

РАЗДЕЛ 1

ЦИВИЛИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ В КОНТЕКСТЕ ВЫЗОВОВ МОДЕРНИЗАЦИИ В XXI в.

DOI: 10.30792/978-5-7925-0537-7-2018-5-11

Голенкова Зинаида Тихоновна

Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук
Государственный академический университет гуманитарных наук, Москва, Российская Федерация
golenko@isras.ru

МОДЕРНИЗАЦИЯ И ГЛОБАЛИЗАЦИЯ В СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССАХ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА*

В работе исследуются механизмы формирования новой социальной структуры современной России. Большое внимание уделяется трансформации социально-структурных отношений, становлению потребностей занятого населения в условиях современного рынка труда, направлениям потенциальной социально-трудовой мобильности.

Ключевые слова: социальная структура; рынок труда; занятость; социальная мобильность; уровень жизни; социальная адаптация; ценностные ориентации.

Golenkova Zinaida Tikhonovna

Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences
State Academic University for the Humanities, Moscow, Russia

MODERNIZATION AND GLOBALIZATION IN SOCIAL PROCESSES OF RUSSIAN SOCIETY

The work investigates the mechanisms of the formation of a new social structure of modern Russia. Much attention is paid to the transformation of socio-structural relations, the formation of the needs of the employed population in the conditions of the modern labor market, the directions of potential social and labor mobility.

Keywords: social structure; labor market; employment; social mobility; standard of living; social adaptation; value orientations.

* Статья подготовлена при финансовой поддержке гранта РНФ «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории», № 14-28-00217

Изучая основные закономерные тенденции таких важнейших общественных процессов, какими являются социальная структура и стратификация, необходимо оценивать формирование новых форм социальной дифференциации, модернизации всего комплекса социально-структурных отношений, возникновение новых отношений, их взаимосвязь и иерархию. Эти процессы являются фундаментальной основой целостной социальной системы, которая трансформируется под влиянием именно этих векторов и внутренних движущих сил.

Таким образом, с определенностью можно утверждать, что в российском обществе активизируются внутренние механизмы образования фактически новой социальной структуры. Формирования социальной структуры в современной России – это системный процесс, основными составляющими которого являются становление отвечающего современным реалиям рынка труда трудоспособного населения, особенно его квалифицированных слоев, ориентация социальных слоев и групп на созидательный мотивированный труд, определение направлений трудовой мобильности представителей различных социальных групп. Следовательно, возникла необходимость ясно представить масштабы изменений, произошедших за годы реформ, учесть положительный и негативный опыт и наметить пути дальнейшего социального преобразования в плане реализации интегративных начал в политической, экономической и социальной сферах общества.

При реализации этих задач чрезвычайно актуальным становится исследование динамики

взаимодействия различных социальных групп и слоев, становление их интересов, значимости различных аспектов социального неравенства между ними. Это связано, прежде всего, с изменениями в отношениях собственности, появлением новых форм в системе властных отношений, резкой дифференциацией в уровне доходов различных групп населения. Кроме того, весомыми становятся и такие факторы, как изменение структуры занятости населения, формирование новой поляризации различных видов труда – преимущественно ручного и научно-индустриального, а также отраслевой его специфики. Происходит радикальная трансформация экономического потенциала социальных групп: формируются класс собственников – крупных, средних, мелких и класс наемных работников, основной экономический потенциал которых зависит от доходов работы по найму в государственном, смешанном или частном секторе. В то же самое время возрастает значение индивидуальной составляющей в процессах социального продвижения людей к более высокому социальному статусу, формируются устойчивые связи, консолидирующие социальный потенциал общества.

Одним словом, налицо многомерное, иерархически организованное социальное пространство (социальная стратификация), в котором социальные слои, группы, классы и другие социальные элементы дифференцированы по степени обладания властью, собственностью, социальным статусом, имеют свою систему ценностных ориентаций, свои ролевые функции.

