

УДК

ББК

Труд молодежи в XXI веке: вызовы и возможности // Ежегодник – 2017 // Материалы первого международного молодежного форума труда (ПММФТ — 2017). Санкт-Петербург, 14 марта 2017 г. / СПбГУ, 2017.- 173 с.

В ежегодник вошли материалы выступлений и научные статьи участников Первого Петербургского международного молодежного форума труда (ПММФТ) — 2017. Форум стал первой в России международной площадкой для дискуссий представителей молодого поколения, а также диалога молодежи с учеными, представителями бизнеса, государства, профсоюзов и др. по большому спектру вопросов в сфере труда.

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

*Редакционная коллегия*

Канд. соц. наук, доц. *Р.Х.Салахутдинова,*

Канд. эконом. наук, доц. *О.В. Вередюк,*

Аспирант *М.С. Касабуцкая.*

Мнение редакции может не совпадать с мнением автора.

Материалы публикуются с минимальной редакцией.

За содержание материалов полную ответственность несут их авторы.

ISBN

СПбГУ, 2017

Авторы, 2017

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

*Карл Мангейм (немецкий социолог)*

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

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

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

Миссией первого молодежного форума труда было привлечение внимания как самой молодежи, так и представителей науки, образования, бизнеса, власти к проблемам занятости молодежи с учетом общемировых тенденций и региональных особенностей рынка труда. Прделаны первые шаги по объединению усилий представителей различных поколений и сфер деятельности в поиске путей и способов разрешения проблем и противоречий в сфере трудовой деятельности молодежи, минимизации социальных последствий и рисков в условиях технологизации и роботизации труда. В контексте современных реалий как никогда актуальны слова российского социолога и философа, профессора И.М. Ильинского: «Молодежь — носитель процессов, которые развернутся в полную мощь в будущем».

Кандидат социологических наук, Салахутдинова Р.Х

## СОДЕРЖАНИЕ

### ЧАСТЬ I. РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА

- Аронова С.А.* [Эволюция ситуации на рынке труда России в долгосрочном периоде](#)
- Базжисина В.А., Лобатюк В.В.* [Фактор прогнозных изменений рынка труда в профориентации молодежи](#)
- Блохин В.Н.* [Влияние глобализации на систему трудовых отношений](#)
- Викторов Д.Н.* [Интернационализация российского сектора как проблема трудовой мобильности на российском рынке высококвалифицированного труда](#)
- Голубева К.А.* [Безработица молодежи на рынке труда как социально-экономическая проблема общества](#)
- Гонашвили А.С., Старовойтова С.С.* [Место и роль труда в современном мире](#)
- Далибожко А.И.* [Основные особенности молодежного рынка труда Томской области](#)
- Дегтярев А.В.* [«Работа в облаке» как эволюция дистанционной занятости в экономике будущего](#)
- Денискина А.И.* [Трудовые практики, ценности и установки среднего класса республики Беларусь в условиях современного состояния экономики](#)
- Жук А.Д.* [Особенности работы с молодежью в международных организациях на территории России](#)
- Зенкова Е.Л.* [Актуальные проблемы построения системы практик и трудоустройства выпускников классических высших учебных заведений на примере НИ ТГУ](#)
- Иванова И.Ю.* [Проблемы занятости молодежи на рынке труда Тюменской области](#)
- Камнева А.В.* [Женщины – программисты на современном рынке труда](#)
- Крицков В.Ю.* [Результаты домашнего труда и их взаимосвязь с социально-экономическими процессами в обществе](#)
- Крыжановский О.А., Данилюк А.А.* [Динамика молодежной безработицы: региональные особенности трансформации рынка труда](#)
- Кузнецова А.Р., Ахметьянова А.* [Миграция трудовых ресурсов в Республике Башкортостан](#)
- Кузюкова А.А., Судакова Ю.В., Никифорова Н.С.* [Востребованность компетенций специалиста по управлению персоналом на рынке труда г. Тюмени](#)
- Лапшин С.Л.* [Влияние трудовой миграции на заработную плату и безработицу среди местного населения: опыт России](#)
- Макеев В.Г.* [Доступная среда для инвалидов. Опыт России и Швеции](#)
- Макимова А.С., Тер-Акопов А.А.* [Внутренняя трудовая миграция молодежи: источники информации и тенденции](#)
- Маскаев А.И.* [Прекаритизация и неявное знание](#)

- Митрофанова Д.О.* [Трудовая теория собственности: от классических идей к петербургской школе экономической социологии](#)
- Михайлов В.С.* [Предпринимательские ценности и трудовая этика в современном обществе](#)
- Мороз М.В., Кокшарова М.Я.* [Методологические подходы к оценке рынка труда и занятости](#)
- Новиков А.С.* [Судебное решение как основание возникновения трудовых отношений](#)
- Осипова А.В.* [Прекаризация труда как фактор социальной эрозии](#)
- Пасовец Ю.М.* [Трудовые предпочтения населения в региональном и общероссийском измерении](#)
- Пащикова В.А.* [Карьерная самореализация женщины в представлении студентов курских вузов](#)
- Полякова А.С.* [Частичная занятость как фактор конкурентоспособности молодежи на рынке труда Тюменской области](#)
- Попов Р.Е.* [Оценка труда мигрантов в Санкт-Петербурге](#)
- Самсонова В.О.* [Некоторые проблемы правового регулирования предоставления членам семьи, воспитывающим ребенка-инвалида, дополнительных выходных дней](#)
- Струкова М.Э.* [Трудовой потенциал выпускников вузов Центрального Черноземья в инновационном развитии макрорегиона](#)
- Тер-Акопов А.А., Максимова А.С.* [Внутренняя трудовая миграция молодежи: современные тенденции, факторы и последствия](#)
- Фортунова М.Г.* [Кем работают молодые мигранты в Санкт-Петербурге: первые результаты исследования](#)
- Хайруллина Л.А.* [Неформальная занятость в тюменской области](#)
- Хильчук А.С.* [Оценка выпускниками университета эффективности трудоустройства посредством ярмарок вакансий в вузе](#)
- Царева П.Е.* [Медиация как обязательная процедура при разрешении коллективных и трудовых споров](#)
- Якушкина А.А.* [Особенности рынка труда в моногородах России](#)
- Citci Sadettin Haluk, Nazire Beğen.* [Условия выхода на рынок труда и удовлетворенность работой](#)
- Udalova T.* [Нестандартная занятость во Франции и Германии \(неполная занятость, срочная занятость, временная работа через агентства\).](#)

## **ЧАСТЬ II. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

- Баталова Д.А., Старцева Н.Н.* [Аудит системы адаптации персонала крупного промышленного предприятия](#)

- Безвербный В.А.* [Миграционная ситуация и девиантное поведение мигрантов в Москве: молодежный аспект](#)
- Безументова Е.Г.* [Работа с молодыми специалистами как перспективное направление кадровой политики организации](#)
- Бобова А.С.* [Анализ влияния теории поколений на стиль управления и модель поведения в сфере труда](#)
- Дмитренко В.В.* [Рынок витальных ресурсов](#)
- Драгомирова Е.А.* [Современные технологии в оценке результатов труда персонала](#)
- Елмуратова А.У.* [Психологические основы профориентационной работы](#)
- Жупник О.Н.* [Динамика профессиональных ценностей студенчества \(на материалах эмпирических исследований\)](#)
- Исламов И.Я.* [Совершенствование системы мотивации стимулирования труда работников предприятия](#)
- Касабуцкая М.С.* [Социально – трудовые отношения как основа воспроизводства человеческого капитала: опыт компаний сектора информационных технологий](#)
- Лобанова Е.С.* [Инновационный потенциал коучинга в обучении иностранному языку студентов вузов](#)
- Лузгина Е.Н.* [Социологический анализ трудовой активности работающей молодежи на примере Санкт-Петербурга](#)
- Лукьянов М.А.* [Применение инфорсмента при реализации трудового контракта в России](#)
- Луценко А.О., Безверхова Е.А.* [Психологические барьеры в управленческой деятельности](#)
- Михеев Д.А.* [Профессиональная идентичность в современном обществе](#)
- Николаева А.О.* [Применение аутсорсинга на железнодорожном транспорте](#)
- Разумова Ю.В., Халипина Е.А.* [Особенности ввода в должность новых руководителей](#)
- Сароян Я.О.* [Социальные противоречия учительского труда](#)
- Фролова А.С.* [Модельный подход к проблеме профессиональной идентичности](#)
- Халипина Е.А.* [Современный процесс адаптации персонала в компании: инструменты и модели](#)
- Шевелева О.Р.* [Социальная активность инженерных кадров на промышленных предприятиях Урала.](#)

**[БЛАГОДАРНОСТЬ ЗА ПОМОЩЬ В ПРОВЕДЕНИИ ПММФТ—2017](#)**  
**[ОРГАНИЗАТОРЫ ПММФТ—2017](#)**  
**[ПРОГРАММНЫЙ КОМИТЕТ ПММФТ—2017](#)**  
**[РАБОЧАЯ ГРУППА ПММФТ—2017](#)**

## CONTENT

### PART I. LABOUR MARKET, EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT

- Aronova S.A. [Evolution of Situation on the Labour Market in Russia in the Long-Term Period](#)
- Bazzhina V.A., Lobatyuk V.V. [Factor Forecasted Changes in the Labour Market of Vocational Guidance of Youth](#)
- Blokhin V.N. [Impact of Globalization on Labour Relations](#)
- Dalibozhko A.I. [Main Features of Youth Labour Market in Tomsk Region of Russia](#)
- Deniskina A.I. [Labour Practices, Values and Attitudes of Middle Class of the Republic of Belarus in Current State of Economy](#)
- Degtyarev A.V. [«Work in Cloud» as Evolution of Distant Employment in Economy of Future](#)
- Fortunova M.G. [What Do Young Migrants Do for Living in St Petersburg: First Results of the Study](#)
- Golubeva K.A. [Youth Unemployment in Labour Market as Socio-Economic Problem](#)
- Gonashvili A.S., Starovoitova S.S. [Place and Role of Labour in Modern World](#)
- Haluk Citci Sadettin, Beğen Nazire. [Workforce Entry Conditions and Job Satisfaction](#)
- Ivanova I.Yu. [Issues of Youth Employment on Labour Market of the Tyumen Region of Russia](#)
- Kamneva A.V. [Female Programmers on Current Labour Market](#)
- Khayrullina L.A. [Informal Employment in the Tyumen Region of Russia](#)
- Khilchuk A.S. [Assessment by Graduates of Employment Efficiency of University Job Fairs](#)
- Kritskov V.Yu. [Household Labour Outcomes and Their Interdependence with Socio-Economic Processes](#)
- Kryzhanovskiy O.A., Danilyuk A.A. [Dynamics of Youth Unemployment: Regional Features of Labour Market Transformation](#)
- Kuznetsova A.R., Ahmetyanova A. [Migration of Labour Force in the Republic of Bashkortostan](#)
- Kuzyukova A.A., Sudakova Yu.V., Nikiforova N.S. [Demand for Competencies of HR Manager in Labour Market of the Tyumen Region of Russia](#)
- Lapshin S.L. [Impact of Labour Migration on Local Wages and Unemployment: Evidence from Russia](#)
- Makeev V.G. [Accessible Environment for People with Disabilities: Experience of Russia and Sweden](#)
- Maskaev A.I. [Precarity and Tacit Knowledge](#)
- Maximova A.S., Ter-Akopov A.A. [Internal Labour Migration of Youth: Information Sources and Trends](#)
- Mikhailov V.S. [Values of Entrepreneurship and Labour Ethics in Modern Society](#)

*Mitrofanova D.O.* [Labour Theory of Property: From Classical Ideas to the St. Petersburg School of Economic Sociology](#)

*Moroz M.V., Koksharova M.Ya.* [Methodological Approach for Labour Market and Employment Assessment](#)

*Novikov A.S.* [Judicial Decision as the Basis of Labour Relations Occurrence](#)

*Osipova A.V.* [Precarious Work as a Factor of Social Erosion](#)

*Pasovets Yu.M.* [Labour Preferences of the Population in Regional and All-Russian Scale](#)

*Pashkova V.A.* [Career Self-Realization of Women in Notion of Students of Kursk Universities](#)

*Polyakova A.S.* [Part-time Employment as Factor of Youth Competitiveness in Labour Market of the Tyumen Region](#)

*Popov R.E.* [Evaluation of Migrant Labour in St Petersburg](#)

*Samsonova V.O.* [Selected Issues of Legal Regulation in Granting Additional Day Offs to Family Members Nurturing Disabled Child](#)

*Strukova M.E.* [Employment Potential of Graduates of the Central Chernozem Region in Innovative Development of Macroregion](#)

*Ter-Akopov A.A., Maksimova A.S.* [Youth Internal Labour Migration: Current Trends, Factors and Effects](#)

*Tsareva P.E.* [Mediation in Labour Law](#)

*Udalova T.* [Atypical employment in France and Germany \(part—time, fixed-term, temporary agency work\)](#)

*Viktorov D.N.* [Internationalization of Russian IT Sector as Labour Mobility Problem in Market of Highly Qualified Labour in Russia](#)

*Yakushkina A.A.* [Labour Market of Company Towns in Russia](#)

*Zenkova E.L.* [Actual Issues of Practice and Employment System Construction for Graduate Students \(on the Example of Tomsk State University\)](#)

*Zhuk A.D.* [Characteristics of Youth Engagement by International Companies in Russia.](#)

## **PART II. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. HUMAN CAPITAL**

*Batalova D.A., Startseva N.N.* [Personnel Adaptation System Audit of Industrial Enterprise](#)

*Bezverbny V.A.* [Migration Situation and Deviant Behavior of Migrants in Moscow: Youth Perspective](#)

*Bezumentova Ye.G.* [Cooperation with Young Professionals as Upcoming Trend of HR Policy](#)

*Bobova A.S.* [Correlation Between Theory of Generations and Management](#)

*Dmitrenko V.V.* [Market of Vital Resources](#)

*Dragomirova E.A.* [Modern Technologies in Evaluation of Personnel](#)

*Elmuratova A.U.* [Psychological Bases of Career Guidance](#)

*Frolova A.S.* [Model Approach to Professional Identity](#)  
*Islamov I.Ya.* [Employees Motivation and Stimulation System Improving](#)  
*Kasabutskaya M.S.* [Labour Relations as Basis of Human Capital Reproduction: Experience of IT-Sector companies](#)  
*Khalipina E.A.* [Current Process of Personnel Adaptation: Tools and Models](#)  
*Lobanova E.S.* [Innovation Potential of Coaching Technology in Foreign Language Learning by Students](#)  
*Lukyanov M.A.* [Labour Contract Enforcement in Russia](#)  
*Lutsenko AO, Bezverkhova E.A.* [Psychological Barriers in Personnel Management](#)  
*Luzgina E.N.* [Sociological Analysis of Labour Activity of Working Youth: Evidence of St Petersburg](#)  
*Mikheev D.A.* [Occupational Identity in Modern Society](#)  
*Nikolaeva A.O.* [Outsourcing in Railway Transport](#)  
*Razumova Yu.V., Khalipina E.A.* [Specifics of Transition Period for New Managers](#)  
*Saroyan Ya.O.* [Social Contradictions of School Teacher Work](#)  
*Sheveleva O.R.* [Social Activity of Engineering Staff at Industrial Enterprises in the Urals](#)  
*Zhupnik O.N.* [Professional Values Dynamics of Students \(Empirical Results\).](#)

**ACKNOWLEDGMENTS FOR PIYLF—2017**

**ORGANIZING COMMITTEE OF PIYLF—2017**

**PROGRAMME COMMITTEE OF PIYLF—2017**

**WORKING GROUP OF PIYLF—2017**

## ЧАСТЬ I. РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА

**С.А. Аронова**

*Орловский государственный университет, Экономика, преподаватель, e-mail:  
aronovasa@mail.ru.*

### ЭВОЛЮЦИЯ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА РОССИИ В ДОЛГОСРОЧНОМ ПЕРИОДЕ

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

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

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

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

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

Начиная с 1990-х годов, Россия столкнулась с масштабным сокращением численности населения, которое было вызвано переменами в векторе социально-экономического, культурного и политического развития. С точки зрения развития процессов на рынке труда, представленная тенденция в ближайшие годы обострит проблему достаточности предлагаемого ресурса труд, несмотря на то, что данные показывают рост доли экономически активного населения. Причина проста: если до

2011 г. на рынок труда выходила та часть трудовых ресурсов, рождение которой пришлось на 1980-е годы, когда шел активный прирост рожденного населения, то в настоящее время приступают к трудовой карьере поколения начала 1990-х годов — эпохи экстремального за послевоенный период падения рождаемости. Это не означает, что безработица исчезнет как явление, так как она порождается разными причинами и имеет разные формы. Но при параллельном процессе старения населения у работодателей возникает насущная необходимость поиска работников и изменения условий найма. Отсюда все увеличивающееся давление на законодательные органы, Правительство и миграционную службу по поводу смягчения трудового законодательства при увольнениях, расширение границ рабочего времени, легализации ввоза мигрантов. Параллельный процесс создания качественных рабочих мест обуславливает необходимость снижения средней нормы прибыли, отхода от «серых» схем и ужесточение требований к качеству государственного управления. Все это представляется многим предпринимателям малопродуктивным. Тем более что за предыдущие десятилетия экономия на работниках и фонде заработной платы стала повсеместным явлением, включая бюджетные учреждения. Несмотря на многочисленные высказывания по поводу низкой производительности труда, достаточно сопоставить такие показатели, как затраты на труд (в первую очередь на заработную плату. При учете совокупных затрат можно обнаружить еще больший разрыв) и производительность труда. В результате, получается, что доходность труда работника для работодателя и общества в России значительно выше, чем в развитых странах. Все чаще появляются подтверждающие это выводы [3]. Ситуация сокращения предложения труда характерна и для региональных рынков, но в рамках конкретных территорий она имеет свою специфику. Общими тенденциями для российской экономики с начала 90-х годов является падение уровня производства и занятости, нестабильность и рост безработицы. Практически отсутствуют регионы, которые не столкнулись с данными явлениями. Однако положение в одних регионах является относительно приемлемым, а ситуация в других характеризуется как крайне неблагоприятная и требующая применения специальных мер регулирования.

Фактические данные по межрегиональной миграции показывают, что исключением в Центральном федеральном округе (ЦФО) является Москва, а по остальным регионам — Санкт-Петербург, Республика Коми, Вологодская, Мурманская, Тюменская (без автономных округов), Челябинская, Амурская, Сахалинская области, Краснодарский, Красноярский, Хабаровский края, Ямало-Ненецкий, Ханты-Мансийский автономные округа. Безусловный приток кадров из регионов (более 51%) обеспечивает Москва. Иными словами, население голосует ногами в пользу более благополучных в финансовом отношении территорий. Показатели роста доходов населения и изменения качества жизни практически не согласуются с направлениями внутренней миграции. В целом для России и ее центральных областей такая тенденция крайне опасна и свидетельствует о необходимости смены вектора экономической политики, включая налоговую, инвестиционную и социальную политику. Благополучие одного региона или нескольких на фоне регресса других регионов ставит население в неравное положение,

усиливает неравенство доходов регионов и фактически закрепляет территориальную сегрегацию. Закрепление за регионами финансовой ответственности за наиболее интересные население общественные блага без достаточности финансовых ресурсов обуславливают также и неравномерность доступа к социальным благам, провоцирующее рост недовольства. Существенно меняется по периодам количество безработного населения. Особенно это заметно в кризисные периоды, когда доля безработных достигала практически 10% от численности экономически активного населения. Рост безработицы практически означает увеличение предложения на текущем рынке труда. Парадоксом представляется ситуация 1992 г. на фоне последующих показателей, но следует помнить, что при переходе к рынку от полной занятости, даже незначительное число безработных стало шоковым явлением для населения. Кроме того, достаточно длительный период времени российские предприятия формально сохраняли кадры за счет неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, выполняя социальную функцию по отношению к своим работникам. Если показатели 1998 г. находится в общем тренде с показателями безработицы в стране в целом, то 2008 г., наоборот, демонстрирует относительно низкий ее уровень по сравнению с 2009 и 2010 гг. На докризисный уровень безработица опустилась к 2011 г. Объяснить динамику можно только изменениями в структуре рабочих мест и, соответственно, в занятости населения, включая существенное снижение доли работающих в индустриальном секторе. Исследователи ИМЭМО РАН выявили на основании расчетов слишком большой вклад внутренней торговли в ВВП по сравнению, как с развитыми странами, так и с государствами БРИК при вполне соразмерной доле обрабатывающей и добывающей промышленности [2].

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Аронова С.А.* Рынок труда: становление и функционирование в регионе. Орел: ВКЦ, 1998.
2. *Королев И.С.* Неопределенность мирового экономического развития: риски для России // *Мировая экономика и международные отношения.* 2013; 4: с.3-10.
3. *Родионова Н.* Взаимосвязи между экономической политикой и макроэкономическими переменными на примере качества жизни // *Человек и труд.* 2013; 5-6: С. 34-41.
4. *Роцин С.Ю., Разумова Т.О.* Экономика труда. М., ИНФРА-М, 2000.
5. ILO. Key Indicators of the Labour Markets. Geneva: International Labour Office: Geneva, 2002.

6. *Sapsford D., Tzannatos Z.* The economics of the labour market. London: Macmillan, 1993.
7. The Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor. URL: <http://www.bls.gov>.
8. Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks>.

**В.А. Базжина, В.В. Лобатюк**

*Санкт-Петербургский государственный университет, Экономика, преподаватель, e-mail: vabazzhina@mail.ru.*

### **ФАКТОР ПРОГНОЗНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ РЫНКА ТРУДА В ПРОФОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ**

#### **FACTOR FORECASTED CHANGES IN THE LABOUR MARKET OF VOCATIONAL GUIDANCE OF YOUTH**

*Ключевые слова:* профориентация, профессии будущего.

*Keywords:* career guidance, future professions.

**Введение (актуальность проблемы).** Качественный характер изменений, связанный с повсеместным внедрением информационных технологий, и их влияние на социальную структуру общества приводят к возникновению новых профессий и коммуникаций, а также к деквалификации части представителей российского общества. В настоящее время можно спрогнозировать некоторые конкретные трансформации социально-трудовой структуры общества под влиянием информатизации: количество социально-трудовых групп будет расти, но их размер при этом будет уменьшаться. При этом качественные параметры социально-трудовых групп будут улучшаться по таким показателям, как уровень образования, уровень компетентности и т.д., возникнут новые процентные соотношения между социально-трудовыми группами, то есть возрастет доля людей, занятых интеллектуальным трудом и в сфере информационных услуг, при этом увеличится количество трудоспособных лиц.

**Объектом** исследования являются профессии будущего и отношение к данному феномену молодых специалистов. В современном обществе скорость изменений настолько велика, что при выборе профессии стоит ориентироваться не на популярные в настоящее время, а на те, о которых только начинают писать в форсайт-исследованиях. Некоторые специальности, например, профессиональный блоггер или модератор не были известны еще десять лет назад, а теперь являются популярными и высокооплачиваемыми.

**Цель.** Разработка предложений по выстраиванию образовательной траектории молодых людей с использованием инструментов профессиональной ориентации и прогнозирования изменений рынка труда.

**Исследовательский вопрос.** При выборе профессий молодым людям следует обращать внимание не только актуальные профессии, но и ознакомиться с прогнозными изменениями рынка труда на ближайшие 15-20 лет с целью более точного планирования своей профессиональной карьеры. Авторы задаются вопросом, применяет ли данные инструменты российская молодежь на практике, обращает ли свое внимание на профессии будущего при выборе образовательной организации и первых рабочих мест?

**Методы исследования.** Для ответа на данный исследовательский вопрос авторами были применены такие методы, как анализ научной литературы и социологический опрос.

Среди зарубежных исследований наибольший интерес представляет доклад «Shape of Jobs to Come» («Изменения рынка труда»), подготовленный исследовательской компанией Fast Future для правительства Великобритании, в котором прогнозируются до 2030 г. весьма серьезные изменения, касающиеся индустрии здравоохранения и сельского хозяйства под воздействием все более интенсивного использования информационных технологий и роботов.

По результатам прогноза, двадцать наиболее востребованных профессий будущего возглавили производители искусственных частей человеческого тела, специалисты по наномедицине и фермеры. Предположительно, в будущем полностью исчезнут такие профессии, как мясник и булочник, зато появятся специалисты по вертикальному земледелию, которые будут заниматься выращиванием продовольствия на городских небоскребах. На будущий рынок труда способны повлиять различные факторы. Так, развитие космонавтики будет способствовать росту популярности профессии пилотов космических кораблей, а развитие космического туризма приведет к тому, что появятся профессии космических экскурсоводов, дизайнеров и архитекторов, которые будут проектировать дома на околоземной орбите, Луне, а затем и поселения на других планетах. Риск появления смертельных вирусов и новых заболеваний приведет к спросу на эпидемиологов и «карантинных менеджеров». Изменения климата вызовут потребность в климатологах, способных корректировать их негативное влияние, а также специалистов по управлению погодой. Развитие информационных технологий приведет к востребованности специалистов по расширению человеческой памяти. Кроме того, отчет прогнозирует стабильную занятость для специалистов в сфере социальных проблем (социологи, психологи, педагоги). Присутствуют в этом списке и профессии, связанные с транспортом: разработчики, дизайнеры и производители альтернативных транспортных средств следующего поколения. Прежде всего, это будет экономичный, экологически безопасный, высокоскоростной и комфортабельный транспорт [1].

Аналогичное исследование «Компетенций 2030» было проведено и в России Московской школой управления «Сколково» совместно с Агентством стратегических инициатив. В нем приняли участие свыше 2500 российских и международных

экспертов, чтобы выявить 866 востребованных профессий в 19 отраслях экономики. Эксперты обсуждали технологические изменения, социальные и экономические процессы, влияющие на структуру рабочих задач, и строили отраслевые «карты будущего», при помощи которых выявляли спрос на новые компетенции и выстраивали образ новых профессий. Результаты исследования были собраны в «Атлас новых профессий», фактически альманах перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15-20 лет, изданный впервые в 2014 г. Данная информация является актуальной для многих категорий населения и сфер деятельности, но все-таки особый интерес она вызывает в высшей школе и у абитуриентов [2]. В 2015 г. вышел Атлас 2.0, в котором были добавлены новые отрасли и профессии, хотя по большинству параметров ситуация, на взгляд экспертов, осталась неизменной [3].

Для оценки интереса к прогнозным изменениям рынка труда и форсайт-исследованиям, авторами был проведен социологический опрос (сентябрь-ноябрь 2016 г.). В качестве респондентов выступили студенты выпускных курсов Института компьютерных наук и технологий Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого. Выбор данных респондентов был обусловлен востребованностью IT-специалистов на рынке труда. Им было предложено выбрать наиболее интересную и наименее реалистичную из представленных в Атласе профессию, аргументировав свое мнение. Выборочная совокупность для анкетного опроса студентов формировалась на основе квотной выборки (N=200 респондентов). Выборка опроса была пропорциональной по представленным в институте специальностям: фундаментальная информатика и информационные технологии, математическое обеспечение и администрирование информационных систем, информатика и вычислительная техника, информационные системы и технологии, программная инженерия, прикладная информатика, информационная безопасность, компьютерная безопасность, информационная безопасность автоматизированных систем, информационно-аналитические системы безопасности, приборостроение, управление качеством, системный анализ и управление, управление в технических системах, инноватика. Студенты опрашивались в большинстве случаев в индивидуальном порядке, и по своему качеству этот опрос приближался к стандартизированному интервью, тем самым обеспечивалась высокая степень репрезентативности снимаемой информации.

Социально-демографические и профессиональные характеристики опрашиваемых студентов таковы: среди опрошенных 62% имеют постоянную работу по специальности, 13% заняты частично по специальности (фрилансеры) и 25% – не работают. Гендерный состав респондентов: мужчины – 68%, женщины – 32%. Возрастная структура: 20-22 года – 88%, 23-25 года – 12%.

По результатам опроса, востребованными стали такие профессии, как куратор информационной безопасности, IT-аудитор, разработчик моделей Big data и архитектор информационных систем (рис.1), при этом большинство опрошенных указали, что данные профессии существуют уже сейчас, и назвать их новыми они бы не смогли. К наименее реалистичным 95% респондентов отнесли киберследователя, т.е. специалиста по проведению расследований киберпреступлений. В целом данные

исследования показывают, что студенты выбирают наиболее близкие к уже осваиваемой ими специальности, уверены в своем трудоустройстве, а также в отсутствии резких изменений на рынке труда, связанных с исчезновением или появлением новых профессий в IT-сфере.



Рис. 1. Востребованные профессии по результатам социологического опроса

**Результаты.** Несмотря на гибкое мышление, в процессе профориентации молодые люди склонны к консервативному восприятию будущей трудовой жизни. Здесь сказывается не только влияние родителей-ретроградов, но и самостоятельное видение картины мира. По мнению авторов, научные исследования в области прогнозирования рынка труда и эволюции профессий при помощи форсайт-метода следует проводить на регулярной основе с целью смещения акцентов и приоритетов молодежи при выборе профессии в сторону актуальных не в ближайшем, а в отдаленном будущем. Авторами разрабатываются профориентационные мероприятия непрерывного цикла от школьных лет до выпуска из высшего учебного заведения, позволяющие молодежи ориентироваться на возможные изменения привлекательной для них отрасли и построения такой индивидуальной образовательной траектории, которая одновременно позволяет выбрать наиболее перспективную профессию и в то же время является достаточно гибкой, чтобы адаптироваться к изменениям рынка труда. Мероприятия носят не только информационный и ориентационный характер, но и показывают взаимосвязь выбора профессии с будущим качеством и образом жизни.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Прогноз футурологов: наиболее востребованные профессии к 2030 году. URL: <http://samgups73.jimdo.com/выбор-профессии/прогноз-футурологов>.
2. Атлас новых профессий. Первая редакция / Д. Коричин, К. Лукша, П. Лукша, Д. Песков. М., 2014. 168 с.
3. Атлас новых профессий 2.0. URL: <http://atlas100.ru>.

**В.Н. Блохин**

## ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА СИСТЕМУ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

### IMPACT OF GLOBALIZATION ON LABOUR RELATIONS

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

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

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

**Основная часть.** Глобализация способствует повышению эффективности мировой экономики, росту мирового продукта и торговли, научно-техническому прогрессу, что оказывает влияние на трансформацию мирового хозяйства и отдельных стран. Испанский социолог М. Кастельс в своей книге «Информационная эпоха: экономика, общество и культура» утверждает, что в отличие от мировой экономики, суть которой в том, что процесс накопления капитала происходит по всему миру, современная глобальная экономика представляет собой нечто другое. Эта экономика функционирует как единая система в режиме реального времени в планетарном масштабе [2, с. 105].

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

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

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

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

**Результаты.** Международное разделение труда зарождается в глубокой древности, но даже в начале XIX века в международный обмен поступало лишь около 1% мирового ВВП. Меняется характер этого разделения труда. Во-первых, межотраслевое разделение труда (обмен сельскохозяйственной продукцией на готовые изделия), господствовавшее в течение нескольких столетий, в настоящее время

замещается и дополняется внутриотраслевыми (обмен одного типоразмера продукции на другой), придающим постоянство экономическим связям между партнерами. Во-вторых, все большее значение приобретает обмен товаров на услуги. Поскольку обмен услугами и межотраслевой продукцией к началу тысячелетия превысили половину общего оборота мировой торговли, то этот феномен получил название нового международного разделения труда.

Международное разделение труда, особенно в его новых формах, как компонент глобализации, необратимо. Именно этот элемент позволяет определенному числу государств оптимизировать народнохозяйственную структуру и получить осязаемые выгоды от глобализации [3].

В настоящее время глобализация развивается по трем основным направлениям:

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

В этот оборот включен и рынок труда, который как элемент мировой экономики претерпевает значительные изменения под влиянием глобализационных процессов, что находит проявление в возникновении ряда новых тенденций, которые определяют его развитие.

