обществе, которые обогащают мотивацию трудовой деятельности, составляют одну из ее основ.

Духовные стремления, идеалы, принципы, нормы нравственности относятся не столько к сфере действия интересов, сколько к области ценностей. Стимулы и причины человеческой деятельности получают здесь дальнейшее развитие: потребности, преобразованные в интересы, в свою очередь, «превращаются» в ценности. В мире ценностей, также как в мире потребностей и интересов, происходит усложнение стимулов поведения человека и причин социального

действия. На первый план выступает не то, что, безусловно, необходимо, без чего нельзя существовать (эта задача решается на уровне потребностей), не то, что выгодно с точки зрения материальных условий бытия (это уровень действия интересов), а то, что должно, что соответствует представлению о назначении человека и его достоинстве, те моменты в мотивации поведения, в которых проявляется самоутверждение и свобода личности. Эта третья группа стимулов поведения может быть не менее активной побудительной силой действия, чем две первые. Ценностные стимулы затрагивают личность, структуру самосознания, личностные потребности.

Разные типы отношений между потребностями, интересами и ценностями порождают разные типы личности. Человек, в мотивации деятельности которого доминируют лишь самые необходимые нужды, не может быть свободен. Он действует под контролем внешних обстоятельств. Каждая его потребность, превратившаяся в ценностное отношение, порождает лишь новые средства его зависимости.

Усложнение мотивации поведения, связанное с преобразованием потребностей в интересы, а интересов в ценности – важный шаг в развитии свободы.

Из всех возможных побудителей к действию осуществляется выбор на основе мотивов, непосредственно предшествующих действию. Под мотивом понимаются причины поведения человека, вследствие которых он поступает именно так, а не иначе. Мотивы носят индивидуальный характер, поддаются воздействию и выполняют многообразные функции: ориентирующую, смыслообразующую, опосредствующую, мобилизующую, оправдательную.

Мотив - это то, что вызывает определенные действия человека. Мотив находится «внутри» человека, имеет «персональный» характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что надо сделать и как будет осуществлено это действие, в частности, если мотив вызывает действия по устранению потребности, то у различных людей эти действия могут быть отличны,

даже если они испытывают одинаковую потребность. Мотивы поддаются осознанию, человек имеет возможность управлять своими мотивами, приглушая их действие или даже устраняя их из своей мотивационной совокупности.

Поведение человека обычно определяется не одним мотивом, а их совокупностью, в которой мотивы могут находиться в определенном отношении друг к другу по степени их воздействия на поведение человека. Поэтому мотивационная структура человека может рассматриваться как основа осуществления им определенных действий. Мотивационная структура поведения человека обладает определенной стабильностью. Однако она может меняться, в частности, сознательно в процессе воспитания человека, качественного улучшения его образования, в стадии его самоопределения и самореализации.

Повседневная трудовая деятельность мотивируется материальной заинтересованностью работника (мотивы обеспечения), стремлением реализовать собственный потенциал (мотивы признания), свою социальную роль принятием участия в общественно значимой деятельности (мотивы престижа). Для отдельных социальных групп приоритеты в установках различны. Так, для руководителей – чаще всего мотивы признания, престижа, установка на сохранение занимаемой должности.

Если мотив относится к внутренним побуждениям личности, то стимул – к внешним. Стимулы играют роль рычагов воздействия или носителей «раздражения», вызывающих действие определенных мотивов. В качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей, предложение человеку, в компенсацию за его действия, или то, что он желал бы получить в результате определенных действий. Человек реагирует на многие стимулы не обязательно сознательно. На отдельные стимулы его реакция даже может не поддаваться сознательному контролю.

Все внешние побуждения и элементы трудовой ситуации, которые влияют на поведение человека в сфере труда, выполняют экономическую, социальную и нравственную функции. Экономическая функция выражается в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности производства,

производительности труда, качества продукции. Нравственная функция определяется тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный климат в организации, обществе. Социальная функция обеспечивается формированием социальной структуры общества через различный уровень доходов, в значительной мере определяемый стимулами. В конечном счете, и формирование потребностей, и развитие личности тоже определяются организацией и стимулированием труда.

Реализация процесса мотивации усложняется неочевидностью мотивов, их изменчивостью, степенью влияния на деятельность людей. Теории мотивации есть обобщение многолетних исследований, опыт человечества. Первоначально они основывались на анализе исторического опыта поведения людей, простых стимулах принуждения, морального и материального поощрения. Простота, доступность такой политики до сих пор делает ее привлекательной в экстремальных ситуациях.

Содержательные теории, к которым относятся иерархия потребностей А. Маслоу, теория существования, связи и роста К. Альдерфера, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда и двухфакторная теория Ф. Герцберга, основаны на анализе содержания факторов мотивации, выявления тех внутренних потребностей человека, которые заставляют его поступать определенным образом.

Иерархия потребностей А. Маслоу была предложена им в 40 г. прошлого века. Эта концепция базируется на положении о том, что потребности человека возникают и осознаются последовательно от самых простых – физиологических, до сложных – социальных потребностей. Он выделяет пять уровней потребностей: физиологические, потребности в безопасности, социальные, престижные и духовные потребности.

Концепция Маслоу также предполагает, что последовательность удовлетворения потребностей соответствует их иерархии в пирамиде. То есть, не удовлетворив потребности низшего порядка, люди не осознают, и не будут стремиться удовлетворить потребности более высокого уровня.

Несмотря на очевидную красоту и логичность теории иерархии потребностей, сам А. Маслоу отмечал, что теория применима к пониманию потребностей

человечества в целом, как философское обобщение, но никоим образом не может использоваться в отношении конкретного индивидуума.

Теория Маслоу в особенности важна в условиях резкой дифференциации доходов – рост их уровня ведет к «перемещению» работников от основания пирамиды к ее вершине. Можно утверждать, что на подавляющем большинстве крупных и средних предприятий есть представители любого уровня пирамиды, что свидетельствует о необходимости разработки, по крайней мере, нескольких систем стимулирования.

К. Альдерфер структурировал потребности несколько иначе, он разделил их на потребности в существовании, взаимосвязей и потребности роста. Однако, главное отличие его теории от теории А. Маслоу в том, что, по его выводам, процесс движения от одной группы потребностей к другой идет не только снизу вверх, но и сверху вниз. Это обуславливает важное положение: если предприятие не может удовлетворить высокие притязания работника, то тем полнее оно должно удовлетворять его «земные» желания.

Д. МакКлелланд в своей теории выделил потребность достижения (эффективнее достигать свои цели), соучастия (дружеские отношения к окружающим) и властвования (стремление к власти ради удовлетворения собственных амбиций и достижения эффективного решения групповых задач). Потребности, рассматриваемые МакКлелландом, не расположены иерархически, могут по-разному проявляться, к примеру, потребность властвования существует при низкой потребности соучастия.

Ф. Герцберг предложил двухфакторную модель мотивации, разделив все факторы, воздействующие на потребности, на две группы – условия труда и мотивирующие. Факторы условий труда включают политику фирмы, условия работы, заработную плату, межличностные отношения в коллективе, уровень непосредственного контроля за работой. Наличие этой группы факторов ведет к удовлетворенности работой, а мотивирующие, к которым относятся успех, продвижение по службе, признание результатов, высокая степень ответственности,

возможности творческого и делового роста, мотивируют эффективную деятельность при условии, что работники сами определяют свои предпочтения.

В отличие от представителей содержательных теорий сторонники процессуальных теорий мотивации исходят из того, что поведение людей не только определяется потребностями, но и является функцией восприятия и ожиданий, связанных с определенной ситуацией возможных последствий выбранного типа поведения. Так, в теории ожидания В. Врума мотивационный эффект оказывают не сами потребности людей, а мыслительный процесс, в котором человек оценивает реальность достижения поставленной цели и получения желаемого вознаграждения. То есть степень мотивированности сотрудников к труду зависит от их представлений относительно своих способностей к выполнению стоящих перед ними задач (соотношение усилий и эффективности деятельности), реальности достижения поставленной цели (соотношение эффективной деятельности и получение результата) и ценности (важности) получаемых результатов.

Теория справедливости С. Адамса сводится к следующему: в процессе осуществления трудовой деятельности человек постоянно сравнивает полученное вознаграждение с затраченными усилиями, а затем сопоставляет это с вознаграждением, полученным другими людьми. Модель Адамса содержит три ключевых компонента: вклад человека (предпринимаемые им усилия); отдача (внутренние и внешние вознаграждения от организации); равнение с другими людьми. Если человек видит, что это сравнение явно не в его пользу, то он чувствует несправедливость. Он начинает работать менее интенсивно, затрачивая значительно меньше усилий. Если человек считает, что его труд справедливо вознаграждается, то он будет продолжать трудиться с прежними усилиями или даже их увеличит.

Оценка трудового вклада и полученной отдачи в отношении себя и других людей основана на субъективных представлениях человека. Возраст, пол, образование, социальный статус, положение в организации, квалификация и то, насколько усердно он трудится, - вот некоторые переменные, которые человек воспринимает как вклад в выполнение работы. Полученная отдача заключается

главным образом в различных видах поощрений, таких, как денежные выплаты, статус, повышение по службе, степень внутренней заинтересованности самой работой. В сущности, это отношение основано на восприятии работником того, что он дает и получает по сравнению с тем, что соответственно отдает и получает другой работник. Его умозаключение может соответствовать, а может и не соответствовать представлению других об этом отношении или тому, что имеет место в действительности.

Если представление о собственном отношении «вклад-отдача» не соответствует представлению о том же отношении у других людей, человек будет прилагать все усилия, чтобы восстановить справедливость. Эта «жажда» восстановить справедливость используется как объяснение трудовой мотивации. Сила такого рода мотивации находится в прямой зависимости от ощущения существующей несправедливости. Адамс считает, что такая мотивация выражается в нескольких формах. Для восстановления справедливости человек может изменить свой вклад или получаемую отдачу, умышленно исказить их, бросить работу, пытаться влиять на других людей или изменить их.

Л. Портер и Э. Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, включающую элементы теории ожиданий и теории справедливости. В их модели фигурирует пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Согласно модели Портера – Лоулера, достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей и характерных особенностей, а также осознания им своей роли. Уровень приложенных усилий будет определяться ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечет за собой вполне определенный уровень вознаграждения. Более того, в теории Портера – Лоулера устанавливается соотношение между вознаграждением и результатами, человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждений за достигнутые результаты.

В современных условиях мотивация труда должна быть ориентирована на удовлетворение потребностей конкретных работников, учитывая их реальные

желания, создавать предпосылки для формирования нужного их поведения, устранять противоречия между различными механизмами мотивации. Материальное вознаграждение в них должно сочетаться с моральным, с обеспечением необходимых условий труда и отдыха, гарантий занятости, развития карьеры.

Заработная плата – основная составляющая мотивации. Передача практически всех вопросов оплаты труда на уровень предприятия стала причиной существенных деформаций, неоправданной дифференциации в оплате. Заработная плата трансформировалась из самостоятельной экономической категории в социальные выплаты, не увязанные с количеством, качеством и результатами труда. Реформирование заработной платы должно обеспечить ее рыночное регулирование, формирующее ее как цену рабочей силы на рынке труда.

Оплата труда относится к материальным формам мотивации, также как премии, проценты и бонусы. К нематериальным формам мотивации относятся: создание соответствующих условий труда (установка компьютерного оборудования, создание удобных рабочих зон, кондиционирование помещений, отопление), выдача спецодежды персоналу и различной атрибутики фирмы, проведение корпоративных мероприятий, сплочение коллектива (совместный отдых в санаториях, поездки, экскурсии), предоставление льгот (питание, связь, медицинская страховка, повышение квалификации), гибкий график, презентации и другие акции.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что все перечисленные теории, в той или иной степени, можно считать актуальными и на сегодняшний день. Они связаны тем, что основываются, в первую очередь, на человеке и его потребностях, а потребности с течением времени не меняются, они могут лишь принимать иную форму. Главной потребностью и ведущим мотивом любой деятельности человека является получение дохода.

1.3 «Эффект дохода» и занятость субъектов предложения труда в условиях рыночной экономики

Рынок труда, как система экономических механизмов, норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы и ее использование, является неотъемлемой составной частью рыночной системы. На рынке труда действуют те же силы, что и на товарных рынках.

Однако, ценообразование на рынке труда определяет функциональный факторный доход. Экономической основой функционального распределения является собственность на факторы производства, в частности, на рабочую силу. Собственность на рабочую силу - основание для получения факторного дохода - заработной платы как цены услуг рабочей силы (труда).

Представим человека с определенным образованием и трудовым опытом, т. е. обладающего некоторой квалификацией. Количество времени, которым он располагает, - это 24 часа в сутки. Все свое время он распределяет между работой по найму (оплачиваемой деятельностью, источником дохода) и неоплачиваемой деятельностью (работой по дому, воспитанием детей, отдыхом). Все нерыночные виды активности, а, следовательно – неоплачиваемые, будем называть досугом.

Объем индивидуального предложения труда - часть суток, отводимая для работы, - выступает как результат распределения времени между работой и досугом. При этом предполагается, что продолжительность рабочего дня ничем не регламентирована и выбирается самим работником.

Для изучения распределения работником времени на работу и на досуг можно воспользоваться концепцией кривых безразличия, если представить себе подобный выбор, как выбор комбинации из двух различных благ (как в потребительском выборе). Основной причиной, из-за которой люди занимаются трудовой деятельностью, является получение дохода. Доход выступает представителем всех благ, являясь агрегированным благом, так как его можно использовать для покупки любых товаров и услуг. С другой стороны, досуг - это тоже благо. На рисунке 1

изображена карта кривых безразличия дохода и досуга. По оси ординат откладываем величину ежедневного дохода (I), по оси абсцисс - величину досуга (F). Как и в теории потребительского выбора, чем дальше находится кривая безразличия (U) от начала координат, тем больший уровень полезности ей соответствует [30].

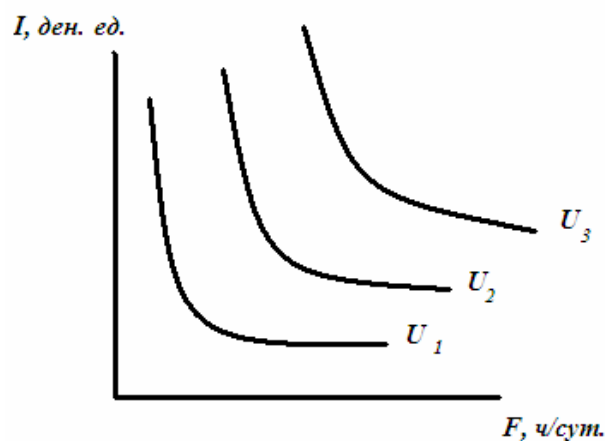


Рисунок 1 – Кривые безразличия для дохода и досуга

Таким образом, все основные свойства кривых безразличия можно использовать и для анализа предпочтений в отношении дохода и досуга. В частности, каждая кривая выпукла по отношению к началу координат. Если у человека мало досуга, то норма замещения досуга доходом относительно велика: сокращение досуга на один час в сутки требует для сохранения уровня удовлетворения значительной прибавки дохода. В левой части рисунка кривые безразличия имеют крутой наклон. Если же у человека досуга много, то он ценит дополнительный час ниже, и по мере движения вдоль кривой безразличия слева направо наклон ее снижается.

Необходимо отметить, что индивидуальные предпочтения «труд-досуг» могут очень сильно различаться. Эти предпочтения выражаются в различной форме кривых безразличия индивидов. На рисунке 2 (а) представлены кривые безразличия «трудоголика», который высоко оценивает труд (доход) и придает небольшое значение досугу. В результате каждая единица дохода «трудоголика» замещается

относительно большим числом единиц досуга, а кривые безразличия имеют пологую форму.

Кривые безразличия человека, который предпочитает досуг, показаны на рисунке 2 (б). Такой человек придает высокую субъективную оценку единице досуга и относительно низкую оценку единице труда (дохода). Вследствие этого кривые безразличия имеют крутой наклон.

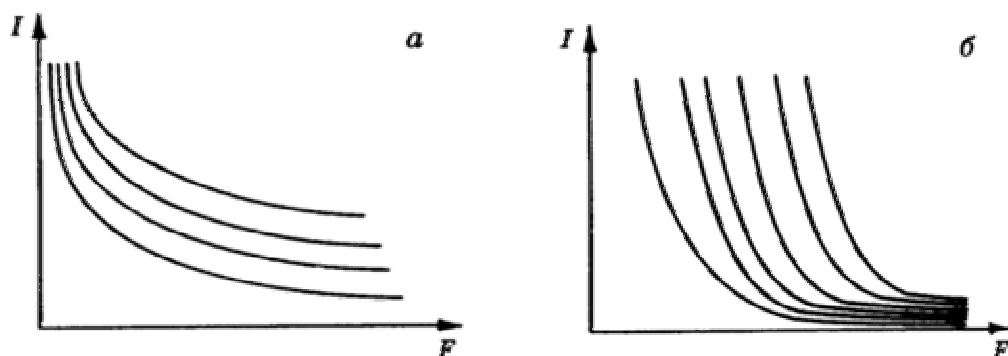


Рисунок 2 – Предпочтения «трудоголика» (а) и «любителя отдыха» (б)

На систему предпочтений работника оказывает влияние его индивидуальное отношение к характеру труда: для конкретного человека его работа может быть в разной мере привлекательной или непривлекательной.