Все это связано с такими всеобщими тенденциями, как глобализация мирового пространства, интеграция в сфере экономики, политики, образования, информации, с одной стороны, и регионализация, с другой. Об этом более подробно будет сказано в третьем разделе.

Настоящий период в социально-экономической жизни России характеризуется качественными изменениями форм собственности: на смену прежде монолитной государственной собственности пришло разнообразие форм. Так, в 2011 г. доминирующей формой собственности стала частная (59%), она увеличилась по сравнению с 2002 годом в 1,2 раза. Затем государственная и муниципальная (29,7%), смешанная российская (6,3%), смешанная российско-иностранная (4,3%), собственность общественных и религиозных организаций (0,7%).

Анализируя занятость населения по секторам экономики, выделим также неформальный сектор и население, занятое в нем. Последний рассматривается как совокупность производственных единиц – домашних хозяйств, которые осуществляют производство товаров и услуг для реализации на рынке и не являются самостоятельными юридическими единицами. Необходимо отметить специфическое воздействие этого института на формирующийся рынок труда и всю социально-трудовую сферу. Именно он существенно влияет на гибкость российского рынка труда. Миллионы работников заняты в этом секторе без контрактов, без гарантий заработной платы, без социальной защиты. Данный сектор очень быстро реагирует на рыночный спрос на товары и услуги. Поэтому российский рынок труда является значительно более гибким, чем можно было бы предположить на основе анализа официальных институтов, в том числе норм трудового права, реально соблюдаемых в полном объеме только на части предприятий формального сектора. Наиболее важная социально-экономическая функция неформального сектора состоит в том, что он амортизировал сокращение занятости в формальном секторе в 90-е годы, дав части россиян возможность заработать и смягчив, тем самым, социальное напряжение в обществе. В 2016 году в неформальном секторе было занято более 15,4 млн. человек. Этот сектор охватывает 21,2% общей численности занятого населения.

Структура занятого населения по видам экономической деятельности характеризуется следующими тенденциями. Преобладает доля занятых в сфере услуг. Так, в отраслях, производящих товары (промышленность, сельское и лесное хозяйство, транспорт и связь, строительство), на основной работе было занято около 38,8% общей численности населения; в отраслях, производящих услуги, соответственно 61,2%. Сущность постиндустриальных рыночных сдвигов предполагает относительное и абсолютное уменьшение занятости в отраслях, производящих по преимуществу материально-вещную продукцию, равно как и рост доли работающих в отраслях информационного, научного, финансово-торгового,

социально-культурного обслуживания и в управлении.

В современной России сокращение промышленной занятости становится результатом не только выталкивания из производства действительно избыточной рабочей силы, повышения производительности и интенсивности труда, закрытия отсталых и ненужных производств. Наряду с этими процессами нынешнее высвобождение работников происходит вследствие упадка и неприспособленности к рынку технически вполне развитых предприятий. Прогрессивный в целом перелив занятых в третичный сектор сочетается в ходе финансово-экономического и социально-политического кризиса с переливами не в отсталые, а, зачастую, наиболее развитые узлы индустриальной, а подчас и научно-индустриальной занятости. Стало явным торможение научно-технического прогресса, преимущественное внимание по-прежнему уделяется сырьевым отраслям, обеспечивающим валютные поступления от экспорта.

Изменения в экономике страны в определенной степени трансформировали социально-профессиональную структуру занятого населения. Эти изменения привели к новым подвижкам в социальной структуре, к формированию новых групп и слоев в составе занятого населения. Социальная статистика предлагает довольно пространный перечень групп занятий (профессий), отражающих распределение занятого населения по функциональным особенностям труда (руководители-исполнители), по характеру и содержанию труда (умственный, физический, требующий высшей, средней квалификации, неквалифицированный). Данные статистики позволяют сделать вывод, что за последние 10 лет произошло резкое увеличение властного и административно-управленческого аппарата – в 2 раза; это самый значительный рост данной социальной группы. Определенные количественные изменения претерпели специалисты высшей и средней квалификации. Что касается квалифицированных рабочих, то их доля в промышленном производстве падает.