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

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

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

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

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

Следовательно, процессы глобализации коренным образом изменили модель занятости, в которой гарантированные наемному работнику права по сохранению рабочего места и социальной поддержке все чаще замещаются работой на временной основе и без гарантий. В силу чего новые кадровые технологии, основанные на использовании временного и привлеченного труда, обеспечивают компаниям сокращение издержек и рост производительности труда. Такой модели стала соответствовать и кадровая политика, построенная на упрощении процедур найма и увольнения работников, оперативном изменении количественного и кадрового состава, оптимизации поиска сотрудников требуемой квалификации.

Рост объема услуг на привлечение временных работников связан и с увеличением числа желающих трудиться в рамках нестандартной занятости. Среди контингента временных работников доминируют студенты, домашние хозяйки, пенсионеры, безработные, лица, находящиеся в поиске подходящей работы, и др. Получая временную занятость, такие работники имеют возможность повысить не только свои профессиональные навыки, но и сочетать работу с учебой или воспитанием детей и другим. [1].

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Алексеев А.Н.* Влияние глобализации на российский рынок труда // Интернет-журнал «Науковедение». Том 7 №2 (март-апрель 2015). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/42EVN215.pdf> (дата обращения: 29.01.2017)
2. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана – М.: Гос ун-т. Высш. шк. экономики, 2000. – 606 с.

3. *Хаминич С.Ю.* Глобализация в международном разделении труда. URL: [http://www.rusnauka.com/SND/Economics/2\\_haminich%20s.ju..doc.htm](http://www.rusnauka.com/SND/Economics/2_haminich%20s.ju..doc.htm) (дата обращения: 28.01.2017).

**Д.Н. Викторов**

*Санкт-Петербургский государственный экономический университет, аспирант, e-mail: dmitrii.viktorov@gmail.com*

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

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

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

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

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

**Введение.** Данное исследование было проведено на базе результатов другого обширного исследования, посвященного проблемам выхода российских ИТ компаний на зарубежные рынки и методам преодоления возникающих на этом пути барьеров. Результаты исследования показали, что большинство компаний с легкостью и органично преодолевают упомянутые барьеры. Движение за рубеж для российских ИТ компаний является единственным возможным вариантом развития [2]. На базе полученных результатов было проведено новое исследование, исследование зарубежной направленности трудовой мобильности высококвалифицированных специалистов вместе с их компаниями и в индивидуальном порядке. Сегодня, когда остро стоит вопрос диверсификации экономики, а ИТ является стратегически важной индустрией, проблема утечки высококвалифицированных специалистов является одной из наиболее актуальных для рынка труда России [1, 21-22; 7, 5].

Степень изученности данного вопроса относительно высока. Существует достаточно большое количество публикаций о так называемой «утечке умов», однако по большей части речь в них идет о деятелях науки, не нашедших места в современной российской академической среде и по законам трудовой мобильности переместившихся в страны с более пригодными для научных исследований условиями [7, 55; 6, 5, 4]. В данном исследовании речь идет о людях практики — программистах, инженерах микроэлектроники. Степень изученности вопроса в таком контексте заметно меньше.

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

**Цель.** Выявить и обосновать наличие повышенной трудовой мобильности зарубежной направленности среди российских высококвалифицированных IT специалистов.

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

**Методы исследования.** В данном исследовании был использован комплекс методов. Для сбора данных были использованы методы глубинного интервью и анкетирования. Согласно методу multiple case study, данные были собраны у 37 компаний из сектора IT, работающих с зарубежными рынками. Из них результаты четырех компаний были отмечены как не имеющие ценности для исследования. В рамках глубинных интервью был также проведен ряд блиц-опросов сотрудников этих компаний. При анализе полученных результатов был использован теоретический метод изучения и обобщения.

**Результаты.** Гипотеза подтверждена. Для всех опрошенных IT компаний интернационализация является естественным вариантом развития, и для этого развития компании необходима удобная в долгосрочной перспективе локация. По ряду причин, как то неэффективная система регулирования IT отрасли, коррупция, бюрократия, отсутствие поощрения малого бизнеса и так далее, российские IT компании вынуждены юридически дислоцироваться за рубежом, переводя туда труд своих сотрудников [2]. Также большая часть высококвалифицированных специалистов в сфере IT стремятся работать за рубежом ввиду более высоких зарплат и развитости индустрии. Большое количество высококвалифицированных работников физически находятся в России, но вся их работа выполняется за рубежом [2]. Налоги, а также прямую и косвенную прибыль от выполненных работ получают иностранные государства. Виртуальная трудовая мобильность является еще более резким проявлением традиционной [1, 21]. Согласно собранным данным, решением проблемы трудовой мобильности высококвалифицированных специалистов, и, следовательно, развития российской IT отрасли, является создание особых фискальных условий для компаний, работающих в данном секторе, безвозмездные поощрения для таких компаний со стороны государства, предоставление налоговых каникул, повышение престижа высококвалифицированного труда, предоставление государственных проектных грантов студентам IT направлений etc. [1, 21-23; 2].

*Таблица 1. Список компаний, согласившихся на разглашение информации*

<b>Company name and sector</b>	<b>Nbr. of employees</b>	<b>Nbr. of foreign markets</b>	<b>Main foreign markets</b>	<b>HQ</b>	<b>Founded</b>	<b>Internationalized</b>
Aviasales / Jetradar (tickets aggregator)	150	>16	South-East Asia region, European region	Phuket, Thailand	2008	2009
GoLogo (multi-sided platform; mobile application)	8	2	Russia and China	Beijing, China	2014	2014
Brainy Studio LLC (game dev.)	4	10	Europe, USA	Perm, Russia	2013	2014
Eagle Dynamics (flight simulators; Oracle products)	90	>10	USA	Moscow, Russia	1991	1999
WB—Tech (complex web-services)	11	>10	Europe, Russia	Moscow, Russia	2011	2012
Novorado (web-design, web-consultancy, EDA software)	10	>10	USA, Russia	Moscow, Russia	2005	2006
RAIDIX (data storage)	51	>10	Europe, Russia, Asia, USA	St. Petersburg, Russia	2009	2011
UNIGINE (3D engine for virtual reality dev., imitations, game dev. etc.)	40	>10	USA, Europe	Tomsk, Russia	2005	2005
Caspowa (websites speeding)	5	>10	Europe, USA	Moscow, Russia	2012	2012
Touch Instinct (mobile apps dev., web dev.)	40	>10	Europe	St. Petersburg, Russia	2011	2012
Vitamin Group (web dev., web design)	25	<5	Russia	Perm, Russia	2005	2010
Planemo Studio (game dev., localization services)	5	>10	Europe, USA, Russia	St. Petersburg, Russia	2011	2011
Live Typing (mobile apps dev., web services)	40-50	>10	Europe, USA	Moscow, Russia	2010	2012
Crystalnix (mobile apps dev.)	30	>10	Europe, USA, China	Omsk, Russia	2008	2008
[Hidden name] (mobile app dev.)	25	>10	Europe, Asia, USA, Australia	Moscow, Russia	2009	2009
Realtime Board (web service, application)	34	1	USA	Las Vegas, USA	2012	2012
Omega-R (mobile applications dev., web branding, web dev.)	30	>10	USA, Europe, Russia	New York, USA	2012	2012
First Games Interactive (game dev.)	8	<5	Russia, Europe	Moscow, Russia	2010	2013
e-Legion	30	>10	USA, Europe, Russia	Moscow, Russia	2005	2005

Wrike (management application service provider)	350	>20	Global	Mountain View, USA	2006	2006
Veeam (backup services, data storage, replication solutions)	>2500	>50	Global	Baar, Switzerland	2006	2006

## ЛИТЕРАТУРА

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

**К.А. Голубева**

*Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, студент,*  
e-mail: kseniaklepa@mail.ru

*Научный руководитель не указан.*

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

## YOUTH UNEMPLOYMENT IN LABOUR MARKET AS SOCIO-ECONOMIC PROBLEM

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

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

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

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

Таким образом, объектом данного исследования является молодежная безработица.

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

**Гипотеза исследования:** в новых социально-экономических условиях существует нехватка подготовки профессионального специалиста, который обладает конкурентоспособностью на рынке труда и быстро приспосабливается к условиям новой экономической системы. Отсюда появляется проблема безработицы молодых людей, которая имеет исключительно негативные последствия для молодежи – социальной группы, определяющей будущее нашего государства.

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

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

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

пополнения трудовых ресурсов – молодежи – социально-демографической группе, к которой относят молодых людей в возрасте от 16 до 30 лет.

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

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

На сегодняшний день трансформируется привлекательность различных профессий. Молодежь в выборе профессии стала ориентироваться на сфере, которые в дальнейшем приносят большой доход и дают возможности для самореализации.

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

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

В 2015 г. по данным Росстата, больше всего бакалавров, специалистов и магистров было выпущено по направлению «экономика и управление» (331,6 тыс человек), на втором месте «гуманитарные науки» (166,5 тыс человек), на третьем месте направление «образование и педагогика» (97 тыс человек) [4].

Однако, по данным HeadHunter, наибольшее количество вакансий в 2015 г. наблюдалось в сфере «Продажи» (40,3% от общего спроса). Вторую строчку заняла сфера «Начало карьеры, студенты» (11,4%), третью – ИТ-сфера (10,4%). Меньше всего вакансий традиционно размещается в сферах «Госслужба, НКО» и «Домашний персонал» — совокупно не более 1% всех вакансий на 2015 г. [5].

Проблема ненужности полученной специальности на рынке труда еще более актуализируется в условиях нестабильности, когда в течение достаточно короткого периода одни профессии становятся востребованными, а на другие наоборот нет спроса. Высшие заведения чаще всего оказываются не в состоянии оперативно

реагировать на изменяющиеся запросы рынка труда, не выпуская специалистов различного профиля или выпуская большое количество работников одной специальности.

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

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. Итоги года на рынке труда от Superjob: активные победят тревожных. Исследовательский центр портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111936/itogi-goda-na-rynke-truda-ot-superjob-aktivnye-pobedyat-trevozhnyh/> (дата обращения: 21.12.2015).
2. Социология труда: Учебное пособие. В 2-х частях. Часть 1. / В.А. Лапшов — М.: Финуниверситет, 2015 — 263 с.
3. Еженедельный опрос «ФОМнибус». ФОМ. URL: <http://fom.ru/TSennosti/13083> (дата обращения: 03.11.2016).
4. Российский статистический ежегодник. 2016: Стат.сб./Росстат. М., 2016. 725 с.
5. Основные тренды на рынке труда России: итоги 2015 и начало 2016. HeadHunter. URL: <https://hhcdn.ru/file/16386724.pdf> (дата обращения: 16.03.2016).
6. Рынок труда: итоги 2016, прогнозы 2017. Исследовательский центр портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112068/rynok-truda-itogi-2016-prognozy-2017/> (дата обращения: 22.12.2016).
7. Пресс-выпуск №3292. ВЦИОМ URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116041> (дата обращения: 24.01.2017)

**А.С. Гонашвили, С.С. Старовойтова**

*Санкт-Петербургский государственный университет, Социология, студенты, e-mail: gon.01.07.94@yandex.ru*

*Научный руководитель: Синютин М.В., д.с.н, профессор.*

## **МЕСТО И РОЛЬ ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

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

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

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

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

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

**Основная часть.** Рассматривая труд с позиции авторов книги *«Будущее за обществом труда»* и продолжая их рассуждения, отметим, что **объектом** нашего исследования будет являться изучение места и роли труда в современном обществе, а **целью работы** — современная интерпретация идей авторов книги *«Будущее за обществом труда»*.

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

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

Согласно современным тенденциям можно с полной уверенностью согласиться с тем, что труд в современном обществе будет приобретать все более и более творческий характер. Труд в своем первостепенном понимании перестает быть трудом, который производит стоимость. Однако стоит заметить, что труд согласно своему современному положению не потерял свой предметный характер, как созидателя потребительных стоимостей, сам труд не стал только умственной деятельностью без результата материального продукта. Авторы книги считают, что методологические принципы изучения будущего общества труда в своем содержательном контенте отражают предмет иной дисциплины – политической экономии труда. С позиции авторов книги, данная дисциплина призвана заменить другую дисциплину – политическую экономию капитала, которая является одной из доминирующих в современных социально-гуманитарных теориях. Согласно В.Я. Ельмееву: *«Труд входит в предмет политической экономии не как технологический процесс, а со стороны своего общественного устройства, социальных отношений, складывающихся между людьми в трудовой деятельности и по поводу самого труда, его общественной организации»* [5, с 19]. Для понимания специфики предмета дисциплины политическая экономия труда, необходимо подчеркнуть два обстоятельства: *« ... во-первых, надо изучать труд с позиции всеобщего, присущего всем этапам развития человеческого общества, во-вторых, при изучении труда речь должна идти об особой специфике труда, объясняющей движение труда в пределах определенной общественно-экономической формации»* [6].

Если перейти к конкретному рассмотрению труда и трудовых отношений в современном обществе, стоит отметить, что трудовые отношения не только являются создателями большого количества свободного времени в обществе, путем развития технологий труда и освобождением человека от производства, но также, они напрямую влияют на гуманитарно-нравственные отношения в обществе. В трудовых отношениях возрастает роль осознанности человеческой деятельности, что в отличие от рыночных отношений является одной из главенствующих его характеристик. Основой рыночных отношений являются физиологические потребности личности, а именно инстинктивные их качества (например, голод, похоть и т.д.), на которых строится данная форма отношений. Главным базисом трудовых кооперативных отношений являются разумные потребности и стремление к их удовлетворению, основной целью которых является развитие личности. Результат гуманитарно-нравственного проявления трудовых отношений в обществе отражается в искусстве,

литературе, морали, этике, эстетике, в ценностях и культуре. Также в научном дискурсе можно проследить развитие понимания и осознания труда в современном мире. Например, в работе В.Г. Комарова «Правда: Онтологическое осознание социального разума» [4], говорится о возрождающейся социально-философской теории, в которой будет провозглашаться правда труда в общественной жизнедеятельности.

**Заключение.** Подводя итог и продолжая идеи авторов книги «Будущее за обществом труда», отметим, что общество, в котором будет доминировать труд способно заменить ныне существующее общество только путем активных коллективных действий. Следует понимать, что общество труда не способно самостоятельно занять главенствующую позицию в системе без конкретных человеческих действий, направленных на осуществление перемен в обществе. Следовательно, двигателем перемен является социальное действие индивидов. *«Общество труда – это общество, где власть принадлежит людям труда, и органы власти формируются в трудовых коллективах. Право на такую власть завоевывается коллективной борьбой трудящихся за свои интересы, выражающие прогрессивные интересы всех членов общества»* [2, с 270].

## ЛИТЕРАТУРА

1. Экономическая социология: учебник / под ред. Ю.В. Веселова. – Москва: Рг-Пресс, 2013. – 376 с.
2. Будущее за обществом труда // Под. ред. проф. В.Я. Ельмеева. – СПб: С.-Петербург. ун-т, 2003 – 272 с.
3. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. 2-е изд. Т. 23. С.51
4. *Комарова В.Г.* Правда: Онтологическое осознание социального разума. СПб: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2001. 556 с.
5. *Ельмеев В.Я.* Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. – СПб.: Изд-во С-Петербур. ун-та, 2007. – 576 с.
6. *Гонашвили А.С.* Политическая экономия труда: предмет и его специфика // Российское социологическое сообщество: история, современность, место в современной науке / Материалы научной конференции к 100-летию Русского социологического общества имени М.М. Ковалевского 10-12 ноября 2016 г. / Отв. Редактор: Ю.В. Ассочаков. СПб.: Скифия-принт, 2016. – 1259 с.

**А.И. Далибожко**

*Национальный исследовательский Томский государственный университет,  
Экономика труда, аспирант, e-mail: anastasia.dalibozhko@gmail.com*

*Научный руководитель: Герман М.В., доцент.*

## ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

### MAIN FEATURES OF YOUTH LABOUR MARKET IN TOMSK REGION OF RUSSIA

*Ключевые слова:* молодежь, рынок труда, занятость.

*Keywords:* youth, labour market, employment.

**Введение.** Молодежь в любом государстве является той категорией, которая определяет его дальнейшее успешное существование. Именно в молодые годы происходит формирование мировоззрения, жизненных ценностей и установок человека, а также выбираются цели и ориентиры, которые в будущем окажут влияние на отношение к себе, к обществу и к государству. Это значит, что развитие государства, а также его будущее зависят от того, каким будет выбор сегодняшней молодежи. Это обстоятельство делает стратегическим вопрос о молодежи.

Сегодняшнюю ситуацию в молодежной среде можно назвать двойственной [1, с. 2]. С одной стороны, у значительной части молодежи наблюдается изменение самосознания. Все больше она осознает значимость своей роли для государства и считает особое отношение к себе безусловной государственной обязанностью, хотя в основном полагается на собственные силы и рассчитывает в большей степени на себя. Существенный потенциал молодежи не задействуется ни в решении собственных проблем, ни в развитии общества в целом. С другой стороны, начинает формироваться так называемое «социальное иждивенчество», бездеятельность и апатичность, что еще сильнее проявляется в условиях все большего социального расслоения молодежной среды. Самостоятельность становится вынужденным состоянием молодежи.

Таким образом, и положение молодежи на рынке труда также определяется общемировыми тенденциями. Динамично меняется общая экономическая ситуация (особенно в последние десятилетия), также происходят и существенные изменения на российском рынке труда, экономика больше тяготеет к постиндустриальному типу, изменяется структура занятости населения, хозяйственные связи становятся все глобальнее, растет конкуренция.

В таких условиях к деловым и личностным характеристикам выпускников, их профессиональной подготовке, навыкам, умениям работодателями предъявляются все более высокие требования. Но, например, зарубежный опыт доказывает, что даже при относительно стабильной экономической ситуации и информационной доступности рынка труда значительное число выпускников испытывает определенные трудности и не готово к переходу от учебы к работе [2, с. 229]. Несмотря на то, что молодежь относительно мобильна на рынке труда, в то же время эта категория наиболее уязвима в плане безработицы, связанной с возрастными, ценностными, образовательными и профессиональными особенностями.

**Рабочая гипотеза** состоит в предположении о том, что молодежный рынок труда Томской области не только подвержен общемировым и общероссийским

тенденциям, но также и обладает некими специфическими характеристиками, способными в существенной мере оказывать влияние на положение молодежи.

**Методы исследования.** Методологическая база сформирована на основе трудов ученых по проблемам рынка труда (в т. ч., молодежного), а также поддержки молодежной предпринимательской среды. В ходе работы использовались такие методы как теоретический анализ литературы и обобщение, сравнение, дедукция.

**Результаты.** Современное положение молодежи на рынке труда Томской области можно охарактеризовать как общими для России тенденциями, так и выделить специфические параметры.

Ситуация на рынке труда определяется не только общим состоянием национальной экономики, но и в значительной степени социально-экономическими и демографическими особенностями региона. В числе наиболее значимых из них можно выделить следующие: общее состояние экономики региона, уровень жизни населения (включая уровень дохода), демографическую ситуацию, качественные характеристики трудовых ресурсов, квалификационную структуру, характер спроса и предложения рабочей силы, общий уровень и структурные параметры безработицы [3, с. 12].

Выделим основные особенности молодежного рынка труда Томской области. Во-первых, в области происходит процесс старения населения, что в ближайшем будущем существенно увеличит социальную нагрузку на молодежь. Во-вторых, имеет место существенный разрыв уровня жизни городской и сельской молодежи [4, с. 85]. В-третьих, остро стоит проблема профессионального самоопределения. Проблема вхождения получившей высшее образование молодежи на рынок труда состоит в том, что представления выпускников о профессиональных перспективах и ожидания от будущей трудовой деятельности не совпадают с реальным соотношением спроса и предложения на рынке труда [3, с. 16]. Зачастую это происходит из-за изначально неправильного выбора профессии. В большей степени органам службы занятости приходится работать не со «статистическими» выпускниками, а с молодыми специалистами, которые по окончании учебного заведения уже поработали непродолжительное время (3–6 месяцев) и, как правило, не по специальности [5].

В-четвертых, организация процесса трудоустройства молодежи характеризуется двумя разнонаправленными тенденциями: социальная незрелость молодых специалистов формирует стереотипы восприятия выпускников среди работодателей, однако же, существуют и завышенные требования работодателей к молодым специалистам. Так, например, в Томский городской центр занятости населения обратились за помощью в подборе персонала две московские фирмы, открывающие филиалы в Томске: ООО «ТехноСиб» и ООО «Хоум Кредит энд Финанс Банк» [6, с. 112]. На 80 вакантных мест было заявлено 360 претендентов, из них более 80% – выпускники вузов. В результате проведенной работы только 15% претендентов из числа выпускников получили работу. При этом работодателями были отмечены следующие причины отказа в работе остальным соискателям: завышенная самооценка, неготовность многих выпускников решать конкретные практические задачи, принимать и брать на себя ответственность за решения, инертность, пассивность,

отсутствие хороших деловых манер, мотивации к труду, превалировало желание «просто зацепиться за фирму, а дальше как получится».

В-пятых, в Томске традиционно глубока интеграция между проведением научных исследований и подготовкой специалистов с высшим профессиональным образованием. С каждым годом увеличивается доля студентов, получающих образование в области высоких технологий. По данным департамента экономики Администрации Томской области, в ближайшие десять лет будет происходить изменение структуры занятости населения в приоритетных отраслях: небольшой рост – в пищевой, нефтегазовой и лесной промышленности; значительное увеличение числа занятых – в информационных технологиях и электротехнике [2, с. 234].

В-шестых, в Томске действуют 6 государственных университетов. В вузах, расположенных на территории г. Томска, получают образование 66,5 тыс человек, каждый восьмой житель города – студент. Область занимает третье место (после Москвы и Санкт-Петербурга) по числу студентов на 10 тыс населения. Как следствие, Томская область чрезвычайно насыщена учащейся молодежью и, как следствие, молодыми специалистами.

В-седьмых, в томских вузах учатся студенты из 75 регионов России и 39 стран ближнего и дальнего зарубежья. В целом, не менее половины студентов являются иногородними и обеспечивают миграционный приток из территорий, имеющих менее развитый образовательный сектор.

В-восьмых, в Томской области существенен дефицит ресурсов для развития учащейся молодежи, прежде всего ресурсов занятости в широком смысле (работы, досуга, политической и гражданской активности и т.п.).

Таким образом, в Томской области обнаруживается два существенных противоречия. Первое – между потребностью области в сохранении собственной молодежи и притоке новой в связи со старением населения и возможностью предоставления молодежи доступа к необходимым для самостоятельной жизни и развития ресурсам. Второе — между наличием мощного регионально образовательного комплекса, привлекательного для молодежи, и его соответствием современным социальным и экономическим требованиям. Результатом этих противоречий и дефицита ресурсов развития является высокая конкуренция и «цена входа» за доступ к ним при недостаточной созидательной занятости разных слоев и групп молодежи.

Выводы указывают на необходимость сосредоточения на создании системных механизмов разрешения существующих молодежных проблем и реализации государственной молодежной политики, обеспечивающих возрастающие возможности конструктивной занятости и достаточный доступ к необходимым для этого ресурсам. В качестве системных инструментов предлагается, прежде всего, направить усилия на создание информационного пространства, гражданского сектора, сервисной инфраструктуры.

## ЛИТЕРАТУРА

1. О стратегии государственной молодежной политики в Томской области: Постановление Государственной думы Томской области от 31.01.2008 № 921 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2017.
2. *Панкратова Т.Б.* Молодежный сегмент рынка труда Томской области // Сборник докладов по материалам VIII Всероссийской научно-практической конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». 2011. С. 229 – 240.
3. *Рыкун А.Ю.* Региональная система высшего образования и рынок труда. Томск: изд-во Том. ун-та, 2005. 160 с.
4. *Ковалева О.И.* Системный подход в решении проблем трудоустройства выпускников томских университетов и вопросов подготовки востребованных инженерно-технических кадров // Сборник докладов по материалам XI Всероссийской научно-практической конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». 2014. С. 84 – 96.
5. Интерактивный портал службы занятости населения Томской области. URL: <http://www.rabota.tomsk.ru/>
6. Федотова Е.Е. Подготовка выпускников вузов к занятости: современный зарубежный опыт / Е.Е. Федотова. – Томск: ТГУ, 2014. – 280 с.

**А.В. Дегтярев**

*Московский государственный университет им.М.В.Ломоносова, Экономика, аспирант, e-mail: alexey@degtyarev.pro*

*Научный руководитель: Колосова Р.П., д.э.н., профессор.*

**«РАБОТА В ОБЛАКЕ»  
КАК ЭВОЛЮЦИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ  
В ЭКОНОМИКЕ БУДУЩЕГО**

**«WORK IN CLOUD» AS EVOLUTION OF DISTANT EMPLOYMENT  
IN ECONOMY OF FUTURE**

*Ключевые слова:* ИКТ, дистанционная занятость, работа в «облаке».

*Keywords:* innovative information technologies, distance work, work in «cloud».

**Введение.** В данной работе автор показывает перспективы развития инновационных форм занятости, а так же их трансформацию под воздействием современных инновационных информационных технологий (ИКТ). Основной

исследуемой гипотезой является полная оцифровка рынка труда и социально-трудовых отношений. Формат взаимоотношений между работником и работодателем станет полностью цифровым, равно как и сам формат непосредственно труда и область сведения деятельности предприятиями. Цифровая концепция будущего труда — это «виртуальный» (цифровой) труд на «виртуальную» (цифровую) организацию в «виртуальном» пространстве, с созданием реального высокоинтеллектуального продукта труда.

**Предмет.** Актуальность темы исследования связана с необходимостью обозначить концепцию новых эффективных способов повышения производительности труда и трансформацию социально-трудовых отношений.

**Цели.** Обозначить проблематику инновационных форм занятости, предложить инновационные решения для рынка труда, предложить модели в части формализации новых разновидностей форм дистанционной занятости, осуществляемых с помощью ИКТ, показать оценку потенциала для роста, обозначить риски.

**Методология.** Исследование базируется на теоретико-методологических данных статистики и развития ИКТ и рынка труда. За основу были взяты данные Росстата, Всемирного банка и Международного союза электросвязи, данные независимых исследовательских и коммерческих организаций, а также был проведен опрос респондентов на предприятиях.

**Результаты.** Сформированы концепция социально-трудовых отношений (СТО) нового типа. Автором предложена инновационная направленность, получившая название «работа в облаке». Произведен анализ сдерживающих факторов, на основании которых предложены рекомендации государству.

**Выводы.** Предложенная модель социально-трудовых отношений по принципу «работы в облаке» может быть использована для поиска новых точек роста производительности труда и мотивации персонала на микро, макро и наноуровнях. Модель может стать основой эффективных инновационных способов комплексного развития рынков труда регионов России. Область применения результатов исследования может носить рекомендательный характер как для специалистов, занимающихся повышением производительности труда, так и для предприятий и органов государственной власти.

*«Работа в облаке» как эволюция дистанционной занятости в экономике будущего.* Автоматизация интеллектуального труда, интернет и «облачные технологии» приведут к росту профессий умственного труда в экономике и окажут значимый эффект уже к 2025 г. Поэтому автор предполагает, что в обозримом будущем основной формой занятости будет «работа в облаке». «Работа в облаке» или «работа из облака» представляет новую концепцию социально-трудовых отношений, приходящих на смену традиционному пониманию дистанционной занятости и в перспективе классической занятости в целом. «Работа в облаке» предполагает оценку труда по результату со сменой характера учета времени и осуществления труда на основании гибкого эффективного контракта или трудового договора с социальными закрепленными правами и обязанностями.

В реалиях постиндустриальной экономики и постоянном техническом прогрессе работник, равно как и работодатель, должны адаптироваться к новым условиям труда и социально-трудовых отношений. Работник в цифровой экономике должен обладать высокой квалификацией, базовыми компьютерными навыками («digital skills»), определяющими способность и возможности совершать интеллектуальный «виртуальный труд». Как следствие меняется парадигма социально-трудовых отношений. ИКТ, и в частности их перспективная составляющая — «облачные» технологии способны глобально изменить принцип работы, создавая новый тренд в схеме организации труда – дистанционные рабочие места без территориальной и аппаратной привязки к офису, который в свою очередь так же может находиться в «облаке». Таким образом, формируется цифровая концепция будущего труда — «виртуальный» труд на «виртуальную (цифровую) организацию».

Созданные таким образом рабочие места могут быть высокоэффективными, высокоинтеллектуальными, инновационными и в т. ч. экологически чистыми, что безусловно приобретает большую актуальность в свете решения задач по сохранению экосистем для развития общества. Инновационные подходы к организации труда на предприятиях, в основе которых лежат ИКТ, позволят: снизить трудовую миграцию из областей в региональные центры и на региональном уровне откроют доступ к рынку труда мегаполисов; выстроить баланс между личным и рабочим временем; снизить риск трудовой дискриминации; повысить производительность труда на предприятии; создавать непрерывное производство; повысить долю налоговых отчислений в региональные бюджеты для государства; увеличат экономический эффект труда для страны в целом в условиях приближающейся «демографической ямы».

Трансформация занятости в формат работы в «облаке» потребует решения следующих основных задач:

- разработка и введение новой формы трудового контракта, который должен гарантировать, как для работника, так и для работодателя права и обязанности;
- изменение регламентов, регулирующих организацию труда, отражающую смену парадигмы СТО;
- разработка новой концепции кадровой политики применительно к организации cloudworking;
- разработка норм, регулирующих трудовой оффшоринг и социальные и налоговые отчисления;
- закрепление в Трудовом кодексе формата и принципов: работа в облаке» или «работа из облака».

В заключении отметим, что инновационные технологии являются двигателем прогресса на пути к глобализации общества и стиранию границ между офисом и домом, интеграции личного и рабочего времени. Технологии будущего и инновационные методы организации СТО создадут новую модель и концепцию информационного общества и труда будущего – модель жизни и работы в цифровом пространстве, в «облаке», направленное на формирование СТО, отвечающих принципам конвенции Международной организации труда, МОТ «достойный труд».

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Дегтярев А.В.* «Работа в облаке»: оценка производительности труда». –// «Нормирование и оплата труда в промышленности» № 3/2016. с. 45-55.
2. *Колосова Р.П., Разумова Т.О., Луданик М.В.* «Формы занятости населения в инновационной экономике»: Учебное пособие, 2008
3. *Луданик М.В.* «Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования». URL: <http://economy-lib.com/distantsionnaya-zanyatost-na-rossiyskom-rynke-truda-formirovanie-razvitie-i-mehanizmu-regulirovaniya> (дата обращения: 08.01.2016).
4. «Создание новых рабочих мест и легализация рынка труда в сфере дистанционной занятости». Агентство стратегических инициатив, 2013 г. URL: <http://asi.ru/projects/7268/> (дата обращения: 10.01.2016).
5. Информационный бюллетень J'son & Partners Consulting «Перспективы распространения дистанционной занятости в Российской Федерации, 2014-2020 гг.». URL: [http://json.tv/ict\\_telecom\\_analytics\\_view/analiz-rynka-distantsionnoy-zanyatosti-v-rossiyskoj-federatsii-20150617105228](http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/analiz-rynka-distantsionnoy-zanyatosti-v-rossiyskoj-federatsii-20150617105228) (дата обращения: 10.01.2016).
6. *Bradley Joseph, James Macaulay Andy Noronha Hiten Sethi* «Impact of Cloud on IT Consumption Models», (Survey report Produced in partnership with Intel and Cisco).
7. McKinsey Global Institute: «Прорывные технологии: прогресс, который изменит жизнь, бизнес и мировую экономику» . URL: <http://www.mckinsey.com/global-locations/europe-and-middleeast/russia/ru/latest-thinking/disruptive-technologies> (дата обращения: 08.11.2016).