Кроме того, разница в картах кривых безразличия может быть связана с предпочтительными для субъекта формами использования досуга. Доход и досуг могут выступать и как заменяющие, и как дополняющие друг друга блага. Так, если субъект проводит свободное время на огороде и произведенные овощи потребляет, то доход и досуг для него - взаимные заменители. Карта кривых безразличия такого субъекта представлена на рисунке 3 (а). Если же он предпочитает проведение дорогостоящего досуга, то ему требуются для этого и время, и деньги, так что для него доход и досуг - взаимные дополнители. Его кривые безразличия представлены на рисунке 3 (б).

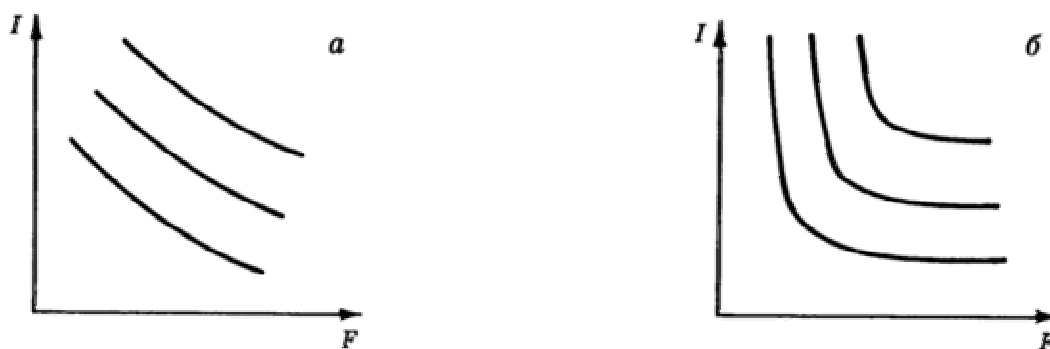


Рисунок 3 – Доход и досуг как взаимозаменяющие (а) и взаимодополняющие (б) блага

Для нахождения оптимального сочетания труда и досуга выделим область доступных для индивида комбинаций «доход-досуг». Этого можно достичь с помощью бюджетной линии, которая показывает величину ежедневного дохода индивида при любом возможном числе часов досуга. Ежедневный доход работника равняется произведению часовой ставки заработной платы на продолжительность рабочего дня (1):

$$I = w \cdot H, \quad (1)$$

где w – ставка заработной платы;

H – продолжительность рабочего дня.

Продолжительность рабочего дня связана с продолжительностью досуга очевидным соотношением (2):

$$H = 24 - F, \quad (2)$$

где $0 \leq F \leq 24$.

Таким образом, мы получили уравнение бюджетной линии (3):

$$I = w(24 - F) = 24w - 24F \quad (3)$$

Свободный член ($24w$) задает точку, в которой бюджетная линия пересекает ось ординат. В этой точке, т. е. рабочий день индивида равен 24 часам, ось абсцисс бюджетная линия пересекает в точке, где $(F) = 24$.

На рисунке 4 изображены бюджетные линии для трех значений ставки заработной платы: 10, 20 и 30 р./ч.

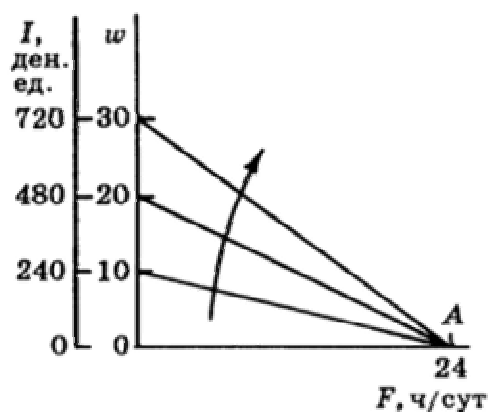


Рисунок 4 – Бюджетные линии

Увеличение ставки заработной платы приводит к тому, что бюджетная линия поворачивается по часовой стрелке вокруг точки пересечения с осью абсцисс. На рисунке 4 бюджетные линии построены при условии, что весь доход индивида представляет собой заработную плату. Но люди могут иметь и другие источники дохода, например доход от ценных бумаг или недвижимости. Кроме того, источниками личных доходов могут служить пенсии, пособия и т. д. Доход, отличный от заработной платы, назовем автономным. Если мы обозначим автономный доход как (I_0) , то уравнение бюджетной линии примет вид, представленный на рисунке 5.

Затем совместим предпочтения индивида (карту безразличия) с его возможностями (бюджетным ограничением), полученный график представлен на рисунке 6.

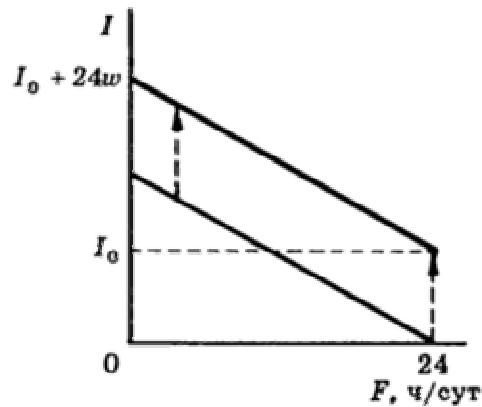


Рисунок 5 – Бюджетная линия при наличии автономного дохода

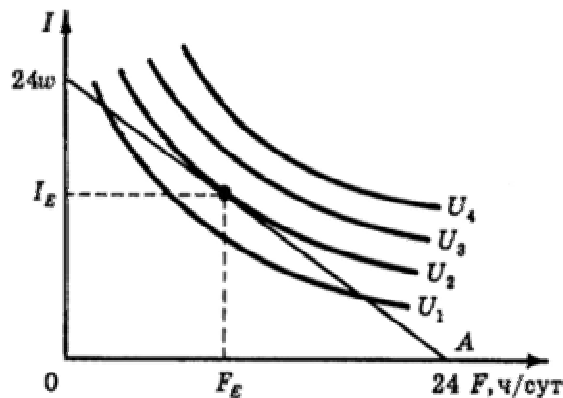


Рисунок 6 – Равновесие работника

Точка равновесия отображается точкой касания наивысшей из доступных кривых безразличия с бюджетной линией. Кривые безразличия, расположенные выше (U_3 , U_4 и т. д.), недоступны для индивида; кривые, расположенные ниже (такие, как U_1), соответствуют меньшим уровням удовлетворения. Поскольку бюджетная линия является касательной к кривой безразличия (U_2), тангенс угла наклона линии бюджетного ограничения равен тангенсу угла наклона кривой безразличия (U_2) в точке касания. В точке равновесия предельная норма замены досуга доходом равна ставке заработной платы. Это означает, что в состоянии равновесия индивид оценивает дополнительный час досуга в размере ставки заработной платы.

Предположим, что изменяется ставка заработной платы, которую получает индивид. При этом, как мы уже убедились, бюджетная линия будет поворачиваться

вокруг правой точки на оси абсцисс. Попробуем выяснить, как будет изменяться положение точки равновесия при изменении ставки заработной платы. На рисунке 7 видно траекторию, образованную точками равновесия (E) при различных ставках заработной платы.

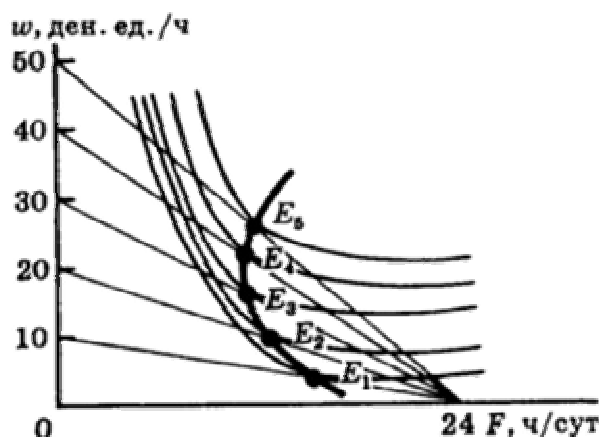


Рисунок 7 – Изменение равновесия при изменении ставки заработной платы

Повышение заработной платы от 10 до 30 р./ч сопровождалось сокращением часов досуга в точке, максимизирующей полезность индивида. Однако дальнейшее повышение заработной платы (от 30 до 50 р./ч) сопровождалось ростом величины желаемого индивидом досуга. При росте заработной платы отдельные люди увеличивают предложение своего труда лишь до некоторых пор, после чего их предложение труда сокращается. На рисунке 8 приведена кривая предложения труда (L).

Здесь по оси абсцисс отложен объем индивидуального предложения труда, $L = 24 - F$. В нашем примере после достижения ставкой заработной платы уровня 30 р./ч кривая индивидуального предложения труда загибается назад. Объяснить это явление поможет фундаментальное равенство Слуцкого, применяемое при анализе потребительского поведения, но и применимое также к задаче формирования индивидуального предложения труда.

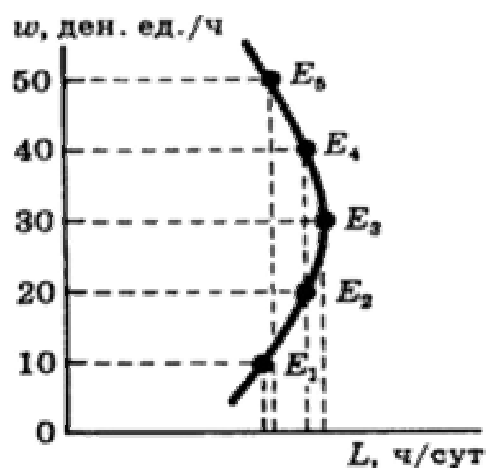


Рисунок 8 – Кривая индивидуального предложения труда

Согласно рисунку 8, вначале, когда ставка заработной платы повышается с E_1 до E_3 , срабатывает эффект замены - рабочий сокращает досуг. Предложение труда растет и достигает максимума в точке $(E_3)=30$ ден.ед/ч. Далее начинает доминировать эффект дохода, срабатывающий при более высоких ставках зарплаты и выражающийся в том, что более высокая заработная плата увеличивает доход рабочего, и он может купить большее количество благ, в том числе и досуга - более высокий уровень дохода побуждает к сокращению рабочего дня.

Изменение выбора индивида при повышении ставки заработной платы обусловлено двумя обстоятельствами. Во-первых, у него увеличиваются возможности выбора: доступными становятся некоторые сочетания дохода и досуга, ранее располагавшиеся над бюджетной границей. Во-вторых, в новом состоянии равновесия норма замены досуга доходом должна равняться новой, более высокой, ставке заработной платы.

В соответствии с равенством Слуцкого изменение индивидуального выбора при этом разлагается на две составляющие: эффект дохода и эффект замены. Под эффектом дохода понимают изменение объема предложения, вызываемое изменением дохода без изменения ставки заработной платы. Под эффектом замены - изменение объема предложения труда, вызываемое изменением ставки заработной платы без изменения степени удовлетворения индивида.

Эффект дохода состоит в возможности приобретения дополнительного количества материальных благ в результате увеличения располагаемого дохода. Поскольку досуг - нормальный товар, то часть дополнительно полученного дохода будет использована как раз на покупку досуга. Иными словами, произойдет увеличение времени, отводимого на вне рыночные виды деятельности, и сокращение времени труда. Такое предположение имеет тем больше оснований, если учесть, что полезность извлекается человеком не из товаров как таковых, а из процесса их потребления, который необходимо предполагает затраты времени. Таким образом, эффект дохода действует в направлении снижения предложения труда по мере роста дохода и увеличения предложения труда по мере его падения. Противоположную направленность имеет эффект замещения. Он проявляется в том, что по мере роста заработной платы растут и вмененные издержки досуга. Вмененные издержки отражают ту максимальную полезность, которая может быть получена при использовании данного отрезка времени альтернативным способом. Альтернативой досуга является труд за вознаграждение. По мере увеличения вознаграждения, вмененные издержки возрастают. Теперь каждый дополнительный час досуга требует отказа от большей величины дохода, следовательно, большего количества разнообразных потребительных стоимостей, которые могли бы быть приобретены на полученный доход. Согласно теории потребительского выбора потребление любого нормального товара уменьшается с ростом его цены. Поэтому возрастание цены досуга представляет собой фактор сокращения его потребления или, что то же самое, роста предложения труда. Таким образом, эффект замещения действует в направлении увеличения предложения труда по мере роста дохода и уменьшения предложения труда по мере его падения. В силу противоположного действия эффекта дохода и эффекта замещения динамика оплаты труда может оказывать неоднозначное влияние на объем предложения труда со стороны того или иного конкретного человека.

Для выявления этих эффектов разложим на соответствующие компоненты изменение равновесного количества досуга.

Во-первых, заметим, что досуг является благом: при увеличении дохода без изменения ставки заработной платы индивид оставляет больше времени для досуга. Такая возможность у него появилась бы при увеличении автономного дохода (например, при получении пенсии). Этот эффект изображается переходом из точки E_1 в точку E'_2 на рисунке 9.

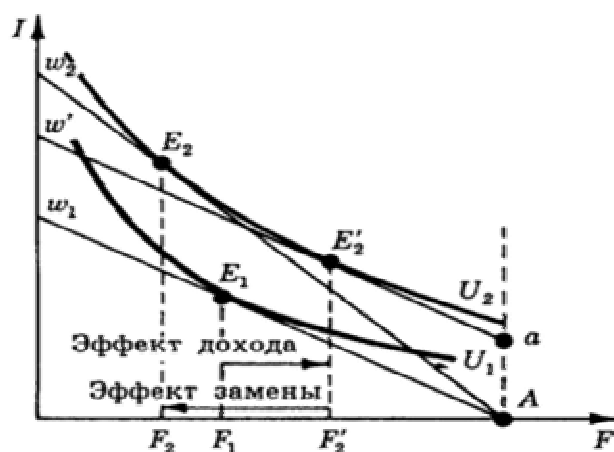


Рисунок 9 – Эффект дохода и эффект замены

Таким образом, эффект дохода применительно к досугу положителен. Во-вторых, возрастание ставки заработной платы побуждает индивида выбрать положение равновесия с более высокой нормой замещения досуга доходом; без изменения уровня удовлетворения это приводит к изменению его выбора в сторону уменьшения продолжительности досуга. Такая ситуация могла бы возникнуть, если бы одновременно с ростом ставки заработной платы автономный доход сократился. На рисунке 9 этот эффект изображается переходом из точки E_2 в точку E'_2 , он всегда отрицателен.

Заметим, что в отличие от выбора на рынках потребительских благ в отношении нормального блага «досуг» эффекты дохода и замены разнонаправлены. Это объясняется различиями в характере бюджетного ограничения в сопоставляемых задачах.

Чем больше досуг, тем меньше объем предложения труда, и наоборот. Поэтому для предложения труда эффект дохода отрицателен, эффект замены – положителен.

Для поведения индивида характерно преобладание эффекта замены при низких ставках заработной платы и, напротив, преобладание эффекта дохода - при высоких ставках заработной платы. С этим обстоятельством и связано изменение знака наклона кривой предложения труда при повышении ставки заработной платы.

Предпочтения каждого человека строго индивидуальны. Поэтому неизбежно огромное разнообразие кривых индивидуального предложения труда. Тем не менее, выявлены определенные закономерности, в соответствии с которыми ведут себя кривые индивидуального предложения труда различных категорий рабочей силы. Так, существенно различается динамика предложения труда мужчин и женщин. У мужчин, как правило, довольно быстро наступает фаза доминирования эффекта дохода, и кривая предложения труда имеет вышеописанную форму. Для женщин доминирующим является эффект замещения. Одна из возможных теоретических гипотез для экспериментальной проверки состоит в том, что дополнительный доход позволяет им нанимать домашнюю прислугу и использовать высвобожденное время для работы по найму. Этим объясняется прямо пропорциональная зависимость между ростом почасового дохода и предложением труда со стороны женщин. Подобного рода «тонкости» можно было обнаружить в странах с развитым рыночным хозяйством. В условиях командно-административной системы, законодательно регламентирующей порядок участия рабочей силы в процессе общественного труда, продолжительность рабочего времени и практически не предоставлявшей возможности неполной, почасовой и других гибких форм занятости, индивидуальное предложение труда было, в большинстве случаев, жестко регламентировано в самых различных аспектах и незначительно изменялось под воздействием изменений реальной заработной платы.

Таким образом, эффект дохода объясняет трудовое поведение индивидов, желающих либо иметь высокий доход, либо при меньших ставках заработной платы иметь больше времени на досуг. В условиях рыночной экономики индивид имеет право выбора между двумя благами: занятостью и досугом, тогда как в плановой экономике такого выбора практически не было, и занятость являлась приоритетной. Сегодня человек может иметь гибкий график работы, что в свою очередь

удовлетворит его потребность в доходе и в высвободившемся времени для отдыха. Проследить предпочтения индивидов и мотивы их занятости в сферах общественного воспроизводства можно при изучении тенденций изменения структуры рабочей силы, которые будут проанализированы в следующем разделе.

2 Анализ предложения на российском рынке труда и мотивы профессиональной ориентации

2.1 Структура российской рабочей силы и ее распределение по сферам общественного воспроизводства

В конце XX века, помимо трансформации экономики, претерпела значительные изменения профессионально-квалификационная структура экономически активной части населения. Процессы реформирования затронули и сферу занятости, где они проходили в три этапа.