Обращение к проблематике трудовой занятости, вообще к рынку труда, представляется своевременным и актуальным. Это целый социальный пласт, включающий показатели профессионально-квалификационной структуры занятого населения, ее динамики, экономической активности и безработицы, образовательного уровня занятости, стоимости рабочей силы и многие другие характеристики. Если оперировать более фундаментальными категориями, то речь идет о знаковых институциональных изменениях, которые формируют рынок труда со всеми его принципиальными, универсальными механизмами, как собственно экономическими, так и социально-структурными. С точки зрения последнего механизма, здесь переплетены многообразные отношения субъектов социальных процессов: предпринимателей-собственников, работников

наемного труда различных категорий. Именно здесь «сфокусирована» сфера социально-трудовых отношений, включение человека в производственную деятельность, а значит в сложную систему взаимодействия работника и труда. Причем, эффективность этого взаимодействия непосредственно зависит от того, насколько ситуация соответствует современным социальным реалиям, либо противоречит им, порождая всевозможные трудовые конфликты в обществе. Кризисные явления только обострили ситуацию в этой области.

Еще раз подчеркнем, что рынок труда – сложнейшая и динамичная социально-экономическая категория, в ткань которой вплетены многообразные отношения субъектов социальных процессов: предпринимателей–собственников, государства, работников наемного труда. Эффективность механизмов его регулирования в последнее десятилетие достаточно противоречива, ибо развитие ситуации в сфере социально-трудовых отношений непосредственно зависит от того, насколько они (механизмы) способны либо соответствовать, а значит, ускорять институциональные изменения в экономике, либо противоречить, а значит, препятствовать адекватности современным реалиям и порождать трудовую конфликтность в обществе.

Российская модель рынка труда, проблемы труда и занятости населения достаточно интенсивно изучаются в настоящее время социологами, экономистами, политологами и статистиками. Оцениваются его основные показатели с точки зрения профессионально-квалификационной структуры населения и ее динамики, экономической занятости и безработицы, образовательного уровня занятых, стоимости рабочей силы, гендерных аспектов и других характеристик.

Указанные процессы характеризуют «макросрез» рынка труда – механизмы соответствия и приспособления рабочей силы к условиям рыночной экономики. Но существует еще и «микросрез» – развитие ситуации в сфере социально-экономических, социально-трудовых отношений внутри отдельных корпораций. Именно здесь общие институциональные изменения в области труда оказывают непосредственное влияние на формирование статусных позиций работников, их социально-психологических черт, стратегий поведения в производственной и внепроизводственной жизнедеятельности, их социально-трудового воспроизводства. Масштабность проблем на этом уровне кажется иной, но, тем не менее, именно в корпорациях – производственных структурах – образуются локальные рынки труда со своим спросом и предложением, профессиональным и образовательным потенциалом занятых в них работников, их востребованностью или невостребованностью, с трудовыми конфликтами, социальной напряженностью, со своими законами, изменениями социального статуса работника и т.д.

Изменения, происходящие в системе социально-трудовых отношений, сопровождаются появлением новых форм занятости: частичная (неполная), временная, вторичная или дополнительная и др. Остановимся на дополнительной занятости, которая в условиях России стала фактором, в наибольшей степени корректирующим современную структуру занятых.

Феномен дополнительной занятости – емкого и многогранного понятия – получил широкое распространение, особенно в последнее десятилетие. Ее институционализация как легальной формы реализации трудового потенциала стала возможной в результате снятия разного рода ограничений на дополнительные приработки. Кроме этого, бедственное положение работников в условиях экономической нестабильности (спада производства, разрыва хозяйственных связей, невыплат и задержки выплат заработной платы и т.п.), а также отказа государства от социального гарантирования общественно нормального воспроизводства рабочей силы послужили стимулом к вовлечению широких слоев населения в сферу дополнительной занятости.