**А.И. Денискина**

*ГНУ «Институт социологии НАН Беларуси», научный сотрудник, e-mail: annademih@gmail.com*

### **ТРУДОВЫЕ ПРАКТИКИ, ЦЕННОСТИ И УСТАНОВКИ СРЕДНЕГО КЛАССА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ЭКОНОМИКИ**

**LABOUR PRACTICES, VALUES AND ATTITUDES OF MIDDLE CLASS  
OF THE REPUBLIC OF BELARUS IN CURRENT STATE OF ECONOMY**

*Ключевые слова:* труд, установки, классы средние, поведенческие стратегии.  
*Keywords:* labour, attitudes, middle classes, behavioral strategies.

**Введение.** Средний класс является проводником инновационных форм социально-экономической деятельности, транслирует их в другие группы населения, тем самым выполняя свою основную функцию. В случае своей многочисленности средний класс является движущей силой социальных изменений в направлении установления в обществе стабильности, устойчивого развития и экономической независимости. Существование массового среднего класса в обществе является одним из необходимых условий успешности проведения экономических реформ и одновременно критерием их эффективности, так же средний класс является основным двигателем экономического развития и проводником вертикальной мобильности и составляет основу стабильности и демократии. Средний класс находится в центре внимания многих исследователей, поскольку фактором оптимизации системы экономических интересов, их гармонизации в современных условиях он может быть только при условии своей многочисленности. Поэтому забота о благополучии среднего класса является приоритетным направлением государственной политики.

**Объектом** исследования являются трудовые практики, ценности и установки белорусского среднего класса.

**Целью** анализа поведенческих практик и трудовых установок среднего класса является их систематизация с последующим выявлением каналов внедрения и трансляции этих практик, ценностей и установок. Базой для анализа послужили данные Республиканского ежегодного мониторинга, проведенного Институтом социологии НАН Беларуси за 2016 г. с последующим применением статистических **методов** анализа данных (программное обеспечение SPSS).

Поскольку, средний класс является единой социальной целостностью, внутри которой по разным основаниям выделяются различные социально-экономические группы, соответственно он не может быть выделен на основании какого-либо одного критерия, он может быть описан некоторой системой показателей, включающей как объективные, так и субъективные признаки. Все идентифицирующие средний класс признаки являются доминантными. В данном случае используется структурно-функциональный подход, и основными критериями выступают: имущественно-доходные характеристики, определенное социально-профессиональное положение и наличие высшего или среднего специального образования. В данном случае средний класс может быть обозначен как *«иерархия социальных групп, сходных по профессии, имущественному положению, объему гражданских прав, занимающих срединное положение в обществе»* [1, 150]. Критерием экономической стратификации служит соотношение уровня доходов населения с величиной МПБ и величиной БПМ, составляющего 60% МПБ [2, 288], что позволяет соотносить между собой показатели государственной статистики, результаты выборочных обследований домашних хозяйств и результаты мониторинговых социологических исследований республиканского масштаба, проводимых Институтом социологии НАН Беларуси. Согласно данным Республиканского ежегодного мониторинга, в конце 2016 г. по уровню денежного дохода средний класс составлял 34,4% всего населения страны. Принадлежность к среднему классу так же тесно связана с наличием интеллектуального капитала в виде среднего специального и высшего образования и

постоянным характером занятости, т.е. наличием реального рабочего места и круга обязанностей. В 2016 г. доля лиц со средним специальным и высшим образованием составила 60,2%. Выделение среднего класса по критерию профессионального статуса показало, что его удельный вес составляет 31,7%. Используя комплексный подход определения принадлежности к среднему классу можно сказать, что его удельный вес в обществе составляет 19% от всего населения.

Для того чтобы делать выводы о том, насколько белорусский средний класс может считаться основой экономически сильного государства, необходимо проанализировать его поведенческие практики и особенности экономического сознания, чтобы выявить, какие из этих практик, ценностей и установок внедряются государством через систему материальных и карьерных поощрений и насколько они распространены в среднем классе.

Поскольку почти 3/4 среднего класса отмечают важность наличия хорошего дохода на работе, в качестве критерия успешной реализации государственной политики в сфере труда можно рассматривать отсутствие необходимости предпринимать какие-то дополнительные усилия для улучшения своего положения. Тех, кто помимо основной занятости не имел работы или занятия, приносящего дополнительный доход — 69,4%. Это достаточно весомая часть, однако это не является свидетельством того, что основное занятие вполне обеспечивает достойный уровень жизни, поскольку причины, по которым многие не предпринимаят попыток улучшить свое материальное положение, могут быть от отсутствия необходимости до отсутствия возможности. Можно отметить так же, что определенным критерием успешности могут служить показатели удовлетворенности карьерным ростом, содержанием работы, условиями труда. Так, 83,2% удовлетворены занимаемой должностью; 77,7% — содержанием своей работы, что свидетельствует об их потенциале и готовности профессионально расти. Особенно заметны успехи среднего класса в наличии престижной и интересной работы и карьере, которые определяются его квалификационным и властным ресурсами. Наличие последних — основная особенность среднего класса, т.к. данные ресурсы являются следствием инвестиций в собственные знания и навыки. Средний класс во многом обладает высоким образовательным потенциалом, сохраняя ценность полученного образования и стремление к его наращиванию, что позволяет ему проявлять экономическую активность и оставаться восприимчивым к инновационным изменениям. Практически 1/3 среднего класса за последний год повысили уровень своей квалификации. Из особенностей восприятия своей работы вытекают и требования к этой работе: зарабатывать хорошие деньги (71,3%), иметь хорошие условия и режим труда (40,2%), реализовать свои знания, опыт, квалификацию (29,3%), и другие важные аспекты, свидетельствующие о способности СК к воспроизводству интеллектуального потенциала. Вместе с тем, в условиях непростой экономической ситуации, для 1/4 среднего класса сложилась обстановка, при которой существует реальная угроза потери работы. При этом до 40% в целом настроены оптимистично и, в случае потери работы уверены, что смогут найти равноценную работу, еще 30% полагают, что смогут, но с трудом. В большей степени пессимистичные настроения характерны для

людей в предпенсионном и пенсионном возрасте, а также для узких специалистов. Несмотря на некоторые трудности, средний класс отличается успешностью, основы которой заложены в его подходе к жизни в целом и экономической деятельности в частности. Ценностные ориентации этой группы населения в экономической сфере направлены на достижение результатов, профессиональный рост и самореализацию.

**Вывод.** Таким образом, специфика имеющейся ресурсной базы обуславливает появление особых моделей поведения среднего класса. Для его представителей характерно прилагать усилия по наращиванию ресурсной базы, что позволяет повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. Увеличивая объем своей ресурсной базы, средний класс повышает эффективность используемых поведенческих стратегий за счет выбора тех или иных из них. Несомненно, качественные характеристики среднего класса позволяют ему в полной мере быть агентом научно-технического и социального прогресса, однако для этого он должен стать более многочисленным и приобрести экономическую самостоятельность. Все это требует экономической политики, обеспечивающей достойную оплату квалифицированного труда, инвестирования в экономические и социальные ресурсы общества.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Соколова Г.Н.* Класс(ы) средний(е). Экономико-социологический словарь / науч. ред. Г.Н. Соколова. Минск, 2002. С. 150.
2. *Соколова Г.Н.* Экономическая реальность в социальном измерении: экономические вызовы и социальные ответы. Минск: Беларус. навука, 2010. с. 279-303.
3. *Денискина А.И.* Экономический и социальный ресурс среднего класса Республики Беларусь // Социологический альманах. – 2013. – Вып. 4. – Минск. – С. 47-56.
4. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь: стат. сб., 2016. - Минск, 2016.

**А.Д. Жук**

*Тюменский Государственный Университет, Управление персоналом, студент, e-mail: zhuk\_alena95@mail.ru*

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

## ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ В МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИИ

CHARACTERISTICS OF YOUTH ENGAGEMENT  
BY INTERNATIONAL COMPANIES IN RUSSIA

*Ключевые слова:* молодежь, работа с молодежью, международные организации, проблема трудоустройства.

*Keywords:* youth, work with youth, international organizations, employability.

В настоящее время в России актуален вопрос работы с молодежью. На сегодняшний день, молодые специалисты вынуждены работать в условиях жесткой конкуренции и соглашаться с условиями, которые диктуют работодатели. Организации, в свою очередь, осознают перенасыщенность рынка молодыми специалистами и пренебрегают направлениями работы с молодежью, сокращая издержки на заработную плату, адаптацию, обучение и т.д.

В условиях кризиса и постоянного дефицита ресурсов, такой подход позволяет организациям по необходимости получать квалифицированных молодых специалистов за низкую «стоимость». Выгода очевидна, однако, такой подход имеет свои последствия. Политика «экономии» на молодых специалистах приводит к получению низкокачественного и немотивированного персонала, который покидает организацию после получения необходимого опыта и стажа. Именно поэтому, изучение успешных зарубежных практик, применяемых на российском рынке, является актуальным на сегодняшний день.

Исследуемой **гипотезой** выступает наличие в международных организациях, функционирующих на российском рынке, методов и технологий работы с молодежью, отличающихся от отечественных практик.

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

Вопрос о положении российской молодежи на рынке труда рассматривает в одноименной статье Эльмира Вебер. Автор приходит к выводу о том, что для молодых людей, которые получили профессиональное образование и вышли на рынок труда в поисках первой работы, характерно сочетание высокого уровня теоретической подготовки, отсутствия практических навыков и производственного опыта, что делает молодежь малопривлекательной для большинства работодателей [1]. Наталья Чернышева в исследовании о состоянии молодежной безработицы одной из причин высокой безработицы среди молодежи называет «нежелание работодателей принимать на работу молодых, как правило, неопытных работников»[2].

Таким образом, в российских организациях отслеживается тенденция прямой взаимосвязи безработицы молодых специалистов с отсутствием опыта работы. Чем же отличается работа с молодыми специалистами в международных организациях, осуществляющих свою деятельность на территории России?

Рассматривая вопрос особенностей работы с молодежью в международных организациях, стоит отметить, что все больше предприятий приходят на российский рынок из-за границы. Каждая приносит свои методы и техники работы, внедряя различные зарубежные практики.

За основу изучения особенностей работы с молодыми специалистами в международных организациях была взята организация SchlumbergerLogelcoInc. Данная компания успешно функционирует более чем в 85 странах мира (в т. ч. и на

российском рынке) и насчитывает около 100 тыс сотрудников свыше 140 национальностей.

Организация ведет активную политику в отношении действующих студентов и выпускников вузов, путем проведения презентаций, участия в ярмарках вакансий и прямого поиска студентов на места производственной и преддипломной практики или оплачиваемой стажировки в период обучения. После прохождения практики и стажировки, на этапе трудоустройства молодых специалистов в штат, организация получает сотрудника, обученного технологиям работы, применяющимся в организации. Помимо этого, такой работник уже прошел первичную адаптацию, освоил технику и методику работы, знает принципы и готов сразу же приступить к качественному выполнению своих обязанностей и приносить прибыль с первых дней своей работы.

Политика компании Schlumberger ориентирована на поиск специалистов с большим потенциалом, схожими ценностями и желанием постоянно развиваться [3]. Такой подход позволяет организации постоянно «омолаживать» коллектив и получать «молодые умы» раньше своих конкурентов. Основным преимуществом проведения такой политики являются взаимовыгодные отношения между организацией и молодыми специалистами, которые позволяют одной стороне получить лояльных и мотивированных работников, параллельно омолаживая коллектив, а другой – получить достойное место в престижной организации со справедливой оплатой труда.

Таким образом, организации, приходящие на российский рынок из-за границы, проводят свою политику в отношении работы с молодежью. В отличие от отечественных предприятий, рассматривающих молодых специалистов как статью затрат, иностранные компании видят в них высокий потенциал и будущее компании, а практика непрерывного инвестирования в молодежь является неотъемлемой частью работы любой международной организации.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Вебер Э.И. Положение Российской молодежи на рынке труда // Общество: социология, психология, педагогика. 2011. №1-2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/polozhenie-rossiyskoy-molodezhi-na-rynke-truda> (дата обращения: 23.01.2017).
2. Чернышева Н.И. Пути решения проблемы молодежной безработицы в современном обществе // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. 2014. №2-1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/puti-resheniya-problemy-molodezhnoy-bezrabortitsy-v-sovremennom-obschestve> (дата обращения: 23.01.2017).
3. Students and Recent Graduates. Slb.com. URL: <https://careers.slb.com/recentgraduates.aspx> (дата обращения: 25.01.2017).

**Е.Л. Зенкова**

*Национальный исследовательский Томский государственный университет,  
Менеджмент, учебное управление, e-mail: elenazenkova-tsu@mail.ru*

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ПРАКТИК И  
ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ КЛАССИЧЕСКИХ ВЫСШИХ  
УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ НИ ТГУ)**

**ACTUAL ISSUES OF PRACTICE AND EMPLOYMENT SYSTEM CONSTRUCTION  
FOR GRADUATE STUDENTS  
(ON THE EXAMPLE OF TOMSK STATE UNIVERSITY)**

*Ключевые слова:* управление образованием, молодые специалисты, студенческая практика, профориентация, трудоустройство.

*Keywords:* education management, young specialists, student practice, caree guidance, job placement.

Сегодня процесс изменения взглядов на образование требует проведения столь же быстрых преобразований в высшей школе. Запрос времени состоит в том, чтобы развитие ведущих вузов страны привело к созданию единого центра эффективного сотрудничества науки, образования, производства и бизнеса.

Вместе с тем во всем мире наблюдается динамика плавного роста безработицы от 12,9% в 2015 г. до 13,1% в 2016 г. Ожидается, что уровень безработицы в 2017 г. не снизится, а, возможно, даже увеличится и приблизится к историческому максимуму 2013 г. — 13,2% [1].

Более оптимистичными данными располагает Минобрнауки. По данным ежегодного мониторинга 2014 г., например, в Томской области процент занятости выпускников классического Национального исследовательского Томского государственного университета (далее НИ ТГУ) составил 80% и 85% — в Национальном исследовательском Томском политехническом, Томском педагогическом, Сибирском медицинском и Университете систем управления и радиоэлектроники [2]. Однако необходимо отметить, что в соответствии с положением данного мониторинга трудоустроенным считается выпускник, хотя бы единожды работавший на официальной работе и перечислявший налоги в Пенсионный Фонд РФ. Стаж работы выпускника при составлении статистики не учитывается, также как и факт продолжения трудовой деятельности на момент проведения мониторинга. Более того, данные не отображают факта работы по специальности, полученной в вузе. Если ранее особо активно обсуждался вопрос о низкой доле специалистов, работающих по профессии, то сегодня речь о профессии не идет вовсе — встает вопрос о сложности поиска работы в принципе, не учитывая профиль образования. Такая система подсчета данных, на взгляд авторов, говорит о дисбалансе в сфере занятости населения и не

отображает реальную долю и уровень эффективности трудоустройства выпускников на момент проведения мониторинга.

Приведенные выше аргументы позволяют утверждать о том, что проблема трудоустройства молодых специалистов в России сегодня остается актуальной и требует тщательного исследования, а именно: выяснения причин и поиска возможных решений, которые могут таиться, в т. ч. в системе образования.

**Объектом исследовательской работы** является система практик и трудоустройства студентов и выпускников НИ ТГУ. **Цель** — анализ системы практик и трудоустройства НИ ТГУ: выделение основных проблем, интерпретация их содержания и причин возникновения.

В качестве **исследуемой гипотезы** видится необходимость преобразования системы практик и трудоустройства НИ ТГУ и других классических вузов России, ориентируясь на актуальные запросы рынка труда, общества и времени в целом.

Основным **методом исследования** выступает включенное наблюдение.

В ходе анализа удалось выяснить следующее. В работе со студентами и выпускниками НИ ТГУ задействовано множество структурных подразделений, инициативных студенческих сообществ, групп и лабораторий. Основными субъектами работы являются: Отдел практик и трудоустройства, Ассоциация выпускников, Управление стратегического партнерства, Лаборатория инновационных технологий и др. Нужно отметить, что рост числа субъектов, занимающихся вопросом трудоустройства студентов и выпускников, обусловлен грантовой формой финансирования проектной и исследовательской деятельности. Между тем, рост числа субъектов в данном случае не ведет к решению проблем занятости, а вносит дисбаланс в устоявшуюся систему. Субъекты действуют практически изолировано друг от друга, не налажено взаимодействие, нет общих целей. Из-за высокой конкуренции за финансирование часто страдает и качество проектов, которые, как правило, не долгосрочны, не носят системного характера и не несут существенной пользы.

Видится необходимым иметь штатного специалиста на факультете, который мог бы стать связующим звеном между главным структурным подразделением, ведающим вопросами трудоустройства выпускников, и самими выпускниками. Его работа должна упростить процесс поиска и передачи актуальной информации, ускорить процесс выявления безработных и нуждающихся в работе, а также повысить вероятность подбора необходимой вакансии. На данный момент штатным расписанием такой специалист не предусмотрен.

Не менее важной проблемой НИ ТГУ и других классических вузов является слабая связь между практикой и трудоустройством. Отсутствует объективная система оценивания реального вклада прохождения практики в освоение той или иной программы обучения. Также часто студенты для прохождения практики выбирают организации своих родителей или их знакомых. Особенно это распространено среди иногородних студентов, проходящих практику в организациях, слабо связанных с их профессиональной деятельностью, но расположенных в родном городе, рассматривая это как дополнительную возможность увидеться с близкими. Такой подход абсолютно

не эффективен: практика «ради галочки»; невозможность применения и апробации профессиональных навыков, низкая степень профессионализации и профориентации, а, соответственно, и слабая связь с будущим трудоустройством.

Выбор места практики должен согласовываться с руководителем на факультете, а содержание — четко соответствовать компетенциям и навыкам, обозначенным в Федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС) образовательных программ. Практика — это прекрасный шанс приобрести опыт работы еще во время обучения, изучить специфику организации, познакомиться с коллективом, начальством, зарекомендовать себя и здесь же получить работу.

Уровень развитости системы стратегического партнерства также оказывает влияние на показатель трудоустройства выпускников вуза. Говоря о НИ ТГУ, нужно отметить, что стратегическому партнерству уделяется достаточно много внимания: заключаются договоры о сотрудничестве с крупными предприятиями и компаниями; разрабатываются практико-ориентированные совместные образовательные программы; внедряются целевые кампусные курсы; проводятся совместные профориентационные мероприятия и т.д.

Можно выделить три ключевые модели взаимодействия вуза и рынка труда: 1) *традиционную* (ориентирована на вузы, подготавливающие специалистов для одного конкретного или нескольких предприятий); 2) *информационную* (характерна для вузов, выпускающих специалистов гуманитарного, экономического и юридического профилей. Выпускники таких вузов работают в небольших непрофильных компаниях, где потребность в кадрах не превышает 1-2 человек в год); 3) *инновационную* (предполагает глубокую интеграцию всех институтов общества в образование студентов и взаимодействие вуза с работодателем) [3, 182].

Возвращаясь к материалу НИ ТГУ, авторам удалось выяснить, что взаимодействие вуз-рынок сегодня находится в переходной стадии с информационной на инновационную модель. Пока партнерство в НИ ТГУ строится на личных контактах отдельных руководителей, сотрудников с представителями рынка труда. Однако необходимо отметить, что выстраивание стратегического партнерства для классического университета — задача относительно новая, поэтому для создания эффективного механизма потребуется время и опыт других вузов.

Важное место в системе трудоустройства студентов и выпускников вузов занимает профориентационная работа. В НИ ТГУ регулярно проводятся презентации компаний, дни карьеры, ярмарки вакансий, деловые игры и другие мероприятия, направленные на профориентацию, трудоустройство, практику и стажировку. Однако не всегда такие мероприятия бывают действительно полезны. В связи с этим необходимо уделять особое внимание организации подобных мероприятий: заранее провести экспертизу качества подготовки выступлений работодателей-участников; в качестве формата мероприятия отдавать приоритет активным формам взаимодействия студенческой аудитории с представителями компаний (деловые игры, тренинги, мастер-классы); ориентироваться на целевой подход к выбору компаний — привлекать к сотрудничеству те компании, в которых заинтересованы сами студенты; максимально увеличить практическую составляющую мероприятия – информировать

о реальных вакансиях и механизме трудоустройства; действовать по принципу «лучше качество, а не количество» — не проводить презентации нескольких компаний в одно и то же время. Эти и другие рекомендации были разработаны сотрудниками Отдела практик и трудоустройства НИ ТГУ в ходе исследования «Эффективность профориентационных мероприятий для студентов (на примере «Карьерного марафона» ТГУ 2015)» [4].

Подводя итог, можно отметить, что проблема занятости молодежи остается актуальной, как для Томского, так и других регионов России, что во многом связано с несоответствием полученного образования реальным потребностям рынка труда и сложной экономической ситуации в стране. Частично решить проблему безработицы среди молодежи может эффективная система работы по профориентации, практике и трудоустройству со студентами и выпускниками в ВУЗах. Некоторые из наиболее важных факторов, влияющих на процесс построение такой системы в НИ ТГУ, были приведены выше: наличие четкой структуры субъектов, общей цели и слаженного взаимодействия; целевой подход к выбору места практики, соответствие ее содержания ФГОСам; наличие на факультете ответственного за практику и трудоустройство студентов специалиста; широкий круг партнеров-работодателей, мотивированных на взаимовыгодное сотрудничество с вузом; реализация эффективной профориентационной работы.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Молодежная безработица: современные тренды и последствия. Официальный сайт Ассоциации «Центр исследований экономического и социокультурного развития стран СНГ, Центральной и Восточной Европы». URL: <http://rescue.org.ru/ru/news/analytics/5338-molodezhnaya-bezrabortitsa-sovremennye-trendy-i-posledstviya> (дата обращения: 10.02.2017).
2. Мониторинг трудоустройства выпускников. Портал мониторинга трудоустройства ВУЗов РФ. URL: <http://vo.graduate.edu.ru/registry#/?slice=1&year=2014&board=3> (дата обращения: 10.02.2017).
3. Развитие системы стратегического партнерства как фактор эффективного взаимодействия вузов с рынком труда. Роль вузовских Центров содействия трудоустройству выпускников: материалы межрегиональной конференции (25-27 сентября 2008 г.). Под ред. Н.Н. Буреевой, В.В. Лебедева. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет, 2008, 216 с.
4. *Зенкова Е.Л., Мухин Л.Н.*, Исследование эффективности профориентационных мероприятий для студентов (на примере «Карьерного марафона» ТГУ 2015). URL: <http://cstv.tsu.ru/res/RKM.pdf> (дата обращения: 10.02.2017).

**И.Ю. Иванова**

*Тюменский государственный университет, Управление персоналом, студент, e-mail: irina8995@bk.ru*

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

## **ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

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

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

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

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

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

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

**Исследуемая гипотеза** — безработица молодежи на рынке труда Тюменской области обусловлена, в основном, переизбытком получения выпускниками высших учебных заведений невостребованных специальностей.

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

М.С. Брусянина дала обоснованное определение понятию «молодежной безработицы». Молодежная безработица — это социально-экономическое явление рынка труда, охватывающее молодежь, характеризующее несоответствие спроса и предложения, обусловленное особенностями молодежи как особой категории населения и спецификой ее положения на рынке труда, а также тенденциями развития молодежного рынка труда [1, 26].

Экономические и организационные изменения последних лет повлекли за собой перемены в характере взаимоотношений между высшими учебными заведениями и предприятиями, а также государственными и негосударственными организациями в вопросах подготовки молодых специалистов высшей квалификации. Сегодня

отсутствует система государственного распределения выпускников вузов, а предприятия и организации самостоятельно определяют свою кадровую политику. Это сопровождается, с одной стороны, общим сокращением численности рабочих, а с другой более высокими требованиями к людям, поступающим на работу. Во многих случаях предпочтение отдается специалистам с трудовым стажем и с опытом работы. Одной из проблем, связанных с изменениями на рынке труда, явилась проблема угрозы безработицы для молодых специалистов, оканчивающих вузы. Сегодня выпускники стали одной из слабозащищенных в социальном отношении групп населения [2, 101].

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

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

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

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

Исходя из проведенного исследования и имеющихся данных, можно выделить основные проблемы занятости молодежи:

- отсутствие опыта работы;
- предпочтение дается тем, кто обладает высокой квалификацией и необходимыми компетенциями;

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

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

## ЛИТЕРАТУРА

5. *Бруснянина М.С.* Границы современного понятия «молодежная безработица» в Российской Федерации // Экономика, социология и право. 2016. № 4 -1. С. 36-38.
6. *Бурляева В.А.* Рынок труда и трудоустройство молодых специалистов // Успехи современного естествознания. 2010. № 3. С. 101-104. URL: <http://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=7929> (Дата обращения: 26.01.2017).
7. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. URL: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat> (Дата обращения: 26.01.2017).
8. *Пилипенко Л.М., Валикина Ю.Р.* Структура и динамика основных показателей рынка труда Тюменской области // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-1.; URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=21335> (Дата обращения: 26.01.2017).
9. *Чумакова Е.А., Бубнова Ю.С.* Молодежная безработица в России // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2016. № 4 (37). С. 182–185.

**А.В. Камнева**

*Санкт-Петербургский государственный университет, Социология, студент, e-mail: comon70@mail.ru*

*Научный руководитель: Дубровская С.Е., старший преподаватель.*

## ЖЕНЩИНЫ-ПРОГРАММИСТЫ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

### FEMALE PROGRAMMERS ON CURRENT LABOUR MARKET

*Ключевые слова:* гендерный разрыв, IT, стереотипизация.

*Keywords:* gender gap, IT, stereotyping.

Материал рекомендован к публикации в журнале с импакт-фактором. Поскольку журнал предъявляет высокие требования к оригинальности материала, Редколлегия Ежегодника приняла решение не включать принятый материал в данную версию публикации. В случае если по каким-либо причинам публикация материала в журнале не состоится, Редколлегия Ежегодника обязательно включит его в данный сборник.

#### **В.Ю. Крицков**

*Национальный исследовательский Томский государственный университет,  
Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), аспирант, e-mail:  
Vitaliy.Kritskov@gmail.com*

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

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

### HOUSEHOLD LABOUR OUTCOMES AND THEIR INTERDEPENDENCE WITH SOCIO-ECONOMIC PROCESSES

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

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

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

Несмотря на значимую роль домохозяйств при формировании потребительского спроса на рынке товаров и услуг, воспроизводства человеческого капитала и того

факта, что домохозяйства являются собственниками большей части ресурсов в национальной экономике, данный социально-экономический институт и его часть — домашний труд — слабо исследованы и не имеют комплексного теоретического подхода, отсутствует достаточная статистическая основа. В условиях доминирования неоклассического подхода в экономической научной среде домохозяйства рассматриваются прежде всего как субъекты потребления, вместе с этим, процессы, протекающие внутри домохозяйств, практически не учитываются.

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

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

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

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

Вторая группа (внешнее потребление) – это продукты и услуги, произведенные внутри домохозяйства для последующей их реализации на рынке. Условия, при которых осуществляется производственная деятельность в рамках домохозяйства, имеет «неформальный» характер [2]. Формируется особое социально-психологическое и экономическое поведение участников такого труда, что отражается на структуре хозяйствования [3]. Формализованные характеристики фирмы, трансформируются согласно семейным традициям и личностным особенностям членов домохозяйства. Бизнес-процессы (управляющие, операционные, поддерживающие), в значительной степени упрощаются и меняют свои основополагающие принципы согласно внутрисемейным особенностям. Таким образом, результаты такой предпринимательской деятельности становятся результатами домашнего труда. Немаловажную роль в данном вопросе играет совокупность материально-технической

базы домохозяйства, являющейся частной собственностью. Здесь можно сказать о том, что домохозяйство выступает в качестве хозяйствующего субъекта, который реализует производственную функцию.

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

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

Таким образом, рождение и воспитания детей, социализация личности, воспроизводство и предложение рабочей силы, можно считать результатами домашнего труда, имеющими глубокую интеграцию с социально-экономическими процессами в обществе.

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

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

- труд в рамках хозяйственно-бытовой деятельности;
- труд, связанный с формированием человеческого капитала и социализацией личности;

- труд, обеспечивающий социально-психологические процессы;
- труд, направленный на интеграцию с рыночными процессами.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Малкова М. А., Рощина Я. М.* Типологический анализ домашнего труда в современной российской семье. // Мир России. Социология. Этнология. НИУ ВШЭ. Т.20. №1. 2011. С. 147-166
2. *Барсукова С.Ю.* Неформальная экономика: экономика-социологический анализ. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ. 2004. 449 с.
3. *Ариели Д.* Предсказуемая иррациональность. Скрытые силы, определяющие наши решения. М.: Манн, Иванов и Фербер 2010. 296 с.
4. *Ким Т.К.* Воспитательный потенциал семьи // Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. 2008. № 11. С. 95–98.
5. *Корицкий А. В.* Влияние человеческого капитала на экономический рост: учеб. пособие. Нск.: НГАСУ (Сибстрин). 2013. 244 с.
6. *Черепкова Н.В., Чугункин С.А.* Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе // Ставрополь: Бюллетень медицинских Интернет-конференций СГУ т.1. №1. 2011. С. 45-48
7. «Исследовательский центр портала SuperJob.ru» URL: <https://www.superjob.ru/community/life/24888/> (дата обращения: 23.02.2017).

**О.А.Крыжановский, А.А. Данилюк**

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

### **ДИНАМИКА МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ: РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА**

#### **DYNAMICS OF YOUTH UNEMPLOYMENT: REGIONAL FEATURES OF LABOUR MARKET TRANSFORMATION**

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

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

Рост молодежной безработицы является общемировым трендом. В России наивысшие показатели зафиксированы в г. Москва, Северо-Кавказских республиках.

Тюменская область занимает 14-е место в 2014 г. Возможные причины роста: рост эффективности производственных технологий, смена поколений (X, Y, Z), разрыв между комплексом компетенций выпускников образовательных учреждений и запросами современного рынка, отставание темпов роста внедрения в образование современных элементов науки от темпов роста технологий.

Проблемы занятости молодежи рассматриваются в работах Блиновой Т.В., Бобкова В.Н., Бобкова Н.В., Бреевой Е.Б., Былиной С.Г., Вакуленко Е.С., Гарсия-Исер М.Х., Гневашевой В.А., Золотовой И.К., Колосовой Р.П., Русановского В.А., Таковкина Е.П., Черных Е.А., Чижовой Л.С. и других. Тавокин Е.П. обосновал необходимость повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда, радикальное изменение системы образования в направлении опережающего фундаментального образования [1]. Блинова Т., Марков В., Русановский В. считают, что причинами динамики межрегиональных различий в безработице среди молодежи в России выступают слишком дорогостоящее и недоступное жилье, недостаток сбережений, этническая принадлежность [2]. Demidova O., Marelli E., Signorelli M. выявили высокую положительную взаимосвязь регионального эффекта и уровня молодежной безработицы [3]. Danasica D. E. определил, что образование оказывает значительный эффект на безработицу, а женщины возраста 25-29 лет больше подвержены безработице, чем мужчины [4].

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

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



(1) – синий; (2) – красный; (3) – желтый; (4) – зеленый; (5) – черный

Рис. 1. Типология регионов России по уровню молодежной безработицы и уровню валового регионального продукта на душу населения.

Исследование посвящено анализу факторов, присущих пяти конкретным группам регионов России: высокий уровень безработицы среди молодежи и высокий уровень ВРП на душу населения (1); высокий уровень безработицы среди молодежи и низкий уровень ВРП на душу населения (2); средний уровень безработицы среди молодежи и высокий уровень ВРП на душу населения (3); средний уровень безработицы среди молодежи и низкий уровень ВРП на душу населения (4); низкий уровень безработицы среди молодежи в регионах (5) (рис. 1).

Построение модели зависимости доли молодежной безработицы в Ямало-Ненецком автономном округе от вышеуказанных показателей выявило то, что за период с 2000 по 2014 г. увеличение среднедушевых ежемесячных доходов в регионе в ценах 2000 г. на 1% в год приводит к росту доли молодежной безработицы на 28,7%; увеличение инвестиций в основной капитал региона в млн. руб. в ценах 2000 г. на 1% в год приводит к росту доли молодежной безработицы на 13,3%; увеличение внутренних инноваций в экономике региона в млн. руб. в ценах 2000 г. на 1% в год приводит к росту доли молодежной безработицы на 1,3%; увеличение расходов консолидированного бюджета региона в млн. руб. в ценах 2000 г. на 1% в год приводит к снижению доли молодежной безработицы на 38,2% (рис. 2).