Первый этап – 1991-1993 гг. – период основных институциональных преобразований, полной свободы экономической деятельности, бурного развития нового частного сектора. Однако радикальных изменений в области занятости в это время не наблюдалось. Основной прирост занятых пришелся на вновь созданные предприятия торговли и общественного питания, а также банки и компании финансово-кредитной сферы. Однако на рост занятости в этих отраслях негативно повлиял на темпы реструктуризации предприятий материального производства и, как следствие, – слабый отток работников из этих отраслей. Хотя численность занятых в промышленности уменьшилась за данный период примерно на 7 %, нужно иметь в виду, что многие предприятия советской экономики характеризовались наличием избыточных работников. Другая важная тенденция – значительное (на 12 %) сокращение занятости женщин, что обусловило общую отрицательную динамику занятости, в то же время занятость мужчин увеличилась на 5 % и впервые за многие годы превысила соответствующий показатель для женщин. Численность занятых в экономике за этот период уменьшилась примерно на 4 %.

На рубеже 1992-1993 гг. стало ясно, что дальнейшее развитие рыночных отношений в России невозможно без приватизации крупных и средних

промышленных предприятий. К сожалению, отечественный опыт приватизации во многом оказался неудачным, и изменениям в сфере занятости способствовали не столько сами процессы приватизации, сколько вызванные ими углубление спада производства и сокращение реальных душевых доходов населения.

Если на первом этапе вопросы политики занятости и связанные с ней проблемы редко встречали отклик у директоров обследуемых предприятий, то на втором заинтересованность в разделе собственности и перспективы захвата контроля над предприятиями до известной степени способствовали объединению интересов администрации и работников приватизируемых предприятий. В это время директора предприятий даже стали воспринимать политику занятости как самостоятельную проблему, имеющую право на существование. Временная общность интересов администрации и работников была обусловлена необходимостью договориться о разделе собственности в свою пользу, и в уставах вновь образованных акционерных обществ принимались весьма демократические положения.

Второй этап реформирования сферы занятости – 1994-1995 гг. - был более противоречивым. Во-первых, в этот период начались массовые сокращения занятых; во-вторых, усилилась дифференциация уровней заработной платы в зависимости от должностных позиций и профессий внутри предприятий; в-третьих, на предприятиях постепенно сложились различные подходы к регулированию занятости: либо накопление или высвобождение избыточной рабочей силы, либо изменение соотношения постоянной и переменной составляющих заработной платы, либо использование сокращенных графиков работы, а также временных форм занятости и пр.; в-четвертых, уже проявились признаки углубления социально-экономического кризиса переходной экономики России. В целом политика занятости руководителей предприятий стала более прагматичной, хотя и сохранила некоторые черты патернализма в отношениях с работниками, а также доверие к внеэкономическим средствам взаимодействия с партнерами и органами государственной власти.

Третий этап реформирования сферы занятости – 1996-1998 гг. – характеризуется усилением кризисных тенденций в экономике и социальной сфере, под влиянием которых развитие сферы занятости приобрело во многом уродливые черты, формальные явления переплелись с неформальными, стали стираться границы между формальной и неформальной занятостью, между занятостью и безработицей, получили широкое распространение латентные формы занятости и безработицы, а также теневая доходная деятельность.

В дореформенный период российская рабочая сила заметно отличалась по своим структурным характеристикам от рабочей силы других стран, особенно — стран со зрелой рыночной экономикой. При наличии гипертрофированного промышленного сектора слабо был развит сектор услуг: спрос на услуги искусственно подавлялся в пользу спроса на товары; система снабжения и сбыта отличалась сверхцентрализацией; господствовала идеология, согласно которой производительным признавался только труд по производству товаров (отсюда — противопоставление сфер «материального» и «нематериального» производства). Профессиональная структура занятости была смещена в пользу «синеворотничковых» профессий, связанных с физическим трудом, многие «беловоротничковые» профессии были представлены в недостаточной степени, либо вообще отсутствовали. Хотя экономика располагала многочисленным контингентом высокообразованной рабочей силы, система образования была ориентирована на выработку узкоспециализированных технических навыков в ущерб общим знаниям и умениям. Значительная часть накопленного человеческого капитала была отчетливо «нерыночной» и могла иметь экономическую ценность лишь в специфическом контексте плановой экономики.

В 1990 гг. произошло резкое сокращение занятости в основных секторах материального производства и в ряде традиционных отраслей непроеизводственной сферы, таких, как наука и научное обслуживание, образование, культура и искусство. Противоположный процесс наблюдался в сфере услуг, включая кредитование, финансы, страхование, торговлю и общественное питание, а также бытовое обслуживание населения.

Уменьшение занятости в сфере материального производства было обусловлено тремя главными причинами: сокращением объемов производства в связи с общим кризисом российской экономики; отсутствием ориентированной на развитие производства финансово-кредитной и налоговой системы; общемировой тенденцией к увеличению удельного веса непроизводственной сферы, в первую очередь сферы услуг; несбалансированностью и неэффективностью отраслевой структуры советской экономики, в особенности промышленности и строительства.

За годы реформ более высокими темпами, чем в промышленности и строительстве, занятость сокращалась только в сфере науки и научного обслуживания. Это объясняется как спецификой данной сферы, эффективность которой не может быть прямо оценена в терминах текущего платежеспособного спроса, так и высокой мобильностью научных кадров, которые с начала рыночных преобразований стали быстро переходить в более доходные секторы экономической деятельности. Изменения в структуре занятости по отраслям экономики представлены на рисунке 10.

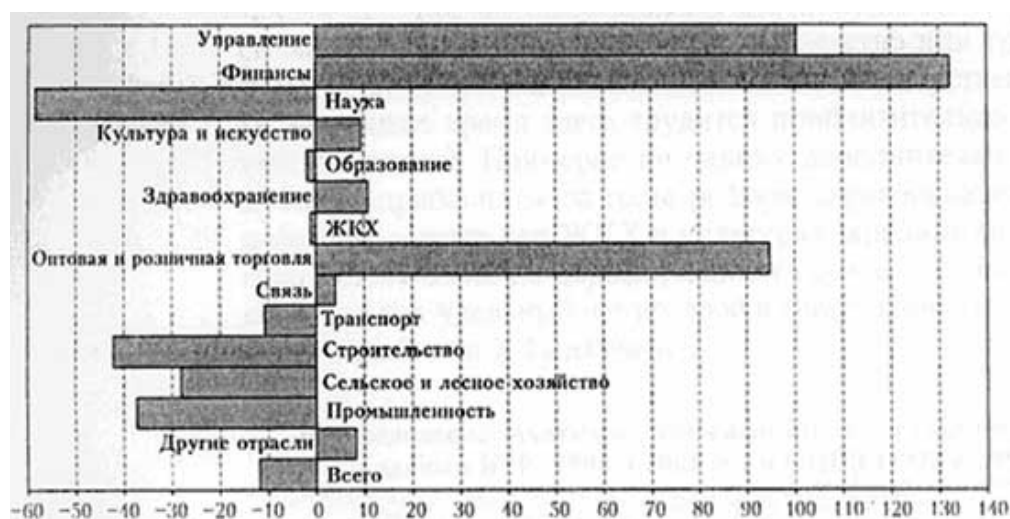


Рисунок 10 – Прирост численности занятых по отраслям с 1990-2004 годы
(в %, 1990=100%) [36]

Как видно из рисунка 10, за последние полтора десятилетия российская промышленность потеряла 37 % рабочих мест. Сопоставимые потери понесли и другие отрасли «материального производства»: сельское хозяйство — 28 %, 47

строительство — 42 %, транспорт — 11 %. Однако самый масштабный «сброс» наблюдался в науке, где численность работающих уменьшилась более чем наполовину. Что касается главных «генераторов» рабочих мест, то ими выступали отрасли сферы услуг: торговля — +95 %; финансы — +132 %; государственное управление — +100 %. Существенно (примерно на 10 %) возросла также численность работающих в здравоохранении и культуре, тогда как в образовании она осталась примерно на том же уровне, как и до начала реформ. Если расширение сферы государственного управления обусловлено бюрократизацией власти и усилением центробежных тенденций в поведении региональных элит, то рост занятости в других отраслях вызван чисто экономическими причинами: быстрым оборотом капитала и высокой нормой прибыли, что позволяет обеспечивать высокий уровень оплаты труда. Реальные темпы роста этих отраслей, возможно, даже превышают официальные данные, так как здесь активно используются неформальные модели занятости.

Расширение сферы услуг в российской экономике обусловлено технико-организационной спецификой — сравнительно низким уровнем капиталоемкости, концентрации и пространственной распыленности производства, а также благодаря иностранному капиталу. Рынки услуг привлекают его крупными размерами и многообещающими перспективами, сравнительно низкими инвестиционными рисками вследствие быстрой окупаемости капиталовложений, а также высокой прибыльностью за счет экономии на издержках и масштабах. Другим фактором, повлиявшим на рост данной сферы, стал переход на рыночные принципы ценообразования. Специфика рыночных цен состоит в том, что вследствие высокой трудоемкости сервисных операций, сравнительно низкой производительности труда при непрерывном повышении его стоимости и ряда других факторов уровни и динамика цен на услуги выше, чем на продукцию материальной сферы. В плановом ценообразовании эта особенность не учитывалась, и тарифы и цены на услуги многих отраслей были относительно ниже цен на непродовольственные товары; практически на бесплатной основе население получало услуги образования и здравоохранения; низко оценивались услуги в жилищно-коммунальном хозяйстве.

Распределение численности занятых по основным отраслям представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Среднегодовая численность занятых в экономике по видам экономической деятельности [65]

В процентах к итогу

Наименование отрасли экономики	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	13,9	13,1	12,5	11,8	11,2	11,1	10,6	10,2	9,8	9,8
Рыболовство, рыбоводство	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Добыча полезных ископаемых	1,7	1,8	1,8	1,7	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5
Обрабатывающие производства	19,1	18,8	18,4	18,1	17,7	17,2	16,9	16,7	16,3	15,4
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,9	3,0	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,8	2,8	2,8
Строительство	6,7	6,7	6,8	6,9	7,1	7,4	7,6	7,8	8,0	7,8
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	13,7	14,6	15,1	15,8	16,3	16,6	16,8	17,2	17,6	17,8
Гостиницы и рестораны	1,5	1,5	1,6	1,7	1,7	1,7	1,8	1,9	1,9	1,9
Транспорт и связь	7,8	7,9	7,8	7,9	8,0	8,0	8,1	8,0	8,0	8,0
Финансовая деятельность	1,0	1,1	1,1	1,2	1,3	1,3	1,4	1,5	1,7	1,6
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	7,0	7,2	7,5	7,4	7,3	7,3	7,4	7,4	7,5	7,8
из них научные исследования и разработки	1,9	1,8	1,8	1,8	1,8	1,5	1,4	1,3	1,2	1,2
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	4,8	4,7	4,8	5,0	5,2	5,2	5,2	5,3	5,4	5,6

Продолжение таблицы 1

Наименование отрасли экономики	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Образование	9,3	9,2	9,2	9,2	9,2	9,0	8,9	8,9	8,7	8,8
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	6,8	6,7	6,7	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	7,0
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,6	3,5	3,6	3,5	3,5	3,7	3,8	3,8	3,8	3,9

Из таблицы 1 видно, что привлекательность занятости в сельском и лесном хозяйствах постепенно сокращается, также намечается тенденция к снижению занятости в обрабатывающих отраслях. Однако, среднегодовая численность занятых в строительстве постепенно растет и это не удивительно, на сегодняшний день на рынке довольно высокая конкуренция среди строительных компаний, предлагающих элитное жилье в новых районах. Растет количество занятых в торговле и организациях, предоставляющих услуги по ремонту автотранспортных средств, мотоциклов и бытовой техники. Постепенное сокращение занятых наблюдается в образовании, это можно объяснить низкой мотивацией трудоустройства в данной сфере ввиду недостаточного материального вознаграждения. В целом, по остальным отраслям особых изменений не наблюдается.

На изменения в структуре российской занятости отчасти влияет дифференциация заработной платы по отраслям, представленная в таблице А.1. Диспропорциональность заработной платы резко возросла за счет увеличения разрыва между самой высокооплачиваемой отраслью экономики – топливно-энергетической – и другими отраслями.

В ряде отраслей социального сектора низкий уровень заработной платы стал основным фактором, обуславливающим общую деградацию трудовых ресурсов и препятствующим повышению производительности труда. Исходя из данных таблицы А.1, к таким отраслям относятся сельское хозяйство, текстильное и швейное производство, производство кожи и обуви, образование и здравоохранение,

где в 2009 г. была самая низкая среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по сравнению с другими отраслями. В результате работники вынуждены переходить из низкооплачиваемых в высокооплачиваемые отрасли.

Если сравнивать структуру российской занятости с другими странами, то оказывается, что по масштабам занятости в сфере услуг Россия вплотную приблизилась к уровню некоторых развитых стран. Однако этот рост в большей степени был связан с коллапсом спроса на труд в промышленности и строительстве, чем с абсолютным ростом в секторе услуг. Несмотря на крупные позитивные сдвиги в сфере услуг, сохраняется ее серьезное отставание по многим параметрам от мирового уровня. По степени структурной зрелости сфера услуг России отстает от развитых стран примерно на пять-шесть десятилетий. Отличается и отраслевой состав сектора, в России в нем преобладают традиционные услуги в ущерб наукоемким и инновационным. Среди серьезных дефектов рассматриваемой сферы является неразвитость малого бизнеса.

Динамика численности занятых в российской экономике представлена на рисунке 11. Из данного графика видно, что в российской экономике существовала тенденция роста численности занятости, которая прерывается кризисом 2008 г.

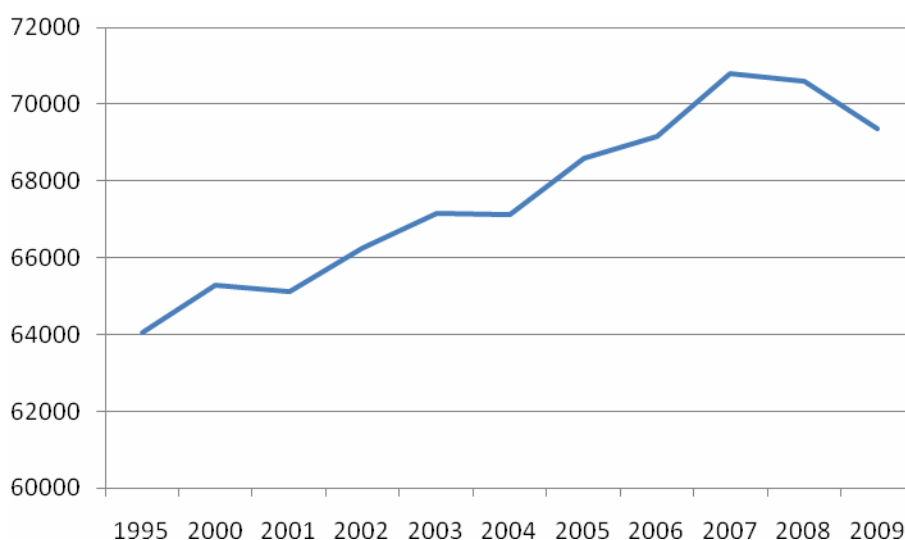


Рисунок 11 – Численность занятых в российской экономике

На фоне нарастания структурных диспропорций в народном хозяйстве и негативных последствий мирового кризиса сохранение отечественных трудовых ресурсов ставится все более проблематичным. Сырьевая ориентация экономики приводит к деградации научно-технической сферы, снижению стимулов к повышению качества трудового потенциала.

Усиление негативных процессов в российской экономике под влиянием мирового кризиса привело к значительному падению объемов производства в машиностроении и металлургии и, как следствие, к росту числа безработных в технической сфере, в том числе и в ее высокотехнологичном секторе. В январе 2009 г. общая численность безработных в РФ составила 6,2 млн. человек (по методологии МОТ). Для предотвращения безработицы и сохранения трудового потенциала нации правительство разработало антикризисные меры на 2009 г., предусматривающие дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда, которые включают:

- опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы их массового увольнения;
- организацию общественных работ, временного трудоустройства, стажировок в целях приобретения опыта работы безработными гражданами, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников, которым грозит массовое увольнение;
- оказание адресной поддержки гражданам, в том числе, организацию их переезда в другую местность для размещения рабочих мест, в частности, создаваемых в рамках реализации федеральных целевых программ и инвестиционных проектов;
- содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

Поскольку результаты осуществления указанных антикризисных мер были оценены положительно, в 2010 г. их реализация продолжилась. Более того, в Программу были включены новые направления – опережающее профессиональное обучение штурманов и бортинженеров, увольняемых в связи с реорганизацией и

(или) переходом организаций воздушного транспорта гражданской авиации, осуществляющих перевозки, эксплуатацию современных воздушных судов; содействие трудоустройству инвалидов. Осуществление региональных программ расширяет возможности трудоустройства незанятых граждан, способствует повышению качества рабочей силы. В 2009 г. подобные региональные программы действовали в 82 субъектах Федерации. Среди антикризисных мер самой востребованной оказалась организация общественных и временных работ, в которой приняли участие 90% (1594,4 тыс. чел.) всех граждан, охваченных этими программами. Что касается стажировок, то участие в них безработным предлагали крайне редко (3%). Таким образом, преобладал труд, даже не требующий специальной подготовки.