Таким образом, дополнительная занятость приобрела роль важного адаптационного ресурса в период кризисного изменения привычных форм и способов жизнедеятельности. Рыночное производство нуждается в мобильном работнике, способном относительно часто переходить с одного места труда на другое, в соответствии с потребностями динамично развивающейся, гибкой экономики, свободно менять квалификацию в пределах широкой профессии, а то и вообще менять профессиональные знания и умения. Ускорение трудовых перемещений в современной России имеет, несомненно, положительный эффект. Правда, эта подвижность растет на фоне и в значительной мере под влиянием не технического, экономического и социального прогресса, а глубоких трансформационных изменений. Именно в этом случае позитивные следствия повышения мобильности появляются далеко не в полной мере.

Наличие дополнительной работы характеризует трудовое поведение занятых как в материальном производстве, так и в нематериальной сфере. Однако в этом ряду выделяются занятые в области искусства и культуры, в торговле, здравоохранении и промышленности. Следует отметить, что работники, имеющие дополнительную занятость или ищущие ее, отличаются более высокой мобильностью и активностью. Они выбирают преимущественно рыночный сегмент как наиболее динамично развивающийся и приемлемый для эффективной реализации трудового и творческого потенциала.

Формы занятости, о которых мы говорили, в условиях России становятся все более разнообразными и экономически эффективными. За последние пять лет происходит плавное увеличение численности и доли занятых в частном секторе экономики страны. Эти сведения относятся как к работающим по найму, так и к работающим не по найму в этом секторе. Что касается собственно предпринимателей (работодателей), то эта категория

занятых за этот же период также возросла примерно в 1,6 раза. Таким образом, можно говорить о том, что, несмотря на наличие негативных моментов, препятствующих развитию частного предпринимательства, во всяком случае, в количественном отношении эта категория населения постоянно растет. Отдельно необходимо отметить тенденции развития российского среднего и малого бизнеса, потому что социально-экономическая ситуация во многом зависит от развития предпринимательства, особенно в малых его формах.

Основная характеристика современного рынка труда – это потребность в профессионалах, специалистах, способных по-новому осуществлять свои производственные функции. Поскольку наемный труд становится субъектом рыночных отношений, на него распространяются все их достоинства и недостатки. Рынок труда в настоящее время можно разделить на два профессиональных сегмента: первый образуют профессии, которые обслуживают институт частной собственности; второй – профессии, обслуживающие государственную собственность. Спрос на специалистов в этих группах различен. В первой группе спрос на профессии рыночного типа высок, но круг их ограничен, поскольку институт частной собственности в России охватывает далеко не все сферы экономики. Во второй группе специализация востребованных профессий много шире, но эта сфера деятельности часто не устраивает самих специалистов в силу ряда причин, в основном, материальных. В сложившейся экономической ситуации существуют профессии, пользующиеся постоянным и устойчивым спросом в обоих секторах экономики. Одна из таких профессий – «менеджер». Эта профессия безусловно рыночного типа. Ее обладатели не испытывают затруднений при устройстве на работу. Более того – они могут себе позволить выбирать место работы. Именно это обстоятельство в значительной степени обусловило главное отличие менеджеров – их экономическое поведение: они занимают ярко выраженную активную позицию не только в профессиональном отношении, но и в решении всех насущных жизненных проблем. Они декларируют активную жизненную позицию. Их отличает деятельное отношение к жизни и неприятие чрезмерной опеки со стороны государства: они приветствуют перемены в своей жизни, любят рисковать, им нравится вести людей за собой и нести большую ответственность.

Принадлежность профессии к одной из двух категорий – рыночного или не рыночного типа – дает ее обладателю ту или иную возможность выбора на рынке труда. Например, менеджеры – это уже сложившаяся «рыночная» социальная группа, профессиональные позиции которой обеспечивают ей активное включение в трудовую жизнь. В этом отношении профессиональное образование, рассмотренное с более широких социальных позиций, может быть тем важным социальным ресурсом, который дает им возможность активного присутствия на рынке.