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

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

Рис. 2. Модель зависимости прироста молодежной безработицы в Ямало-Ненецком автономном округе по наблюдениям за 2000-2014 гг.

Построение модели зависимости доли молодежной безработицы в Ханты-Мансийском автономном округе от вышеуказанных показателей выявило, что за период с 2000 по 2014 г. увеличение среднедушевых ежемесячных доходов в регионе в рублях в ценах 2000 г. на 1% в год приводит к снижению доли молодежной безработицы на 43,9%; увеличение инвестиций в основной капитал региона в млн. руб. в ценах 2000 г. на 1% в год приводит к росту доли молодежной безработицы на 30,4%;

увеличение внутренних инноваций в экономике региона в млн. руб. в ценах 2000 г. на 1% в год приводит к росту доли молодежной безработицы на 11,5%; изменение расходов консолидированного бюджета региона в млн. руб. в ценах 2000 г. на 1% в год не является статистически значимым фактором (рис. 3).

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

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

Рис. 3. Модель зависимости прироста молодежной безработицы в Ханты-Мансийском автономном округе по наблюдениям за 2000-2014 гг.

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Тавокин Е.П.* Российская молодежь на рынке труда в оценках экспертов // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 175-184.
2. *Blinova T., Markov V., Rusanovskiy V.* Empirical study of spatial differentiation of youth unemployment in Russia // Acta Oeconomica. 2016. – Т. 66, № 3. С. 507-526.
3. *Demidova O., Marelli E., Signorelli M.* Youth labour market performances in the Russian and Italian regions // Economic Systems. - 2015. - Т. 39. - № 1. - С. 43 - 58.
4. *Danacica D.E.* Determinants of youth unemployment spells and exit destinations in Romania and Hungary // Acta Oeconomica. – 2014. – Т. 64. – №. 3. – С. 335-356.
5. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. URL: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat> (дата обращения: 29.01.2017).

## МИГРАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

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

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

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

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

**Основная часть.** В работе проведен анализ межрегиональных и международных миграционных процессов, произошедших в Республике Башкортостан за период с 1990 по 2015 г. Выявлено, что в структуре миграционного прироста в Республику прибывают лица преимущественно с основным общим образованием – 61%, со средним профессиональным – 21,5%, с начальным общим и не имеющими образования – 17,5% [1]. При этом они выполняют работы, соответствующие рабочим профессиям. Из региона выбывает наиболее квалифицированная часть трудовых ресурсов, в трудоспособном возрасте, а также молодежь, у которой причиной миграции является учеба. Экономические потери региона связаны с тем, что в развитые страны из Республики, в основном выбывает высокообразованный контингент местного населения, по качественному составу относимый к кадрам высшей квалификации [2]. Установлено, что значительная часть прибывающих в регион мигрантов до переселения осуществляла трудовую деятельность и была занята: в строительной сфере – 18%, в оптовой и розничной торговле – 12%, на транспорте и связи – 10%, в обрабатывающих производствах – 7%, в здравоохранении – 7%, в предоставлении коммунальных и прочих услуг – 6%, в финансовой деятельности – 6%, в системе государственного управления и обеспечения военной безопасности – 5%, в добыче полезных ископаемых – 5%, в производстве и распределении газа и воды

– 4%, в сельском хозяйстве – 4%, в сфере операций с недвижимым имуществом – 2%, в гостиницах и ресторанах – 2%, в предоставлении услуг по ведению домашнего хозяйства – 1%, в других отраслях – 11%. Согласно официальной статистике, до переселения мигранты занимали должности рабочего – 44,8%, специалиста – 41,7%, иного служащего — 7,6%, руководителя – 6%. Если 90,2% мигрантов работали по найму, то самостоятельно обеспечивали себя работой 4,3% мигрантов, а 5,5% мигрантов не указали вид предыдущей профессиональной деятельности. При этом всего 56,2% прибывших мигрантов до переселения не работало. Приезжие мигранты в основном занимают те рабочие места, на которые по разным причинам не претендуют местные жители. Нелегальная занятость способствует утечке капитала из региона. В этой связи необходимо активизировать работу по легализации занятости мигрантов, организации официальных выплат ими налоговых платежей в бюджет.

**Заключение.** Во-первых, в Республике Башкортостан с начала 90-х годов XX века наметилась тенденция естественной убыли местного населения. Данная ситуация продолжалась до 2008 г. и длилась на протяжении почти 18 лет. Для выправления ситуации демографической убыли населения в стране Правительством РФ была разработана и внедрена федеральная целевая программа «Материнский капитал», начавшая свое действие с 01.01.2007 г. и утвержденная на десять лет. Результатом эффективности работы данной программы явилось положительное сальдо естественного прироста населения, в т. ч. в Республике, с 2008 г. по настоящее время.

Во-вторых, согласно данным официальной статистики, из Республики за период с 2000 по 2015 г. мигрировало свыше 66 тыс человек. Среди причин, вызвавших необходимость смены места жительства, явились: работа – 56,5%, учеба – 25,8%, по причинам, связанным с обстоятельствами личного, семейного характера – 11,8%, иные причины – 2,3%, причины не указаны – 3,7%.

В-третьих, в структуре убыли населения из Республики по уровню образования преобладают лица с высшим образованием – 49,2%, не указан уровень образования – 36,3%, со средним общим образованием – 8%, с неполным высшим профессиональным образованием – 6,3%, кандидаты наук – 0,2% [3].

В-четвертых, выявлено, что в структуре миграционного притока в Республику доминируют лица с основным общим образованием – 61%, со средним профессиональным – 21,5%, с начальным общим и не имеющими образования – 17,5%. Таким образом, более 2/3 от числа прибывающих — это лица со средним общим, либо с начальным и со средним профессиональным образованием. Что свидетельствует о том, что, данный контингент мигрантов способен занимать на рынке труда рабочие места, требующие низкой квалификации.

В-пятых, среди мигрантов, выехавших из Республики за период с 1990 по 2015 г. в страны дальнего зарубежья, наибольшее число мигрантов, а именно 57,5%, выехало в Германию [5, 47-48].

В-шестых, установлено, что в развитые страны из Республики в основном выбывает высокообразованный контингент местного населения. Качественный анализ мигрантов по уровню образования, показал, что с высшим образованием из Республики выехало: в Норвегию – 100% людей с высшим образованием, Индию –

100%, Иран – 100%, США – 80%, Великобританию – 75%, Канаду – 66,7%, Израиль – 54%, Германию – 53%, Италию – 36%, Латвию – 33%, Литву – 25%, Сербию – 5,6% [4, 31-47; 5, 47-48].

В-седьмых, число мигрантов, покидающих регион в связи с учебой, превышает количество мигрантов, прибывающих на учебу в Республику. И лишь в 2010 г. ситуация была обратной: число выбывших было меньше числа прибывших на 39,3%. Только в 2014 г. в страны дальнего зарубежья эмигрировало из региона 45 человек в связи с учебой, а в 2015 г. – 45 человек. Формирование рынка труда рабочих профессий преимущественно за счет прибывающих мигрантов способствует не только снижению стоимости затрат на оплату труда, но и в случае нелегальной миграции — к экономии затрат на здравоохранение, социальную защиту, развитие и т.д. Одновременно это способствует понижению цены труда, росту незащищенности прав трудовых мигрантов.

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Кузнецова А.Р., Ягафарова В.А.* Образование как ключевой фактор повышения конкурентоспособности страны // Высшее образование сегодня. – 2013. - №1. С.11-13.
2. *Кузнецова А.Р., Кадыров Э.М., Ягафарова В.А.* Основные социально-экономические индикаторы развития системы образования в России и мире // Высшее образование сегодня. 2013. №3. С.18-21.
3. *Кузнецова А.Р., Ягафарова В.А.* Основные проблемы развития системы образования в современных условиях. В сборнике: Современное вузовское образование: теория, методология, практика. Материалы Международной учебно-методической конференции. Министерство сельского хозяйства РФ, Башкирский государственный аграрный университет. 2013. С.57-60.
4. Миграция населения в Республике Башкортостан. Статистический сборник. Часть 2. Уфа, 2016. - 153 с.
5. Россия и страны мира. Официальное издание. М., 2000. – 358 с.

**А.А. Кузюкова, Ю.В. Судакова, Н.С. Никифорова**

*Тюменский Государственный Университет, Управление персоналом, студенты, e-mail: Yulchik1510@rambler.ru*

*Научный руководитель: Печеркина И.Ф., к.с.н, доцент.*

**ВОСТРЕБОВАННОСТЬ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА  
ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ НА РЫНКЕ ТРУДА Г. ТЮМЕНИ**

**DEMAND FOR COMPETENCIES OF HR-MANAGER  
IN LABOUR MARKET OF TYUMEN**

*Ключевые слова:* рынок труда, компетенции, модель компетенций, специалист по управлению персоналом.

*Keywords:* labour market, competences, competence model, HR specialist.

Материал рекомендован к публикации в журнале с импакт-фактором. Поскольку журнал предъявляет высокие требования к оригинальности материала, Редколлегия Ежегодника приняла решение не включать принятый материал в данную версию публикации. В случае если по каким-либо причинам публикация материала в журнале не состоится, Редколлегия Ежегодника обязательно включит его в данный сборник.

**С.Л. Лапшин**

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,  
Менеджмент, студент, e-mail: lap-leonid@yandex.ru*

*Научный руководитель не указан.*

**ВЛИЯНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ И  
БЕЗРАБОТИЦУ СРЕДИ МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ: ОПЫТ РОССИИ**

**IMPACT OF LABOUR MIGRATION ON LOCAL WAGES AND UNEMPLOYMENT:  
EVIDENCE FROM RUSSIA**

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

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

**Введение.** В настоящее время люди стараются перебраться на новое место с целью увеличения своего заработка, который позволит обеспечить как себя самого,

так и свою семью необходимыми средствами для нормального существования. Но часто возникают проблемные ситуации, такие как разделение общего блага между участниками рынка труда. Кроме того, существует мнение, что внешние мигранты – это лица, которые приезжают в страну из-за границы, что приводит к уменьшению количества вакантных мест работы для коренного населения, увеличению уровня безработицы среди коренного населения, к проблемам этического характера.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Текущая ситуация в России.* Глубокие изменения, происходящие в мире на рубеже XX – XXI веков, привели к увеличению международной трудовой миграции. С 1992 по 2004 г. в Россию прибыло 6,9 млн. человек из СНГ и стран Балтии. Рост миграции в этот период составил 4,6 млн. человек, что значительно больше, чем в предыдущем десятилетии. В 2007 г. после принятия более либеральных законов в отношении мигрантов количество иностранных рабочих, прибывающих в Россию, достигло 1717 тыс человек, при том, что в 2006 г. их было всего 1014 тыс человек, а в 2008 г. насчитывалось уже 2453 тыс человек. Следует отметить, что количество мигрантов после 2008 г. начало снижаться. Так, в 2012 г. количество иностранных рабочих в России достигло 1297,8 тыс человек [11]. Однако в с 2014 г. по 2015 г. вновь отмечается рост миграции, в то время как в 2015 г. опять снижение (на 8732 человек) [12]. Согласно экспертным оценкам, численность трудовых мигрантов в России к 2020 г. составит более 8 млн. человек [13].

Растущие миграционные потоки уже стали серьезной проблемой, поскольку влекут за собой, как выгоды, так и угрозы для принимающих стран. С одной стороны, глобальная миграция рабочей силы дает возможность использовать эти ресурсы. С

другой стороны, ярко выраженный этносоциальный и этнополитический характер миграции несет потенциальную угрозу для национальной безопасности [11]. Есть мнение о том, что мигранты вытесняют местную рабочую силу, занимая экономически выгодные места. Однако существует и противоположная точка зрения о том, что мигранты в основном занимают места на непрестижных и низкооплачиваемых местах, которые не представляют интереса для местных жителей.

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

В то же время в России эффект от миграции скорее негативен. Объясняется это спецификой российского государства, бывшего частью СССР. Большинство внешних мигрантов ранее относились к внутренним [14]. Положительным в этой ситуации является то, что на протяжении последних 15 лет мигранты из стран СНГ занимали ниши, которые в меньшей степени заинтересовывали местных работников, а именно: сферы обслуживания и строительства. Эти сферы не требуют высокой квалификации сотрудников и высокой заработной платы, но в то же время трудоемки и необходимы для государства. Негативный эффект заключается в том, что россияне, в свою очередь, стремятся занять более высокую нишу, удовлетворяя свои потребности в высоком качестве жизни и материальной обеспеченности, что, в итоге, ведет к экономическому неравенству среди регионов страны [14]. Регионы становятся более зависимыми от крупных центральных городов, таких как Москва, Санкт-Петербург, что сказывается как на экономическом уровне, как конкретного региона, так и государства, в целом.

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

Попытки ограничить доступ мигрантов на местные рынки труда посредством сокращения квот при свободном въезде граждан СНГ в Россию и наличии дефицита на рынке труда приведут лишь к развитию теневых форм занятости мигрантов с вытекающими негативными последствиями [13]. Многие мигранты не знают русского языка и при заполнении миграционной карточки выбирают как цель визита — «частный визит». В результате этого в России они не могут получить официальное разрешение на работу, что вытесняет их в теневой сектор. Например, в Саратовской области около 75% иностранных рабочих занято в теневом секторе [15].

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

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Edo A.* The Impact of Immigration on Native Wages and Employment // *BE J. Economic Analysis and Policy* 2015; 15(3): 1151–1196.
2. *Friedberg R., Hunt J.* The Impact of Immigrants on Host Country Wages, Employment and Growth // *Journal of Economic Perspectives* 9(2):23-44, February 1995.
3. *Card, David.* Immigrant inflows, native outflows, and the local labour market impacts of higher immigration // *Journal of Labour Economics* 19.1 (2001): 22-64.
4. *Borjas, George, Freeman, Richard and Katz, Larry.* How Much Do Immigration and Trade Affect Labour Market Outcomes?, *Brookings Papers on Economic Activity* 1997, no1: 1-90
5. *Borjas, G.* The Labour Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labour Market // *Quarterly Journal of Economics* (2003) 118, no. 4: 1335-1374
6. *Borjas, G.* Native Internal Migration and the Labour Market Impact of Immigration // *Journal of Human Resources* 2006, 41, no.2: 221-258
7. *Bauer, T. K., M. Lofstrom, and K. F. Zimmermann.* «Immigration policy, assimilation of immigrants, and natives' sentiments towards immigrants: Evidence from 12 OECD countries,» *Center for Comparative Immigration Studies*, 2001.
8. *Mayda, A. M.* Who Is Against Immigration? A Cross-Country Investigation of Individual Attitudes toward Immigrants // *The Review of Economics and Statistics*, 2006, 88: 510–530.
9. *Chassamboulli A, Palivos T.* The impact of immigration on the employment and wages of native workers // *Journal of Macroeconomics* 38 (2013) 19–34.
10. *Edo, A., Toubal, F.* Selective Immigration Policies and Wages Inequality // *Review of International Economics*, 23(1), 160–187, 2015.
11. *Meteliev S.E.* Labour migration in Russia as the reflection of macroeconomic trends // *Life Sci J* 2014; 11(10): 709-712.

12. *Metlev S.E.* Migration as a Threat to National Security // *Indian Journal of Science and Technology* 2016; 9(14): 1-6.
13. *Васильева, Тарасьев.* Прогноз развития миграционных процессов и рынка труда в регионах России // *Экономика региона*. 2014; 4: 283-298.
14. *Pshenichnyi S., Mukhametshin D., Leukhin A., Bichkov A.* Labour Migrations and Socio-Economic Indexes: Problems and Prospects for Russia // *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol 6 No 3, May 2015.
15. *Karpova, Vorona.* Labour migration in Russia: Issues and policies // *International Social Work* 2014; 57(5): 535-546.

### **В.Г. Макеев**

*Московский Государственный Университет им. М. В. Ломоносова, Мировая экономика, студент, e-mail: makeev.vg@gmail.com*

*Научный руководитель: Луданик М. В., доцент.*

## **ДОСТУПНАЯ СРЕДА ДЛЯ ИНВАЛИДОВ: ОПЫТ РОССИИ И ШВЕЦИИ**

### **ACCESSIBLE ENVIRONMENT FOR PEOPLE WITH DISABILITIES: EXPERIENCE OF RUSSIA AND SWEDEN**

*Ключевые слова:* инвалиды, Россия, Швеция, доступная среда, рынок труда.

*Keywords:* people with disabilities, Russia, Sweden, accessible environment, labour market.

**Целью** работы являются: анализ основных различий в политике Швеции и России в вопросах реализации возможностей инвалидов на рынке труда; описание и сравнение существующего положения инвалидов на рынке труда в этих странах, а также обозначение возможных направлений по улучшению положения инвалидов в реализации своих возможностей на рынке труда. Швеция и Россия являются участниками программы Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) в отношении инвалидов. ВОЗ задает стандарт доступности инвалидов к полноценной жизни и труду, а также членами Конвенции о правах инвалидов. Концепция МКФ принята ВОЗ в 2001 г. (International Classification of Functioning, Disability and Health, международная классификация функционирования), которая заменила предыдущую концепцию МКН (Международную классификацию нарушений) и задала направление мировому развитию ориентации от «медицинской» модели реабилитации людей с нарушениями и инвалидностью к «социальной». Медицинская модель концентрирует внимание на персональной стороне нарушения здоровья, вызванного непосредственно болезнетворным фактором. Изменения здоровья при этом требуют медицинской помощи в виде индивидуального лечения, проводимого профессиональными врачами.

Медицинская помощь рассматривается как основной выход из положения. Социальная модель сосредотачивает внимание на сторонах нарушения здоровья, выходящих за рамки индивидуальной проблемы. Изменения здоровья при этом нуждаются в помощи со стороны социального окружения, что требует социальных решений и во многом предполагает коллективную ответственность общества. [1, 5-9] В 1990-х годах Россия пыталась перейти от медицинской модели инвалидности к более прогрессивной социальной модели. В начале 2000-х годов попытки перейти на социальную модель прекратились.[2, 141-144], но с 2011 г. Правительством России принята программа «Доступная среда», содержание которой в качественной степени соответствует мировой практике увеличения возможностей инвалидов. Изначально программа была рассчитана на 5 лет, до 2015 г., но в 2015 г. была продлена до 2020 г., через устранение старой программы. Целью программы является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих интеграции инвалидов в общество и повышению уровня их жизни. Программа имеет все признаки «социальной» модели. Наличие данной программы говорит об активности в стремлении добиться современного уровня внимания к людям с ограниченными возможностями, с экономической и социальной точки зрения. Приведем некоторые целевые индикаторы программы (с более полным перечнем можно ознакомиться на официальном сайте Правительства России). Целевые индикаторы и показатели программы: 1) доля доступных для инвалидов и других маломобильных групп населения приоритетных объектов социальной, транспортной, инженерной инфраструктуры в общем количестве приоритетных объектов; 2) доля инвалидов, положительно оценивающих отношение населения к проблемам инвалидов, в общей численности опрошенных инвалидов; 3) доля субъектов РФ, сформировавших систему комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, в т. ч. детей-инвалидов, соответствующей типовой программе субъекта РФ в общем количестве субъектов РФ; 4) доля специалистов, обеспечивающих реабилитацию и абилитацию инвалидов, в т. ч. детей-инвалидов, прошедших обучение реабилитационным и абилитационным методикам в общем количестве таких специалистов. Приведем некоторые опубликованные результаты программы. В 2015 г. в субъектах РФ продолжено создание оборудованных (оснащенных) рабочих мест и трудоустройство на них незанятых инвалидов. Всего в январе – декабре 2015 г. в субъектах РФ оборудовано (оснащено) 14,6 тыс рабочих мест для трудоустройства инвалидов, или 102,3% от запланированной величины. По состоянию на 1 января 2016 г. на указанные рабочие места трудоустроены 14,9 тыс инвалидов. По результатам оценки эффективности трудоустройства инвалидов при содействии органов службы занятости выявлено, что продолжали осуществлять трудовую деятельность на оборудованных (оснащенных) рабочих местах 44,3 тыс инвалидов, трудоустроенных на такие рабочие места в течение 2013–2015 годов, из них трудоустроенных в 2015 г. и продолжающих осуществлять трудовую деятельность – 14,9 тыс инвалидов. По данным российской статистики, на январь 2016 г. в России трудоустроено около 20% от общего количества инвалидов [3]. Существование такой программы как «Доступная среда» является серьезным шагом вперед к переходу к социальной модели [4]. В Швеции

государственная политика направлена на устранение разрыва в возможностях между обычными людьми и людьми с ограниченными возможностями. Исторически, анти-дискриминационное законодательство в отношении инвалидов начало активно развиваться с конца 1990-х годов, постоянно меняясь в течение последних 15 лет. Политика направлена на увеличение участия инвалидов в общественной жизни, культурной жизни и на рынке труда, путем дотаций работодателей, обеспечения специализированных рабочих мест, и оборудования общественных мест в соответствии со стандартами ВОЗ [5, 4-5; 6]. Цели национальной политики в отношении инвалидов изложены в плане действий: социальная солидарность основанная на многообразии, что общество должно быть организовано таким образом, чтобы гарантировать, что инвалиды всех возрастов стали частью сообщества равных условий жизни для девочек, мальчиков, мужчин и женщин с ограниченными возможностями. Одним из проектов по увеличению участия молодых инвалидов на рынке труда является проект Ways into Work, разработанный Шведским Институтом Вспомогательных Технологий (Swedish Institute of Assistive Technology) на протяжении 2011-2014 годов. Цель проекта состояла в том, чтобы помочь молодым людям с инвалидностью разрабатывать свои собственные планы для облегчения перехода от школы к работе или дальнейшему обучению [5, 7]. В процессе присвоения статуса инвалида в России и Швеции есть несколько принципиальных отличий. В России инвалидность устанавливается в зависимости от степени ограничения трудоспособности, в виде групп (I, II, III), исходя из заболеваний и их тяжести. Швеция устанавливает инвалидность напрямую в зависимости от типа заболевания (Умственные, нарушения слуха, нарушение зрения, моторика и т.д.) и степени тяжести (полная, частичная утрата). Такая классификация носит более индивидуальный характер по отношению к каждому человеку, и позволяет упрощать процесс поиска подходящей работы для каждого человека, поскольку видно, в чем именно ограничение здоровья. На сегодняшний день успехи Швеции можно принять как эталон, к которому следует стремиться большинству развивающихся стран, в т. ч. и России.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Аухадеев Э.И.* Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья, рекомендованная ВОЗ, - новый этап в развитии реабилитологии // Казанский медицинский журнал. 2007. том 88. №1. С. 5-9.
2. *Козлова В.Н.* Трудовая занятость инвалидов: социально-экономический аспект// Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2011. том 4. № 5. С. 141-144.
3. Федеральная Служба Государственной статистики, URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#) дата обращения (26.01.17).
4. Правительство России, URL: <http://government.ru/programs/215/events/> (дата обращения 26.01.17).

5. Sharing Sweden (2017), Swedish Disability Policy URL: <http://sharingsweden.se/wp-content/uploads/2015/10/AccessAbility-disability-policy-eng.pdf>. P. 1-8. (дата обращения 28.01.17)
6. Swedish disability policy – service and care for people with functional impairments/ The National Board of Health and Welfare/ Socialstyrelsen, 2009, P. 2-3.

**А.С. Максимова, А.А. Тер-Акопов**

*Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук, Экономика и управление народным хозяйством, Максимова А.С. - соискатель, e-mail: lubijzn@yandex.ru*

*Научный руководитель: Рязанцев С.В., Руководитель Центра социальной демографии и экономической социологии ИСПИ РАН.*

**ВНУТРЕННЯЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ МОЛОДЕЖИ:  
ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ И ТЕНДЕНЦИИ  
INTERNAL LABOUR MIGRATION OF YOUTH:  
INFORMATION SOURCES AND TRENDS**

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

*Keywords:* youth migration, labour migration, migration statistics, population census.

**Введение.** Трудовая миграция является естественным регулятором рынка труда. Однако, с точки зрения проведения исследования и понимания масштабов распространенности явления, трудовая миграция – весьма сложный процесс движения населения, оценка масштабов которого сопряжена с трудностями получения качественной информации. Помимо ограниченных возможностей источников информации существует проблема идентификации трудового мигранта и акта трудовой миграции, как такового [1].

**Методы.** Проведен анализ основных источников информации о трудовой миграции с точки зрения полноты информации и доступности информации о миграции социально-демографических групп. Рассмотрены основные тенденции внутрироссийской трудовой миграции молодежи, полученные на основе указанных источников.

Данные о трудовой миграции могут быть получены благодаря двум основным категориям источников: административные источники, позволяющие получить информацию о потоках и контингентах иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории страны, и обследования населения, включающие регулярные выборочные обследования и перепись населения. Благодаря

последним, существует возможность оценить не только международную, но и внутреннюю трудовую миграцию.

Проблемам получения статистических данных о трудовой миграции, их полноты и достоверности посвящены работы О.Д. Воробьевой [2], А.А. Гребенюка [2], А.С. Мальцевой [3], Н.В. Мкртчяна [4], А.В. Топилина [2].

**Гипотеза исследования:** доступная из официальных источников статистическая информация о внутренней трудовой миграции молодежи не позволяет оценить полную картину распространенности данного явления на территории России.

Обследование населения по проблемам занятости позволяет получить данные о продолжительности периода трудовой миграции и сопоставить их в динамике, однако данные о миграции населения по социально-демографическим группам не разрабатываются.

Выборочное обследование бюджетов домашних хозяйств содержит вопрос об отсутствии членов домохозяйств за обследуемый период, продолжительности отсутствия и его причине. Таким образом, для квартальных данных существует возможность производить выборку отсутствовавших по причине «отъезд на заработки» членов домохозяйств и выделить трудовых мигрантов, входящих в социально-демографическую категорию «молодежь». Но в таком случае возрастает ошибка выборки.

На основе переписи населения удается исследовать процесс трудовой миграции (в т. ч. маятниковой) в совокупности со срезом социально-демографических характеристик самих мигрантов. Перепись населения традиционно дает информацию не о потоке, а о контингенте мигрантов. Трудовая миграция в программе Всероссийской переписи населения 2010 г. (ВПН-2010) была отражена вопросом о совпадении места нахождения основной работы и населенного пункта/субъекта постоянного проживания респондента. Работой считалась деятельность, приносящая заработок или доход в обследуемую неделю (7-13 октября 2010 г.). Фиксировался акт наличия работы, находящейся на территории иностранного государства. По итогам переписи, доля трудовых мигрантов в общей численности занятых составила 14,6%. При этом трудовая миграция более характерна для городского населения, чем для сельского.

Тенденции трудовой миграции молодежи несущественно отличаются от тенденций трудовой миграции в целом, поскольку категория «молодежь» включает основные трудоспособные возраста, на которые приходится пик миграционной активности населения. Вовлеченность населения старше трудоспособного возраста в процесс трудовой миграции существенно ниже, чем населения трудоспособного возраста. В целом за пределами населенного пункта постоянного проживания, по данным ВПН-2010, работали 10,4% молодых людей в возрасте 15-35 лет. Наиболее распространена трудовая миграция в возрастных группах 22-29 лет, где на долю трудовых мигрантов приходится от 13,0% до 14,2% общей численности занятых (рис.1). Вклад данной возрастной группы в общую численность трудовых мигрантов составляет 48%, а вклад в общую распространенность трудовой миграции среди молодежи (10,4%) равен 5,1%. При укрупненных 5-летних возрастных интервалах,

доли трудовых мигрантов в группах 20-24, 25-29 и 30-35 лет отличаются не существенно. Значительно выделяется возрастная группа 15-19 лет, на долю которой приходится только 3% всей трудящейся за пределами населенного пункта своего проживания молодежи. Связано это с незавершенным процессом получения среднего полного образования молодыми людьми данной возрастной группы, гораздо более низким уровнем занятости и экономической активности в данных возрастах.

Регионы, имеющие наиболее высокие показатели вовлеченности занятой молодежи в процесс трудовой миграции, повторяют общие тенденции: традиционно ими являются Московская область (32,5% занятой молодежи работает за пределами области) и Ленинградская область (28,7%). Существенно ниже в рейтинге показатель в Республике Марий Эл (20,5%), Чувашской республике (19,7%), Республике Адыгея (18,9%), Республике Мордовия (18,4%) и Тульской области (18,3%). Подобный отрыв лидирующих регионов по распространенности трудовой миграции наблюдается за счет маятниковой миграции в близлежащие мегаполисы. Наименее вовлечена в трудовую миграцию молодежь в г. Москве, г. Санкт-Петербурге, Чукотском АО.

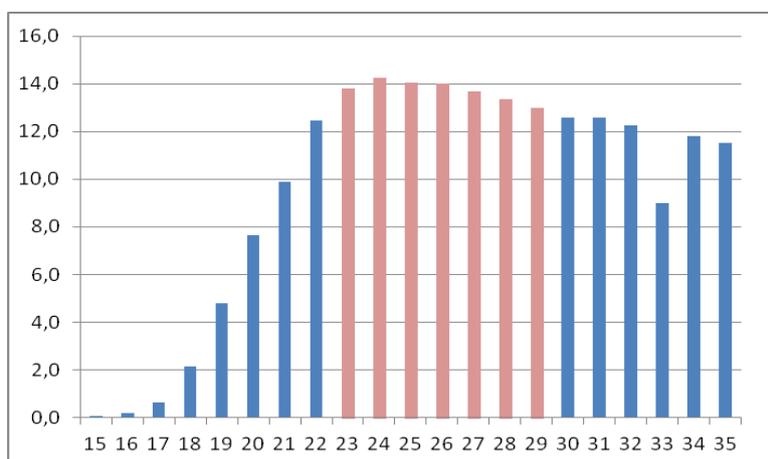


Рис. 1. Доля трудовых мигрантов в общей численности занятых среди молодежи, Россия, 2010 г., %

Источник: ВПН-2010.

Данные предыдущей переписи населения 2002 г. позволяют производить сравнения распространенности изучаемого явления. В целом трудовая миграционная активность молодежи в 2002 г. была существенно ниже и составила в среднем 6,9% занятых. Дифференциация между однолетними возрастными группами по степени распространенности явления была существенно ниже: размах вариации 5,2-8,1%.

Возможности портала Роструда «Работа в России» ([www.trudvsem.ru](http://www.trudvsem.ru)) позволяют собирать информацию о соискателях вакансий в разрезе социально-демографических характеристик. Подобный массив информации, в сочетании с данными о найденных соискателями вакансиях и трудоустройстве на основе заключенных трудовых договоров, позволяет «увидеть» часть трудовой миграции, осуществляемой благодаря официальным каналам трудоустройства, составить портрет трудового мигранта, построить прогноз. В т. ч., появляется возможность отследить динамику трудовой

миграции молодежи, также осуществляемой при помощи официальных каналов трудоустройства.