Другие антикризисные меры, в частности, связанные с профессиональным обучением, а также учебные курсы по предпринимательству и бизнес-ориентированию работников и безработных, использовались гораздо менее активно (6%). Обращаю на себя внимание и низкий уровень финансирования обучающих программ, и их направленность на освоение простейших рабочих специальностей, максимальный срок обучения по которым не превышает трех месяцев. Образовательные программы остаются наименее востребованными и вне рамок антикризисных мер, поскольку только 4,1% от общей численности граждан, обратившихся за содействием в органы государственной службы занятости (всего 7356 тыс. чел.), прошли обучение с января по октябрь 2009 г.

Анализ антикризисных мер показывает, что они также недостаточно способствуют сохранению трудового и человеческого потенциала. Таким образом, в кризисных условиях, диктующих необходимость проведение экстренных мер для сохранения качества отечественных трудовых ресурсов, складывается ситуация, фактически поощряющая снижение уровня квалификации работников. Поскольку антикризисные меры не предусматривают крупных инвестиционных проектов, связанных с созданием инновационных производств и, соответственно, современных рабочих мест, трудовой потенциал населения остается в большинстве случаев невостребованным. В то же время в период кризиса процесс обучения

необходимо интенсифицировать, чтобы граждане могли приобрести навыки, необходимые им для дальнейшей работы, а экономика за счет инвестиций в материальные и нематериальные активы – получить резервы для «модернизационного прорыва».

2.2 Структура российской рабочей силы и ее распределение по уровню образования

Результаты труда в значительной степени предопределяются знаниями, умениями и навыками субъекта деятельности, мотивацией к труду и определенному виду деятельности, профессиональной идентичностью работника, его физическим и психологическим состоянием. Утрата (частичная или полная) любого из указанных компонентов ведет к депрофессионализации субъекта деятельности.

Очевидные признаки снижения потенциала совокупного субъекта труда (первая волна депрофессионализации) наметились в конце 80-х – начале 90-х годов, когда сфера профессиональной мотивации субъекта деятельности начала терять свою иерархичность и многомерность, что выразилось в изменении отношения к процессу и результатам труда, девальвации прежних ценностей и выстраивании новых моделей профессионального поведения. Этот период можно назвать «точечной» депрофессионализацией, обусловленной, как правило, внешними факторами. Мотивация профессиональной деятельности заметно трансформировалась: внешние по отношению к процессу деятельности мотивы (готовность ради занятости к любой работе) все чаще стали преобладать над внутренними (радость созидания, интерес к творчеству, самореализация). Несоответствие результатов усилиям, затрачиваемым на накопление и развитие человеческого потенциала, приобрело устойчивый характер.

Вторая волна депрофессионализации (90-е годы) ознаменовалась «распылением» профессионалов, маргинализацией социальнозначимых видов труда в материальном производстве и управленческой сфере. Количество специалистов,

утративших свою профессиональную идентичность, возрастало, а равнодушие к выполнению своих профессиональных обязанностей стало весьма распространенным явлением. Профессиональные и моральные ценности заменялись ценностями и целями другой среды – более меркантильной, менее честной и добросовестной. Угроза разрастания профессионального маргинализма, когда утрачиваются сущностные признаки профессии и идеалы в пользу коммерческого сиюминутного успеха, наиболее ощутима в социально значимых видах деятельности – здравоохранении, образовании, социальном обслуживании и т.д.

Мощнейшим фактором ухудшения качества трудовых ресурсов является снижение уровня образования и профессиональной подготовки. С одной стороны, это обусловлено фактическим уничтожением профтехобразования, отсутствием во многих средних и высших учебных заведениях лабораторно-практической базы и, безусловно, изменением качественного состава преподавателей. С другой – наблюдается снижение мотивации у учащихся и студентов к получению знаний и навыков.

С конца 90-х годов началась третий этап снижения качества трудовых ресурсов. Он характеризуется не только сохранением уже сформировавшихся негативных тенденций, но и появлением новых, которые касаются непосредственно оценок профессионального труда. Волонтаризм работодателей, их стремление к максимизации прибыли, привели к изменению смысла понятия «эффективный труд». Отсутствует оценка его общественной значимости и полезности, обесценивается качество деятельности, вследствие этого растет отчужденность продукта труда от субъекта, т.е. от самого производителя.

Процессы деформации мотивационной сферы при отсутствии четких критериев оценки результатов деятельности приводят к нарушению закономерностей становления профессионального самосознания субъекта. Это означает отсутствие соответствующей мотивации и целей деятельности. И если эти два обязательных компонента становления специалиста (мотивы и цели) претерпевают почти необратимые изменения, то это ведет к разрушению

естественного механизма становления профессионализма. Более того, начинается процесс депрофессионализации.

Реформы 1990 гг. во многом изменили профессиональную структуру занятых. Многие, прежде дефицитные профессии, оказались не нужны народному хозяйству, и наоборот, появился устойчивый спрос на новые профессии. Структура занятости по профессиональным группам представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Распределение занятых в российской экономике по профессиональным группам [38]

В процентах

Наименование профессиональной группы	1998 г.	2008 г.
Руководители	6,3	7,0
Специалисты высшего уровня квалификации	14,8	16,9
Специалисты среднего уровня квалификации	15,0	14,2
Служащие, занятые подготовкой информации	3,2	3,1
Работники сферы обслуживания	10,8	13,9
Квалифицированные рабочие	19,8	20,9
Полуквалифицированные рабочие	14,8	12,8
Неквалифицированные рабочие	15,2	11,2

Согласно данным таблицы 2, за 1998-2008 гг. численность специалистов высшего уровня квалификации увеличилась почти на 2,1 %, руководителей – на 0,7 %, работников сферы обслуживания – на 3,1 % и квалифицированных рабочих – примерно на 1 %. Численность полуквалифицированных рабочих и неквалифицированных рабочих стала меньше на 2 % и 4 % соответственно. Увеличение доли руководителей за анализируемый период является следствием реструктуризации экономики.

Высокая доля специалистов в структуре занятых отражает, прежде всего, увеличение удельного веса высококвалифицированных специалистов. Данная тенденция также вызвана общим повышением образовательного уровня занятых в экономике.

Таким образом, опережающие темпы роста демонстрировали наиболее квалифицированные профессиональные группы, а также работники сферы обслуживания, тогда как численность наименее квалифицированных групп сокращалась.

Снижение доли неквалифицированных рабочих свидетельствует о прогрессивных изменениях в экономике. В совокупности с возрастанием доли квалифицированных рабочих это объясняет усиливающуюся ориентацию на увеличение спроса работодателей на работников с высокой профессиональной подготовкой, которые и обеспечивают увеличение конкурентоспособности национальной экономики, а выбывание низкоквалифицированных рабочих означает, по сути, их «перетекание» в разряд квалифицированных.

Основное направление развития в содержании квалификации – переход от преимущественно физической работы, заключающейся в ручном управлении станками и агрегатами, к преимущественно нефизическому труду, выражающемуся в анализе и контроле за производственными процессами. Разумеется, это лишь новая тенденция, в таком положении находится пока меньшинство рабочих, поскольку новые технологии не являются господствующими. Непременным атрибутом рабочей квалификации нового типа является ее способность быстро адаптироваться к меняющейся технике, новым формам организации труда и производства.

Оценивая в целом результаты рыночной трансформации профессионально-квалификационной структуры рабочей силы в российской экономике, следует отметить ее двойственность: с одной стороны, много высококвалифицированной рабочей силы, а с другой – низкоквалифицированной и неквалифицированной рабочей силы, с преобладанием тяжелого физического труда.

Таблица 3 - Распределение численности занятых в экономике по уровню образования [65, С. 141]

В процентах к итогу

	Занятые в экономике - всего	в том числе имеют образование					
		высшее профессиональное	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего образования
1995	100	19,9	33,2	...	33,2	12,0	1,8
2000	100	26,3	28,6	11,0	23,5	8,7	2,0
2001	100	26,6	31,1	11,7	22,7	7,0	0,9
2002	100	26,3	32,2	11,1	23,2	6,5	0,8
2003	100	25,6	26,8	16,5	22,9	7,4	0,8
2004	100	26,9	26,1	17,6	22,6	6,2	0,5
2005	100	26,6	25,4	18,3	22,7	6,3	0,7
2006	100	27,4	25,6	18,0	22,6	5,9	0,5
2007	100	29,3	25,9	17,6	21,5	5,3	0,4
2008	100	29,5	26,5	19,3	20,1	4,1	0,5
2009	100	29,0	27,5	18,7	20,1	4,5	0,3

Динамика распределения численности занятых в экономике по уровню образования представлена в таблице 3. За период 1995 – 2009 гг., в структуре занятых резко повысилась доля занятых, имеющих высшее профессиональное образование – на 9,1%. Это связано с растущей популярностью высшего образования и, как следствие, с ростом числа населения, имеющего данное образование. Также на 7,7% выросла доля занятых, имеющих начальное профессиональное образование. Эта тенденция возникает в результате доступности получения данного уровня образования и сохранении стабильного спроса на данную группу неквалифицированной рабочей силы.

По остальным группам образования наблюдается снижение доли занятых в общей численности. Наибольшее снижение произошло по уровням среднего общего образования – на 13,1%, и основное общее образование – на 7,5%. Эту тенденцию можно считать положительной, т.к. все большее количество выпускников средних школ стремится получить дальнейшее образование.

Динамика занятых, имеющих среднее образование не так однозначна. До 2006 г. доля занятых с данным уровнем образования снижается, а после 2006 г. начинает расти. Это может быть обусловлено снижением доступности высшего образования, в т.ч. связанное с сокращением бюджетных мест в ВУЗах.

В результате, несмотря на активное развитие сферы услуг, в составе российской рабочей силы по-прежнему широко представлены работники физического труда. Таким образом, в отличие от отраслевой, профессиональная структура российской занятости все еще не соответствует требованиям постиндустриальной экономики. Вместе с тем, изменения в отраслевой структуре экономики зависят от профессиональной ориентации молодежи и ее предпочтений, поскольку эта группа экономически активного населения быстрее приспосабливается к изменениям и потребностям рынка.

В таблице 4 представлена структура занятых по видам экономической деятельности и уровню образования на ноябрь 2009 г.

Анализ данных таблицы 4 подтверждает предыдущие выводы. Наибольший удельный вес – 28,7% в структуре занятых имеют люди с высшим образованием. При этом занятые, имеющие высшее образование преобладают в финансовой сфере, в сфере услуг, связанными с операциями с недвижимостью, в сфере государственного управления и образования.

Доля занятых, имеющих среднее профессиональное образование, преобладает в следующих видах деятельности: добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство электроэнергии, газа и воды, торговля и ремонт, транспорт и связь, здравоохранение и предоставление коммунальных, персональных и социальных услуг.

Занятые с начальным профессиональным образованием преобладают в строительстве и в гостиничном и ресторанном бизнесах. Среднее полное общее образование лидирует в сельском хозяйстве и рыболовстве.

Таблица 4 - Распределение численности занятых по видам экономической деятельности по уровню образованию в ноябре 2009 г. [65, С. 142]

В процентах

	Занятые в эконо- мике - всего	в том числе имеют образование						
		высшее профес- сиональ- ное	послеву- зовское	среднее профес- сиональ- ное	Началь- ное профес- сиональ- ное	среднее полное общее	Основ- ное общее	не имеют основ- ного общего образо- вания
Всего в экономике	100	28,7	0,2	27,5	18,7	20,1	4,5	0,3
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	100	9,1	0,0	17,6	19,0	34,9	17,7	1,7
Рыболовство, рыбоводство	100	14,5	...	25,8	26,1	26,5	5,7	1,4
Добыча полезных ископаемых	100	21,9	0,1	29,5	25,7	20,1	2,7	...
Обрабатывающие производства	100	23,4	0,0	25,8	25,2	21,3	4,2	0,1
Производство электро- энергии, газа и воды	100	23,0	0,3	28,1	26,3	18,7	3,3	0,3
Строительство	100	21,7	...	20,7	28,6	23,9	4,9	0,2
Оптовая и розничная торгов- ля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, быто- вых изделий и предметов личного пользования	100	21,1	0,0	29,5	19,8	25,4	3,9	0,2
Гостиницы и рестораны	100	11,8	...	25,1	34,5	24,9	3,5	0,3
Транспорт и связь	100	18,3	0,1	27,4	25,9	24,7	3,6	0,1
Финансовая деятельность	100	64,6	0,1	24,6	4,4	6,1	0,3	...
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	100	48,4	0,5	22,2	12,6	13,0	3,2	0,1
из них научные исследования и разработки	100	71,7	3,3	12,2	7,4	5,5	...	...
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование	100	46,3	0,1	25,9	10,3	15,5	1,7	0,0
Образование	100	48,2	1,2	29,4	7,4	10,4	3,1	0,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	100	32,6	0,3	46,2	7,0	11,5	2,4	0,1
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	100	28,4	0,0	29,0	21,8	16,6	3,9	0,2

Статистика свидетельствует, что с повышением уровня образования занятость растет, а безработица снижается, о чем свидетельствует данные таблицы 5.

Таблица 5 - Уровень безработицы среди населения в возрасте 15-72 года в группах по уровню образования [61, С. 15]

В % от экономически активного населения

	февраль 2008 г.	февраль 2009 г.	март 2010 г.
Всего	7,1	9,4	8,6
Высшее профессиональное образование	3,5	4,8	4,4
Среднее профессиональное образование	4,8	6,5	6,7
Начальное профессиональное образование	7,4	10,4	9,1
Среднее (полное) общее образование	11,5	14	13,6
Не имеют общего образования	16,7	22,8	18,9

В феврале 2009 г. по сравнению с докризисным периодом преимущественный рост уровня безработицы наблюдался среди специалистов высшим и начальным профессиональным образованием – в 1,4 раза. Сокращение уровня безработицы, которое было зафиксировано в конце 2009 г. и в 1 квартале 2010 г., в большей мере коснулось группы населения, не имеющего общего среднего образования.

В приложении Б представлена структура безработных по уровню образования и по профессиональным группам. При проведении анализа этих данных выявилось, что структура безработных с высшим образованием по направлениям профессиональной подготовки характеризуется высокой долей лиц, получивших диплом по специальности в сфере экономики и управления (29,1%), образования и педагогики (15,9%), гуманитарных наук (14,6%). Среди безработных со средним профессиональным образованием доля лиц, получивших специальности в сфере экономики и управления, образования и педагогики также высока 27% и 8%. Следовательно, необходимо изменение структуры подготовки специалистов в учебных залах.

2.3 Молодежь на рынке труда: мотивы и жизненная ориентация в выборе профессии

По сути дела, мотивация – это способ найти равновесное состояние: для работника – между необходимым минимумом выполнения работ и максимально возможным вознаграждением; для организации – между максимальным объемом выполненных сотрудником работ и минимально возможным вознаграждением.

Точка равновесия должна удовлетворять обе стороны. Таким образом, мотивация – это соглашение между работником и организацией, благодаря чему работник выполняет возложенные на него в организации функции в обмен на предоставляемые ему этой организацией ресурсы, которые он может использовать для достижения своих собственных целей.

Рынок труда молодежи можно рассматривать как самостоятельный, целостный сегмент общего рынка труда. Основой такого деления является то, что молодежь является особой социально-демографической группой, обладающей специфическими потребностями и интересами. Она занимает специфическое место в воспроизводстве трудовых отношений.

Отечественная статистика к молодежи относит лиц в возрасте 16-29 лет. Количественные параметры молодежного рынка труда определяются долей населения в данном возрастном диапазоне. В первой половине 2000-х годов эта доля возрастала вследствие вступления в трудоспособный возраст тех поколений, когда была высокая рождаемость и, когда малочисленное поколение военных лет выходило из него.

Согласно данным Росстата, в декабре 2008 г. совокупная доля молодежи в общей численности занятого населения составила 24,8 %. Из них на первую возрастную группу (от 16 до 20 лет) приходится 1,5 %, на вторую (от 20 до 24 лет) – 10,2 %, на третью (от 25 до 29 лет) – 13,1 %. Эти группы неоднородны по образу жизни, уровню образования, профессиональной подготовке, качественной структуре жизненных установок.

Молодые люди, относящиеся к первой возрастной группе, являются наиболее уязвимой категорией, так как к моменту выхода на рынок труда успевают получить лишь школьное образование и не имеют стажа работы. За последнее время наметилась тенденция к увеличению доли молодых людей, не намеренных продолжать учебу после окончания школы и выходящих непосредственно на рынок труда. По экспертным оценкам, их численность варьируется от 1,5 до 2 млн. человек. Низкий образовательный и профессиональный уровень, отсутствие четкого представления о будущей специальности, неустойчивость жизненной ориентации отрицательно сказываются на возможностях трудоустройства молодых людей, относящихся к этой группе; в то же время они часто меняют работу (малоквалифицированных работников на предприятии, как правило, кроме зарплаты, ничто не удерживает).

За годы реформ массовый характер приобрели нарушения действующего законодательства в отношении труда молодежи, прежде всего несовершеннолетней. С каждым годом все больше учащихся старших классов заинтересованы в нахождении работы в свободное время, причем не только в каникулы.

Трудоустройство несовершеннолетних возможно на сельскохозяйственных работах, уборке, благоустройстве и озеленении территорий, в слесарных, столярных мастерских и т. д. Учащиеся могут также трудиться в качестве младшего обслуживающего персонала в организациях здравоохранения и детских дошкольных учреждениях, в сфере рекламы, выполнять функции курьеров, подсобных рабочих на производстве.