Далее детально остановимся на особенностях трудового поведения индивидов в следующих профессиональных группах (использованы данные исследований, проведенных в Институте социологии в 2008-2016 гг.). Это рабочие (n=147), специалисты (n=180), руководители (n=58) и предприниматели (n=45), которые позволили дать содержательный анализ поведенческих тенденций в различных секторах экономики, а также показать, каким образом тип собственности влияет на качество трудовых отношений. При этом подчеркивается особая роль управленческого аппарата в самых различных параметрах трудовой занятости, главным образом в организации и функционировании производственного коллектива.

Первоначальная задача состояла в том, чтобы выяснить какое место в жизни человека занимает работа вообще, ибо в этом контексте – контексте трудового поведения реализуется не только экономическое, но и его социальное самоощущение. В силу целого ряда объективных и субъективных причин у респондентов начинает доминировать оценка своей работы или с точки зрения ее значимости, как абсолютной ценности, или в сугубо прикладном плане, как источника средств существования, или как необходимой формы общечеловеческого общения. Это доминирование определяет цели, которые становятся реальной необходимостью жизненных ориентиров работника.

Для определения этих целей фиксировались представления работников из различных профессиональных групп о том, какое место занимает работа в их жизни. В результате анализа полученных данных было выделено несколько наиболее популярных интерпретаций восприятия рабочего места и статуса:

1. Работа как универсальная ценность. «Она важна сама по себе, независимо от оплаты».
2. Альтернативой выступает полное отрицание ее значимости. Работа как антиценность. «Это неприятная обязанность, если бы мог, то вообще бы не работал».
3. Работа как способ адекватной и необходимой материальной компенсации, источник получения средств существования.
4. Работа как фактор поддержания устойчивых связей с социальной средой (социальная ценность).
5. Работа как ресурсная ценность. Возможность проявить себя, осуществить свои планы.

В целом по итогам анализа было установлено, что доминирующим признаком, который определяет значение в жизни работы у представителей всех социальных групп, является возможность восполнения за счет нее материального ресурса. Это и очевидно, ибо процесс труда, как процесс затраты и профессиональных способностей, и физических усилий, и нервно-психологических неизбежно требует различного вида компенсаций. В этом случае работа представляется, как ценность материальная. Что касается других форм – социальной, ресурсной, то здесь прослеживаются определенные групповые различия. Если для рабочих и социальная ценность работы, и ресурсная занимают последние

рейтинговые места, то, например, для предпринимателей эти ценности принципиальны; руководители особо отмечают важность социального продвижения по службе, возможность реализовать. Удивительно, что специалисты (впрочем, так же, как и рабочие), то есть занятые исполнительским трудом не очень-то стремятся к тому, чтобы их работа соответствовала принципам коллективизма, тем параметрам, которые способствуют общению с коллегами по работе. Вероятно, это можно объяснить тем, что именно эта сфера их трудовой деятельности и так достаточно интенсивна, значит, не требует к себе особого внимания.

Принципиальным в данном ранжировании ценностей является отнесение работы к естественному состоянию человека: «Работа важна сама по себе». Это признано представителями всех анализируемых нами групп. Она занимает второе место в иерархии ценностей. Именно поэтому принцип работы как антиценности, фактически занял одно из самых последних мест.