**Выводы.** Временная трудовая миграция представляет собой процесс, гораздо более сложно поддающийся учету в сравнении с переездом на постоянное место жительства. Внутригосударственная трудовая миграция, в особенности лиц определенной возрастной группы, в данном случае – молодежи, является малоисследованным процессом по причине отсутствия достаточного количества данных. Имеющиеся в настоящее время данные о внутрироссийской трудовой миграции недостаточно полны как с точки зрения оценки контингента и потока мигрантов, так и с точки зрения характеристики их совокупности. Для устранения указанных недостатков предлагается внедрение в статистическую практику дополнительных способов учета трудовой миграции в виде выборочных обследований; разработка и публикация текущих показателей трудовой межрегиональной миграции в разрезе социально-экономических характеристик мигрантов для выделения совокупности молодежи. Совершенствование статистики трудовой миграции в области учета мигрантов, а не актов миграции, что позволит получать информацию о контингентах трудовых мигрантов, находящихся на данной территории.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Кованова Е.С., Эльдяева Н.А.* Проблемы статистического учета внутренних трудовых мигрантов. В сб. Россия в эпоху экономических перемен: формирование новых социально-экономических отношений. Материалы I Всероссийской научно-практической конференции/ под ред. О.И. Коломок, Н.В. Орловой. М.: Московский финансово-юридический университет (МФЮА), 2016. С. 120-122.
2. *Воробьева О.Д., Гребенюк А.А., Топилин А.В.* Методологические подходы к организации выборочных статистических обследований в целях учета трудовой миграции // Вопросы статистики. №10. 2013. С. 14-23.
3. *Мальцева Е.С.* Региональная трудовая миграция: современное состояние и проблемы регулирования. – Орел: Издательство ОФ РАНХиГС, 2013. 256 с.
4. *Мкртчян Н.В.* Статистические источники информации о миграции населения в России. Гл. в кн. Методология и методы изучения миграционных процессов. М.: Адамантъ, 2007. С. 184-210.

**А.И. Маскаев**

*Южный федеральный университет, Институт социологии и регионоведения,  
стажер-исследователь, e-mail: maskaev@sfnu.ru*

*Научный руководитель не указан.*

## ПРЕКАРИТИЗАЦИЯ И НЕЯВНОЕ ЗНАНИЕ<sup>1</sup>

### PRECARITY AND TACIT KNOWLEDGE

*Ключевые слова:* прекариат, институты, профессиональная идентичность, неявное знание.

*Keywords:* prekariat, institutions, professional identity, implicit knowledge.

**Введение.** Воздействие науки на жизнь человека сегодня велико, как никогда прежде, но оно остается невидимым для макроэкономических индикаторов. Технические достижения оказывают заранее непредсказуемое влияние на ресурсы, находящиеся в коллективном пользовании, создают и разрушают трудовые иерархии, меняют условия труда, создают угрозу для ренты, обеспечиваемой существующими технологиями, оборудованием, навыками. Поток технологических инноваций не только интегрирует уже существующие источники труда и капитала, но и создает новые [4]. Современные машины, роботы заменяют различные виды человеческого труда, причем гораздо интенсивнее, чем когда-либо ранее.

**Объект.** Прекариат как социоэкономическая группа, состоящая из людей, пользующихся минимальными доверительными связями с капиталом или государством, отличающаяся гибкой занятостью, нестабильностью доходов и отсутствием гарантий социальной защищенности [5].

Э.П. Томпсон, применительно к рабочему классу, говорил о созидании, а не о спонтанном возникновении класса: формирование класса есть процесс, который активно осуществляется акторами [8, р. 401]. С этой точки зрения выделение прекариата в отдельный класс затруднено по причине его разнородности – трудно представить, что преследующие настолько разнонаправленные экономические интересы группы людей способны сформировать единую структуру.

**Цель.** Прекариатизация труда означает усиливающуюся трансформацию из гарантированной, постоянной занятости к менее оплачиваемой и менее защищенной работе. Повышения уровня автоматизации производства не только способствует увеличению выработки, но и поднимает острые социальные проблемы: высвобождение занятых в промышленности и как следствие сокращение платежеспособности населения. Растущий уровень прекариатизации в будущем представляет острую проблему и одновременно носит виртуальный характер, в виду отсутствия возможности повлиять на него.

**Исследуемая гипотеза.** Неявное знание позволяет акторам получать и интерпретировать релевантную информацию, которая в отсутствие рыночных обменов, делиберативного процесса была бы не только недоступна, но и вообще не создана. Неявное знание выступает в роли передаточного механизма между

---

<sup>1</sup> Материал подготовлен при поддержке Российского научного фонда, проект № 16-18-10306.

профессиональной идентичностью и положением прекариата на рынке труда. Отсутствие профессиональной идентичности – барьер для получения неявного знания и включения в профессиональную сеть. Еще одним барьером на пути восприятия нового знания и технологий является низкий уровень мотивации у отправителя или получателя, формируемый институциональной средой [2].

**Методы исследования.** Увеличение численности прекариата ведет к разрушению профессиональной идентичности, что затрудняет передачу неявного знания. Знание, в отличие от информации, неотделимо от носителя. Экономическая трактовка неявного знания значительно отличается от предложенной М. Полани и связана с разработками австрийской школы. Неявное знание в трактовке австрийской школы представляет собой знание, образующееся в процессе экономических обменов и совместной деятельности. Неявное знание не вербализуемо, это знание, которое не может быть легко передано другим в отрыве от практической деятельности.

**Результаты.** Опыт связан с приобретением обоих видов знания – явного и неявного, однако неявное знание, которое является знанием взаимодействий, не может быть рационально трансформировано в явное знание. Хайек отмечает, что мы на самом деле не в состоянии изложить все правила, которые регулируют наше восприятие и действия. Мы всегда знаем не только больше, чем мы можем сознательно использовать, но также больше, чем мы можем осознать. Многие, что мы успешно делаем, зависят от предпосылок, которые находятся вне диапазона, что мы можем либо сформулировать или осмыслить.

Снижение издержек за счет прекариатизации общества вряд ли приведет к прорывам в экономической эффективности, но несет в себе угрозу разрушения социального порядка, основанного на рыночных, демократических ценностях. И здесь основными проблемами являются понимание закономерностей эволюции и конструирование социальных технологий и институтов, способствующих снижению напряженности на рынках труда и препятствующих прекариатизации общества [2, с. 168].

Рост численности прекариата происходит из-за неверного понимания роли институциональной среды в формировании условий (в т. ч. стимулов) для развития конкуренции и, более того – недопонимания роли конкуренции в современных социальных порядках. Роль важной причинно-следственной переменной здесь играет набор правил, определяющих наше взаимодействие друг с другом и ресурсами, имеющимися в распоряжении. Эти правила должны обеспечивать способность реализовать преимущества от специализации и обмена, а также воспользоваться благами инноваций. Конкуренция — это прежде всего спонтанный процесс создания нового знания [6, с. 8].

Ответом на рост сложности глобального общества, когда слабеют традиционные социальные, экономические, политические, идеологические отношения и институты, когда возрастает стратегическая неопределенность и возникают все новые признаки надвигающегося онтологического хаоса, важным проявлением глобального системного кризиса становится рост радикализма в мире. Радикализм, экстремизм, терроризм — это не результат некой экзотической патологии каких-то личностей или

даже изолированных групп людей, а объективная реакция на систему обостряющихся глобальных и региональных кризисных трендов.

Прекаритизация включает очень сложные и постоянно видоизменяющиеся процессы, которые не могут быть легко сведены к общему знаменателю. Ожидания от будущего развития технологий и рынка труда влияют на прекаритизацию. Из-за этого эффекта, результаты прекаритизации часто непредвиденны, хотя и не случайны. Изменяющаяся природа прекаритизации дает бесконечные возможности для интерпретации, что также является преимуществом [7, с. 2].

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Мокир, Д.* Рычаг богатства. Технологическая креативность и экономический прогресс. М.: Издательство Института Гайдара, 2014.
2. *Стэндинг, Г.* Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
3. *Thompson, E. P.* The Making of the English Working Class. London, 1963.
4. *Вольчик, В. В., Посухова, О. Ю.* Прекариат и профессиональная идентичность в контексте институциональных изменений // TERRA ECONOMICUS, 2016, Т. 14 №2, С. 159-173.
5. *Хайек, Ф.* Конкуренция как процедура открытия // Мировая экономика и международные отношения, 1989 № 12, с. 6–14.
6. *Della Porta, D. Hänninen, S. Siisiäinen, M. and Silvasti, T.* The New Social Division: Making and Unmaking Precariousness, UK: Palgrave Macmillan, 2015, pp. 1–23.
7. *Петров, М. К.* Самоосознание и научное творчество. Ростов-на-Дону: Издательство Ростовского университета, 1992.

**Д.О. Митрофанова**

*Санкт-Петербургский государственный университет, Социология, аспирант, e-mail: Kenzo812@mail.ru*

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

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

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

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

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

**Введение.** В последнее время в социальных науках сложилось мнение, что современное общество находится на новом этапе развития капитализма, который включает в себя преобразование всех сфер человеческой деятельности. Так как одна из главных задач науки является обеспечение достоверного и систематического знания о мире, необходимо изучать ключевые элементы, которые приводят к происходящим изменениям всей общественной системы. Одним из этих элементов является собственность, которая определяет место индивида в системе общественных отношений и охватывает практически любое взаимодействие между индивидами. Стоит отметить, что представители различных общественных наук исследуют собственность с разных сторон проявления этого явления в обществе. В свою очередь социологический подход предполагает анализ собственности как единицы теоретического анализа, который основан на изучении основ присвоения как главной характеристики определяющей отношения собственности. Подобное понимание собственности предполагает обращение к трудовой теории собственности, которая, несмотря на свою актуальность, ушла с передовых позиций в современных социологических теориях. Тем не менее на сегодняшний день классическая трудовая теория собственности продолжает обогащаться идеями ученых петербургской школы экономической социологии (В.Я. Ельмеева, Е.Е. Тарандо, Н.А. Пруеля, А.Ф. Борисова, М.В. Синютина), которые, исходя из идей Дж. Локка и К. Маркса, исследовали особенности реализации взаимосвязи труда и собственности в современном мире. В связи с этим необходимо остановиться на анализе этих современных концепций в трудовой теории собственности, которые способны значительно дополнить и расширить ее содержание для дальнейшего применения в изучении современного общества.

**Объект** — трудовая теория собственности.

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

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

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

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

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Locke J.* Two Treatises of Government. – Cambridge: Cambridge University Press, 1960.
2. *Маркс К.* Экономическо-философских рукописях 1844 года / Сочинения / К.Маркс, Ф. Энгельс. Изд. 2-1. М.: Государственное издательство политической литературы, 1961. – Т. 42.
3. *Ельмеев В.Я.* Проблемы труда и собственности в экономической социологии. СПб: Изд-во СПбГУ, 2009.
4. *Тарандо Е.Е.* Современная трудовая теория собственности: концептуальные основы и круг проблем // Общество. Среда. Развитие. – 2013 – № 2(27). – С.77-81.
5. *Синютин М.* Кризис интеллектуального основания капитализма // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. – 2013. – № 31. – С. 241-246.

**В.С. Михайлов**

*Уфимский государственный нефтяной технический университет, аспирант, e-mail: mikhailov.vyacheslav555@yandex.ru*

*Научный руководитель не указан.*

### ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЕ ЦЕННОСТИ И ТРУДОВАЯ ЭТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

VALUES OF ENTREPRENEURSHIP AND LABOUR ETHICS IN MODERN SOCIETY

*Ключевые слова:* предпринимательские ценности, трудовая этика, предпринимательство.

*Keywords:* values of entrepreneurship, labour ethics, entrepreneurship.

**Введение.** Актуальность исследования обусловлена явным запросом социума на новое осмысление ценностного фундамента. Различные правительственные и общественные институты отзываются на подобный запрос оживлением обсуждения данной темы, однако оно не сопровождается исследованием базисных основ, на которых может происходить ожидаемое совершенствование ценностной доктрины социума. Что для современных россиян понятие «предпринимательские ценности»? Какие ценности и нормы способны консолидировать общество на пути построения инновационной экономики? Формированию, какой идеологии российские ценности

должны способствовать? Попытка ответить на эти и некоторые другие вопросы была предпринята в рамках проведения данного исследования.

**Объектом исследования** являются эффективные предпринимательские ценности, способные консолидировать общество на пути построения инновационной экономики, сформировать устойчивую идеологию, способствующую инновационному развитию.

**Целью** работы является исследование этих изменений и обнаружение современных, актуальных на данный момент предпринимательских ценностей российского общества.

**Гипотеза исследования** состоит в том, что для обеспечения устойчивого экономического развития в РФ необходимо сформировать устойчивые предпринимательские ценности, которые помогут создать и сохранить эффективную трудовую этику, способствующую внедрению инноваций, развитию экономики по инновационному пути развития, выходу ее на уровень шестого технологического уклада.

**Методы исследования.** Исследование предпринимательских ценностей в современной России проводилось путем анализа научной литературы. Исследование было направлено на содействие совершенствованию ценностной базы, консолидирующей российское общество и создающей современную трудовую этику.

Обновление и совершенствование предпринимательских ценностей происходит сегодня во всех сферах. Многие современные идеалы кардинально усовершенствовались в ходе перемен. Духовное равновесие укрепилось, образовалась современная предпринимательская культура, которая создает возможность повышения уровня жизни общества, придания динамизма российской экономике, внедрения инноваций.

Ценности, в т. ч. и предпринимательские, объединяются в систему ценностей, а она состоит из подсистем, и одна из них — материалистическая ценностная подсистема — особенно актуальна и влиятельна в современном российском обществе. Материалистическая ценностная подсистема особенно широко распространена в современной России [4, с. 3]. Широкое распространение ценностей материального благополучия, достатка (в просторечии — меркантилистские ценности) для абсолютного большинства современного российского общества отмечается многочисленными экспертами [2, с. 90]. В первую очередь такие ценности описывают в своих исследованиях эксперты-обществоведы, имеющие возможность в процессе своей профессиональной деятельности отслеживать динамику социальных запросов. Они замечают, что потребительская ориентация для России традиционна, поскольку в действительности начала формироваться не в период 90-х годов, а была свойственна россиянам и до 1917 г., и после Великой Октябрьской Революции исподволь была присуща жителям СССР, и с новой силой возродилась и укрепилась после распада Советского Союза. Эта подсистема и сейчас продолжает играть наибольшую роль в развитии предпринимательства в современном российском обществе, так как для приобретения материальных благ необходимы финансовые ресурсы, а для их получения необходимо работать, например, заниматься предпринимательством [5,

с.90]. При этом недостаточное внимание в России уделяется обеспечению высокого уровня законности и пропаганде сохранения хорошей предпринимательской репутации, что приводит к снижению престижа предпринимательской деятельности. Анализируя причины доминирования потребительской ориентации как ценности, эксперты указали в качестве таковых возрождение исконных российских традиций потребительского образа жизни, а также урбанизацию страны [3, с. 4]. Также большое влияние на развитие предпринимательских ценностей в России имеет индивидуалистическая ценностная подсистема. Индивидуалистическая ценностная подсистема – вторая по популярности в современной России [6, с. 66]. Многие социологи полагают, что как раз в концентрации отдельной личности на своих потребностях и, таким образом, в восприятии человечества и природы через эгоцентричную призму заключается сущность индивидуализма как ценности, но в России индивидуалистические ценности на данный момент медленно развиваются слишком медленно, недостаточно актуальны для россиян, и это замедляет развитие предпринимательства [1, с. 67]. Эта подсистема также создает хорошие условия для формирования предпринимательских ценностей, так как индивидуалистические ценности стимулируют предпринимателя активнее действовать в конкурентной борьбе, в своих интересах.

**Выводы.** В результате, можно сделать несколько выводов относительно создания хороших условий для развития предпринимательства в России. Во-первых, можно сказать, что все эти ценностные подсистемы создают хорошие условия для развития предпринимательских ценностей, кроме бережного отношения к собственной предпринимательской репутации. И именно поддержке развития бережного отношения к собственной предпринимательской репутации (честности при осуществлении предпринимательской деятельности) российскому государству необходимо уделить особое внимание. Российскому государству необходимо совершенствовать правоохранительную систему, повышать ее эффективность. Кроме того, российскому государству необходимо посредством СМИ пропагандировать ценность и важность сохранения хорошей деловой репутации — в современном российском обществе этому уделяется недостаточное внимание, и это препятствует формированию современной российской трудовой этике. Во-вторых, российскому государству необходимо поддерживать индивидуалистическую ценностную подсистему, личностные ценности, так как в современном российском обществе личностные ценности развиваются недостаточно быстро, и поэтому индекс предпринимательской активности в России очень низкий по сравнению с развитыми странами. В-третьих, российскому государству необходимо пропагандировать успешную самореализацию как ценность среди россиян, так как ценность самореализации полезна для формирования предпринимательских ценностей, но в современной России она недостаточно популярна.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Светуных М.Г., Светуных С.Г.* Предпринимательство и инновации. УлГТУ: монография. Ульяновск, 2010.
2. *Ильин В. И.* Потребление как дискурс. — СПб: Интерсоцис, 2008.
3. *Ильин В. И.* Быт и бытие молодежи российского мегаполиса. Социальная структуризация повседневности общества потребления. СПб: Интерсоцис, 2007.
4. *Маралов В. Г.* Основы самопознания и саморазвития : учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2004.
5. *Иванова И.В., Дударева Т.В.* Семейные ценности в официальном и гражданском браке // Психологические исследования: электронный научный журнал. М.: Солитон, 2009. № 2(4).
6. Основы устойчивого развития: Учеб. пособие / Под общ. ред. д.е.н., проф. Л. Г. Мельника. Сумы: ИТД «Университетская книга», 2005. 654 с.

**М.В. Мороз, М.Я. Кокшарова**

*Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, Инновационный маркетинг, студенты, e mail: morozmaria95@mail.ru*

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

## **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОХОДЫ К ОЦЕНКЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ**

### **METHODOLOGICAL APPROACH FOR LABOUR MARKET AND EMPLOYMENT ASSESSMENT**

*Ключевые слова:* рынок труда, занятость, рабочая сила, методологические подходы.  
*Keywords:* labour market, employment, labour, methodological approaches.

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

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

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

**Целью** исследования является сравнительный анализ подходов к определению ключевых понятий и существующих способов оценки масштабов, структуры занятости населения и качественных характеристик рынка труда — в первую очередь отраслевых ставок заработной платы.

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

До недавнего времени в структуре трудовых ресурсов ключевыми сегментами традиционно выступали: экономически активное население (к которому официальная статистика относила трудящееся население и официальных безработных), а также экономически неактивное население (к которому помимо не занятых относилось занятое не трудом, а иными видами социальной активности население: лица, проходящие срочную службу в армии, получающие очное образование, ведущие домашнее хозяйство, осуществляющие уход за детьми и другими членами семьи). Однако в 2013 г. международной статистической общественностью был предложен ряд изменений, нашедших отражение в Приказе Росстата от 31.12.2015, утверждающем «Официальную статистическую методологию формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и использования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференцией статистиков труда». Согласно данным рекомендациям внедрен ряд нововведений, ключевыми из которых являются:

–отмена понятий экономически активного и экономически неактивного населения. Им на смену остаются просто понятия «рабочая сила» и «лица, не входящие в состав рабочей силы», к которым по новым правилам относятся лица трудоспособного возраста, которые в течение короткого учетного периода не являлись ни занятыми, ни безработными;

–признание новыми стандартами таких ранее не признаваемых формы трудовой деятельности как труд волонтеров, неоплачиваемый труд стажеров и лиц, проходящих профессиональную подготовку, производство товаров и услуг для собственного использования;

–изменение подходов к определению категорий населения согласно их статусу в рабочей силе и форме трудовой деятельности, применение смежных классификаций населения;

–дополнение показателя «безработицы» показателем «недоиспользованной рабочей силы» и введение понятия потенциальной рабочей силы, которая включает в себя более широкие группы лиц с нереализованной потребностью в трудовой деятельности.

Нововведения, таким образом, изменяют алгоритм расчета численности занятого населения за счет включения вновь вошедших категорий и, соответственно, опосредованно влияют на расчет таких производных показателей, как валовый внутренний продукт и производительность труда на душу населения и других. Обусловлены данные перемены, прежде всего, недостатками предшествующих методик учета занятости, не позволявшими в полной мере оценить масштабы и структуру занятости населения в условиях меняющихся характеристик рынков труда и возникающих формах трудовой деятельности.

Помимо вышесказанного, при оценке любого рынка, в т. ч. и рынка рабочей силы, возможно применение таких традиционных математических, экономико-статистических и маркетинговых инструментов как SWOT- и PEST-анализ, метод 360 градусов и др. В рамках социально-трудового мониторинга могут проводиться анкетирования руководства и работников предприятий, перепись населения и анализ обязательных форм статистической отчетности. При этом, на наш взгляд, интерес представляет различие в подходах к сегментации рынка в оценках отечественных и западных специалистов. Так, если Федеральная служба государственной статистики (Росстат) традиционно рассматривает занятость в разрезе секторов экономики и видов экономической деятельности [2], то зарубежные компании практикуют деление на более укрупненные сектора, такие как FMCG (Fast moving consumer goods — товары повседневного спроса), Production (сектор производства), Construction (сектор строительства). Так, например, занятость в секторе легкой промышленности может трактоваться отечественными рекрутинговыми агентствами, применяющими западные методики, как сектор товаров повседневного спроса наряду с занятостью в сфере общественного питания, что, на взгляд авторов, представляется не вполне корректным. Однако подобная сегментация рынка объясняется ими с позиции подверженности занятости в этих секторах влиянию одних групп факторов, поскольку именно спрос на продукцию определяет, в конечном итоге, спрос на труд.

Одной из ключевых характеристик состояния рынка труда служит уровень заработной платы в оценке дифференциации по отраслям, регионам и категориям работников, поскольку именно ставка заработной платы выступает ценой товара «труд» или «рабочая сила». Рекрутинговые агентства применяют ряд интересных методик в попытке оценить правдивую ситуацию на рынке труда эмпирическим путем: проводят исследования по таким направлениям, как обзор и анализ рынка вакансий и заработных плат, компенсаций, льгот, причин текучести кадров, других характеристик труда. Источниками информации в данном случае могут выступать: специализированные сайты по поиску работы, информация от специалистов из базы данных агентства, информация от представителей компаний, работающих в интересующей сфере и регионе, анализ рынка труда в различных СМИ, сбор информации с помощью телемаркетинга. Методами исследования заработных плат

могут выступать как кабинетные, так и полевые виды исследований: глубинное интервью, экспертное интервью, техника «тайный работодатель» и ряд других методов.

*Метод «кабинетное исследование»* включает в себя комбинированный анализ требований к заработной плате и предложений от компаний в соответствующей сфере. В ходе кабинетного исследования консультант анализирует источники в сети Интернет, используя веб-сайты для поиска работы, такие как SuperJob, Headhunter, Rabota.ru и другие сетевые ресурсы, а также используя собственную информационную базу исследователя. При этом в оценке тенденций можно отметить, что ситуация на рынке меняется: все более широкое распространение приобретают так называемые реферальные источники занятости, метод «приведи друга» и обращение к более бюджетным сетевым источникам поиска персонала, таким как avito.ru. Недостатком в последнем случае выступает возросший в последнее время риск недобросовестных действий со стороны лиц, выдающих себя за потенциальных партнеров по переговорам в сети: как работодателей, так и работников.

*Метод «глубинное интервью»* является одним из наиболее эффективных для определения уровня заработной платы на определенных должностях в соответствующей сфере и дает подробную картину уровня заработной платы и факторов, которые влияют на заработную плату, премии, систему компенсаций и т.д. Глубинные интервью проводятся в первую очередь с представителями HR департаментов ведущих компаний, работающих в аналогичной сфере, в качестве исследуемых позиций;

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

Последний основной метод – «тайный работодатель». В соответствии с этим методом агентство объявляет исследуемые вакансии во всех возможных открытых базах данных, начинает сбор резюме и проведение собеседований с кандидатами на определенные позиции в компании «Х», существующей лишь в легенде. Этот метод создает наиболее детальный подход к исследованию заработных плат, и выявляет текущие рыночные тенденции и требования по заработной плате и предложениям, что, в свою очередь, формирует представление и о характере спроса на труд определенных категорий работников и о степени удовлетворении данного спроса.

**Выводы.** Понимание причин нововведений и различий в оценке масштабов и структуры занятости в совокупности с наиболее полным представлением о существующих методах исследования спроса на рабочую силу, ее предложения и уровня заработных плат, позволяет, на взгляд авторов, оценить масштабы и характеристики современного рынка труда наиболее полно и грамотно. Применение новых современных методов оценки рынка становится актуальным в условиях тенденции оптимизации продолжительности рабочего времени, меняющихся требований к компетенциям потенциальных сотрудников, возникающих новых форм

занятости населения, устаревания одних и возникновений новых профессий, что подтверждает выдвинутую гипотезу.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Ильина Л.О.* Рынок труда и управление человеческими ресурсами. Издательство СПбГУЭиФ, 2005.
2. Федеральная служба государственной статистики URL: [www.gks.ru](http://www.gks.ru)
3. *Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф.* Занятость населения и ее регулирование. Учебное пособие. М., «Академия», 2001
4. *Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л.* Современные теории занятости. «Издательство «ЮНИТИ-ДАНА», Ульяновск, 2001
5. Рекомендации по применению в статистической практике методологических положений по измерению трудовой деятельности и недоиспользованной рабочей силы с учетом резолюции 19-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ).
6. Статкомитет СНГ, М., 2015.

### **А.С. Новиков**

*Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Региональный центр охраны труда», Консультант, e-mail: anton.nov95@gmail.com*

## **СУДЕБНОЕ РЕШЕНИЕ КАК ОСНОВАНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

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

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

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

**Актуальность проблемы.** В настоящее время трудовое право содержит ряд положений, ограничивающих работодателя в принятии управленческих решений в отношении работников организации. Однако стоит отметить, что общим правилом является принцип свободы работодателя в принятии данных решений. Так, законодатель устанавливает лишь рамочное регулирование отношений с работником, непосредственное наполнение которого реализуется посредством индивидуальных правовых отношений между работником и работодателем. Следовательно, можно говорить о том, что действуя в рамках установленного трудовым законодательством

правового поля, работодатель реализует свою власть в отношении работников [1, с. 125]. То есть, установленные рамки не ограничивают такую власть, а лишь опосредуют ее в конкретные правовые отношения. Работодатель свободен в принятии решений в отношении работников, его воля не ограничена и не соотносима с волей других субъектов трудовых отношений, поскольку соответствующие решения реализуются в рамках внутренних, корпоративных отношений.

При этом, трудовое право, как компромисс между интересами работника и работодателя не может оставить без внимания слабую с точки зрения экономического и управленческого положения сторону – работника [2, с. 81]. В этой связи законодатель среди оснований возникновения трудовых отношений по статье 16 ТК РФ предусматривает перечень особых оснований, цель которых — не ограничить волю работодателя в принятии управленческих решений, а гарантировать стороне работника не провозглашаемые в доктрине, а реальные на практике способы защиты собственных трудовых прав [3, с. 29].

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

**Цель.** Определение места аналогичных судебных решений в системе оснований возникновения трудовых отношений. В работе автор анализирует такие векторы в развитии проблемы, как: 1) особенности теоретико-правовых характеристик института судебного решения; 2) соотношение института с основными принципами, регулирующими трудовые отношения. В ходе работы над исследованием автором были использованы сравнительно-правовые методы, связанные с выявлением правовой природы института, а также методы толкования с целью определения места института в общеправовой системе оснований возникновения трудовых отношений.

Правовая природа судебного решения как основания возникновения трудовых отношений

Необходимо соотнести судебное решение как основание возникновения трудовых отношений и институт трудового договора [4, с. 77]. В этой связи представляется важным системно истолковать положение статей 16 и 56 ТК РФ. В качестве результатов такого толкования могут быть представлены следующие: *во-первых*, трудовой договор рассматривается законодателем прежде всего, как соглашение между работником и работодателем. При этом, такое соглашение опосредуется посредством сопоставления волей работника и работодателя [5, с. 43]. Оценивая судебное решение как основание возникновения трудовых отношений, нетрудно заметить, что воли сразу двух основных субъектов трудовых отношений нивелируются принятием юрисдикционным органом обособленного решения. То есть, проблема состоит в том, что воли работника и работодателя не сопоставляются в обычном, согласительном порядке, а опосредуются через принятие обязательного к исполнению судебного решения — в его содержании. *Во-вторых*, связанная с описанной выше проблема заключается в характере обязательств со стороны работодателя. Так, законодатель устанавливает, что при установлении трудовых отношений с основанием их возникновения в виде трудового договора работодатель берет на себя определенный круг указанных в статье 56 ТК РФ обязанностей. Данная норма содержит рамочное регулирование, которое обретает конкретное наполнение

посредством индивидуализации трудовых отношений [6, с. 97]. Такие рассуждения применимы только в том случае, если трудовой договор заключается в общем порядке. Как было указано выше, судебное решение как основание возникновения трудовых отношений носит более опосредованный и определенный характер — суд принимает решение об обязывании работодателя восстановить работника в конкретных, если не сказать конкретизированных отношениях; заключительная проблема может быть связана и с характером обязательств работника. Требуя в судебном порядке обязать работодателя восстановить работника в конкретных правах на труд, он тем самым уже в рамках судебного заседания определяет тот характер и наполнение трудовых отношений, в восстановлении которых он ходатайствует.

Характеристики судебного решения как основания возникновения трудовых отношений также указал в Постановлении от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и Пленум Верховного Суда РФ. Стоит отметить, что Верховный Суд РФ исходит из позиции о том, что судебный порядок разбирательства является альтернативным способом разрешения трудовых споров, а, следовательно, его применение не влияет на иные порядки разрешения таких споров. Отмечая основные процессуальные аспекты таких судебных решений (например, освобождение истца от уплаты государственной пошлины), суд уходит от определения системообразующих характеристик таких судебных решений, что делает необходимым истолковать соответствующий институт с точки зрения доктрины и судебной практики нижестоящих судов.

К сожалению, даже если механизм судебной защиты индивидуального трудового права работника запущен не зря, и конкретный работник добился положительного в свою пользу судебного решения, суды зачастую формулируют решения таким образом, что делает данный механизм неэффективным. Причем для этого работодателю можно даже не уклоняться от исполнения судебного решения, а лишь найти определенные проблемы юридической техники в его резолютивной части, что позволяет пренебречь рядом существенных условий таких судебных решений, а, равно, и заключенных с целью их исполнения трудовых договоров.

Пути решения проблем, возникающих при исполнении судебных решений о заключении трудовых договоров

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

виде условий, опосредующих факт возникновения трудового отношения из судебного решения.

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации/ под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Издательский дом «Инфра-М». 2012. С. 125.
2. *Бекашев Д.К.* Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): учебник. Учеб. изд. -М.: Проспект, 2014. С. 175.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/Под ред. К.Н.Гусова. М.: ООО «Издательство Проспект». 2015. С. 29.
4. *Барабаш А.* О некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2013. № 12. С. 77.
5. *Куренной А.М.* Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу// Законодательство. 2012. № 11. С. 41.
6. *Головки И.И.* Защита прокурором трудовых прав граждан в гражданском судопроизводстве: учебное пособие; Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры РФ. -Учеб. изд. - СПб, - 2014. С. 97.

**А.В. Осипова**

*Санкт-Петербургский государственный университет, Политология, студент, e-mail: Amonare404@gmail.com*

*Научный руководитель: Мартьянов Д.С., к.полит.н., доцент.*

## ПРЕКАРИЗАЦИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ ЭРОЗИИ

### PRECARIOUS WORK AS A FACTOR OF SOCIAL EROSION

*Ключевые слова:* прекариат, молодежь, социальная политика, политическая культура, постиндустриальное общество.

*Keywords:* precariat, youth, social policy, political culture, post-industrial society.

Материал рекомендован к публикации в журнале с импакт-фактором. Поскольку журнал предъявляет высокие требования к оригинальности материала, Редколлегия Ежегодника приняла решение не включать принятый материал в данную версию публикации. В случае если по каким-либо причинам публикация материала в журнале не состоится, Редколлегия Ежегодника обязательно включит его в данный сборник.

**Ю.М. Пасовец**

*ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», Социология, преподаватель, e-mail: yulia\_pasovets@mail.ru*

## **ТРУДОВЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНАЛЬНОМ И ОБЩЕРОССИЙСКОМ ИЗМЕРЕНИИ<sup>2</sup>**

### **LABOUR PREFERENCES OF THE POPULATION IN REGIONAL AND ALL-RUSSIAN SCALE**

*Ключевые слова:* трудовая активность, трудовые предпочтения, регион, российское общество.

*Keywords:* labour activity, labour preferences, region, society in Russia.