В некоторых регионах разрабатываются целевые программы «Временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет» и планы соответствующих мероприятий. В ряде муниципальных образований действует специализированные советы, которые координируют деятельность молодежных бирж труда. Среди работодателей проводятся конкурсы по организации временного трудоустройства молодежи, в том числе учащейся. Такие активные инструменты позволяют привлечь внимание и дополнительные финансовые средства социальных партнеров, найти новые возможности улучшения условий и форм организации труда

этой категории работников с учетом их низкой конкурентоспособности на рынке труда. Тем не менее, механизм привлечения работодателей к трудоустройству учащейся молодежи до сих пор не создан. Для работодателей подобные акции зачастую являются средством получить общественное признание, однако такого мотива недостаточно. Выбор школьников в пользу временной занятости зависит от многих факторов. Это показало проведенное социологическое исследование (на примере учащихся школ г. Орла) представленное в таблице 6.

Было опрошено 300 работающих и неработающих учащихся; среди них 46,7% - юношей и 53,3% - девушек; средний возраст респондентов – 17 лет. Первое место в перечне мотивов занимает желание иметь дополнительные деньги на личные расходы. Показательно, что необходимость материально обеспечивать себя и свою семью стоит лишь на пятом месте. Одно из последних мест в рейтинге занимает желание участвовать в семейном бизнесе. У некоторых групп работающих несовершеннолетних рейтинг мотивов отличается от средних показателей мотивационной структуры. К таким группам относятся школьники из семей с низким уровнем доходов. Для них приоритетным является необходимость обеспечивать себя и свою семью средствами к существованию (68,5 %).

Таблица 6 – Мотивы поиска работы несовершеннолетними гражданами [42,с. 27]

В процентах

Вариант ответа	Мотив занятости
Нужны дополнительные деньги на личные расходы	54,7
Хочу получить опыт работы по будущей специальности	23,0
Привлекает возможность дальнейшего трудоустройства	10,7
Имеется свободное от учебы время, чтобы потратить его на что-то стоящее	7,0
Моей семье необходимы дополнительные средства	7,0
Следую примеру своих друзей и знакомых	2,3
Необходимость (или желание) участвовать в семейном бизнесе	0,3

Стремления же, связанные с профессионализацией, накоплением опыта и дальнейшим трудоустройством, отходят на второй план (29,4 %).

Что касается средне- и особенно высокообеспеченных респондентов, то у них соотношение мотивов иное: на первом месте – желание иметь личные деньги (соответственно 55 % и 62 %); значительно больше тех, кто хотел бы получить опыт работы по будущей профессии (28 % и 20 %) и стремится к дальнейшему трудоустройству в выбранной сфере занятости (10,5 % и 17,7 %). Таким образом, у детей из обеспеченных семей также наблюдается весьма существенная мотивация занятости, но базируется она на ином, нежели у детей из малообеспеченных семей, спектре потребностей. Мотивы занятости формируются у них не только под воздействием сугубо экономической необходимости: важную роль играет самоуважение, стремление к независимости и профессионализации, скорейшему включению в трудовую деятельность.

Анализ результатов полученных в ходе опроса, подводит к выводу, что в целом работа не является для школьников ключевым условием их жизнеобеспечения, а материальные потребности – далеко не единственная причина выхода на рынок труда.

В средней возрастной группе более высокий уровень образования, четче выражены жизненные установки. С 20 до 25 лет молодые люди успевают получить специальное или высшее профессиональное образование, отслужить в армии, иногда – обзавестись семьей. С повышением уровня образования снижается риск потери работы, возрастают требования к условиям труда и его оплаты, появляется желание вкладывать средства в собственную переподготовку.

Выпускники вузов, впервые ищущие работу, так же, как и молодежь без образования и специальности, входят в группу риска. Отказ от централизованного распределения и бронирования рабочих мест для молодых специалистов привел к тому, что значительная часть выпускников вузов сталкивается с проблемой трудоустройства (прежде всего в силу несоответствия качества полученного образования требованиям рынка труда). Ситуация ухудшилась с началом кризиса 2008 года.

Результаты исследования, посвященного изучению положения молодежи на рынке труда крупного города, показывают, что молодежный рынок труда сегодня характеризуется углублением такого противоречия, как потребность хозяйства города в работниках разных специальностей и номенклатура профессий, по которым готовят специалистов профессиональные учебные заведения. Отсутствие спроса на городском рынке труда на эти профессии приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается не по специальности.

Еще одно противоречие связано с тем, что, с одной стороны, сложившаяся структура городского хозяйства, предлагающая рабочие места, зачастую не удовлетворяют запросы молодых людей с точки зрения содержания и характера труда, уровня оплаты; с другой – уровень и качество подготовки молодых специалистов не соответствуют требованиям, предъявляемым со стороны рабочего места.

Молодые люди в возрасте от 25 до 29 лет, входящие в третью группу, как правило, уже обладают опытом работы, профессионально подготовлены, то есть являются наиболее защищенной категорией занятых на рынке труда.

Низкая доходность занятости в промышленности, малоквалифицированный труд, изношенная материально-техническая база провоцируют отток молодых работников в сферы деятельности с более высокими заработками, прежде всего в сектор предоставления услуг (гостиничный и ресторанный бизнес, оптовая и розничная торговля, операции с недвижимым имуществом, аренда, финансово-посреднические услуги, государственное управление и оборона, страхование). Так, в финансовом бизнесе молодые люди, относящиеся к старшей группе, составляют две трети всей занятой в нем молодежи; в государственном управлении, социальном страховании и операциях с недвижимостью – почти половину. То есть в указанные сферы занятости перемещаются более квалифицированные и перспективные кадры. Наиболее низкие показатели занятости молодежи отмечены в отраслях материального производства – сельском хозяйстве, лесоводстве и обрабатывающей промышленности. Аналогичная ситуация в социальной инфраструктуре –

образовании, здравоохранении, социальном обеспечении. Эти виды деятельности стали малопривлекательными для молодежи, так как их общественная значимость не подкреплена достойной заработной платой.

Многовариативность социально-экономической и культурной жизни трансформирующегося российского общества формирует специфическую среду предложений, в том числе и на рынке труда. Атмосфера одновременного сосуществования множественности возможностей и их недоступности еще более усложняется тем, что отсутствует явный социальный образец, поддержанный государственными идеологическими императивами, такими как идея неприкосновенности частной собственности, высокий престиж людей науки и образования, толерантность, национальное достоинство и др. Эту атмосферу можно назвать «постоянством неопределенности». Таким образом, относительно равный старт не является гарантией равных возможностей молодых людей на рынке труда современной России.

Рыночные отношения – это публичная сфера, в которой конструируются отношения между полами, где гендерная стратификация выражается в воспроизводящемся неравенстве жизненных шансов юношей/мужчин и девушек/женщин и различиях трудовых стратегий.

Проследить гендерную специфику представлений молодежи в трудовой сфере было одной из задач социологического исследования «Молодежь в современном обществе» проведенного в городе Тольятти в 2002 году. В опросе участвовало 1000 молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет. В качестве метода опроса применялось очное анкетирование (пример анкеты представлен в таблице В.1). Представлены основные группы молодежи по полу, возрасту (до 18 лет – 41,8%, 19-24 лет – 47%, 25-30 лет – 11,1%), семейному положению (холостые – 87,8%, семейные – 9,5%, разведенные – 2,3%, вдовы/вдовцы – 0,4%), материальному самочувствию (средств, в основном, хватает и откладывают – 52,2%, достаточно лишь на ежедневные расходы – 29,1%, покупка большинства товаров не вызывает трудностей – 16,6%, отказывают себе практически во всем – 2,1%), сфере занятости (учатся в школе, лицее – 25%, в ПТУ, техникуме, колледже – 25%, в вузе – 25%, работают – 25 %)

Полученные данные говорят о том, что большинство юношей и девушек связывают свой жизненный успех с достижением материального благополучия, интересной работой, делом по душе.

Ключевой предпосылкой в достижении материального достатка, дела по душе является получение образования – 26,4 % юношей и 36,6 % девушек. Причем этот показатель стоит на первом месте с большим отрывом от других (особенно у девушек), демонстрируя, что место, которое отводится современной молодежью ценности образования, является не просто лидирующим, а рассматривается как непереносимое условие жизненного успеха, к которому другие показатели могут присоединяться с разной степенью частоты. Следовательно, получение образования может рассматриваться как своего рода инвестиции в будущую статусную позицию, более характерную для девушек.

Совсем небольшая часть респондентов связывает свою трудовую деятельность с научно-исследовательской сферой – 1 % юношей и 2,2 % девушек. И, как показывают данные, феминизация научной сферы будет продолжаться.

Значительна доля юношей (18,8 %) и девушек (10,8 %) желающих основать свое дело, а 4,6 % юношей и 4,4 % девушек видят в этом свою жизненную цель. Основной причиной, побуждающей к занятию предпринимательством, можно назвать высокую степень неудовлетворенности материальным положением.

Дифференцирующим критерием в трудоустройстве юношей и девушек является форма хозяйствования будущей/настоящей организации, фирмы. Работать по специальности в коммерческих структурах планируют 16,6 % юношей и 8 % девушек, в госструктурах – 7,8 % юношей и 14,6 % девушек. Скорее всего это объясняется тем, что для девушек, в первую очередь, важны социальные гарантии, которые может обеспечить только государство. Вопрос о заработной плате для них отходит на второй план, т.к. в сознании людей, в менталитете, в жизненном укладе присутствует тот факт, что кормильцем в семье является мужчина, отсюда и высокие показатели у юношей, желающих работать в коммерческих структурах.

Изучая ответы респондентов, социологи выявили некоторые негативные тенденции. В частности, коммерческие фирмы предпочитают нанимать на работу,

даже не требующую высокой квалификации, не лиц со средним образованием, а выпускников вузов. Немаловажная сторона этого противоречия состоит в том, что квалифицированный, интеллектуальный труд сегодня – самый низкооплачиваемый. Это сказывается на структуре ценностей и жизненных планах молодежи и не может не снижать адекватного самоопределения студентов. На современном этапе характер их профессионального самоопределения можно определить как двойственный. Структура численности занятых по возрастным группам и статусу представлена на рисунке Г.1.

Двойственность проявляется в следующем: с одной стороны присутствует «идеальное» намерение, базирующееся на интересе к специальности – освоить ее, реализовать свою профессиональную подготовку, найти соответствующую работу и т.д. Но поскольку реализация такого плана, как правило, затруднительна, выпускники вузов формируют в качестве возможного варианта менее для них привлекательный, но реальный – найти любую работу, не обязательно по специальности, но обеспечивающую приемлемый доход. Социальная опасность этой тенденции заключается в следующем. При сохранении низкой оплаты труда в государственных структурах и высокой значимости материальной обеспеченности у выпускников вузов растет предпочтение трудоустройства в коммерческой сфере при соответствующем падении престижа госструктур в ущерб трудоустройству по специальности. В силу этого возможна ситуация, при которой вузы практически будут давать профессиональное образование лишь номинально.

Трудовые стратегии молодежи опосредованы мотивацией труда, которая является важным показателем направленности воспроизводственных процессов и гендерной идентичности. В современной социологии она рассматривается как решающий фактор социальной эволюции. Мотивация труда при выборе будущей профессии современной молодежи представлена в таблице 7 [40].

Таблица 7 – Мотивация труда при выборе профессии современной молодежи
[40, С. 91]

Вариант ответа	Общее распределение						
	по всей выборке			мужчины		женщины	
	сумма	в %	ранг	чел.	в %	чел.	в %
Хорошая оплата труда	839	28,5	1	420	28,6	419	28,3
Возможность профессионального роста	484	16,4	2	244	16,6	240	16,2
Самореализация, самоутверждение	246	8,3	3	82	5,6	164	11,1
Престижность	226	7,7	4	139	9,5	87	5,9
Ощущение независимости	221	7,5	5	114	7,8	107	7,2
Возможность общения	218	7,4	6	82	5,6	136	9,2
Развитие способностей	184	6,2	7	96	6,5	88	6,0
Возможность чувствовать себя при деле	135	4,6	8	71	4,8	64	4,3
Минимум физической нагрузки, комфортные условия труда	118	4,0	9	66	4,5	50	3,4
Принести пользу обществу	116	3,9	10	57	3,9	59	4,0
Использование своих знаний	115	3,9	11	67	4,6	48	3,2
Решение бытовых проблем	47	1,6	12	29	2,0	16	1,1

Исследования подтверждают тенденцию 1990 гг. – переориентация молодежи от предпочтения нематериальных ценностей к материальным: лидирующим мотивом у юношей и девушек является хорошая оплата труда. Возможность профессионального роста находится на втором месте в ранжированном ряду требований, предъявляемых к работе. Юноши больше, чем девушки выделяют значимость зарплаты и профессионального роста. Это может быть связано как с традиционным воспитанием, так и с более ранним вступлением юношей в активную экономическую жизнь, с большим интересом к этой сфере.

Гендерная специфика представлений о требованиях, предъявляемых к работе, зафиксирована в третьем по значимости факторе: для юношей – престижность работы, а для девушек – самореализация, самоутверждение. Четвертым по значимости мотивом для юношей является ощущение независимости, тогда как для девушек данным мотивом выступает возможность общения. Следовательно, работа весьма важна для идентификации девушек/женщин. Она дает им чувство

собственной востребованности, значимости, нужности и общественной полезности, служа источником общения и поддержки, даже когда сама работа неприятна и приносит мало удовлетворения.

Ощущение независимости стоит на пятом месте по значимости мотивов у девушек/женщин. В современном мире женщина перестала выполнять роль лишь домохозяйки. Ритм жизни задает свои требования, отвечая которым, женщина имеет возможность прокормить себя и своих детей, даже не имея, мужчины в качестве кормильца. У мужчин же пятым по значимости мотивом является развитие способностей. Это говорит о том, что мужчины, чаще всего, выбирая профессию, исходят из своих возможностей, внутренних способностей, которые они намереваются развивать в будущем. (Отраслевая структура занятых в экономике по половому признаку представлена на рисунке Д.1).

Авторами данной работы было проведено исследование, оно также основывалось на опросе респондентов. Было опрошено 100 студентов, юноши и девушки в равном количестве, преимущественно первого курса, экономических специальностей факультета экономики и управления, учащихся в Оренбургском государственном университете. Вопрос заключался в следующем: «Назовите две наиболее актуальные на сегодняшний день профессии». Данные исследования приведены в таблице 8.

Из проведенного опроса видно, какие профессии молодежь считает актуальными. Однако, взгляды юношей и девушек значительно разнятся. Для большинства юношей наиболее актуальной является профессия юриста или адвоката, возникает вопрос: почему они обучаются экономическим специальностям? Ответ может заключаться в следующем, часто бывает так, что студенты попадают на какую-либо специальность случайно, получив проходной балл, и обучение на бюджетной основе является здесь определяющим фактором. Также, может быть и такое, что сейчас стало желательным для успешного трудоустройства, особенно для юношей/мужчин, иметь два высших образования: экономическое и юридическое, и в планах этих юношей получение второго диплома об образовании. На втором месте по актуальности у юношей стоит профессия

экономиста, значит, определяющим мотивом поступления на экономическую специальность была, по их мнению, востребованность данной профессии на рынке.

Таблица 8 – «Модные» профессии

Наименование профессии	Количество ответов	
	Юноши	Девушки
Юрист, адвокат	16	2
Экономист	10	6
Бухгалтер	1	18
Менеджер по продажам	7	4
Программист	4	-
Врач, стоматолог	1	3
Работа в добывающей промышленности	4	-
Менеджер по рекламе	2	5
Менеджер по PR	-	2
Парикмахер	-	6
Переводчик	-	1
Строитель	5	-
Психолог	-	3

У девушек наиболее актуальной считается профессия бухгалтера, что может быть связано предпочтениями девушек. Они больше, чем юноши, «зависимы» от социальных гарантий и высокий доход для них не является главным. Поэтому они склонны выбирать для трудоустройства государственные предприятия.

Второй опрос был проведен у студентов первого курса специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит». Было опрошено 25 респондентов, двое из которых – юноши. Вопрос был следующий: «Ваш мотив выбора данной специальности». Результаты опроса приведены в таблице 9.

В данном исследовании учитывать мнение юношей нецелесообразно. Что касается девушек, то большинство из них главным мотивом выбора считают возможность иметь хороший доход. Чуть меньшее их количество считает данную профессию востребованной и актуальной. На третьем месте мотивов стоит личный интерес, который является главным для четверых из 23 девушек.

Таблица 9 – Мотив выбора профессии бухгалтера

Наименование мотива	Количество ответов	
	Юноши	Девушки
Личный интерес	-	4
Востребованность на рынке, актуальность	-	6
Возможность иметь хороший доход	1	8
Возможность работать в нескольких направлениях	1	1
Преемственность профессии от родителей	-	3
Возможность устроиться на государственное предприятие	-	1

Проведенные исследования, пусть даже небольшого числа респондентов, выявили некую тенденцию относительно того, какие мотивы лежат в основе выбора специальности и к каким профессиям «тяготеет» сегодняшняя молодежь.

Молодежь ориентируется на прагматичные ценности (более свойственно юношам). Образование позволяет в перспективе улучшить «качество жизни», завоевать определенный социально-экономический статус. Содержательная мотивация на фоне престижа госструктур более характерна для девушек, молодые люди предпочитают трудоустройство в коммерческой сфере при статусной мотивации. Жизненное самоопределение девушки связывают с профессиональной сферой при партнерских взаимоотношениях с юношами/мужчинами. Гендерные стереотипы и установки начинают формироваться в раннем возрасте посредством социализации под воздействием ее агентов – семьи, СМИ и т. д., а позже становятся основой для реального поведения.