Но одно дело понимать, какие факторы лежат в основе самой высокой оценочной степени, с другой – реально решать для себя, удовлетворен человек работой или нет. Поскольку удовлетворенность – достаточно широкое понятие, включающее в себя значительную совокупность слагаемых, характеризующих те или иные стороны трудовой деятельности, выделим и определим их в отдельности. Респондентам было предложено ответить на следующие вопросы: удовлетворены ли они существующими возможностями повышения квалификации, возможностями повышения в должности, возможностями повышения оклада. Оказалось, что, если для повышения квалификации возможность фактически у всех групп имеется, то в повышении в должности и, особенно, в повышении оклада имеются существенные различия. Наиболее ущербной группой здесь выступают специалисты. По их мнению, эти возможности не велики даже по сравнению с рабочими. Что касается корпуса руководителей, то здесь картина иная. И возможность карьерного движения, и улучшения финансового положения (повышение оклада) у них в значительной степени присутствуют. Примерно на таких же позициях находятся и предприниматели. Для них также нынешняя ситуация благополучна. И чтобы мы ни говорили о новых требованиях рыночной экономики, о необходимости изменения профессиональной активности и жизненных ориентиров, о модификации адаптивных форм трудовой мотивации, значительная часть людей, участвующих в управлении, в силу пересечения многих, и объективных, и субъективных параметров сумела эффективно «перестроиться», приспособиться к действительно кардинально изменившимся социально-экономическим и социально-политическим условиям бытия.

Далее перейдем к рассмотрению круга проблем, связанных с включением работников в производственную организацию, где формируется совокупность поведенческих аспектов жизнедеятельности, акцентируется отношение

человека непосредственно к труду, его профессиональным интересам и социально-организационным аспектам взаимодействия. Речь идет о различных видах производственного поведения, в котором мы выделили профессиональное поведение, трудовое поведение и социально-организационное поведение.

Профессиональное поведение в настоящем контексте решается на основе эмпирического анализа, связанного, прежде всего, с уровнем полученного профессионального образования и квалификационной подготовкой, а также их функциональностью или дисфункциональностью. Сразу следует отметить, что уровень профессионального образования у всех опрошенных достаточно высок. Обращает на себя внимание тот факт, что среди рабочих по данным исследований высшее образование имеет 38,7%, среди остальных статусных групп эта доля еще выше. Среди предпринимателей, специалистов, руководителей она составляет соответственно: 47,6%; 68,3%; 77,2%. В то же время работают по специальности, приобретенной во время учебы, 48,3% рабочих, 40,0% предпринимателей, 57,8% специалистов, 58,6% руководителей. А считают, что полученная квалификация соответствует требованиям выполняемой работы соответственно 55,1%; 44%; 58,9%; 68,2%.

Таким образом, если мы говорим о субъекте профессионального поведения, можно выделить два его взаимосвязанных уровня. С одной стороны, уровень приобретения определенных профессиональных качеств, то есть совокупность услуг, оказанных таким социальным институтом как институт образования. С другой, уровень применения этих услуг рынком труда, который в свою очередь, определяет их востребованность или невостребованность. В данном случае прослеживается определенное несоответствие рынка образовательных услуг и потребностей рынка труда. Причем, это касается представителей всех анализируемых нами социальных статусов – наемных работников и собственников, руководителей и исполнителей. В большей или меньшей степени, но всех.

В то же самое время удельный вес удовлетворенных своей профессией достаточно высок. Среди рабочих – примерно половина, среди специалистов – 63,1%, среди руководителей – 84,5, среди предпринимателей – 64%. Если предыдущий тезис свидетельствовал о неизбежных противоречиях, существующих между институтом образования и рыночным институтом, то настоящий – о функционировании социального механизма адаптации работников к резко изменившимся социально-экономическим реалиям. Более-менее активно происходит стабилизация не только внешних факторов общественного развития, но и внутренних потенциалов субъектов занятого населения. И дело не только в том, что работники зачастую соглашаются на любой труд, даже если он не всегда и не во всем соответствует их квалификационным характеристикам. Речь, по

нашему мнению, идет о более глубинных процессах. Происходит как бы «переоценка ценностей» по отношению к своей работе и с точки зрения ее оплаты, и с точки зрения перспективности и важности. Безусловно, эти процессы достаточно специфичны применительно к отдельным социальным группам.

Трудовое поведение анализируется в следующих координатах: устойчивость социально-трудового положения, наличие или отсутствие дополнительной занятости, основные направления потенциальной трудовой мобильности.