**Введение.** В современных российских условиях трудовые ресурсы выступают ключевым источником социально-экономического развития страны и ее регионов, а также осуществления модернизационных преобразований в экономике. В этом плане выявление и характеристика специфики состояния трудового потенциала и его компонентов в региональном и общероссийском масштабе, их динамики в современных условиях составляет важную задачу социально-экономического знания. При этом в контексте анализа тенденций и проблем развития рыночной экономики особое научно-практическое значение имеет исследование мотивации трудовой активности населения как компонента трудового потенциала российского общества [1, 59-61]. С учетом сохранения существенной социально-экономической и социокультурной дифференциации российских регионов такой анализ следует

---

<sup>2</sup> Материал подготовлен в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 15-03-00506а «Социокультурный потенциал модернизационных преобразований регионов Центрального Черноземья».

осуществлять как в региональном измерении [2], что позволит выявить региональную специфику иерархии трудовых предпочтений, так и в общероссийском масштабе.

**Объект исследования.** Трудовые предпочтения населения.

**Предмет.** Региональные и общероссийские особенности трудовых предпочтений населения.

**Цель исследования.** Выявление и характеристика региональной и общероссийской специфики трудовых предпочтений населения.

**Исследовательский вопрос** заключается в определении доминирующих мотивов трудовой активности населения, соотношения в системе трудовой мотивации населения рыночных и нерыночных трудовых ориентаций в региональном и общероссийском измерении, общих и особенных для регионального измерения характеристик трудовых предпочтений населения.

**Эмпирическая база** исследования представлена результатами регионального социологического мониторинга, проведенного нами в Курской области по типовой программе и методике «Социокультурный портрет региона» в 2007 г. (N=1128 человек), 2009 г. (N=1000 человек), 2012 г. (N=1000 человек) и 2016 г. (N=500 человек), и данными седьмой волны (опроса) Всероссийского мониторинга «Ценности и интересы россиян» Центра изучения социокультурных изменений Института философии РАН (руководитель – член-корр. РАН Н.И. Лапин), осуществленного в 2015 г. (N=1031 человек) [3].

**Методы исследования.** Сбор первичной социологической информации осуществлялся методом стандартизированного (формализованного) интервью по месту жительства; анализ данных – методом частотного распределения.

**Результаты исследования.** Как показывают результаты опроса населения Курской области 2016 г., в настоящее время более половины курян (59,2%) предпочитают иметь пусть небольшой, но твердый заработок, что характеризует трудовую ориентацию на стабильный доход независимо от его размера. Некоторая часть (5,6%) жителей региона хотели бы иметь небольшой заработок, но больше свободного времени и более легкую работу. В целом эти категории населения отличает нерыночная мотивация трудовой активности, и они в совокупности составляют 64,8% населения.

В то же время около пятой части (19,4%) жителей Курской области и хотели бы много зарабатывать, даже если придется отказаться от гарантий на будущее. Каждый десятый курянин (10,0%) предпочел бы иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск. Для данных категорий населения, численно охватывающих около трети населения, характерна рыночная мотивация трудовой активности.

Результаты регионального социологического мониторинга позволяют сделать вывод об относительной устойчивости такой иерархии трудовых предпочтений населения региона, поскольку на протяжении десяти лет распределение населения области по предпочтению того или иного мотива трудовой деятельности не претерпевает существенных изменений. Так, в течение этого времени около половины (50,6% в 2007 г., 56,5% в 2009 г., 51,0% в 2012 г.) жителей Курской области отдают предпочтение невысокому, но стабильному заработку, зачастую сочетающемуся с

уверенностью в будущем, что в большей степени коррелирует с занятостью в государственном секторе экономики, чем в частном. Незначительная (8,2% в 2007 г., 5,9% в 2009 г., 7,0% в 2012 г.) часть курян ориентированы на невысокий заработок при значительном количестве свободного времени и более легкой работе.

Около десятой части (13,2% в 2007 г., 11,6% в 2009 г., 12,1% в 2012 г.) жителей Курского региона заявляют, что хотели бы заниматься предпринимательской деятельностью, то есть иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск. Пятая часть населения (19,8% в 2007 г., 16,2% в 2009 г., 20,0% в 2012 г.) региона предпочитает много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее. Следует отметить, что доля лиц с такой явно рыночной трудовой мотивацией, характерной для наемных работников, несколько снизилась в 2009 г., что, вероятно, связано с трудностями преодоления последствий финансового кризиса, начавшегося в конце 2008 г.: потерей работы, снижением доходов и др. – и переоценкой трудовых приоритетов в сторону небольшого, но гарантированного заработка.

Для определения региональной специфики трудовых ориентаций населения, связанных с их рыночной и нерыночной направленностью, можно обратиться к данным седьмой волны (опроса) Всероссийского мониторинга «Ценности и интересы россиян» 2015 г. При этом следует учитывать некоторое отличие в методике опроса, касающееся индикаторов, фиксирующих трудовые предпочтения респондентов: здесь в перечне вариантов ответов присутствовал вариант «Много зарабатывать, даже если придется очень много работать» и отсутствовал вариант «Иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск». В нашем представлении указанные варианты относятся к рыночным мотивам трудовой активности и позволяют осуществлять анализ соотношения в системе трудовых ориентаций населения рыночных и нерыночных мотивов труда.

Около трети (30,2%) россиян при выборе работы предпочитают много зарабатывать, даже если придется очень много работать; пятая часть (21,2%) – много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее. В целом доля россиян, ориентированных на рыночные мотивы труда, составляет около половины населения (51,4%). Между тем 28,5% населения предпочитает иметь пусть небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне; около десятой части (9,8%) россиян в трудовой сфере ориентированы на выбор работы с небольшим доходом, но большим объемом свободного времени и более легким трудом. Тем самым к категории населения с ориентацией на нерыночные мотивы трудовой активности относится 38,3%.

**Выводы.** В региональном измерении, как показывают результаты опросов населения Курской области, в проективной ситуации выбора работы основная часть населения региона отмечает нерыночные мотивы трудовой деятельности, и только треть населения имеет рыночную мотивацию труда. Такая иерархия трудовых предпочтений сохраняется у населения области на протяжении последних лет. Вместе с тем в общероссийском измерении большая часть россиян склонна к выбору рыночных мотивов труда, более трети – к поддержке нерыночных трудовых ориентаций, что позволяет говорить о постепенном утверждении в экономическом

сознании россиян системы ценностных ориентаций с доминированием рыночной мотивации труда.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Регионы в России: социокультурные портреты регионов в общероссийском контексте / Институт философии РАН, Центр изучения социокультурных изменений, Научно-координационный совет секции ФСПП ООН РАН «Проблемы социокультурной эволюции России и ее регионов» / под общ. ред. Н.И. Лапина, Л.А. Беляевой. М.: Academia, 2009. 808 с.
2. *Пасовец Ю.М.* Пространственная асимметрия российского общества: социально-экономическое неравенство и социокультурная дифференциация регионов // Философские науки. 2016. № 4. С. 58–69.
3. *Латин Н.И., Беляева Л.А.* Программа и типовой инструментарий «Социокультурный портрет региона России» (Модификация – 2010) / Рос. акад. наук, Ин-т философии. М.: ИФРАН, 2010. 111 с.

**В.А. Пашкова**

*ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», Социология, студент, e-mail: volturivika@yandex.ru*

*Научный руководитель: Когай Е.А., профессор.*

### **КАРЬЕРНАЯ САМОРЕАЛИЗАЦИЯ ЖЕНЩИНЫ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ СТУДЕНТОВ КУРСКИХ ВУЗОВ**

#### **CAREER SELF-REALIZATION OF WOMEN IN NOTION OF STUDENTS OF KURSK UNIVERSITIES**

*Ключевые слова:* карьера, профессия, женщина, самореализация.

*Keywords:* career, profession, woman, self-realization.

Проблема карьерной самореализации женщины достаточно актуальна в связи с происходящими в российском обществе изменениями, которые заметно влияют на представления студенческой молодежи о реализации женщины в трудовой сфере. Эти изменения связаны с переходом России на рыночные отношения и радикальной трансформацией всех сфер нашей жизнедеятельности. Существующий ранее в истории гендерный порядок, при котором страна активно проводила политику эмансипации женщин и поддержки материнства, сменился открытыми рыночными

отношениями, вследствие чего обострились новые социальные проблемы. В т. ч. и гендерные. По большей части они коснулись женщин, которые потеряли свои позиции в области трудоустройства, карьерного роста и оплаты труда, снизилась социальная защищенность матерей, а так же женщин перестали замечаться в общественной и политической жизни. Все вышеописанные трансформации жизнедеятельности повлияли и на кризис маскулинности, который выражался в ограниченности, часто и в невозможности исполнения традиционных мужских ролей в различных сферах, включая семейную [1]. Самореализация – это процесс, заключающийся в осознании собственных возможностей, начал, потенциала, таланта и в их возможной реализации в каком-нибудь выбранном виде жизнедеятельности. Также самореализацией называется абсолютное воплощение в жизнь своих задатков путем индивидуального потенциала. Затруднения в самореализации возникают, если: человек не нашел себя; неясна цель; не хватает умения, плохо представляются пути своей самореализации; нет соответствия между потребностями и возможностями; наличествует комплекс неполноценности; предпринимается попытка выполнения не своих планов [2]. В соответствии с концепцией личностного потенциала Д.А. Леонтьева [3], авторы считают, что личностный потенциал во многом может обуславливать самореализацию личности и ее успешную адаптацию в профессии и карьере. Психическое развитие и самореализация связаны с успешностью саморегуляции деятельности в условиях реального взаимодействия с миром путем жизнестойкости, смысло-жизненных ориентаций, мотивации на успех или избегание неудач и временных перспектив (Ф. Зимбардо). Проблема исследования авторов заключается в противоречии между представлением студенческой молодежи о карьерной самореализации женщины и тем, чем она действительно является в обществе. Самым большим врагом самореализации женщины служат стереотипы, навязанные обществом. Поэтому в рамках личностной самореализации огромным значением обладает активная позиция самой личности, ее склонность к определенной деятельности, общая стратегия поведения. Немаловажное значение для развития имеют врожденные способности и возможности. Индивид мотивируется не многими, а одним, главным мотивом – самоактуализацией [4]. Таким образом, человек постоянно стремится реализовать свои врожденные потенции всеми доступными способами. В связи с этим авторы видят необходимость выявления представлений студенческой молодежи о карьерной самореализации женщины. Если молодое поколение нашей страны уже сейчас живет с устаревшими стереотипами, это может перетечь в большую проблему для реализации женщин в бизнесе, политике и профессиональной деятельности в целом.

Авторами было проведено социологическое исследование, направленное на изучение отношения студенческой молодежи в возрасте от 18 до 25 лет к проблеме профессиональной самореализации женщин. Выборочная совокупность включает 37,5% представителей мужского пола и 62,5% — женского. Объем выборки составил 200 человек.

Проблема карьерной самореализации у женщин в настоящее время очень актуальна. Поэтому была поставлена задача изучить мнение студенческой молодежи о том, какие цели она видит приоритетными для представительниц женского пола. По

результатам ответов, была выявлена главная жизненная цель женщин современности – работа и семья одновременно. Такой вариант ответа выбрали 35% респондентов, чуть меньше – 27,5% выбрали только работу и карьеру, а 26,3% — семью. Это говорит о современном видении молодежью приоритетов женщин, которые в первую очередь стремятся к карьере и лишь потом к семье.

Также авторы хотели узнать о разнице шансов для профессионального роста мужчины и женщины. 47,5% ответили, что эти шансы равны, а 45% респондентов посчитали, что шансы все-таки не равны. Продолжая тематику равенства шансов, респондентам был задан вопрос, кому сложнее строить карьеру. 52% опрошенных ответили, что женщинам не сложнее строить карьеру, чем мужчинам. Таким образом, респонденты подтверждают версию о равенстве шансов в профессиональном росте у мужчин и женщин.

**Выводы.** Данное исследование позволило выяснить ценностные ориентации женщин в современных реалиях, мнение студенческой молодежи о проблемах профессиональной самореализации, определить возможности карьерной реализации женщин. Также были выявлены функции, которые студенческая молодежь видит в качестве основных для женщины в современном обществе. В ходе исследования, авторы выяснили у студенческой молодежи их взгляды на проблемы самореализации женщины в профессиональном плане, проанализировали отношение к карьерной реализации именно женщины в современном обществе, определили возможности профессиональной самореализации мужчин и женщин и сравнили их. А так же было опровергнуто одно из первоначальных предположений. Студенческая молодежь считает, что возможностей для самореализации в профессии у женщин столько же, сколько у мужчин, и взбираться по карьерной лестнице женщинам ничуть не тяжелее. Вторая гипотеза была о том, что студенческая молодежь видит главной целью женщин их реализацию в семье, а не в профессии. Эта гипотеза подтвердилась. Однако в современных реалиях цели женщин имеют уклон все-таки в профессиональную деятельность. Таким образом, можно утверждать, что студенческая молодежь имеет неоднозначное мнение к профессиональной самореализации женщин.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Тарасова Р.А.* Гендерные стереотипы современной студенческой молодежи (региональный аспект): диссертация кандидата социологических наук. Екатеринбург, 2014. С. 7.
2. *Корчажникова Е.В.* Барьеры самореализации // Транспортное дело России, 2013. № 3. С. 11-13.
3. *Леонтьев Д. А.* Личностный потенциал: структура и диагностика. М.: Смысл, 2011. С33.
4. *Зуева С. П.* Самореализация человека в профессиональной деятельности // Концепт, 2013. №2. С. 34-39.

**А.С. Полякова**

*Тюменский Государственный Университет, Управление персоналом, студент, e-mail: sova3166@mail.ru*

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

## **ЧАСТИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **PART-TIME EMPLOYMENT AS FACTOR IN YOUTH COMPETITIVENESS IN LABOUR MARKET OF TYUMEN REGION**

*Ключевые слова:* рынок труда, молодежь, компетенции, конкурентоспособность молодежи, частичная занятость молодежи.

*Keywords:* labour market, youth, competences, youth competitiveness, part-time employment of youth.

С изменением трудового законодательства и с увеличением пенсионного возраста для молодого поколения все острее встает вопрос трудоустройства. Существует тенденция замкнутости: работодатели ищут сотрудников с опытом, но молодые люди, выходящие на рынок труда, не имеют возможности получить его. Сейчас все больше студентов и школьников выходят на подработку, которая является не только заработком, но и инструментом для получения некоторых компетенций.

Существует множество работ по изучению молодежного труда и факторов конкурентоспособности молодежи, а также отдельно изучению спроса на молодых сотрудников. Однако аспекты дополнительной занятости и ее влияния на конкурентоспособность молодежи на рынке труда изучены недостаточно. К сожалению, мало представлено официальной статистики, в т. ч. и по Тюменской области.

**Гипотеза:** Чем раньше молодые люди начинают трудовую деятельность, тем больше компетенций они получают, что приводит к повышению их конкурентоспособности на рынке труда.

Частичная занятость является одним из самых доступных методов получения подобных навыков и знаний. Сейчас очень часто можно встретить резюме школьников и студентов, которые ищут подработку. В большинстве случаев это связано с получением дополнительного заработка. При этом многие также понимают, что для работодателя соискатель с каким-либо опытом работы будет намного интереснее.

В исследовании были использованы качественные и количественные **методы**.

Анализ статистических данных по Тюменской области позволяет выявить среднюю заработную плату, получаемую сотрудниками от 18 до 25 лет. В 2013 г. средняя заработная плата молодых людей от 18 до 19 составила 21 817 руб., в 2015 г. она выросла до 22 399 руб. В возрасте от 20 до 24 лет, в 2013 г. молодые люди получали 21 817 руб., в 2015 г. — 30 342 руб. [1].

Представлена выборка возраста от восемнадцати лет до двадцати пяти, так как именно в этом возрасте многие ищут частичную занятость для себя, совмещая трудовую деятельность с обучением. Найти дополнительную информацию сложно, так как все больше компаний предпочитают не оформлять официально молодых сотрудников на половину ставки. Увеличение средней заработной платы может говорить о повышении качества и количества компетенций у молодых специалистов, а также и повышении требований, предъявляемых к ним при трудоустройстве. Количество компетенций увеличивается с практическим опытом, который накапливается с помощью трудовой практики. Ситуация на рынке труда приводит к тому, что многие студенты, заканчивая вуз, не могут найти работу по профилю, устраиваясь на временные заработки. Таким образом, получение профильной вакансии может откладываться.

По результатам опроса HeadHunter ключевыми требованиями к молодым специалистам, по мнению работодателей, являются инициативность (63%), высокая ответственность (56%) и умение работать в команде (39%), а также большую роль играет практический опыт работы [2]. Можно сделать вывод о том, что работодатели будут в первую очередь обращать внимание на кандидатов, которые обладают данными навыками. Как правило, они нарабатываются практическим путем. Молодежь, которая получала опыт во время обучения, будет представлять больший интерес для компаний и будет более конкурентоспособной, чем выпускники, имеющие только диплом.

Если говорить о частичной занятости, то чаще всего это вакансии, не требующие высокой квалификации и каких-то специализированных знаний. В крупных компаниях и холдингах они могут быть стартовыми. Подобного рода формы занятости преобладают в сферах сервиса, рекламы и офисного обслуживания. Они формируют, как правило, основные навыки и знания, которые могут пригодиться впоследствии: навыки делового общения, умения работать с простыми операционными программами, формирование понимания работы сферы деятельности предприятия, умение работать с сопутствующей документацией.

Представители кадровых агентств утверждают, что важен любой опыт, получаемый в трудовой деятельности. Он показывает, чему ранее научился соискатель и что он может делать без предварительной подготовки, которая в свою очередь является ресурсозатратной. Именно поэтому частичная занятость повышает конкурентоспособность на рынке труда кандидатов. Полученные ранее компетенции и опыт могут сыграть решающую роль для компании в выборе кандидатов. Молодые специалисты, как правило, сами ищут себе потенциального работодателя. Учебные заведения способствуют поиску места работы студентов, организовывая стажировки и практики, после которых появляется возможность трудоустроиться по трудоустройству.

Таким образом, частичная занятость является инструментом не только в получении заработка, но и в формировании компетенций. Сформированные компетенции у соискателя играют большую роль для работодателя при выборе

кандидата. Зная, какими инструментами обладает потенциальный сотрудник, можно рассчитать сколько затрат понесет компания на его обучение и адаптацию.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://fedstat.ru/indicator/33988.do> (дата обращения: 22.01.2017).
2. Career.ru URL: <https://career.ru/article/18255> (дата обращения 25.01.2017).

### **Р.Е. Попов**

*Санкт-Петербургский государственный университет, Социология, студент, e-mail: popov\_re@list.ru*

*Научный руководитель не указан.*

## **ОЦЕНКА ТРУДА МИГРАНТОВ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ**

## **EVALUATION OF MIGRANT LABOUR IN ST PETERSBURG**

*Ключевые слова:* оценка труда, трудовые мигранты, трудовая миграция.

*Keywords:* labour evaluation, labour migrants, labour migration.

**Введение.** Проблема миграции в современном обществе актуальна по многим причинам. Не нужно далеко ходить за примерами, стоит посмотреть на недавние политические события в мире. Присоединение Крыма к территории России [1,1], кризис на Украине [2,17], ситуация в Сирии, повышенный поток мигрантов в Европу [3,12], все это подчеркивает важность проблемы миграции. Часто у людей складываются неправильные стереотипы о мигрантах, что вызывает негатив по отношению к последним. Формируются эти предубеждения благодаря представлению образа мигранта СМИ, интернет ресурсами. Формировать адекватные стереотипы важно и актуально по многим причинам. Стереотип — уникальный феномен, который неизбежно, помимо воли индивида, проявляется на всех уровнях сознания: при взаимодействии с предметами, при непосредственных контактах с людьми и актах любой деятельности, то есть они влияют на поведение [4,1]. Особенность российской ситуации в том, что основная часть миграции у нас трудовая. Этим Россия отличается от стран Европы. Поэтому оценка труда мигрантов – это очень важный момент в формировании отношения принимающего населения к ним. Негативное восприятие деятельности трудового мигранта относится к числу важнейших социальных рисков, препятствующих эффективной интеграции в российском обществе [5, 111]. Напротив, если принимающее общество позитивно оценивает труд мигрантов, это является ключевой предпосылкой для обеспечения общественного порядка и согласия.

**Основная часть.** В качестве примера рассмотрим результаты опроса жителей Санкт-Петербурга, проведенного в ноябре 2010 г. в рамках проекта Российского фонда фундаментальных исследований (проект 09-06-0075а). Генеральная совокупность – взрослое (18 лет и старше) население Санкт-Петербурга. Выборка районированная квотная. Отбор номеров из базы производился автоматически системой САТИ. Интервьюеры следовали квотному заданию по полу, возрасту и образованию респондентов. Фактический размер выборки n=1008. Полевые работы выполнены Центром мониторинга социальных процессов факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета.

Респондентов просили оценить работу мигрантов: «1 — очень хорошо», «2 — скорее хорошо», «3 — скорее плохо», «4 — очень плохо». Следует отметить, что только 16% отвечающих являются работающими людьми, где присутствуют мигранты и могут оценить их труд. Результаты получились такие – среднее значение 2,45, то есть люди в среднем оценивают работу мигрантов между «скорее хорошо» и «скорее плохо». В процентном соотношении результаты следующие: 21% считают, что мигранты работают очень хорошо, 31% что скорее хорошо, 31% что скорее плохо и 17% что очень плохо.

*Таблица 1. Оценка труда мигрантов Петербуржцами, %*

	<b>Очень хорошо</b>	<b>Скорее хорошо</b>	<b>Трудно сказать</b>	<b>Скорее плохо</b>	<b>Очень плохо</b>
<b>В садоводстве, дачном поселке</b>	8,3	27,1	30,4	18,8	15,4
<b>На транспорте, в маршрутках</b>	3,2	20	12,4	30,5	33,9
<b>В магазинах</b>	8,2	42,4	23,5	18,1	7,8
<b>В ЖКХ</b>	15	40,5	23,3	12,4	8,8
<b>На работе у респондентов</b>	14,9	34,1	18,3	19,9	12,8

Источник: данные автора.

Далее респонденты оценивали труд мигрантов в ЖКХ, магазинах, общественном транспорте, садоводстве. Распределение процентов можно увидеть в табл. 1. Общее среднее по всем значениям составляет 2,52, что показывает оценку труда приезжих как «среднюю», что-то между «скорее хорошо» и «скорее плохо». Общее среднее значение оценки «очень хорошо» получилось 14%, оценки «скорее хорошо» — 41%, оценка «скорее плохо» — 25%, оценка «очень плохо» 20%. Становится видно, что большинство людей считают, что мигранты работают скорее хорошо. В то же время оценка «очень хорошо» отличается от оценки «очень плохо» на 5%, то есть больше людей оценивают работу приезжих крайне негативно, чем крайне положительно.

**Заключение.** Во-первых, в нашем обществе труд мигрантов в среднем оценивают нейтрально, то есть что-то между скорее плохо и скорее хорошо. Однако самый большой процент людей (40%) оценивает работу положительно и в то же время достаточно большой процент (20%) оценивают работу приезжих крайне негативно.

Во-вторых, видны различия в оценках между работой мигрантов в общественном транспорте и работой в ЖКХ, магазинах, садоводствах и услугах по ремонту. Объяснить данную ситуацию можно с помощью теории конфликта Льюиса Козера [6,295]. Теория конфликта Козера является наиболее обширной, рассматривающей комплекс вопросов, а именно: причины конфликтам остроту конфликтам длительность конфликтам функции конфликта. Социальный конфликт — это наивысшая стадия развития противоречий в отношениях между людьми, социальными группами, общества в целом, которая характеризуется столкновением противоположно направленных интересов, целей, позиций субъектов взаимодействия. Рассматривая причины конфликтов, Козер приходит к выводу о том, что они коренятся в таких условиях когда существующей системе распределения дефицитных ресурсов начинают отказывать в законности. Важным элементом этой идеи является дефицит ресурсов как причина конфликтов. Отсюда можно сделать отсылку к социологии коммуникации. Известно, что агрессия сопровождает внутривидовую коммуникацию на всех ее уровнях. Агрессия выполняет функцию распределения ресурсов. В сообществе выделяют: материальные (пространство, деньги, полезные ископаемые, земля, одежда, территория) и нематериальные ресурсы (влияние, власть, знания, свободное время, слава, успех, любовь, чувства). Люди вступают в борьбу, когда кому-то недостаточно этих ресурсов: уровень агрессии повышается в сообществах с ограниченными ресурсами, причем, это ограничение – передел ресурсов должно быть совершено в нужное время – пробка, очередь (время, пространство), тюрьма, армия, пионерский лагерь (свобода, влияние). Этим объясняется различие в оценке работы мигрантов в общественном транспорте и оценкой работы в ЖКХ. В транспорте присутствует дефицит сразу двух ресурсов: личного пространства и времени, если транспорт стоит в пробке. В связи с этим люди проявляют агрессию за борьбу в распределении ресурсов, откуда появляется конфликт. Таким образом, люди проецируют агрессию и конфликты и на водителей, что оказывает влияние на оценку работы мигрантов. Другими словами, если бы водителем был и не мигрант, то оценка могла бы быть тоже отрицательной.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Распоряжение Президента РФ от 17.03.2014 г. № 63-рп.
2. *Циткилов П.Я.* Политический кризис в Украине конца 2013-2014 гг.: Истоки и предварительные уроки // Социально-гуманитарные знания. 2014. №4. С. 17-35.
3. *Нарочницкая Е.А.* Иммиграционные потоки в Европу, экономический кризис и некоторые вопросы теории миграции // Актуальные проблемы Европы.2013. С.12-20.
4. *Гончарова А.В.* Образ мигранта в СМИ и в представлениях Россиян // 2013. С 1-7.

5. *Соколов Н.В., Рехтина Л.С.* Интеграционные аспекты трудовой миграции в Санкт-Петербурге: парадоксы и риски // Сборник трудов III Международной научной конференции «Социальная интеграция и развитие этнокультур в евразийском пространстве: сборник материалов международной научной конференции» отв. ред. С.Г. Максимова. – Вып. 4. – Ч. 1. – Барнаул: Новый формат, 2016. – 233 с. С. 111-118.
6. *Козер Л. А.* Функции социального конфликта / Пер. с англ. О. Назаровой; Под общ. Ред. Л. Г. Лионина. Москва: Дом интеллектуальной книги: Идея-пресс, 2000. 295 с.

**В.О. Самсонова**

*Уральский государственный юридический университет, соискатель, e-mail:  
vogorchakova@yandex.ru*

*Научный консультант не указан.*

**НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЧЛЕНАМ СЕМЬИ, ВОСПИТЫВАЮЩИМ РЕБЕНКА-  
ИНВАЛИДА, ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ**

**SELECTED ISSUES OF LEGAL REGULATION IN GRANTING ADDITIONAL DAY  
OFFS TO FAMILY MEMBERS NURTURING DISABLED CHILD**

*Ключевые слова:* дополнительный выходной день, ребенок-инвалид, осуществление ухода, родители, опекун, попечитель.

*Keywords:* additional day off, disabled child, care, parents, guardian, trustee.

В соответствии со ст.262 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) [1] одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

По мнению Щур-Труханович Л.В. [2] и Азарова Г.П. [3], поскольку ч.1 ст.262 ТК РФ предусматривает право работника на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, а не на один день в неделю, то работник вправе использовать четыре дня подряд.

Впервые норма о дополнительном выходном дне для воспитателей ребенка-инвалида была установлена в Постановлении Верховного Совета СССР от 10.04.1990 г. № 1420-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи» [4].

Согласно п.4 данного нормативно-правового акта, введенного в действие с 1 января 1991 г., одному из родителей (опекунов или попечителей), воспитывающему

ребенка-инвалида, устанавливался один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере дневного заработка за счет средств социального страхования. С 25 сентября 1992 г. названная гарантия была включена в КЗоТ РФ [5].

Впоследствии данная норма трудового законодательства видоизменилась и с 1 января 1995 г. статья 163.1 КЗоТ РФ [6] предусматривала, что одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ.

В связи с ратификацией Россией в октябре 1997 г. Конвенции № 156 Международной организации труда (МОТ) о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями федеральным законом от 30 апреля 1999 г. в КЗоТ были внесены соответствующие изменения. Часть 1 ст.163.1 КЗоТ РФ также получила новую редакцию [7].

В статью 163.1 КЗоТ РФ было внесено изменение — в случае, если один из родителей не работает, работающему родителю предоставляются два дополнительных выходных дня в месяц с оплатой на тех же условиях.

Ситникова Е.Г. и Сенаторова Н.В., проводя анализ действующего законодательства, относят дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые для ухода за ребенком-инвалидом, к дополнительным отпускам [8]. В то же время, Хохлов Е.Б., Сафронов В.А. такие дни посчитала необходимым считать иными периодами освобождения от работы [9].

Точка зрения второй группы ученых представляется более логичной, поскольку означенные дни чаще всего используются в иных целях, не связанных с отдыхом. Подтверждением обоснованности данного мнения служит и то, что разработчики ТК РФ данную гарантию закрепили в гл. 41 ТК РФ «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» (ранее в КЗоТ РФ – гл. 11 «Труд женщин, а также работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющие уход за больными членами их семей»).

Положение ст. 262 ТК РФ распространяется как на лицо, работающее по основному месту работы, так и на совместителя, поскольку в силу ст.287 ТК РФ гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме [10]. Однако в этом случае представляется, что по всем местам работы должно соблюдаться общее количество предоставляемых дополнительных выходных дней — четыре.

Работник вправе, подав заявление работодателю, самостоятельно использовать дополнительные выходные дни, предоставление которых не зависит от усмотрения работодателя [11]. Кроме того, судебная практика свидетельствует и о том, что не

является дисциплинарным проступком использование работником дополнительных выходных дней, если работодатель отказал в их предоставлении [12].

Названные дополнительные выходные дни предоставляются независимо от наличия или отсутствия соответствующих положений в трудовом договоре, коллективном договоре или соглашении. Как справедливо подчеркивали Л.В. Щур-Труханович [2] и Г.П. Азаров [3], как работник использует предоставленные ему выходные дни, ни работодатель, ни орган Фонда социального страхования России проверять не вправе.

Порядок предоставления дополнительных выходных дней в России детализирован в Правилах предоставления дополнительных выходных дней, утвержденных постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 [13]. Дополнительные выходные дни не предоставляются в период очередного ежегодного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (п.7) [13].

До принятия данных Правил в вопросе непредоставления выходных дней в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком имелись противоречия. Так, в ранее действовавших разъяснениях [14] предусматривалось, что родителю, опекуну и попечителю не предоставляются дополнительные выходные дни в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

В то же время в России допускается родителю, опекуну и попечителю находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет.

Таким образом, на практике складывалась ситуация, когда родителю, опекуну и попечителю не предоставлялись дополнительные выходные дни в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, но должны были такие дни предоставлять в период отпуска по уходу за ребенком от полутора до трех лет.

В то же время в Правилах предоставления дополнительных выходных дней, утвержденных постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048, в числе случаев отказа в предоставлении выходных дней, оговоренных в ст.262 ТК РФ, не указывается период нахождения в служебной командировке.

Представляется, что такой пробел в законодательстве подлежит исправлению, потому как, четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня должны быть использованы родителями, опекунами и попечителями по прямому назначению — для ухода за ребенком-инвалидом, а в силу ст.166 ТК РФ служебная командировка предусматривает выполнение работником служебного поручения по распоряжению работодателя вне места постоянной работы, и, соответственно, в большинстве случаев, не обеспечивает реализации ухода за ребенком.

Анализ норм российского трудового законодательства позволяет говорить о том, что одной из проблем, связанных с предоставлением членам семьи, воспитывающим ребенка-инвалида, дополнительных выходных дней, является вопрос об их предоставлении и оплате в том случае, если работник вышел на работу в дополнительный выходной день.