2.4 Рынок труда и профессиональное образование: эффективность взаимодействия

На рынке труда возникают отношения обмена между владельцами рабочей силы и владельцами средств производства. Таким образом, наемные работники и работодатели выступают на рынке как субъекты рыночных отношений. Отношения субъектов на рынке труда подчиняются общим экономическим законам, в частности законам спроса и предложения. В соответствии с законом спроса, чем выше цена (заработная плата) рабочей силы, тем меньше на нее спрос у работодателей. С другой стороны, согласно закону предложения, чем выше оплата товара «рабочая сила», тем больше ее продавцов готовы заняться данным видом труда.

Несоответствие спроса и предложения рабочей силы может быть вызвано следующими диспропорциями: территориальным размещением свободных рабочих мест и незанятой части экономически активного населения; характеристикой рабочих мест и возрастными запросами незанятой части экономически активного населения; профессионально-квалификационным составом рабочих и требований к их профессиональному и квалификационному уровню.

Несбалансированность спроса и предложения рабочей силы на российском рынке труда растет под воздействием усилившихся диспропорций между выпуском специалистов учебными заведениями и реальной потребностью экономики в них. За период с 2000 г. по 2008 г. удельный вес выпускников вузов в общем количестве окончивших различные учебные заведения вырос на 19,4% (с 32,1% в 2000 г. до 51,5% в 2008 г.). За этот же период доля выпускников со средним профессиональным образованием снизилась на 3,8% (с 29,3% в 2000 г. до 25,5 в 2008 г.), а удельный вес квалифицированных рабочих, подготовленных в учреждениях начального профессионального образования, - на 15,5% (с 38,5% в 2000 г. до 23% в 2008 г.). При этом выпуск большого количества специалистов российскими вузами (особенно коммерческими) не сопровождается улучшением качества их подготовки.

В общей численности специалистов с высшим образованием удельный вес выпускников с техническими специальностями составляет лишь 14%, на долю же экономистов и гуманитариев приходится 44% и 20% соответственно. По оценке Минобрнауки, в 2011 г. выпуск специалистов по группе «Гуманитарные науки» будет в 3 раза превышать потребности, а по группе «Экономика и управление» - в 4,5 раза.

Названные диспропорции ведут к дефициту высококвалифицированных специалистов в одних отраслях и переизбытку - в других, что усиливает дисбаланс спроса и предложения на рынке труда. Основные диспропорции рынка труда и рынка образовательных услуг представлены в таблице 10.

Основная причина этого дисбаланса состоит в том, что образовательные учреждения ориентируются преимущественно на запросы потребителей образовательных услуг и слабо реагируют на запросы рынка труда, не способны быстро перестраиваться в соответствии с его требованиями. Между тем рынок труда более, чем образовательные учреждения, чувствителен к требованиям НТП и служит своего рода «лакмусовой бумажкой» профессионально-квалифицированного и возрастного спроса на конкретных специалистов в различных отраслях и регионах.

Неорганизованный рынок труда не в состоянии своевременно изменить ситуацию в нужную сторону, в связи с чем возникает необходимость регулирования рынка труда. Регулирование рынка труда – это взаимоувязанная работа государства, территориальных органов управления, объединения предпринимателей и руководства предприятий. Объектом регулирования служит поведение как собственников рабочей силы, так и работодателей.

Таблица 10 - Диспропорции рынка труда и рынка образовательных услуг [64, С. 35]

Диспропорция	Описание	Причина
Разрыв между спросом и предложением на квалифицированных рабочих в количественном и качественном выражении	Недостаточное предложение рабочих строительных специальностей, машинистов транспортных средств и установок, рабочих ЖКХ, рабочих легкой промышленности	В структуре экономики лидирующее положение занимают отрасли машиностроения, химической промышленности, электроэнергетики. Популяризация высшего образования нарушает баланс подготовки специалистов различных уровней образования.
Разрыв между спросом и предложением специалистов агропромышленного комплекса	Недостаточное предложение зоотехников, агрономов, механизаторов, животноводов	Неразвитость социально-культурной сферы на селе, низкая оплата труда
Переизбыток специалистов финансово-экономического профиля	Недостаточный спрос на бухгалтеров, финансистов и экономистов	Перепроизводство специалистов с высшим образованием. Заказчиком услуг высшей школы является население, которое не учитывает региональный спрос на специалистов
Молодежная безработица	На рынке труда требуются специалисты, имеющие опыт работы	Низкая конкурентоспособность выпускника вуза; отсутствие информации о потребностях рынка на момент поступления в вуз и о реальных возможностях трудоустройства; рынок труда характеризуется избыточным предложением высококвалифицированных специалистов
Повышенная демографическая нагрузка на трудоспособное население	Динамика соотношения трудоспособного и нетрудоспособного населения	Негативные демографические тенденции; при количественном восполнении дисбаланса (привлечение мигрантов) качественное несоответствие уровней образования
Сельская безработица	Территориальное несоответствие объема вакансий и предложения рабочей силы	Неразвитость социально-культурной сферы и инфраструктуры в сельских районах

С рынка труда поступают достаточно четкие сигналы, определяющие поведение нынешних и потенциальных работников. Эти сигналы дают импульсы к развитию образования. Так, за последние годы резко возросло количество студентов и численность высших учебных заведений, существенно расширилась сфера дополнительного поствузовского образования. Высшее образование в настоящее время воспринимается как императивное требование работодателя, как необходимое, но недостаточное условие получения рабочего места в эффективном сегменте рынка труда. Часто высшее образование, даже там, где ранее его не требовалось, должно быть подкреплено дополнительным образованием, направленным на углубление или специализацию знаний и умений. Присущие трудовой сфере сложность и динамичность нередко порождают у молодых специалистов неточные представления о ней, вызывая у них неадекватные ожидания. С другой стороны, во многих случаях работодатель не получает того работника, который ему нужен, и вынужден поэтому инвестировать средства в переобучение кадров.

Любой труд в современном обществе производителен в той мере, в какой к природным способностям соответствующих работников добавлены в процессе непрерывного образования не только обширные и глубокие теоретические и практические знания, но и импульсы к общественно полезной, творческой и целеустремленной деятельности. Непрерывное образование вооружает профессионально ориентированных людей дополнительными профессиональными приемами, формирует новый образ мышления, учит современным методам анализа, доказательствами обоснованности и результативности выполняемого труда, а также умением проникнуть в сущность происходящих процессов, изобретательностью в вариантах творческой активности, в выделении главного, решающего, в анализе диалектических взаимосвязей и противоречий окружающей действительности.

Углубление профессиональных знаний, таким образом, сопровождается усложнением логики, глубины раскрытия комплекса действующих факторов, причинно-следственных связей и других зависимостей, что выражается в упорстве и настойчивости в достижении поставленных целей, развитии памяти человека,

закреплении в нем полученных знаний, мобилизации результатов для бесценного практического опыта, в умении вести научные и творческие дискуссии, аргументировать, доказывать и обосновывать те или иные выводы и предложения. При этом воспитывается восприимчивость специалиста к научно-техническим и, вообще, любым прогрессивным достижениям в обществе, стремление в своей работе руководствоваться общественными интересами.

Таким образом, происходит не просто приращение в области профессиональных знаний, что само по себе имеет экономический эффект в виде значительного повышения качества трудовых ресурсов, но этот процесс сопровождается обогащением интеллектуального потенциала личности, что равносильно приращению человеческого капитала и, соответственно, повышению социального эффекта от его функционирования, по существу, - это равносильно умножению национального богатства.

В отличие от образовательной практики зарубежных вузов, где подготовка будущих специалистов к карьерному росту является одной из задач их социальной и профессиональной подготовки, отечественная высшая школа, как и общеобразовательная, не утруждает себя данным направлением образовательной деятельности.

В настоящее время можно выделить четыре обязательных этапа «карьерной подготовки» в вузе.

Первый этап – выбор профессиональной карьеры – это период, когда человек испытывает беспокойство по поводу выбора своей трудовой сферы деятельности.

Психологическая характеристика данного этапа состоит в определении и оценке личностью своих профессиональных склонностей, общих и специальных способностей, требуемых избранной профессией, собственных потребностей и притязаний в предполагаемой трудовой сфере.

Педагогическая характеристика этапа выбора карьеры включает в себя три компонента: обучающий, воспитывающий и развивающий. В обучении актуальными являются: получение профессиональных и психологических знаний о труде, понимание предназначения, возможностей самореализации в избранной

профессии. Обучающий компонент предполагает формирование у студента умений осуществлять выбор типа карьеры, анализировать конъюнктуру рынка труда, ее ожидаемые изменения и региональные особенности, анализировать рынок образовательных услуг с точки зрения не только возможностей получения высшего профессионального образования, но и переподготовки и повышения квалификации.

Второй этап «карьерной подготовки» - планирование карьеры. На этом этапе осуществляется прогнозирование, целеполагание и формирование карьерных планов на ближайшее и отдаленное будущее.

Третий этап – реализация плана карьеры – является самым протяженным во времени. Педагогическая характеристика данного этапа включает овладение профессиональными и психологическими технологиями, техниками самомаркетинга. Существенной задачей «карьерной подготовки» является приведение студентов к осознанию того, что, обучаясь в вузе, они тем самым уже приступили к реализации своих карьерных замыслов. С учетом этого их следует ориентировать на то, что в случае достижения хороших учебных результатов они могут получить рекомендательные письма для трудоустройства от выпускающей кафедры или отдельных преподавателей. Можно также рекомендовать студентам старших курсов рационально совмещать учебу с работой в тех организациях, куда они намерены поступать на работу после окончания вуза, не разбрасываться в своих поисках, а сосредоточиться на двух-трех вариантах удовлетворяющей их работы.

Четвертый этап – оценка достижений и коррекция карьеры. Включает в себя овладение умением оценивать достигаемые результаты деятельности, формирование навыков анализа причин, обуславливающих полученный результат, умений вносить коррективы в деятельность по реализации карьерного плана с учетом изменившихся условий и ресурсов.

Образование, в том числе высшее, до сих пор остается преимущественно замкнутой системой, слабо взаимодействующей с рынком труда, что проявляется в снижении показателей трудоустройства выпускников вузов по полученным специальностям, несоответствии их номенклатуры потребностям экономики и т. д. Создается впечатление, что эти рынки существуют и развиваются независимо друг

от друга. В результате молодые люди получают неверные ориентиры при выборе места работы и специальности, а также при выходе на рынок труда. То есть как бы заранее программируется их низкая конкурентоспособность.

В 90-е и 2000-е годы вектор профессиональных предпочтений молодежи резко сместился в пользу профессий гуманитарного профиля (экономист, юрист, бухгалтер, психолог) и преимущественно вузовской формы обучения. Ответом на усиление такого спроса стало увеличение в области количества вузов.

В основе ускоренного роста подготовки специалистов с высшим образованием в большинстве случаев лежат не сегодняшние требования рынка труда, а традиционно высокая ценность вузовского образования в глазах родителей и молодежи. Однако в силу оторванности значительной части инвестиций в высшее образование от потребностей рынка труда они оказываются малоэффективными, становясь, по сути, инвестициями в увеличение безработицы.

Безусловно, негативную роль играет и несовпадение профессиональных жизненных планов работников, в первую очередь молодежи, с возможностями их реализации на практике. Это неизбежно ведет к огромным социальным, экономическим и психологическим издержкам. Недаром российский бизнес тратит порядка 20 млрд. долл. в год только на доучивание и переучивание специалистов.

Работодатель, желающий отвечать новым вызовам, стремится обеспечить большую гибкость наемного труда через ротацию рабочих мест, разнообразие рабочих операций, повышения адаптивности, разнообразия трудовых навыков, непрерывное обучение, внедрение гибких графиков рабочего времени и т.п. Если во времена господства промышленного капитализма от работника требовалось выучить определенный набор приемов на всю оставшуюся жизнь, то в новейшее время работник должен быть готов к постоянному овладению новыми навыками по мере внедрения новых информационных технологий. Он должен обладать способностью, видеть организацию не через призму узкой специализации, а находить место отдельной проблемы в общей системе производственной деятельности. Разнообразие навыков предполагает постоянный режим переобучения.

Происходит изменение требований к рабочей силе не только с позиции профессионально-квалификационной подготовки кадров, но и в социально-психологическом, и социально-культурном аспектах. Если основными морально-психологическими качествами работника в эпоху промышленного капитализма были, прежде всего, дисциплина, знание своего места в организационной иерархии и технологической цепочке, исполнительность, то новые императивы ориентируют на большую инициативу и самостоятельность, способность работать во временных рабочих группах, высокую мотивацию к переобучению.

В этой ситуации руководитель объективно заинтересован в том, чтобы обеспечить работнику возможность получения новых знаний и навыков. В случае, если новые знания и умения требуют эксклюзивной подготовки, он берет на себя создание и финансирование, как образовательных структур, так и обучение кадров. В настоящее время основным средством накопления человеческого капитала в организации считается внутрифирменное непрерывное образование. Так, уже с 1970 гг. менеджмент американских корпораций рассматривает затраты на обучение как прибыльные капиталовложения, а отделы развития персонала и внутрифирменные учебные центры – как подразделения, участвующие в создании прибыли. Большинство западных фирм обеспечивает занятый у них персонал соответствующими программами профессиональной подготовки.

О том, насколько российский работодатель следует за отмеченными тенденциями, можно судить, в частности, по результатам проведенного Государственным университетом – Высшей школой экономики исследования «Приоритеты современного работодателя», реализованного в 2004-2005 гг. Опрошено 516 руководителей предприятий различных сфер экономики и форм собственности. Изучалось, как осуществляется подбор персонала на данных предприятиях. Проблема подбора кадров, по мнению руководителей предприятий, стоит достаточно остро – на третьем месте после двух других, напрямую определяющих экономическое положение предприятий, - поиска инвестиций и сбыта продукции.

Что касается требований работодателей к нанимаемым сотрудникам, то они, как можно заключить из анализа собранной информации, не отличаются разнообразием. В проранжированном виде они выглядят следующим образом: опыт работы – 86,6 %; наличие высшего образования – 80,4 %; наличие нужных связей – 70,5 %; знания и трудовые навыки – 60,4 %. В идеале нанимаемый работник – это дипломированный специалист с некоторым опытом работы и нужными связями. На момент приема его рабочие качества имеют второстепенное значение, но в дальнейшем встает задача его доучивания или переучивания.

О том, какие ожидания складываются у выпускников вузов, можно судить из анализа результатов исследования «Адаптация молодых специалистов на современном ранке труда», проведенного в мае 2005 г. В качестве респондентов выступили выпускники 17 московских государственных вузов. Было опрошено 250 студентов старших курсов. Возраст опрошенных – 22 года; по полу: женщины – 54 %, мужчины – 46 %. В 2005 г. изучались намерения старшекурсников по поводу решения проблем их будущего трудоустройства [51, С. 57].

Для того, чтобы оценить обоснованность их трудовых притязаний, был задан ряд вопросов, касающихся качества обучения в вузе. Выяснилось, что «марка» вуза вовсе не гарантирует высокого качества обучения. Так, если две трети респондентов оценили свой вуз как престижный или даже элитный, то высокое качество обучения признали лишь 7 % опрошенных. Впрочем, половина студентов все же считает, что получают образование выше среднего уровня, а 40 % - среднего качества. Большинство считает, что получают скорее знания общего характера (86 % респондентов), чем специальные знания по определенной профессии (13,3 %). В основной массе старшекурсники, не обремененные специальными знаниями, не видят в этом препятствий на пути к эффективному трудоустройству.

Оказалось, что сразу начать работать после получения диплома – самая распространенная, но не единственная стратегия поведения. Ее поддерживают менее половины опрошенных. На втором месте стратегия, связанная с продолжением обучения, на нее нацелено значительное (треть опрошенных) число респондентов. Еще одна стратегия (чуть больше 10 %) ориентирована на то, чтобы «осмотреться»,

а пока не работать и не учиться. Наконец, 3 % респондентов твердо не намерены работать, предпочитая посвятить себя семье. Это совершенно новая диспозиция в отношении поведения дипломированных специалистов. В советское время немедленное трудоустройство после окончания вуза было нормой. Теперь стратегии дифференцировались: часть студентов начинает работать еще во время учебы, другая часть, почти сопоставимая по масштабам, откладывает момент выхода на рынок труда, продолжая обучение.

Возможность получения качественного и перспективного образования связана не только со способностью молодого человека выдержать конкурсную процедуру, но и со способностью его семьи оплатить поступление в вуз, в том числе, используя неформальные способы поступления (связи, знакомства, оплата услуг преподавателей, принимающих вступительные экзамены, и т. д.). В такой ситуации менее обеспеченные семьи вынуждены делать выбор в пользу доступности, а не качества образования. Следствием подобного выбора в условиях специфики российского рынка становятся трудности поствузовской адаптации значительного числа выпускников российских вузов. Невостребованность профессии, либо низкая оплата труда во многих общественно-значимых секторах экономики (промышленное производство, образование, здравоохранение, наука и др.) порождает необходимость массового перепрофилирования выпускников вузов. Значительная часть студентов старших курсов не испытывает оптимизма в отношении перспективности получаемой профессии. Примерно половина оканчивающих вузы (49,2 %) надеется, что получаемая специальность позволит им добиться относительно высокого статусного положения и адекватно высоких заработков. Другая половина не столь оптимистична: 15 % считает, что, работая по приобретаемой профессии, не смогут добиться ни высокого заработка, ни положения в обществе, и примерно по 18 % рассчитывают добиться либо одного, либо другого. Таким образом, более трети старшекурсников предполагает, что им придется столкнуться с серьезным статусно-доходным расхождением (либо общественно-значимый труд не имеет достаточного материального вознаграждения, либо относительно высокий доход не влечет за собой статусного продвижения).