Сразу надо отметить, что устойчивость трудового положения опрошенных работников достаточно высока. Так, среди рабочих работу менять не собираются 43%, среди специалистов – около 60%, среди предпринимателей – около 70% и среди руководителей – почти 80%. Это также свидетельствует о том, что потенциальная трудовая мобильность у предпринимателей и руководителей значительно меньше, чем у рабочих и специалистов. Этому способствует, как мы отмечали выше, и достаточно приемлемый уровень заработной платы для тех и других в целом удовлетворенность трудовыми позициями. Фактически субъектами трудовых перемещений является представители из групп рабочих и специалистов.

Отметим факторы, которые лежат в основе возможных перемещений представителей различных статусов. Первый и самый существенный фактор – доход, почти половина опрошенных рабочих и специалистов об этом заявила; среди руководителей и предпринимателей этот фактор фактически единственный. Второй, который касается рабочих и специалистов, связан с изменениями характера трудовой деятельности: для рабочих сменить физически тяжелую работу на более легкую и для специалистов – сменить ответственную и нервную работу, на более спокойную. Любопытно отметить, что наличие очень ответственной работы совершенно не смущает ни предпринимателей, ни руководителей. Это позиция здесь не получила количественного выражения. Третий, условно может быть назван фактором инновационного потенциала. Отметившие его хотят попробовать силы в новом деле. Если учесть, что доля таких среди специалистов составила почти 15,0%, среди предпринимателей 16,7%, то можно предположить, что именно эти группы чувствуют необходимость изменения объективного положения. Первые – в силу явной образованности и профессиональной подготовки, вторые – в силу реализации трудового опыта предпринимательской деятельности.

Куда направляются потоки потенциальной трудовой мобильности? Для рабочих мобильность связана исключительно с переходом на другое предприятие; – пятая часть специалистов попытается открыть собственное дело или перейти на частное предприятие. Остальные четыре пятых – перейти на другое государственное предприятие. Спектр перехода у предпринимателей и руководителей более многообразен: и совместное (с иностранным капиталом) предприятие, и открытие

самостоятельного дела, и переход в частное предприятие. Единственное, что их не привлекает – другое государственное предприятие.

Таким образом, если госсектор привлекателен для рабочих и специалистов, то группы, занятые работой, обеспечивающей более существенный материальный достаток и в целом, находящиеся на взлете рыночной востребованности, ориентированы не на госсектор, а на другие экономические структуры, способные предложить более высокооплачиваемую должность.

Когда мы анализируем проблемы, связанные с мотивационными характеристиками трудовой занятости и в целом трудового поведения, то должны отметить и появление новых дополнительных видов занятости. Оказалось, что треть всех опрошенных их имеет, а около трети ищет. Наиболее активны в этом отношении предприниматели и руководители (до 40%). На наш взгляд, это можно объяснить следующим. Их предприимчивость (одни смогли организовать собственное дело, другие – обрести властный ресурс) сформировала тот тип личности, который не на словах, а на деле смог не просто адаптироваться к нынешним трудовым реалиям, но и управлять ими. Безусловно, эти социальные группы наиболее ориентированы на экономический, в том числе, карьерный рост.

Анализ причин, побуждающих респондентов включиться в сферу дополнительной занятости, позволяет сделать следующие выводы.

1. Доминирует фактор улучшения материального положения (источник дополнительных доходов). Это отметили представители всех социальных групп.

2. Позиция поиска новых возможностей и связей в совокупности не превышает 10,0%.

3. Фактически отсутствует необходимость приобретения новых знаний, повышения квалификации, смены профессии или специальности.

Таким образом, можно с определенной уверенностью сказать, что за последние годы причины нематериального порядка, которые служили бы поводом вступления в сферу неосновной дополнительной занятости, девальвируются.