ТК РФ порядок привлечения к работе в дополнительный выходной день не регламентирован. Статья 113 ТК РФ допускает возможность привлечения работника к

труду в выходные и нерабочие праздничные дни, при условии получения от него письменного согласия. Согласно ст.153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Представляется, что ввиду того, что дополнительные выходные дни для воспитателей ребенка-инвалида имеют целевой характер, – должный уход за ребенком-инвалидом, нормы ст.ст.113 и 153 ТК РФ, в данном случае не применимы. Такой день, на взгляд авторов, должен быть оплачен работодателем за счет средств Фонда социального страхования России в одинарном размере. Безусловно, работник, вышедший на работу в дополнительный выходной день, может реализовать свое право, предусмотренное ст.262 ТК РФ, в любой другой день этого месяца. В данном случае работодатель обязан будет предоставить работнику дополнительный выходной день и его самовольное использование нельзя будет признать прогулом.

В тоже время, в действующем законодательстве не разрешен вопрос о возможности использования обоими родителями (опекунами или попечителями) дополнительных выходных дней в одни и те же календарные даты, но потребности ребенка-инвалида таковы, что могут потребовать одновременного ухода обоих родителей (опекунов или попечителей).

Такой пробел в законодательстве представляется подлежащим исправлению путем указания в Правилах предоставления дополнительных выходных дней, утвержденных постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 и предлагаем такую формулировку: «Допускается использование родителями (опекунами, попечителями) дополнительных оплачиваемых выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом в течение месяца в одни календарные даты. В этом случае количество дополнительных оплачиваемых выходных дней не должно превышать четырех дней в месяц».

Подводя итог, можно сказать, что отмеченные проблемы правового регулирования предоставления дополнительных выходных дней, несомненно, должны стимулировать законодателя к совершенству нормативно-правовых актов в этой области.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СЗ РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - ст. 3.
2. Щур-Труханович Л.В. Четыре дополнительных выходных дня для ухода за ребенком-инвалидом: льгота или проблема? // Документ подготовлен для СПС «Консультант Плюс». 2006.
3. *Азаров Г.П.* Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Документ подготовлен для СПС «Консультант Плюс». 2012.
4. О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи: постановление ВС СССР от 10.04.1990 № 1420-1 // Ведомости СНД и ВС СССР. – 1990. - № 16, ст. 269.

5. *Москвичева Т.М.* Особенности правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних: дисс. канд. юрид. наук. – Ростов-на-Дону, 2005. С.44.
6. О внесении изменений в статью 163.1 Кодекса законов о труде Российской Федерации: ФЗ от 15.02.1995 № 14-ФЗ // СЗ РФ. – 1995. - № 8, ст.599.
7. *Куренной А.М.* Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах // Документ подготовлен для СПС «Консультант Плюс». 2000.
8. *Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В.* Труд женщин: особенности регулирования: учебное пособие. - М.: Библиотечка РГ, 2015. С.44.
9. Трудовое право России: учебник для бакалавров / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2013. С.400.
10. Постановление ФАС Северо-Западного округа от 03.03.2011 по делу № А13-1168/2010. URL: <http://www/fasszo.arbitr.ru> (дата обращения 01.09.2016); решение Арбитражного суда Кемеровской области от 28.07.2014 № А27-8711/2014/ URL: <http://www/keмерово.arbitr.ru> (дата обращения 01.09.2016).
11. *Мионов В.И.* Правовое заключение на документы по использованию дополнительных выходных дней лицом, осуществляющим уход за ребенком-инвалидом // Трудовое право. 2009. № 4. - С.12.
12. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2014. - № 4.
13. О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами (вместе с Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами): постановление Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 // СЗ РФ. – 2014. - № 42, ст. 5754.
14. Об утверждении разъяснения «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами» (вместе с разъяснением Минтруда РФ № 3, ФСС РФ № 02-18/05-2256 от 04.04.2000) (Зарегистрировано в Минюсте РФ 29.05.2000 № 2238): постановление Минтруда РФ № 26, ФСС РФ № 34 от 04.04.2000 (ред. от 15.04.2002) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2000. - № 23.

**М.Э. Струкова**

*ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», Социология, студент, e-mail: marina.pimakhova@yandex.ru*

*Научный руководитель: Когай Е.А., д. филос. н., профессор.*

**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ  
ЦЕНТРАЛЬНОГО ЧЕРНОЗЕМЬЯ  
В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ МАКРОРЕГИОНА**

EMPLOYMENT POTENTIAL OF GRADUATES OF THE CENTRAL CHERNOZEM  
REGION IN INNOVATIVE DEVELOPMENT OF MACROREGION

*Ключевые слова:* трудовой потенциал, кадровый потенциал, рынок труда, инновации.  
*Keywords:* labour potential, personnel potential, labour market, innovations.

В современных условиях глобализации мировой экономики, резкого возрастания конкуренции, изменилось отношение к главной производительной силе общества – человеку, который представляет, в свою очередь, трудовой потенциал, являющийся системообразующим элементом инновационного развития экономической системы региона. Вопросы формирования и востребованности трудового потенциала региона являются важными для представителей органов власти, руководителей предприятий, а также для исследователей. В современных условиях возникают трудности в трудоустройстве выпускников по полученной профессии, да и реакция студентов на происходящую трансформацию экономики неоднозначна. Востребованность выпускника по окончании вуза, а также его конкурентоспособность являются неотъемлемыми показателями уровня образования и, конечно, престижа учебного заведения. Основными показателями для работодателей являются качество знаний выпускников вузов и их готовность к практической деятельности. Вузы заинтересованы в том, чтобы их образовательные программы как можно полнее соответствовали требованиям рынка труда. Во-первых, рынок труда определяет требования к спросу на тех или иных специалистов, к уточнению знаний и умений, которыми должны обладать претенденты на определенные вакансии. Во-вторых, перспектива трудоустройства является важным мотивом, обуславливающим выбор образования и вуза абитуриентом. Возможно, в этом двустороннем сотрудничестве заинтересованных сторон и лежит путь к успешному регулированию занятости выпускников вуза, снижению безработицы среди молодежи. Однако успешная работа учебного заведения во многом зависит и от внешних факторов: от конкуренции на рынке образовательных услуг, от государственного финансирования, от изменяющихся запросов, требований вузов и предпочтений работодателей и, конечно, от состояния экономики в стране. Рассматриваемая проблема является весьма актуальной на сегодняшний день, так как одним из приоритетов развития страны является модернизация экономики, обеспечивающая рост производительности труда. В условиях глобализации мировой экономики, резкого возрастания конкуренции, изменилось отношение к главной производительной силе общества – человеку, который представляет, в свою очередь, трудовой потенциал, являющийся системообразующим элементом инновационного развития экономической системы региона. Трудовой потенциал следует рассматривать как совокупность способностей

всех работников осуществлять определенные цели и требования для развития региона. Трудовой потенциал включает такие характеристики, как обеспеченность работниками, требуемый профессиональный уровень, уровень образования, уровень квалификации, социально демографический состав, деловая активность, результаты трудовой и творческой деятельности. В настоящее время трудовой потенциал рассматривают в качестве основного фактора эффективного производства. В отечественной и зарубежной литературе исследуются различные аспекты: Первый — это кадровый потенциал как важное проявление человеческого потенциала, ЧП (накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой и гражданской активности, реализуемый в производственной, социальной, культурной и других сферах деятельности, а также в уровне и структуре потребностей) и личностного потенциала. Второй – проблемы инновационного развития. Понятие «потенциал личности» сочетается с понятием «актуализация», которая трактуется, как перевод знаний, умений, навыков, различных форм поведения, эмоциональных состояний из потенциального состояния в актуальное действие. В российской литературе проблемы развития кадрового потенциала рассматривают такие авторы, как К.Г. Кречетников [1, 96-100], В.И. Лисов [2, 122-153], Е.А. Тихонова [3, 144-148], Ю.М. Пасовец [4, 29] и др.

**Цель.** Уточнить количественные и качественные показатели человеческих ресурсов регионов Центрального Черноземья (на примере Курской и Воронежской областей), а также выявить условия для повышения уровня кадрового потенциала.

**Методы.** Анализ статистических материалов, а также анализ данных полевых социологических исследований, проведенных авторами в 2015 г.

Вопросы развития трудового потенциала для осуществления модернизационных изменений экономики решаются на уровне каждого региона, этому содействует также целенаправленная государственная кадровая политика, задающая ориентиры развитию общего, среднего и высшего профессионального образования на каждой территории. При этом остро встает вопрос о необходимости создания нового кадрового потенциала, способного сегодня обеспечить процесс реиндустриализации отечественного производства. Важным условием для этого является установление тесных взаимосвязей между образовательными учреждениями и предприятиями регионов. Насколько эффективно удастся сегодня выстроить эти взаимосвязи? В поисках ответа на данный вопрос в двух областях Центрального Черноземья – Воронежской и Курской – были проведены экспертные опросы, адресованные руководителям высших образовательных учреждений регионов. В ходе полученных данных нам удалось выяснить следующее: более 800 предприятий Курской области и более 750 – Воронежской – тесно взаимодействуют с вузами регионов и принимают их выпускников на постоянное место работы по полученной профессии. Совместное участие вузов и предприятий в Федеральных целевых программах на территории Курской области осуществляется лишь во взаимодействии с одной организацией ОАО «НИИСТА», в свою очередь, на территории Воронежской области таких организаций четыре: ОАО «Борисоглебский приборостроительный завод», ООО

«Воронежсельмаш», ПАО «Воронежское акционерное самолетостроительное общество», ПАО «Воронежское акционерное самолетостроительное общество». Эти данные помогают сделать вывод о более налаженном взаимодействии предприятий Воронежской области по отношению к Курской. Об этом так же свидетельствует наличие продуктов по созданию высокотехнологичного производства вузами Воронежской области и их реализация на таких предприятиях, как: ОАО «Эфирное» («ЭФКО»), ОАО «Турбонасос», ООО «Воронежсельмаш». У вузов же Курской области в данной отрасли менее налаженная связь с предприятиями. На базе вузов воронежской области в течение 2014 г. проведено 18 научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, реализованных на 7-ми предприятиях области, таких, как: ОАО «НИИ электронной техники», АО «Конструкторское бюро химавтоматики», ОАО «Воронежский завод полупроводниковых приборов – Сборка» и других. Вузы Курской области имеют 17 хоздоговорных научно-исследовательских работ, реализованных на 7-ми предприятиях, – таких, как: Курский областной союз потребительских обществ, Курская таможня, МУП «Курскэлектротранс» и др. Предприятия Курской и Воронежской областей тесно сотрудничают с вузами, получая повышение квалификации на базе корпоративных учебных центров, реализующих программы дополнительного профессионального образования. Профессиональную переподготовку кадров получают такие предприятия Курской области как: Курский облпотребсоюз, БМУ «Курская областная клиническая больница, ОБУЗ «Курская городская больница скорой медицинской помощи», Курская таможня и другие. На территории Воронежской области, такие, как: ОАО «РЖД» – ЮВЖД, АО «Воронежский синтетический каучук», Филиал ОАО «МРСК Центра» – Воронежэнерго и др. Эти показатели свидетельствуют о достаточно налаженном уровне подготовки сектора науки и высшего образования, как в Воронеже, так и в Курске. Следует отметить, что в Воронежской области теснее налажена связь с промышленными предприятиями, тогда как в Курской области в этом плане лидируют бюджетные организации.

**Выводы.** Становление региональной системы подготовки кадров — это создание регионального и образовательного кластера, способного на основе интеграции образования, науки и инновационной деятельности обеспечить эффективную конкурентоспособность на рынке. Показатели региональной системы подготовки кадров демонстрируют важную роль в формировании и развитии трудового потенциала региона.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Кречетников К.Г.* Смысл и содержание понятия «кадровый потенциал» // *Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд.* 2014. – № 27. С. 96-100.
2. *Лисов В.И.* Совершенствование управления кадровым потенциалом: концептуальные и методические положения, их реализация на примере

образовательных учреждений // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2009. № 1. С. 122-153.

3. *Тихонова Е.А.* Управление кадровым развитием региона. Некоторые особенности управления кадровым потенциалом региона во взаимосвязи с устойчивым развитием // Российское предпринимательство. 2010. № 10 (1). С. 144-148.
4. *Пасовец Ю.М.* Кадровый потенциал региона: от построения теоретической модели к эмпирическому исследованию в сфере управления. М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та.

**А.А. Тер-Акопов, А.С. Максимова**

*Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук, А.А. Тер-Акопов — научный сотрудник, e-mail: ata1233@mail.ru*

### **ВНУТРЕННЯЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ МОЛОДЕЖИ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ, ФАКТОРЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ**

#### **YOUTH INTERNAL LABOUR MIGRATION: CONTEMPORARY TRENDS, FACTORS AND EFFECTS**

*Ключевые слова:* внутренняя трудовая миграция, молодежь, рынок труда, регионы.  
*Keywords:* internal labour migration, youth, labour market, regions.

**Введение.** Трудовая миграция в настоящее время является эффективным инструментом регуляции дисбаланса спроса и предложения на рынке труда региона. Учитывая, важность социально-экономических последствий внутренней трудовой миграции молодежи, данная проблема является предельно актуальной.

В условиях депопуляции основным фактором, определяющим динамику демографических характеристик населения, становится его внутреннее перераспределение. Отток молодежи из регионов, в которых наблюдаются острые демографические проблемы: превышение смертности над рождаемостью, высокая доля населения пенсионного возраста – может привести к невозможности сохранения и дальнейшего развития территорий [1].

Теоретические и практические аспекты внутренней трудовой миграции молодежи освещены в научных трудах отечественных ученых: О.Д. Воробьевой, А.А. Гребенюка, Ю.В. Дмитриевой, В.А. Ионцева, С.В. Ионцевой, А.С. Лукьянца, Р.В. Маньшина, Е.В. Мезиной, Н.В. Мкртчяна [2], Л.Л. Рыбаковского. Проблемы образовательной миграции, распределения рабочей силы и миграции высококвалифицированных специалистов представлены в трудах Е.Е. Письменной, С.В. Рязанцева, С.Ю. Сивоплясовой, М.Ф. Ткаченко, А.В. Топилина и т.д.

**Объект исследования.** Внутренняя трудовая миграция молодежи. Цель исследования состоит в выявлении основных закономерностей внутренней трудовой миграции молодежи.

**Методология.** Исследование основано на принципах системного анализа, формальной логики и междисциплинарного научного подхода к исследуемой проблеме. При проведении исследования использовались общенаучный, эмпирико-теоретический (сбор, изучение и сравнение данных), исторический, сравнительный, системный методы исследования, метод синтеза теоретического и практического материала, а также метод экспертных оценок.

Трудовая миграция – естественное в современных социально-экономических условиях явление, в которое вовлекается все большее количество лиц трудоспособного возраста, в особенности молодежи (до 35 лет), и которое оказывает различные эффекты на развитие регионов России.

Молодежная миграция, представляющая собой один из элементов системы миграционных процессов, как правило, характеризуется идентичными с другими видами миграций причинами, однако обладает рядом следующих особенностей: молодежь в большинстве случаев предпочитает места с лучшими условиями проживания, как правило, крупные города (мегаполисы) с развитой инфраструктурой и большими возможностями для трудоустройства; современной молодежной миграции характерны процессы феминизации; миграция молодежи зачастую не имеет ярко выраженной экономической мотивации.

Как правило, трудовая миграция носит возвратный характер, однако, зачастую становится первым шагом безвозвратной миграции, то есть переселения на новое место жительства. При трудовой миграции центром экономического интереса мигранта остается место постоянного проживания, а при постоянной – место вселения. Основным мотивом, вынуждающим население искать работу вне населенного пункта своего постоянного проживания, является необходимость повышения уровня жизни [3, 10]. Таким образом, сегодня большую часть внутренних миграционных потоков молодежи составляет временная (возвратная) трудовая миграция.

Поиск лучших возможностей и спрос на рабочую силу побуждают многих молодых людей решиться на миграцию в другой город, регион. Трудовая миграция молодежи связана с дефицитом рабочих мест в регионе первоначального проживания, низким уровнем заработной платы, а также невозможностью найти работу по специальности. Таким образом, к основным причинам трудовой миграции молодежи можно отнести: высокий уровень безработицы, низкий уровень заработной платы, стремление изменить стиль и образ жизни, накопление достаточного количества средств для самостоятельной жизни, желание улучшить профессиональные навыки и компетенции, жилищные проблемы, позитивный опыт трудовой миграции друзей и родственников.

Внутренняя миграция молодежи имеет демографические, социальные, культурные и экономические последствия. Миграция в другой город, регион способствует увеличению самостоятельности, независимости, ускоряет процесс взросления молодого человека. Многие регионы, в особенности регионы, где высокую

долю составляет стареющее население, выигрывают благодаря прибытию молодых трудовых мигрантов, выполняющих низкооплачиваемую работу. Зачастую молодежь выступает в качестве источника низкоквалифицированной рабочей силы для сельского хозяйства и строительства, работает в сфере обслуживания, гостиницах и ресторанах. Кроме того, растет спрос и на квалифицированных работников в таких отраслях, как спорт, здравоохранение, коммуникационные технологии [4, 115].

Однако внутренняя трудовая миграция молодежи имеет и ряд негативных последствий. Например, миграция молодежи из сельской местности в города. Крупные сельские населенные пункты – «миграционные доноры» теряют свою функциональную принадлежность, превращаясь в более мелкие поселения при потере молодежи, более того вовсе могут исчезнуть, так как массовый отток молодежи способствует снижению темпов рождаемости [5, 64-72]. С другой стороны, приток населения приводит к возникновению целого комплекса социально-экономических проблем, связанных с трудоустройством мигрантов, обеспечением жильем и т.д. Кроме того, миграция оказывает влияние не только на численность населения, но также на его качественный состав. Вследствие миграции происходит перераспределение интеллектуального и кадрового потенциала территорий. Учитывая, что миграция является важным фактором в перераспределении рабочей силы на определенной территории, массовый отток трудоспособного населения из одного региона в другой, в свою очередь, может способствовать значительной дифференциации территорий по уровню экономического развития [6, 86-92].

**Выводы.** Таким образом, трудовые мигранты – активные участники рынка труда. Трудовая миграция молодежи привносит на территорию вселения дополнительный объем человеческого потенциала, который может реализоваться в улучшении демографической ситуации за счет репродуктивного потенциала, адаптации к условиям рынка труда в виде обучения профессии, востребованной в данной местности, а также расширении поля предпринимательской деятельности за счет более активной предпринимательской инициативы.

Определяющим фактором при миграционном процессе молодежи, выступает фактор трудоустройства, однако, его следует позиционировать как возможность повышения социального статуса. Из выборочных исследований и опросов населения следует, что основное значение при принятии решения о миграции имеет уровень социально-экономического развития территории постоянного проживания молодежи, который, как правило, представляется для молодых людей неудовлетворительным [7]. Основными проблемами молодых людей на сегодняшний день являются: жилищные проблемы и проблемы трудоустройства. Обеспечение жильем молодых семей – одна из центральных проблем молодежной политики государства. От ее решения во многом зависят улучшение демографической ситуации в стране, а также рост общественной активности молодежи.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Официальный сайт Демоскоп Weekly. И. Кашницкий Миграция молодежи в России: влияние на возрастную структуру. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2013/0573/student01.php> (дата обращения: 03.02.2017).
2. Вакуленко Е.В., Мкртчян Н.В., Фурманов К.К. Опыт моделирования миграционных потоков на уровне регионов и муниципальных образований РФ // Научные труды: Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН / Гл. ред. А.Г. Коровкин. М.: МАКС Пресс, 2011. С. 431-450.
3. Мезина Е.В. Демографические процессы в сельской местности Ставропольского края в контексте региональной безопасности. URL: <http://www.isprras.ru/pics/File/avtoref-11/Mezina.pdf>
4. Рязанцев С.В. Внутренняя миграция населения в России: региональные особенности и перспективы // Народонаселение №3, 2004. С. 113.
5. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения. Стадии миграционного процесса. М., 2001. 114 с.
6. Миграция и демографический кризис в России / под ред. Ж.А. Зайончковской, Е.В. Тюрюкановой. М.: МАКС Пресс, 2010. - 112 с.
7. Социальный атлас российских регионов. URL: [http://www.socpol.ru/atlas/typology/Typology\\_tabl.htm](http://www.socpol.ru/atlas/typology/Typology_tabl.htm)

**М.Г. Фортунова**

*Санкт-Петербургский государственный университет, Социология, студент, e-mail: masha.fortuna@mail.ru*

*Научный руководитель не указан.*

### **КЕМ РАБОТАЮТ МОЛОДЫЕ МИГРАНТЫ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ: ПЕРВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

#### **WHAT DO YOUNG MIGRANTS DO FOR LIVING IN ST PETERSBURG: FIRST RESULTS OF THE STUDY**

*Ключевые слова:* трудовые мигранты, рынок труда, миграция, сфера деятельности, социально-профессиональный статус.

*Keywords:* labour migrants, labour market, migration, sphere of activity, social and professional status.

**Введение.** Миграционные процессы в нашей стране носят сложный и противоречивый характер. Особую актуальность приобрела проблема межрегиональной трудовой миграции, влияние которой на различные сферы жизни с каждым годом будет только усиливаться. Это связано с тем, что любая

трудоспособная категория мигрантов формирует состояние современного рынка труда с определенной нагрузкой на экономику конкретного региона; усиливает социально-демографическую напряженность, конфликтогенность в этнонациональной и культурной сферах. Актуальность изучения данного вопроса заключается еще и в том, что миграция не только количественно перераспределяет спрос и предложение рабочей силы на рынке труда, но и оказывает влияние на качество рабочей силы. Одной из важных для понимания современной трудовой миграции задач является исследование того, какой деятельностью мигранты фактически занимаются в принимающем обществе - где и кем работают. Изучение закономерностей процесса миграции и его последствий необходимо в теоретическом и практическом отношении. Теоретическое изучение данного вопроса направлено на научное обоснование процесса, определение доли влияния миграции на развитие общества в целом. Практическая значимость исследования заключается в определении методов, способов, форм регулирования миграционного движения.

**Степень изученности темы.** Интерес к вопросам миграционного движения и регулирования трудовой миграции в России не ослабевает в отечественной социологии на протяжении последних нескольких десятилетий. Данному вопросу посвящены труды Болдырева В.А., Топилина М.А., Зайончковской Ж.А., Ноздриной Н.Н., Лахарева Н.В., Малахи И.А., Масловой И.С. и др. Отдельные вопросы перераспределения трудовых ресурсов в результате миграции широко освещались в работах Рыбаковского Л.Л. [1], Топилина А.В., которые предприняли попытку определения механизма перераспределения рабочих кадров в единстве их объективных и субъективных факторов с учетом требований экономики и демографической ситуации. Очевидный рост относительного перенаселения и дефицита рабочих мест проявился «в высоком уровне безработицы, низком уровне жизни, а точнее — высоком уровне бедности и социальном расслоении общества, напряженности на рынке труда и общей социальной напряженности. Все эти факторы и приводят либо к обострению социально-экономических конфликтов, либо к интенсивному миграционному оттоку населения» [2].

Ряд авторов замечают, что «трудовая миграция сегодня является и будет являться в будущем мощным стабилизирующим фактором во всем регионе СНГ, способствуя экономическому росту в странах приема и выхода мигрантов, поддерживая социальную стабильность и взаимное доверие» [3].

Социально-профессиональная структура современного общества является сложно и динамично развивающейся, что дополнительно усложняет данную задачу. «С одной стороны, в 90-е гг. произошло не только высвобождение значительных трудовых ресурсов, но и сократился спрос на вновь подготовленные кадры. И, хотя российская система образования продолжает готовить специалистов традиционного профиля, значительная их часть вынуждена строить свою профессиональную карьеру независимо от полученных знаний и навыков, а нередко и вопреки им. С другой стороны, на рынке труда сформировался спрос на работников новых профессий, часть из которых требует малодоступной в российских условиях специальной подготовки,

другая, наоборот, востребует людей с низким социокультурным уровнем, без жизненных амбиций, готовых выполнять тяжелую и неперспективную работу» [4].

Последние десятилетия наблюдается устойчивая тенденция урбанизации и, самыми крупными экономическими центрами, притягивающими трудовые ресурсы, являются Москва и Санкт-Петербург.

**Цель.** Провести количественно-качественный анализ состава трудовых мигрантов и сферы их занятости на рынке труда Санкт-Петербурга.

**Объект исследования.** Трудовые мигранты и коренные петербуржцы в возрасте до 30 лет.

**Исследуемая гипотеза.** Миграция оказывает существенное влияние на формирование рынка труда современного Санкт-Петербурга.

**Методы исследования.** Метод классификаций и сравнительного анализа, обобщение, корреляционный анализ.

Данное исследование подготовлено по результатам личного участия автора в выполнении полевых работ по проекту Российского Научного Фонда № 16-18-10092 в Санкт-Петербургском государственном университете. Эмпирической основой служат данные уличного опроса с шаговым отбором респондентов. Выборка – гнездовая (в местах массовых транзитных потоков горожан).

В ходе исследования опрошен 821 респондент. Участникам исследования в числе прочих было предложено ответить на открытый вопрос, специально нацеленный на сбор данных о фактической трудовой деятельности респондентов — чем Вы занимаетесь в Санкт-Петербурге?

Также были собраны данные о месте рождения и возрасте респондентов, на основании которых выделено три категории молодежи (до 30 лет): уроженцы Санкт-Петербурга, приезжие со стажем проживания в городе до 15 лет; приезжие, проживающие в Санкт-Петербурге более 15 лет. Число опрошенных возрастом до 30-ти лет по сферам занятости распределилось следующим образом (табл. 1).

*Таблица 1. Сравнительное распределение сфер занятости среди респондентов в возрасте до 30 лет, %*

Сферы деятельности	Коренные жители	Приезжие до 2000 г.	Приезжие после 2001 г.
Культура, наука, образование	23,6	50	20,9
Торговля	14,6	-	17,9
Сфера услуг	19,7	4	26,5
Медицина	2,9	-	3,3
Финансовая сфера	6,6	-	6,6
Производственная сфера	25,3	46	16,8
Транспорт	4,9	-	5,9
Безработные	2,4	-	2,1

Источник: данные автора.

Анализ результатов опроса позволяет сделать вывод о том, что занятость трудовых мигрантов достаточно высокая. В совокупности почти 98% опрошенных трудоустроены (с учетом получения образования в настоящее время).

Обращает на себя внимание тот факт, что большинство респондентов называли только сферу, но не уточняли форму своей трудовой деятельности. Это затрудняло идентификацию профессионального статуса респондента. Вероятная причина этого – нежелание сообщать профессию в связи с ее низким, по мнению опрашиваемого, социальным статусом. Несомненно, определенными критериями социально-профессионального статуса являются образование, определенный уровень благосостояния, и даже самооценка человеком своего положения в обществе. Вероятно, для значительного числа респондентов всех опрашиваемых категорий эти характеристики важны. Кроме этого, проведенный опрос проводился в большей степени по субъективной оценке самоидентификации респондента, который самостоятельно относил себя к той или иной социальной группе, что также влияло на объективность и полноту ответов на поставленные вопросы.

Существует мнение о том, что в мегаполисы приезжает, в основном, неквалифицированная рабочая сила. Однако, как показывают результаты исследования, конкуренция трудовых мигрантов на рынке труда Санкт-Петербурга достаточно высока: доля квалифицированных работников в общем потоке мигрантов начинает доминировать. Трудовые мигранты уже мало ориентированы на работу, не требующую высокого уровня образования и квалификации; сферы деятельности, в которых они находят свое применение, достаточно стабильны в современных российских условиях. Как показывают результаты опроса, трудовые мигранты чаще всего работают в сфере торговли и сфере услуг. Менее популярными выступают сфера медицины и финансовая сфера. Но эти данные соотносятся и с занятостью в данных сферах коренных жителей Санкт-Петербурга и интегрированных мигрантов. Обращает на себя внимания доля респондентов, занятая в сфере образования и науки. Она приближается к показателям профессионального статуса в этой сфере петербуржцев.

**Выводы.** Анализ миграционных процессов в Санкт-Петербурге показал, в целом, не снижение, а повышение интенсивности перемещений в сфере труда. И, в связи с этим, остается нерешенной проблема эффективной занятости собственного населения и заемной рабочей силы. С одной стороны, мигранты готовы занять трудовые ниши, которые не желает заполнять местное население. С другой стороны, в город приезжает большое количество высококвалифицированных кадров, умеющих и готовых работать и, прежде всего, обостряющих конкуренцию на рынке труда, следовательно, и социальную напряженность.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Рыбаковский Л.Л.* Исследования миграции населения в России. М., 2000.
2. *Топилин А.В.* Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. М.: Экономика, 2004. 321 с.

3. Миграция и демографический кризис в России /Под ред. Ж.А.Зайончковской, Е.В.Тюрюкановой: М., МАКС Пресс, 2010, 112 с.
4. Соколов Н., Меркурьева Ю. Профессиональные статусы петербуржцев: в поисках новой системы координат//Телескоп: наблюдения за повседневной жизнью петербуржцев. 2003, №4.

**Л.А. Хайруллина**

*Тюменский Государственный Университет, Экономика, магистрант e-mail: leisena.94@gmail.com*

*Научный руководитель: ГильтманМ.А., доцент.*

### **НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

#### **INFORMAL EMPLOYMENT IN THE TYUMEN REGION OF RUSSIA**

*Ключевые слова:* занятость, неформальная занятость.

*Keywords:* employment, informal employment.

Материал рекомендован к публикации в журнале с импакт-фактором. Поскольку журнал предъявляет высокие требования к оригинальности материала, Редколлегия Ежегодника приняла решение не включать принятый материал в данную версию публикации. В случае если по каким-либо причинам публикация материала в журнале не состоится, Редколлегия Ежегодника обязательно включит его в данный сборник.

**А.С. Хильчук**

*ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», Социология, студент, e-mail: yulpasovets@mail.ru*

*Научный руководитель: Пасовец Ю.М., доцент.*

### **ОЦЕНКА ВЫПУСКНИКАМИ УНИВЕРСИТЕТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ПОСРЕДСТВОМ ЯРМАРОК ВАКАНСИЙ В ВУЗЕ**

#### **ASSESSMENT BY GRADUATES OF EMPLOYMENT EFFICIENCY OF UNIVERSITY JOB FAIRS**

*Ключевые слова:* выпускники вуза, способы трудоустройства, ярмарки вакансий.

*Keywords:* university graduates, employment methods, job fairs.

**Введение.** По окончании вуза перед каждым выпускником встает вопрос о том, как найти себе работу по полученной профессии (специальности). В процессе трудоустройства выпускники вуза могут использовать различные способы получения работы, которые предлагаются вузом в рамках содействия в решении этого насущного вопроса: ярмарки вакансий, стажировки на предприятиях, подбор вакансий в вузовских центрах трудоустройства выпускников и т.д. Ярмарки вакансий являются для выпускников вуза реальной возможностью ознакомиться с предложениями рынка труда, оперативно подобрать необходимую вакансию, скорректировать свои требования к работе и ожидания по зарплате. Поэтому необходимо исследовать то, как относятся студенты к ярмаркам вакансий, организуемых вузом, какие ожидания возлагают на них.

**Степень изученности проблемы.** Проблема эффективности ярмарок вакансий в России как способа трудоустройства выпускников вузов затрагивается в исследованиях отечественных экономистов, социологов, юристов и представителей других наук. Для данного исследования интерес представляют ряд работ отечественных авторов. С.В. Владимирова и А.Л. Мальчукова в своей работе «Герценовские ярмарки вакансий в контексте инновационной системы подготовки специалистов» рассматривают ярмарки вакансий как необходимый и особо важный элемент структур, помогающих в трудоустройстве [1]. М.В. Рыбкина, А.В. Назаренко, М.В. Короткова обозначают основные проблемы трудоустройства выпускников и пути их решения [2]. Е.Д. Порядина, Е.В. Одинцова, Е.И. Курильченко предложили рекомендации по совершенствованию качества и доступности предоставления государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в субъектах России [3].