Неудивительно, что значительная доля студентов старших курсов не планирует по окончании вуза работать по полученной специальности. Так, уверенно планируют работать по своей или смежной специальности менее половины (43,3 %) будущих выпускников, а остальные намерены действовать по обстоятельствам.

В таком контексте нужно интерпретировать феномен: 24 % студентов-старшекурсников заявили о намерении по окончании вуза получать второе высшее образование (ВВО) в ином учебном заведении. Причем речь идет не о дополнительном образовании, а именно о получении другой специальности. Этот феномен нов для нашего общества, где ВВО получали либо люди, продвинувшиеся по карьерной лестнице и намеренные двигаться дальше, либо получившие высшее образование в иных социально-экономических условиях и стремящиеся адаптироваться к новой реальности.

Планируя трудоустройство, респонденты, в первую очередь, рассчитывают на помощь родственников, друзей и знакомых (суммарно около 70 %). Другие способы поиска работы рассматриваются как менее эффективные.

Заканчивая вуз, 62 % выпускников не знают, где будут работать. 38 % имеют определенные планы трудоустройства, но лишь 16 % рассчитывают устроиться самостоятельно, а остальные ждут помощи родственников или друзей. Можно предположить, что именно расчет на социальные связи не позволяет респондентам трезво оценить уровень конкуренции на современном рынке труда, во всяком случае, в его эффективном сегменте.

Низкий уровень оплаты труда в целом ряде сегментов рынка труда вынуждает молодых специалистов работать не по специальности. По данным исследования, только 13 % выпускников твердо намерены работать по полученной специальности, еще 30 % - по близкой, а 57 % - не по специальности. Вместе с тем, практически все опрошенные (98%) полагают, что и в случае работы не по специальности усилия, направленные на получение высшего образования, не будут потрачены даром: 79 % думают, что полезными окажутся и полученные знания, и диплом, а остальные считают, что знания «особенно не понадобятся», а диплом пригодится. Приведенные данные могут свидетельствовать, во-первых, о рассогласовании рынка

труда и рынка образовательных услуг, во-вторых, о том, что высшее образование стало необходимым условием эффективного трудоустройства, причем наличие диплома (любого) важнее специальных знаний, в-третьих, о резкой дифференциации оплаты труда в различных секторах рынка труда. Возможно, перечисленными причинами объясняется выбор сфер будущей деятельности. Большинство предпочитают иметь собственный бизнес. На втором месте – желание работать в фирме (на предприятии, в учреждении) в качестве наемного работника, и меньшинство собирается работать в бюджетной сфере.

Пока наша страна резко отстает в формировании институтов «экономики знаний», динамично развивающейся в передовых государствах. Для эффективного взаимодействия образования, науки и производства требуются, помимо соответствующей инфраструктуры, радикальное изменение отношения общества к человеку, который должен стать центром программы национального развития, всемерная поддержка талантливой молодежи, привлечение ее в наукоемкие производства, в том числе на работу в вузы в качестве преподавателей. Сегодня в эту сферу идет менее 2 % выпускников. И это притом, что вузы нуждаются в значительном омоложении профессорско-преподавательского состава. Очевидный факт: у нас отсутствует культ интеллектуального труда, престиж научного работника крайне низок.

Расширяется разрыв между традиционной для отечественной системы образования ориентацией на получение фундаментальных знаний и требованиями рынка, нуждающегося, прежде всего, в прикладных. В последние годы уменьшилось количество баз практики, сокращаются рабочие места для студентов-практикантов, низка заинтересованность руководителей и собственников предприятий в сотрудничестве с вузами. Качество знаний и навыков молодых специалистов вызывает нарекания со стороны работодателей, для которых уровень общего развития, обучаемость и личные качества соискателей рабочих мест зачастую оказываются важнее наличия знаний по специальности.

Сопоставление ожиданий работодателей и работников выявляет три главные проблемы – деформацию конкурентной среды в сфере экономических отношений,

непропорционально низкую оплату труда в ряде сфер экономики (особенно в бюджетной), сильную дифференциацию по качеству предоставляемых услуг в сфере образования.

Результаты исследований в различных регионах показывают, что рыночные механизмы, регулирующие отношения между работодателями и рабочей силой, не обеспечивают условий для вовлечения в процесс труда основной части молодежи. Со стороны государства необходимы стимулирующие меры в области молодежной политики (в том числе и на рынке труда), создание правовых, экономических, социальных условий для реализации потенциала молодых людей.

По оценкам ряда экспертов, коммерциализация российского образования чрезмерна: платное обучение доступно не более чем 17 % населения страны, остальные, по существу, лишены возможности реализовать свое конституционное право на получение качественного доступного образования. Ни для кого не секрет, что отечественная система образования крайне коррупционна: по данным ЮНЕСКО, в России поступление детей в вузы ежегодно обходится родителям примерно в 200 млн. долл.

Как оптимально решить данные проблемы? В самом общем плане – посредством формирования цивилизованного рынка труда, проведения эффективной социальной политики, обеспечивающей высокую мобильность рабочей силы и качественное образование. Для этого необходимо создавать соответствующие условия, в том числе путем формирования внешнего заказа на образование и прогнозирования востребованности новых образовательных программ, отвечающих вызовам рынка труда; привлечения работодателей к разработке государственных стандартов, учебных планов и непосредственно к участию в подготовке кадров.

В Концепции модернизации российского образования на период до 2011 г. одним из условий повышения качества профессионального образования выдвинуто «... создание эффективной системы содействия трудоустройству выпускников, включая развитие целевой контрактной подготовки, формирование у всех выпускников вузов ... готовности к самоопределению в вопросах подбора работы».

Здесь не обойтись без непосредственного участия соответствующих органов власти и управления регионов. В московском регионе решение этой проблемы видится в рассмотрении процессов профессиональной подготовки, трудоустройства и адаптации выпускников как социально-экономической системы. Наиболее оптимальной организационной формой ее реализации является создание в вузе соответствующей структуры, координирующей взаимодействие вуза и организации – заказчика молодого специалиста.

Международной организацией труда (МОТ) на конференции в 2001 г. были заложены концептуальные основы как самого понятия «достойный труд», так и подходов к его достижению. Более того, обеспечение достойного труда для женщин и мужчин повсюду в мире было выделено в качестве первостепенной задачи МОТ.

Вся нормативная деятельность МОТ, ее конвенции и рекомендации, в конечном счете, направлены на достижение достойного труда. Этим термином обозначается труд высокой производительности и качества, в хороших социально-трудовых и безопасных условиях, приносящий каждому работнику удовлетворение, дающий ему возможность проявить свои способности и мастерство. Это труд с достойной оплатой, при котором права трудящихся защищены, а они сами вносят вклад в общее благополучие.

В настоящее время концепция достойного труда становится все более актуальной. Это объясняется тем, что минувший кризис обострил все проблемы, связанные с жизнедеятельностью общества, в том числе и проблемы труда. В сложившихся условиях велик соблазн экономить на заработной плате, расходах на повышение квалификации, улучшение условий труда и т. п. Но такое поведение крайне недальновидно, поскольку снижает работоспособность занятых и трудовой потенциал всего населения, затрудняет преодоление рецессии. Главным фактором вывода любой национальной экономики из кризиса, несомненно, является эффективный труд всех – наемных работников, работодателей, органов власти и профсоюзов.

Опыт передовых предприятий показывает, что атрибуты достойного труда приносят ощутимые экономические выгоды, повышая конкурентоспособность

предприятий. Но достижение этих целей требует дополнительных затрат, чтобы лучше технически оснастить и организовать производство.

Концепция достойного труда с пониманием встречена мировой общественностью, однако в России данная концепция была встречена, если можно так выразиться, с осторожностью.

В нашей стране реализовать данную концепцию пока не удалось. Тому есть ряд объективных и субъективных причин. Прежде всего, этому мешает наличие серьезных недостатков в подготовке кадров рабочих и специалистов. Ведь достойный труд означает высокоэффективный и квалифицированный труд, требующий большой и тщательной подготовки. В 1990 гг. у нас, по существу, распался институт профессионального технического образования. И до сих пор не создана адекватная рыночным условиям система подготовки рабочих с учетом нашего богатого опыта и зарубежной практики. Прием и выпуск учащихся начального профессионального образования с каждым годом уменьшается. На большинстве предприятий и организаций работа по подготовке, переподготовке и повышению квалификации производственников до сих пор не организована. Подключение в 2005 г. учреждений высшего и среднего образования к реализации программы начального профессионального образования проблемы не решило. Последние годы учебные заведения выпускают почти в 2 раза меньше рабочих и младших служащих, чем специалистов с вузовским дипломом.

Увеличение числа вузов и количества студентов, недоучет реальных потребностей в специалистах определенного профиля привели к тому, что многие вузы готовят потенциальных безработных или тех, кто будет трудиться не по полученной специальности. Значительная часть негосударственных вузов оказалась неспособной обеспечить высокое качество подготовки. Платность среднего и высшего образования становится непреодолимым препятствием на пути к получению знаний немалой когорты способных молодых людей. Сложности, связанные с получением современной профессиональной подготовки, существенно затрудняют реализацию принципов достойного труда.

Органы законодательной и исполнительной власти принимают меры по преодолению негативных тенденций в социально-экономической сфере, не связывая их непосредственно с проблемой достойного труда, косвенно способствуя продвижению к нему. Так, проводится укрупнение и сокращение количества вузов, повышены требования к их аккредитации, приняты решения о материальной помощи студентам (льготные кредиты на обучение, перевод студентов, обучающихся за плату, при успешной учебе на бесплатное обучение и др.).

По мнению авторов, для того, чтобы рынок труда и профессиональное образование эффективно взаимодействовали нужно реформировать и то, и другое. Во-первых, необходимо добиться повышения привлекательности рабочих профессий, в т.ч. посредством увеличения заработной платы, тогда спрос на них в профессиональном образовании возрастет. Во-вторых, в процесс образования целесообразно ввести больше практики, чтобы, приходя на предприятие, у молодых специалистов был хоть какой-то опыт. В-третьих, нужно создать условия для сотрудничества предприятий с выпускающими кафедрами, чтобы имелась подготовительная база для развития профессиональных навыков у студентов.

Заключение

Анализ теорий занятости и различных подходов к изучению трудового поведения показал, что практическое применение отдельных теорий осложняется тем, что экономика эволюционирует, а отношения между субъектами на рынке труда усложняются.

Представители классической школы считали, что только рыночная экономика способна обеспечить полное использование ресурсов рабочей силы и на этой основе – полную занятость. Кроме того, А. Смит и Д. Рикардо признавали наилучшей экономической политикой - политику невмешательства государства.

Неоклассики полагали, что для обеспечения занятости главным является регулирование спроса и предложения, которое рынок может осуществлять автоматически.

К. Маркс подробно исследовал вопросы занятости и безработицы, его взгляды основаны на теории прибавочной стоимости и связаны с концепцией роста органического строения капитала и законом о народонаселении. Он доказал, что с ростом органического строения капитала и общественного производства спрос на рабочую силу снижается, сокращается занятость и растет безработица, которую он называл «относительным перенаселением».

Дж. Кейнс подверг критике классическую теорию занятости, он утверждал, что в рыночном капиталистическом хозяйстве не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость, также он считал необходимым государственное регулирование экономики.

Проблемы занятости неразрывно связаны с трудовым поведением индивидов, которое представляет собой рационально реализуемый комплекс действий и поступков работника, связанных с взаимодействием его профессиональных возможностей и интересов с производственным процессом. В науке существует множество подходов к изучению трудового поведения, среди которых нет идеального, поскольку одни концепции основаны на исследовании потребностей

человека, а другие на анализе экономических отношений в обществе. Однако общим для них является то, что все признают успешным такое трудовое поведение, которое приводит к трудоустройству.

Человек всегда имеет потребности разного характера, а потребность является глубинным источником мотивации, которая побуждает человека к деятельности, задает границы и определяет формы деятельности, придает ей направленность, ориентированную на достижение поставленных целей. Все существующие теории мотивации обосновывают положение о том, что главными являются потребности человека, которые он удовлетворяет, получив материальное вознаграждение за свой труд.

Труд является главным источником дохода, причем от качества и количества труда зависит размер получаемого дохода. Все свое время индивид распределяет между оплачиваемой деятельностью (работой по найму) и неоплачиваемой деятельностью (досугом). Зависимость между доходом и досугом экономическая теория объясняет с помощью «эффекта дохода». Он действует в направлении снижения предложения труда по мере роста дохода и увеличения предложения труда по мере его падения. Таким образом, «эффект дохода» предусматривает трудовое поведение индивидов, желающих либо иметь высокий доход, либо при меньших ставках заработной платы иметь больше времени на досуг.

Сдвиги в отраслевой структуре российской экономики повлекли за собой кардинальные изменения в структуре занятости. Произошло резкое сокращение занятости в отраслях материального производства и в ряде отраслей непродуцированной сферы, таких как наука и научное обслуживание, образование, культура и искусство. Противоположный процесс наблюдался в сфере услуг, а именно в финансовой деятельности, торговле и общественном питании. В составе российской рабочей силы чрезмерно представлены наиболее и наименее квалифицированные профессиональные группы, а группы средней квалификации – недостаточно. В результате, несмотря на активное развитие сферы услуг, в составе российской рабочей силы по-прежнему широко представлены работники

физического труда. Таким образом, в отличие от отраслевой структуры российской занятости профессиональная все еще сохраняет индустриальный характер.

Молодежь в выборе профессии ориентируется на прагматичные ценности. Молодых специалистов не привлекают профессии со средней квалификацией, ввиду их непрестижности и невысокой оплаты труда. Ключевой предпосылкой в достижении материального достатка является получение образования. Причем этот показатель стоит на первом месте с большим отрывом от других (особенно у девушек), демонстрируя, что место, которое отводится современной молодежью ценности образования, является не просто лидирующим, а рассматривается как неременное условие жизненного успеха, к которому другие показатели могут присоединяться с разной степенью частоты. Следовательно, получение образования может рассматриваться, как своего рода инвестиции в будущую статусную позицию, более характерную для девушек. Образование позволяет в перспективе улучшить «качество жизни», завоевать определенный социально-экономический статус.

Профессиональное образование на сегодняшний день, к сожалению, не отвечает требованиям рынка труда, поскольку готовит слишком много специалистов, которыми экономика уже «переполнена». Востребованность рынка труда в специалистах средней квалификации предопределяет в этом отношении политику государства, которое с помощью определенных мер и реформ должно сбалансировать эти институты.

Список использованных источников

- 1 Всемирная история экономической мысли: В 6 т. Т.2. От Смита и Рикардо до Маркса и Энгельса / под ред. В. Н. Черковца и [др.] – М. : Мысль, 1988. – 574с.
- 2 Рынок труда, занятость, экономика ресурсов труда: учеб.пособ. / под ред. А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишина. – М. : «МИК», 1998. – 160 с.
- 3 Экономическая энциклопедия. Политическая экономия: в 4 т./ под ред. А. М. Румянцева. – М. : Советская энциклопедия. Т.2. 1979. – 624 с.
- 4 Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии. В 3 т. Т.1. Процесс производства капитала/ К. Маркс. – М.: Политиздат, 1983. - 905 с.
- 5 Низова, Л. М. Экономические теории занятости и их использование в современных условиях / Л. М. Низова, М.Чернова // Экономическая теория. – 2008. - № 4. – С. 204-216.
- 6 Рынок труда: учебник / под ред. В. С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 480 с.
- 7 Гостяева, И. Повышение мотивации к труду на основе управления трудовым поведением работников / И. Гостяева, Г. Вукович //Человек и труд. – 2009. - № 12. – С. 62-66.
- 8 Трудовое поведение: учебное пособие / под ред. В. И. Верховина. М.: РУДН, - 2003. – 175с.
- 9 Темницкий, А. Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения / А. Л. Темницкий // Социологические исследования. – 2007. - № 6. – С. 60-71.
- 10 Социальная активность советских рабочих: учебник /под ред. Смирнова В. А. – М. : Политиздат, 1979. – 150 с.
- 11 Пилипенко, В.Е. Социальная регуляция трудового поведения / В. Е. Пилипенко // Киев: Наукова Думка. – 1993. - № 2. – С. 13-21.