Что касается социального поведения, то оно определяется параметром: «Принимаете ли Вы участие в подготовке или принятии решений у себя на предприятии по вопросам разработки производственных планов, улучшения условий труда, распределения прибыли? и т.п.». В результате анализа можно сделать единственный вывод. В основном, это относится к предпринимателям и руководителям (76% и 91,4%), остальные категории – рабочие и специалисты – задействованы в этих процессах достаточно слабо.

Производственная занятость населения, различные виды поведения в этой сфере находятся в переплетении сложных социальных связей. Как правило, эти взаимоотношения являются планируемыми, вызванными неудовлетворенностью работника своим положением в трудовом пространстве. Следствие этого – стремление искать другое, более подходящее для себя рабочее место. Выше мы останавливались на формах и

направлениях социальных трудовых перемещений, но существует и такой вид, который связан с вынужденной трудовой мобильностью. Речь идет о таком сложнейшем и существенном явлении социально-экономической жизни занятого населения, каким является безработица. По данным исследований, почти половина опрошенных побывала в течение своей трудовой жизни безработными. Безработными были и предприниматели (кстати, доля этой категории самая значительная – 64,0%), и занятые в госсекторе (среди рабочих 62,6%, среди специалистов 37,8%, среди руководителей 25,9%). Подобные статистические показатели вполне закономерны, ибо рынок труда в настоящее время сформирован той рабочей силой, которая в недалеком прошлом была включена в единый государственный сектор экономики. Поэтому подобное единообразие, на наш взгляд, идет именно отсюда.

Изменилась ли ситуация за последние годы? Об этом свидетельствует отношение опрошенных к возможной, перспективной безработице. Сразу надо отметить, что почти половина респондентов оценила такую возможность отрицательно. Самая большая доля данной категории среди предпринимателей – 8,0%, меньшая среди руководителей – 3,4%. Приведенные данные говорят о том, что, во-первых, происходит явная стабилизация рынка труда, формируются рабочие места, которые, с точки зрения занятого населения, достаточно устойчивы. Во-вторых, ситуация в частном секторе экономики менее благоприятна, несмотря на значительные факторы, которые, на первый взгляд, выгодно отличают занятых здесь работников. Трудовая занятость здесь не кажется работникам достаточно надежной, и возможность оказаться безработным в ближайшем будущем является, хотя и не слишком существенной, но, тем не менее, большей, чем на государственных предприятиях. Это в полной мере подтвердил кризис, начавшийся в 2008 году.

Какую именно работу будут искать респонденты в случае свершившейся безработицы? Сразу надо отметить, что у всех опрошенных доминирует фактор профессиональной ориентации. Будут искать работу по той же профессии, специальности до 40,0%. Это максимальное значение, и характеризует оно специалистов. Несколько меньшая доля – 33,0% среди рабочих и предпринимателей, среди руководителей эта доля составляет 24,0%. Существенна и доля тех, кто предполагает искать более квалифицированную работу. Высокий уровень оплаты в данном случае достаточно привлекателен, но не предпочтителен. Еще раз подчеркнем – потенциал социальной мобильности в настоящее время достаточно значителен и не предполагает нисходящих трудовых перемещений. И это – существенный фактор в системе формирования стабильного общества. На социальную сцену вышли и упрочились социальные группы, ориентированные на труд, качество которого гарантирует им реализацию жизненного потенциала.

Таким образом, мы рассмотрели лишь определенную часть проблем, связанных с изменением комплекса социально-структурных отношений, происходящих сегодня в российском обществе. Пусть только «часть», но, на наш взгляд, достаточно представительную, ибо по этому направлению совершаются процессы качественно-количественных изменений диалектического многообразия взаимодействия классов, групп и слоев. Динамизм развития этого многообразия системообразующий, и он непосредственно зависит от политического выбора действующей власти. Именно она призвана создавать условия и возможности гражданам зарабатывать средства для удовлетворения своих потребностей; именно от нее зависит обеспечение рациональной занятости населения, всех его слоев, роста их денежных доходов, в целом уровня и качества жизни, и модернизационный потенциал страны в целом.