- 12 Беляева, И. Ф. Кризис труда и его последствия / И. Ф. Беляева, Г.К. Булычкина, И. А. Молоканова // Изменения в мотивации труда в новых условиях. М. : НИИ труда, 1992. С. 6-20.
- 13 Экономическая социология: учебник / под ред. Радаева В. В. – М. : Аспект Пресс, 1997. – 250 с.
- 14 Экономика, организация и менеджмент : учебник /под ред. Милгром П., Робертс Д. - СПб., 1999. – Т.1. – С. 78.
- 15 Радаев, В.В. К обоснованию модели поведения человека в социологии (основы «экономического империализма») / В.В. Радаев // Социологические чтения. Выпуск 2. Сборник материалов ежегодного методологического семинара. М. :Института экспериментальной социологии, 1997. - С. 177-189.
- 16 Темницкий, А. Л. Особенности трудового поведения наемных работников // Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / под ред. Р. М. Нуреева. М.: МОНФ, 2001. С. 168-173.
- 17 Трудовые отношения на новом частном предприятии: методическое пособие. (социологический анализ данных трех исследований)/ отв. ред. А. Л. Темницкий. М.: ИС РАН, 2000. – 237 с.
- 18 Ахиезер, А. С. Россия: Критика исторического опыта: учебник. - Т.1. От прошлого к будущему. - Новосибирск: Сибирский хронограф, - 1997. – 164 с.
- 19 Филимонова, О. Мотивацию труда работников можно и нужно улучшать / О. Филимонова // Человек и труд. – 2009. - №2. – С. 28-30.
- 20 Иванов, Ю.В. Соционика и мотивация труда. / Ю. В. Иванов // Управление персоналом. – 2005. - № 11. – С. 44-47.
- 21 Здравомыслов, А. Г. Потребности. Интересы. Ценности./ учебник. – М. : Политиздат, 1986. – 223с. – (актуальные проблемы исторического материализма).
- 22 Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб. : Питер, 2004. – 509с. : – (серия «Мастера психологии»
- 23 Ревенков, А. Мотивация трудовой деятельности / А. Ревенков // Экономист. – 2005. - №7. – С. 68-74.

- 24 Лобанова, А. М. Мотивация / А.М. Лобанова // Справочник секретаря и офис-менеджера. – 2009. - №9. – С. 22-28.
- 25 Мескон, М.Х. Основы менеджмента.: пер. с англ. / М.Х Мескон., М. Альберт, Ф. Хедоури – 2-е изд. – М.: Дело, - 2001. – 800с.
- 26 Измайлова, М. Мотивация трудовой деятельности: современные теории/ М. Измайлова // Управление персоналом. – 2005. -№18. – С. 73-83.
- 27 Левочкина, Н. Новая система оплаты труда: мотивы или стимулы?/ Н. Левочкина // Человек и труд.- 2009. - №6. – С. 29-30.
- 28 Белокрылова, О.С. Занятость и рынок труда в переходной экономике: теория и практика/ О.С. Белокрылова, А.А. Заиченко – Ростов-на-Дону. – 1998. – 114 с.
- 29 Гершафт, М. Оплата труда, занятость и социальная защита / М. Гершафт // Российский экономический журнал. - № 3. - 1992. – С. 43-52.
- 30 Гальперин, В.М. Микроэкономика: в т. 2./ В.М. Гальперин, С.М. Игнатьев, В.И. Моргунов – СПб. – 2008. – «Экономическая школа» ГУ ВШЭ. – «Экономикус».
- 31 Марцинкевич, В. И. В. Экономика человека: учебное пособие для высш.учеб. заведений / М. : Прогресс. - 1995. – 225с.
- 32 Пиндайк, Р. Микроэкономика./ Р. Пиндайк, Д. Рубинфельд М. : Экономика. - 1992. – 284с.
- 33 Московская, А. Качественные и количественные сдвиги в сфере занятости / А. Московская, В. Московская // Вопросы экономики. – 1999. - № 4. – С. 114-127.
- 34 Кошечов, А. Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования / А. Кошечов - М. : Наука. - 1995. – 216с.
- 35 Бурджалов, Р. Фундаментальное исследование эволюции рынка труда / Р. Бурджалов // Мировая экономика и международные отношения. – 2007. - № 3.- С. 114-121.
- 36 Капелюшников, Р. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2006. - № 10. – С. 19-40.

- 37 Коровкин, А. Г. Занятость и рынок труда в России: проблемы и ограничения / А. Г. Коровкин, Ю. А. Подорванова, И. Н. Долгова // Проблемы прогнозирования. – 2005. - № 5. – С. 67-81.
- 38 Россия в цифрах. 2009. : Стат. сб. / Росстат. – М., 2009. – 852 с.
- 39 Демидова, Л. Сфера услуг России: трудный путь модернизации / Л. Демидова // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. - №2. – С. 38-50.
- 40 Скутнева, С.В. Стратегии жизненного самоопределения молодежи в трудовой сфере / С. В. Скутнева // Социологические исследования. – 2006. - №7. – С. 88-94.
- 41 Дунаева, Н. Эффективная занятость российской молодежи – стратегическая проблема / Н. Дунаева, Р. Салахутдинов // Человек и труд. – 2010. - № 2. – С. 19-23.
- 42 Мальцева, Е. Мотивы временной занятости несовершеннолетних / Е. Мальцева, А. Анохин // Человек и труд. – 2010. – № 1. – С.27-28.
- 43 Заславская, Т. И. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России / Т. И. Заславская, М. А. Шабанова // Социологические исследования. – 2002. - № 6. – С. 43-56.
- 44 Насибуллин, Р.Р. Молодежь на рынке труда крупного города/ Р.Р. Насибуллин // Социологические исследования. – 2007. - № 5. – С. 140-142.
- 45 Дидковская, Я.В. Динамика профессионального самоопределения студентов / Я.В. Дидковская // Социологические исследования. – 2001. - № 7. – С. 132-135.
- 46 Омельченко, Е.Л. Стилевые стратегии занятости и их гендерные особенности / Е.Л. Омельченко // Социологические исследования. – 2002. - № 11. – С. 36-47.
- 47 Чупров, В.И. Молодежь в общественном воспроизводстве / В. И. Чупров // Социологические исследования. – 1998.- № 3. – С. 31-40.
- 48 Котляр, А. О понятии рынка труда / А. Котляр // Вопросы экономики. – 1998. - № 1. – С. 33-41.

- 49 Сухов, С. Рынок труда и проблемы трудоустройства / С. Сухов, А. Ряховский, Н. Галетова // Высшее образование в России.- 2006.- № 4.- С. 10-14.
- 50 Беляева, М. Как сделать цивилизованным рынок труда / Беляева М. Г. // Экономика и общество. – 2007. - № 3. – С.123-131.
- 51 Авраамова, Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е. М. Аврамова, Ю. Б. Верпаховская // Социологические исследования. - 2006. - № 4. – С.37-46.
- 52 Смирнова, Н.А. Профессиональная ориентация – важное звено формирования предложения квалифицированной рабочей силы на рынке труда / Н. А. Смирнова // Уровень жизни населения регионов России. – 2005. - № 6. – С. 25-31.
- 53 Шаповалов, В. Этапы «карьерной подготовки» в вузе / В. Шаповалов // Высшее образование в России. – 2006.- № 4. – С.110-112.
- 54 Ивашкин, А. «Карьерная подготовка» менеджера / А. Ивашкин // Высшее образование в России. – 2006.- № 3. – С. 67-70.
- 55 Разумова, Т.О. Выпускники вузов на рынке труда в России. – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007. – 232с.
- 56 Захаров, Д. Система высшего образования не отвечает запросам рынка труда / Д. Захаров // Человек и труд. – 2009.-№ 3. – С. 29-30.
- 57 Кутейницына, Т. Профессиональное образование и рынок труда: эффективность взаимодействия / Т. Кутейницына // Человек и труд. – 2009. - № 6. – С. 53-56.
- 58 Костин, Л. Концепция достойного труда и ее реализация в России / Л. Костин // Человек и труд. – 2009. – № 5. – С. 12-15.
- 59 Авраамова, Е. Программы по снижению напряженности на рынке труда: сохранение трудовых ресурсов в период кризиса / Е. Авраамова, Е. Кулагина // Человек и труд. – 2010. - №10. – С. 14-16.
- 60 Черемошкина, Л. Третья «волна» депрофессионализации / Л. Черемошкина // Человек и труд. – 2010. - №11. – С. 58-61.
- 61 Лайкам, К. Структурный анализ занятости и безработицы / К. Лайкам // Человек и труд. – 2010. - №8. – С. 14-17.

62 Пермяков, М. Управление персоналом: влияние коллективных ценностей на функции мотивации и воспитания / М. Пермяков, А. Пермякова // Человек и труд. – 2010. - №10. – С. 64-67.

63 Осанкин, В. Челябинская область: молодежь на региональном рынке труда / В. Осанкин // Человек и труд. – 2010. - №11. – С. 16-17.

64 Постоедова, М. Влияние профессионально-отраслевой структуры занятости на сбалансированность спроса и предложения на рынке труда / М. Постоедова // Человек и труд. – 2010. - №9. – С. 32-36.

65 Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб./Росстат. - Р76 М., 2010. – 813 с.

66 О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: постановление от 31 декабря 2008 г. №1089.

67 О Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года: приказ от 11.02.2002 г. №393.

Приложение А

(обязательное)

Дифференциация заработной платы по отраслям

Таблица А.1 – Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности [65, С. 178]

В рублях

Наименование вида деятельности	2005	2006	2007	2008	2009
Вся экономика	8554,9	10633,9	13593,4	17290,1	18637,5
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	3646,2	4568,7	6143,8	8474,8	9619,2
Рыболовство, рыбоводство	10233,5	12310,8	14797,0	19498,9	22913,5
Добыча полезных ископаемых	19726,9	23145,2	28107,5	33206,1	35363,4
Обрабатывающие производства	8420,9	10198,5	12878,7	16049,9	16583,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	10637,3	12827,5	15587,3	19057,4	21554,2
Строительство	9042,8	10869,2	14333,4	18574,0	18122,2
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	6552,1	8234,9	11476,3	14927,4	15958,6
Гостиницы и рестораны	6033,4	7521,7	9339,0	11536,2	12469,6
Транспорт и связь	11351,1	13389,9	16452,3	20760,8	22400,5
Финансовая деятельность	22463,5	27885,5	34879,8	41871,8	42372,9
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	10236,8	12763,2	16641,6	21275,0	22609,7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	10958,5	13477,3	16896,3	21344,1	23960,0
Образование	5429,7	6983,3	8778,3	11316,8	13293,6
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	5905,6	8059,9	10036,6	13048,6	14819,5
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	6291,0	7996,4	10392,2	13538,6	15070,0

Приложение Б

(обязательное)

Структура безработных по образованию и по профессиональным группам

Таблица Б.1 - Состав безработных, имеющих профессиональное образование, по профессиям и специальностям по диплому, и уровень безработицы по профессиональным группам [61, С.15]

	1 квартал 2010 г		Уровень безработицы*, %		
	тыс. чел.	в % к итогу	2008 г.	2009 г.	1 квартал 2010 г.
1	2	3	4	5	6
Безработные, всего	6561,9	100	6,3	8,4	8,8
В том числе имеющие образование:					
- высшее и послевузовское профессиональное	888,2	13,5 / 100	2,8	4,6	4,4
из них по группам специальностей:					
Экономика и управление	258,4	29,1	3,4	5,9	5,2
Образование и педагогика	141,0	15,9	2,8	3,9	3,9
Гуманитарные науки	129,6	14,6	3,0	5,6	5,6
Строительство и архитектура	54,6	6,1	3,1	4,4	5,1
Сельское и рыбное хозяйство	47,6	5,4	3,9	7,7	6,6
Металлургия, машиностроение и материалобработка	29,1	3,3	2,6	5,1	4,0
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	27,2	3,1	1,5	3,7	3,4
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	16,3	1,8	3,3	5,5	4,3
Информатика и вычислительная техника	14,9	1,7	1,8	4,2	2,7
- среднее профессиональное	1327,8	20,2 / 100	4,7	6,4	6,7
из них по группам специальностей:					
Экономика и управление	355,8	26,8	5,9	5,1	8,7
Образование и педагогика	105,4	7,9	4,5	5,1	5,5
Транспортные средства	123,8	9,3	4,6	6,0	6,5
Сельское и рыбное хозяйство	89,0	6,7	6,6	7,7	8,3
Строительство и архитектура	94,9	7,1	4,6	7,8	9,0

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3	4	5	6
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	76,0	5,7	5,8	7,6	7,2
Здравоохранение	67,1	5,1	2,2	3,0	2,6
Металлургия, машиностроение и материалобработка	68,0	5,1	3,1	6,6	6,1
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	71,9	5,4	4,8	5,0	6,7
Гуманитарные науки	61,4	4,6	7,3	8,1	9,0
Культура и искусство	36,3	2,7	4,3	5,4	7,2
Электронная техника, радиотехника и связь	35,8	2,7	4,2	6,8	7,0
Информатика и вычислительная техника	31,4	2,4	4,4	7,8	11,4
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	15,4	1,2	6,0	6,1	6,4
- начальное профессиональное	1386,8	21,1 / 100	6,6	9,1	9,1
из них по группам профессий:					
Металлообработка	265,3	19,1	5,9	8,9	8,8
Общественное питание, торговля и производство пищевой продукции	228,7	16,5	6,7	8,5	8,9
Транспорт	188,3	13,6	6,4	7,8	8,0
Сельское хозяйство	173,1	12,5	8,4	11,3	12,3
Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы	162,7	11,7	7,2	10,8	12,8
Легкая промышленность	90,0	6,5	7,5	9,7	8,6
Должности служащих	57,6	4,2	5,9	10,3	11,5

* Безработные соответствующей профессиональной группы и уровня образования к численности экономически активного населения данной профессиональной группы и данного уровня образования.

Анкета для проведения опроса молодежи

Утверждения	Оценка
1 Требуется общения с разными людьми	
2 Нравится родителям	
3 Предполагает высокое чувство ответственности	
4 Требуется переезда на новое место жительства	
5 Соответствует моим способностям	
6 Позволяет ограничиться имеющимся оборудованием	
7 Дает возможность приносить пользу людям	
8 Способствует умственному и физическому развитию	
9 Является высокооплачиваемой	
10 Позволяет работать близко от дома	
11 Является престижной	
12 Дает возможность для профессионального роста	
13 Единственно возможная при данных обстоятельствах	
14 Позволяет реализовать способности к руководящей работе	
15 Является привлекательной	
16 Близка к любимому школьному предмету	
17 Позволяет сразу получить хороший результат труда для других	
18 Выбрана моими друзьями	
19 Позволяет использовать профессиональные умения вне работы	
20 Дает большие возможности проявлять творчество	
Примечание - Шкала оценок: 1 – «никак не повлияло» 2 – «слабо» 3 – «средне» 4 – «сильно» 5 – «очень сильно повлияло»	

Приложение Г (обязательное)

Структура численности занятых по возрастным группам и статусу

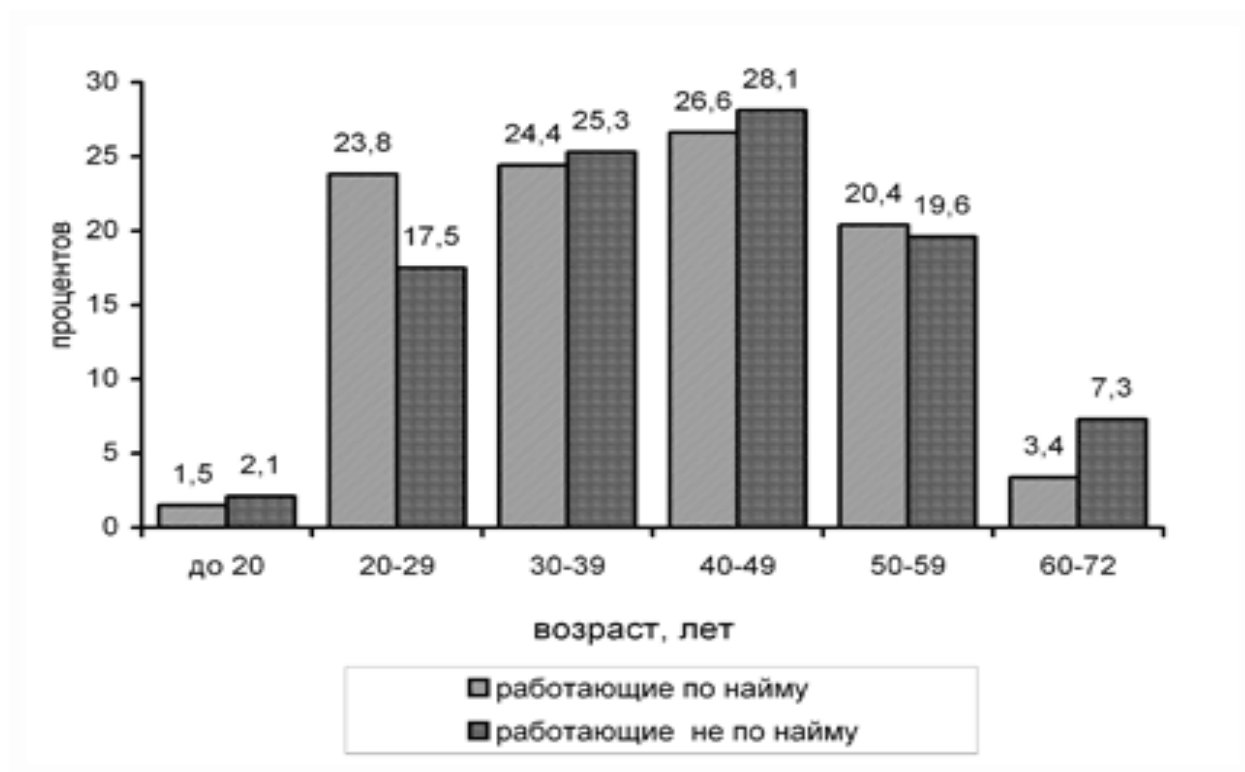


Рисунок Г.1 – Структура занятого населения в экономике по возрастным группам и статусу в 2008г.

Приложение Д (обязательное)

Отраслевая структура занятых по половому признаку



Рисунок Д.1 - Структура численности мужчин и женщин, занятых в экономике, по видам экономической деятельности на основной работе в 2008 г.