**Объект исследования.** Выпускники вуза, обучающиеся на последнем курсе бакалавриата и магистратуры.

**Предмет.** Оценка выпускниками университета эффективности ярмарок вакансий в вузе как способа трудоустройства.

**Цель.** Выявить оценку выпускниками университета эффективности трудоустройства посредством ярмарок вакансий в вузе на примере выпускников Курского государственного университета.

**Исследовательский вопрос.** Как оценивают ярмарки вакансий выпускники вуза в качестве способов трудоустройства; какие возлагают на них ожидания и с чем связаны такие ожидания.

**Методы исследования.** Сбор первичной социологической информации по средствам раздаточного анкетирования; обработка и анализ полученных данных в программе SPSS Statistics 17.0, расчет частот. Авторами проведено социологическое исследование студентов старших курсов бакалавриата и магистратуры одного из российских вузов – Курского государственного университета. Объем выборки составил 100 человек. Возраст опрашиваемых составляет от 19 до 26 лет. Метод выборочного отбора единиц исследования – целевой.

**Результаты.** Выпускникам вуза было предложено высказать их мнение о том, достаточно ли большой выбор вакансий по получаемой ими профессии (специальности) представлен на ярмарках вакансий, проводимых вузом. Только 3% респондентов считают, что на таких ярмарках предоставляется большой выбор вакансий. 36% полагают, что вакансий по их специальности будет недостаточно, что в итоге, вероятно, не поможет им трудоустроиться. Также стоит отметить, что 61% респондентов не смогли прийти к точному мнению по данному вопросу.

Чтобы определить наличие опыта участия в ярмарках вакансий в вузе был задан вопрос: «Участвовали ли Вы в ярмарках вакансий и встречах с работодателями, организованных вузом?». 4% респондентов сказали о том, что они участвовали в вузовских ярмарках вакансий, а вот 96% - еще нет.

Говоря о причинах отсутствия у себя опыта участия в ярмарках вакансий, организованных вузом, большая часть респондентов отмечает, что просто не знает о проведении в вузе таких мероприятий (60,4%). Также стоит отметить, что 13,5% выпускников убеждены в отсутствии необходимой им вакансии на таких ярмарках, и поэтому не посещают данные мероприятия. 10,4% – уверены в низкой вероятности трудоустройства таким способом. Остальные респонденты сослались на следующие причины: они отсутствовали в вузе на момент их проведения (8,3%), была (есть) работа на момент их проведения (5,2%), не устраивали условия организации и проведения данного мероприятия (2,1%), не хотят трудоустроиваться с их помощью (7,3%), другое (3,0%) (табл. 1). В качестве других причин отметили, что «было не нужно», «не нуждаюсь в работе», «недостаточно предложенных вакансий».

**Таблица 1. Почему респонденты не участвовали в ярмарках вакансий проводимых вузом\*** (в % от числа респондентов, не участвовавших в ярмарках вакансий)

Варианты ответов	%
Не знали, что в вузе проводятся такие мероприятия	60,4
Отсутствуют необходимые вакансии	13,5
Убеждены в низкой вероятности трудоустройства таким способом	10,4
Отсутствовали в вузе на момент их проведения	8,3
Была (есть) работа на момент их проведения	5,2
Не устраивали условия организации и проведения данного мероприятия	2,1
Другое	3,0
Не хотят трудоустроиваться с их помощью	7,3
Итого:	110,2

\*Допускалось отметить до трех вариантов ответа

Источник: данные автора.

Далее был задан вопрос: «Трудоустроился ли кто-то из Ваших знакомых с помощью ярмарок вакансий и встреч с работодателями, организованных вузом?». Только у 8% опрошенных есть знакомые, которые обращались на ярмарки вакансий и получили там работу. У подавляющего большинства – 92,0% – таковых знакомых нет.

Возможно, в виду этого, многие респонденты отметили то, что не смогут найти себе работу на ярмарках вакансий, встречах с работодателями, организованных вузом. Так, лишь 3% ответили, что точно найдут на ярмарках вакансий в вузе подходящую работу, еще 10,0% – возможно найдут. Большинство же затруднилось с оценкой своих возможностей (49,0%), остальные ответили: скорее не найдут, чем найдут (26,0%) и не найдут (12,0%).

**Заключение.** Как показывают результаты проведенного опроса, ярмарки вакансий как способ трудоустройства, организованные вузом, недооцениваются студентами старших курсов, являющихся выпускниками вуза. Необходимо предпринять меры по улучшению информирования студентов о данном виде мероприятий по трудоустройству выпускников, ведь больше половины из них просто не осведомлены о таком способе трудоустройства. Все это необходимо, так как ярмарки вакансий – это реальная возможность выпускнику найти работу или получить опыт общения с работодателями, показать себя.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Владимирова С.В., Мальчукова А.Л.* Герценовские ярмарки вакансий в контексте инновационной системы подготовки специалистов // *Universum: вестник Герценовского университета.* 2007. № 6. С. 77-79.
2. *Рыбкина М.В., Назаренко А.В., Короткова М.В.* Трудоустройство выпускников: проблемы и пути их решения // *Вестник Ульяновского государственного технического университета.* 2012. № 4 (60). С. 4-8.
3. *Порядина Е.Д., Одинцова Е.В., Курильченко Е.И.* Разработка рекомендаций по совершенствованию качества и доступности предоставления государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в субъектах Российской Федерации // *Уровень жизни населения регионов России.* 2012. № 8. С. 29-33.

**П.Е. Царева**

*Красноярский государственный аграрный университет, e-mail: polina-tsareva@mail.ru*

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

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

### MEDIATION IN LABOUR LAW

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

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

**Введение.** Актуальность данной работы состоит в том, что в настоящее время к процедуре медиации прибегают многие работодатели и работники. Это обусловлено тем, что сторонам проще не разрешать спор в судебном порядке, а в более короткие сроки воспользоваться альтернативным вариантом, который предлагает законодатель. Это сохраняет время и денежные средства, как работника, так и работодателя. И способствует сохранению рабочих отношений.

В современном мире к процедуре медиации обращаются все больше и больше стран. Так, данная процедура уже распространена в Канаде, США, Великобритании и других странах. В РФ процедура медиации, также стала активно применяться после введения ФЗ от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

**Цель исследования.** Всеобщее и полное рассмотрение института медиации в трудовом праве.

**Объект.** Общественные отношения, складывающиеся в сфере разрешения коллективных и трудовых споров, используя процедуру медиации.

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

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

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

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

Предполагается, что понятие, используемое в ФЗ № 193, « спор, вытекающий из трудовых отношений» и «индивидуальный трудовой спор», использующийся в ТК РФ, должно пониматься шире. На взгляд авторов, речь должна идти о трудовых конфликтах.

Так, В.Н. Кудрявцев считает, что: «Особенность юридического конфликта заключается в том, что он связан с исполнением, реализацией либо нарушением тех или иных норм права и, соответственно, возникновением, изменением, прекращением правовых отношений между физическими или юридическими лицами» [2, с. 5 ].

Авторы придерживаются того же мнения, что и С. Ю. Головина, которая предлагает уточнить предмет регулирования в законе о медиации. Так же считаем, что и в ТК РФ нужно указать, какие споры не должны разрешаться путем проведения данной процедуры.

Также ТК РФ нужно дополнить, как соотносятся процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров с процедурами медиации.

Почему процедура медиации имеет существенные плюсы? Во-первых, добровольность. В случае, когда судебное разбирательство возникает по инициативе только одной стороны спора, стороны нельзя обязать применять услуги медиатора. Медиация начинается со дня заключения соглашения о проведении процедуры медиации. Спор посредством медиации можно регулировать как в досудебном, так и во внесудебном порядке. [3, с. 188].

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

В-третьих, конфиденциальность. Медиация наиболее востребована, поскольку по общему правилу рассмотрение трудовых споров осуществляется в открытом судебном заседании. Ст. 5 закона о медиации позволяет сохранить конфиденциальность. Медиатор не разглашает информацию, ставшую известной во время проведения процедуры примирения. Также не разглашаются мнения, сведения и оценки, полученные во время процедуры медиации. Представляется, что такой подход к процедуре медиации исходит из желания найти решение спора и не довести его до суда.

Важно отметить, что чаще всего именно конфиденциальность и привлекает работодателя, чтобы более «безболезненно» и быстро урегулировать конфликт, в отличие от судебного разбирательства.

Медиативное соглашение содержит в себе такие признаки, как: 1) способ регулирования трудовых отношений между субъектами трудового права; 2) правовой акт, который создает обязанности, как для работника, так и для работодателя и 3) носит характер добровольной договоренности.

Так как медиативное соглашение содержит в себе принципы добровольности и добросовестности, то законодатель не ввел никакие юридические гарантии. В.В. Ярков и И.Г. Медведцев предлагают нотариально удостоверить медиативные соглашения. Нотариальное удостоверение соглашения, достигнутого сторонами в результате обращения к посреднику, будет способствовать созданию эффективной процедуры

исполнения таких соглашений, без ущерба их юридическому качеству. В то же время у сторон остается возможность обращения в суд за принудительным исполнением соглашения об урегулировании спора. Нотариальная форма удостоверения и исполнения соглашения об урегулировании спора будет выступать как один из вариантов, который не превалирует и не замещает другие возможности сторон. [4, с. 13].

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

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

**Выводы.** Медиация является эффективным инструментом достижения взаимного решения и является одним из наиболее перспективных направлений.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». URL: <http://www.consultant.ru> (дата доступа: 21.01.2017).
2. *Кудрявцев, В. Н.* Юридическая конфликтология. М.: Статут. 1995.
3. *Коровяковский, Д. Г.* Процедура медиации в России и Великобритании: сравнительно – правовая характеристика // Российский судья. 2014. № 12. С. 188
4. *Ярков, В.В., Медведцев И.Г.* Нотариат и медиация // Нотариальный вестник. 2008. - №9. – С. 13-21.

**А.А. Якушкина**

*Санкт-Петербургский государственный университет, Экономика, магистрант, e-mail: annayackushkina@gmail.com*

*Научный руководитель:* Алпатов Г.Е., д.э.н, профессор.

## ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА В МОНОГОРОДАХ РОССИИ

### LABOUR MARKET OF COMPANY TOWNS IN RUSSIA

*Ключевые слова:* моногород, градообразующее предприятие, мобильность рабочей силы.

*Keywords:* company town, dominant local employer, labour mobility.

**Введение.** Значительная часть рисков моногородов обусловлена существованием зависимости между социально-экономическим развитием муниципальных образований и состоянием конкретных градообразующих предприятий. Частной характеристикой моногородов, рекомендуемой к рассмотрению в рамках данного исследования, является монопсоничность местных рынков труда и генерируемые ею последствия, которые крайне редко выделяются в качестве отдельных факторов при измерении уровня риска моногорода. Таким образом, актуальность исследования состоит в необходимости адекватной всеобъемлющей оценки рисков монопрофильных муниципальных образований РФ.

Феномен моногородов характеризуется недостаточной изученностью в области возможностей измерения потенциала регионов для преодоления имеющихся у городов с узкоспециализированной промышленностью социально-экономических проблем и негативных внешних эффектов.

**Данные для исследования.** Выборка с включением данных по 319 моногородам России, опубликованных Федеральной службой государственной статистики, администрациями муниципальных образований, региональными и местными службами занятости.

**Исследуемая гипотеза.** Особенности рынка труда в моногородах сказываются на потенциале муниципальных образований такого типа прогрессивно развиваться.

В качестве ключевых мер по решению проблемы моногородов в РФ экспертами в области регионального развития предлагается форсированная диверсификация, точечная поддержка предприятий градообразующих отраслей или осуществление масштабного «переселения» жителей в муниципальные образования с более устойчивой экономикой, однако недостаточное внимание к характеристикам трудовых ресурсов может привести к неэффективному расходованию средств федеральных и местных бюджетов и усугублению социально-экономической ситуации в регионах [2]. Следовательно, существует необходимость в учете и перманентном мониторинге ряда статистических показателей рынков труда моногородов с тем, чтобы точнее оценивать потенциал монопрофильных экономик и в перспективе применять актуальные меры государственной поддержки.

**Результаты.** Результаты статистического анализа показали, что в российских моногородах идентифицируемы замедляющиеся темпы падения численности населения. Основной причиной является угасание или отсутствие у жителей

монопрофильных муниципальных образований стремлений к самостоятельному поиску доступных социальных лифтов и каналов горизонтальной мобильности - моногородах таковые ограничены. Повышенная доля социально немобильных домохозяйств - характерная черта малых городов, в России эта доля достигает 59% [1, 321]. Моногородам также присуща проблема безработицы, которая связана в первую очередь с сокращением производства на градообразующих предприятиях. В докладе министра труда и социальной защиты М.А. Топилина за 2015 г. отмечалось, что уровень безработицы в монопрофильных муниципальных образованиях РФ вырос на 20%, причем превышение среднероссийских темпов роста в 2 и более раз наблюдалось в 84 моногородах. По сравнению с 2009 г. текущий уровень регистрируемой безработицы закономерен и лишь отражает вполне ожидаемую напряженность на рынке труда моногородов, не являясь при этом критичным и составляя 1,9% к численности экономически активного населения.

Заключения о целесообразности применения того или иного механизма государственного вмешательства должны строиться не только исходя из состояния градообразующих отраслей, но и на основе статистики занятости, регистрируемой безработицы, интенсивности миграционных потоков с учетом уровня мобильности рабочей силы (в т. ч. готовности населения мигрировать вынужденно) и предпосылки о монополичности рынков труда моногородов. Данное уточнение касается моногородов всех категорий, в большей степени затрагивая те монопрофильные образования, где предпринимаются попытки переселять местных жителей и ограничивать поддержку градообразующих предприятий.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *A-M. Sätre, A. Soldatkin, A. Varyzgina. Families' Ways of Coping with Poverty in Small-town Russia // Journal of Contemporary Central and Eastern Europe, 2014. С. 307-328.*
2. Моногорода. Перегрузка. Поиск новых моделей функционирования моногородов России в изменившихся экономических условиях / Центр стратегических разработок (ЦСР). Официальный сайт «Базовый элемент». URL: [http://www.basel.ru/bitrix/images/catalog/МоногородаПерегрузка\\_20\(2\).pdf](http://www.basel.ru/bitrix/images/catalog/МоногородаПерегрузка_20(2).pdf) (дата обращения: 19.02.2017)

**Citci Sadettin Haluk, Nazire Beğen**

*Gebze Technical University, Economics, Assistant Prof., e-mail: hcitci@gtu.edu.tr*

## WORKFORCE ENTRY CONDITIONS AND JOB SATISFACTION

УСЛОВИЯ ВЫХОДА НА РЫНОК ТРУДА  
И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ

*Keywords:* job satisfaction, workforce entry conditions, unemployment, subjective well-being.

*Ключевые слова:* удовлетворенность работой, условия выхода на работу, безработица, субъективное благополучие.

Материал рекомендован к публикации в журнале с импакт-фактором. Поскольку журнал предъявляет высокие требования к оригинальности материала, Редколлегия Ежегодника приняла решение не включать принятый материал в данную версию публикации. В случае если по каким-либо причинам публикация материала в журнале не состоится, Редколлегия Ежегодника обязательно включит его в данный сборник.

**T. Udalova**

*St Petersburg State University, Sociology, postgraduate, e-mail: udalowatatjana@yandex.ru*

*Scientific supervisor:* Dr., Associate Prof. Elena Shershneva.

**ATYPICAL EMPLOYMENT IN FRANCE AND GERMANY  
(PART-TIME, FIXED-TERM, TEMPORARY AGENCY WORK)**

**НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ ВО ФРАНЦИИ И ГЕРМАНИИ  
(НЕПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ, СРОЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ,  
ВРЕМЕННАЯ РАБОТА ЧЕРЕЗ АГЕНТСТВА)**

*Keywords:* atypical employment, part-time work, fixed-term contract, temporary agency work.

*Ключевые слова:* нестандартная занятость, неполный рабочий день, срочный контракт, временная работа через агентства.

Материал рекомендован к публикации в журнале с импакт-фактором. Поскольку журнал предъявляет высокие требования к оригинальности материала, Редколлегия Ежегодника приняла решение не включать принятый материал в данную версию публикации. В случае если по каким-либо причинам публикация материала в журнале не состоится, Редколлегия Ежегодника обязательно включит его в данный сборник.

**ЧАСТЬ II. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

**Д.А. Баталова, Н.Н. Старцева**

*Уральский государственный университет путей сообщения, студенты, e-mail:  
NStarceva@usurt.ru*

*Научный руководитель не указан.*

## **АУДИТ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА КРУПНОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

### **PERSONNEL ADAPTATION SYSTEM AUDIT OF INDUSTRIAL ENTERPRISE**

*Ключевые слова:* адаптация, аудит, наставничество.

*Keywords:* adaptation, audit, mentoring.

**Введение.** Особой проблемой для многих российских предприятий сегодня выступает текучесть персонала, чей трудовой стаж в компании не велик. Причиной этого, чаще всего, являются нежелание со стороны молодых сотрудников справляться с трудностями новой работы, должности, вхождения в новый коллектив, а также отсутствие или несовершенство действующей системы адаптации персонала на предприятии. Изучить факторы, влияющие на адаптацию сотрудников, выявить проблемы, предложить и реализовать мероприятия по их устранению или сглаживанию, означает сохранить персонал и активизировать его творческий и трудовой потенциал. Именно поэтому исследуемая нами проблема является актуальной и заслуживает внимания.

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

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

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

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

На втором этапе исследования было проведено диагностическое интервью с руководителем кадровой службы с целью выявления существующих проблем в системе адаптации персонала. Так, эксперт на вопрос о существующих на предприятиях проблемах и о том, какая из названных проблем является «корневой», ответил: *«Это отсутствие документации, в которой были бы отражены*

*обязанности для руководителей, занимающихся адаптацией новых сотрудников... нет работы с наставниками*». На вопрос же о том, в чем проявляется эта «корневая» проблема эксперт заключил: «...некорректная работа наставников и руководителей цехов, а в следствии неэффективная работа новых сотрудников, которые потом увольняются, особенно это касается молодых работников в возрасте от 18 до 30 лет». По мнению эксперта, выявленные проблемы стоят довольно-таки остро и требуют своего решения. Однако, несмотря на их явность и осознаваемую необходимость их устранения, эксперт заключает: «Меры (по решению данных проблем) не принимались».

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

Полученные данные свидетельствуют о том, что помощь адаптирующимся в большинстве случаев оказывают коллеги (41,7%), а не наставники (37,5%), поскольку последние немотивированы осуществлять свою роль. Также 9,3% респондентов определяют, что в процессе их адаптации значительную помощь они получали от руководителей. При этом ни один опрошенный не назвал специалистов кадровой службы как лиц хоть как-то помогающих адаптироваться к работе, предприятию, коллективу.

Исследование показало, что 33,4% адаптирующихся недовольны работой наставников, которые, по их мнению, нередко относятся безответственно к выполнению своих функций (29,2%) и не всегда готовы реагировать, выражать оценку (одобрять или порицать действия стажера) (29,2%), позволяют себе необоснованную и некорректную критику к работе стажеров (20,7%) и вообще не коммуникабельны (12,5%). Вместе с этим на процесс адаптации к занимаемой должности негативно влияет не только отсутствие помощи и поддержки со стороны наставника и непосредственного руководителя (45,8%), но и недостаточная информированность адаптирующихся о структуре взаимодействия с другими коллегами и подразделениями (29,2%), а также о своих профессиональных обязанностях (20,8%). При этом вопрос низкой информированности очень прост в решении, достаточно напомнить специалистам отдела кадров, что это их задача ознакомить нового сотрудника с его должностными обязанностями, структурой предприятия и существующими коммуникационными каналами в организации. Но поскольку сотрудники кадровой службы, и мнение участников исследования это подтверждает, никак не включены в осуществление адаптационного процесса новичков, то эта проблема оставалась открытой.

Проведенное исследование позволило выявить следующие проблемы: 1) отсутствие основных документов, регламентирующих процесс адаптации новых сотрудников; 2) недостаточная подготовка наставников и непосредственных руководителей к осуществлению деятельности по адаптации; 3) низкая информированность наставников и непосредственных руководителей о своих

обязанностях по осуществлению процесса адаптации; 4) немотивированность наставников заниматься деятельностью по адаптации новых сотрудников.

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

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Кандакова А. С., Старцева Н. Н.* Оптимизация текучести кадров на предприятии / Наука, образование и инновации: Материалы Международной научно-практической конференции (13 мая 2016 г., г. Саратов) в 4 ч. Ч. 1. Уфа: МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2016. С. 73 – 75.
2. *Васильцова Л.И., Александрова Н.А.* Управление адаптацией сотрудников в организации: инструментальный аспект // Известия Уральского государственного экономического университета. 2012. № 1 (39). С. 164-167.
3. *Шаталова Н.И., Александрова Н.А., Галюк А.Д., Шестопалова О.Н.* Социальные технологии как важнейший элемент механизма управления персоналом // Кадровик. 2010. № 5-1. С. 64-69.

**В.А. Безвербный**

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

## МИГРАЦИОННАЯ СИТУАЦИЯ И ДЕВИАНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ МИГРАНТОВ В МОСКВЕ: МОЛОДЕЖНЫЙ АСПЕКТ<sup>3</sup>

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

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

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

**Введение.** Москва в силу своего статуса столицы, высокому уровню социально-экономического развития, а также инвестиционной и туристической привлекательности остается наиболее привлекательным городом для внешних и внутренних мигрантов. По данным МВД России за 2016 г. в Москве было поставлено на учет 3 млн. 270 тыс человек, что составляет 23% от общего числа поставленных на учет мигрантов в России. При этом наиболее распространенными целями въезда являлись: работа – 51%, туризм – 14%, частная поездка – 10%, учеба – 2% [2]. Текущие показатели развития Московской агломерации и рост социально-экономических диспропорций между регионами позволяет предположить, что миграционная привлекательность столицы будет только нарастать. Однако стремительный ритм жизни в мегаполисе откладывает серьезный отпечаток на физическое и психоэмоциональное состояние человека. Помимо зрительного и шумового загрязнения жителей Москвы сопровождают регулярные физические и психоэмоциональные перегрузки. Высокая плотность в метро и наземном транспорте, постоянные пробки могут спровоцировать человека на агрессию, а безликость улиц, которые усеяны рекламой дополнительно «подрывают» эмоциональное равновесие человека. В результате жизнь в условиях мегаполиса часто способствует росту таких форм девиантного поведения как преступность, алкоголизм, наркомания, самоубийства, проституция и др. [1, 17-21].

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

**Основная часть.** Рассматривая динамику заболеваемости населения Москвы алкоголизмом, наркоманией и психическими расстройствами, можно отметить как

---

<sup>3</sup> Материал подготовлен при финансовой поддержке РФФИ (проект № 15-36-70012 мол\_a\_мос).

положительные, так и негативные тенденции. Например, заболеваемость алкоголизмом и алкогольными психозами на 100 тыс населения в период с 2010 по 2014 г. снизилась на 32,8%, заболеваемость с впервые в жизни установленным диагнозом психического расстройства и расстройствами поведения на 100 тыс населения также сократилась на 30,4%. В тоже время показатель заболеваемости населения с впервые в жизни установленным диагнозом наркомании на 100 тыс человек увеличился на 27,9% [2]. Необходимо и отметить тенденцию к сокращению числа самоубийств среди жителей Москвы. В период с 2011 по 2015 г. показатель совершенных суицидов уменьшился с 5,5 до 4,3 самоубийств в расчете на 100 тыс населения, что при среднероссийском значении — 17,1, делает Москву одним из наименее подверженных суицидам городов России.

В тоже время большую тревогу вызывают устойчивые тенденции роста преступности в столице. По данным МВД России в 2015 г. в Москве было зарегистрировано 195 тыс 239 преступлений, что оказалось на 6,8 % больше чем в 2014 г. При этом 103 тыс преступлений или 53,1 % были совершены по статье 158 УК РФ – кражи, 21 тыс или 11,1 % содеяны по статье мошенничество, 19 тыс или 10,1 % преступлений связаны с незаконным производством, сбытом и перевозкой наркотических и психотропных веществ, 9 тыс или 4,6 % преступлений совершены по статье грабежи. Остальная часть преступлений включает: разбои — 1%; умышленное причинение тяжкого вреда здоровью – 0,5%; незаконные приобретение, сбыт, хранение огнестрельного оружия и его основных частей — 0,3%; взяточничество – 0,3%, убийства – 0,2%; изнасилования – 0,1%; похищения человека – 0,02%; незаконное лишение человека свободы – 0,01%; прочие преступления – 18,6% [3].

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

В связи с этим особое внимание заслуживает проблема преступлений, совершенных мигрантами. С одной стороны, трудовые мигранты остаются одной из наименее социально защищенной категорией населения, с другой стороны трудности адаптации и трудоустройства в условиях мегаполиса могут стать решающим фактором формирования предпосылок к девиантному поведению и нарушению закона. По данным МВД, из 40219 выявленных лиц, совершивших преступления в Москве в 2015 г., 29,3% преступников являлись внутренними мигрантами из других субъектов РФ, а 20,3% преступников были иностранными гражданами. Из общего числа преступлений в Москве по данным Прокуратуры г. Москвы за 2015 г. - 5% было совершено гражданами стран СНГ и Балтии и лишь 0,06% гражданами Дальнего зарубежья. При этом 23% преступлений было содеяно гражданами Узбекистана, 17% - гражданами Украины, 16% - гражданами Таджикистана, 11% - гражданами Киргизии, 8% - гражданами Молдовы, 7% - гражданами Республики Беларусь, 6% - гражданами Азербайджана, 5% - гражданами Армении и 4% - гражданами Грузии.

Составлению социального портрета среднестатистического девианта г. Москвы могут способствовать данные по возрастным и образовательным признакам населения. Например, 48,8% лиц, совершивших преступления в 2015 г., представляли возрастную группу 30-49 лет, 21,4% - возрастную группу 25-29 лет, 20,2% - возрастную группу 18-24 года, преступников в возрасте от 50 лет и старше оказалось 7,4%, несовершеннолетних преступников в возрасте 14-17 лет – 2,2%. Таким образом, 41,6% преступников являлись молодежью. Рассматривая уровень влияния образования на девиантное поведение населения, следует отметить, что 74,7% преступников имели среднее образование и только 17% — высшее [4].

Статистика прокуратуры города Москвы также свидетельствует, что около 2/3 зарегистрированных краж, убийств и грабежей было совершено в отношении мужчин. В тоже время 81% предварительно расследованных преступлений также совершено мужчинами. Помимо выраженных гендерных особенностей преступности в Москве необходимо отметить и социально-экономические характеристики преступников. В частности, из 51 тысячи предварительно расследованных преступлений, 36 тысяч или 70% было совершено лицами без постоянного источника дохода. При этом, наибольшее число подобных преступлений произошло в Восточном (14,5%), Юго-Восточном (11,7%), Северном (11,2%) и Южном (10,8%) административных округах. На Восточный округ также приходится и максимальный уровень преступлений, совершенных несовершеннолетними – 15,6%.

Рассматривая особенности динамики проявлений преступности населения г. Москвы, необходимо отметить наличие разнонаправленных тенденций в изменении масштабов отдельных видов правонарушений. Например, в период с 2012 по 2015 гг. число преступлений, связанных с умышленным причинением тяжкого вреда здоровью снизилось на 27,1%, количество убийств и покушений сократилось на 21%, общее количество тяжких преступлений уменьшилось на 2,8%. Однако в этот же период времени число преступлений средней тяжести увеличилось на 8,9%, преступления небольшой тяжести выросли на 8,9%, численность преступлений особой тяжести возросла на 48,1%, частота преступлений, совершенных в состоянии алкогольного опьянения, увеличилась на 57,9%, а совершенных в состоянии наркотического опьянения на 208,9%

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Гилинский Я.И.* Девиантология: социология преступности, наркотизма, проституции, самоубийств и других отклонений. СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2004. 520 с.
2. Официальный сайт МВД России. URL: [https://мвд.рф/upload/site1/document\\_news/009/359/228/stat\\_2016.pdf](https://мвд.рф/upload/site1/document_news/009/359/228/stat_2016.pdf) (дата обращения: 12.01.2017).
3. Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС). URL: <https://www.fedstat.ru> (дата обращения: 24.12.2016).
4. Официальный сайт прокуратуры г. Москвы. URL: <http://www.mosproc.ru> (дата обращения: 26.12.2016).
5. *Кара-Мурза С. Г.* Аномия в России: причины и проявления. М.: Научный эксперт, 2013. 264 с.
6. *Клейберг, Ю. А.* Девиантология: схемы, таблицы, комментарии. Учебное пособие. – М.: НОУ ВПО «МПСУ», 2014. 152 с.
7. *Руденко Л.Д.* Девиантология: Учебное пособие / Яросл. гос. ун-т. – Ярославль, 2007. – 104 с.

**Е.Г.Безументова**

*Тюменский государственный университет, Управление персоналом, студент, e-mail: lena.bezumentova@mail.ru*

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

## **РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ КАК ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **COOPERATION WITH YOUNG PROFESSIONALS AS UPCOMING TREND OF HR POLICY**

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

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

**Введение.** В данной публикации рассматривается место работы с молодыми специалистами в кадровой политике, а так же описаны результаты данной работы на примере созданного объединения Совета молодых специалистов в группе компаний «Росводоканал». Представлен практический материал по исследуемой проблеме. Определена значимость молодых специалистов в организации. Уточнено определение молодого специалиста. Раскрыты основные задачи работы Совета молодых

специалистов. Приведены практические примеры успешного функционирования Совета молодых специалистов как перспективного направления кадровой политики.

**Актуальность исследования** обусловлена высокой значимостью молодых специалистов для реализации кадровой политики. Молодые специалисты непременно являются основой для дальнейшего развития организации, поэтому работа с ними становится важнейшим направлением успешной кадровой политики. Необходимо уделять значительное внимание привлечению и удержанию, а так же содействовать профессиональному развитию молодых специалистов. *Целесообразность разработки темы* заключается в практической демонстрации успешно осуществляемой работы с молодыми специалистами в организации.

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

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

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

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

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

Ведущую роль в работе с молодежью отводится Совету молодых специалистов — добровольному объединению молодых специалистов, которое действует на всех предприятиях Росводоканала с 2010 г. Деятельность Совета молодых специалистов сосредоточена на развитии научно-производственного, учебно-информационного и культурно-массового направлений.

Основные задачи Совета молодых специалистов «Росводоканал»:

- развитие системы привлечения молодежи к деятельности предприятия,
- содействие в адаптации и закреплении молодых специалистов на предприятии,

- создание условий для повышения творческой инициативы молодых специалистов,
- привлечение молодых специалистов к участию в перспективных разработках,
- рост профессиональных кадров из состава молодых специалистов,
- укрепление профессиональных и деловых связей между молодыми специалистами предприятия,
- расширение взаимодействия и обмен опытом с коллективами молодых специалистов предприятий жилищно-коммунального хозяйства,
- совершенствование существующих механизмов и процедур производственной деятельности,
- продвижение ценностей здорового образа жизни, экологического сознания [2].

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

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

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

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

**Результаты.** Гипотеза о целесообразности работы с молодыми специалистами, которая выступает как одно из перспективных направлений успешной кадровой политики организации, подтверждается.

## ЛИТЕРАТУРА

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

**А.С. Бобова**

*Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Экономика, старший преподаватель, e-mail: [allbobova@mail.ru](mailto:allbobova@mail.ru)*

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

#### **CORRELATION BETWEEN GENERATION THEORY AND MANAGEMENT**

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

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

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

Первые исследования поведенческих особенностей людей появились в середине 19-го века. С тех пор многие ученые занимались изучением моделей поведения в сфере труда и их влияния на управление трудовым ресурсом. Однако, по мнению автора, исследованию взаимосвязей между моделями поведения работников разных поколений и стилями управления производством и трудовым процессом уделено недостаточное внимание на сегодняшний момент.

**Объектом исследования** являются модели поведения работников разных поколений и стили управления процессом трудовой деятельности в организациях.

**Цель исследования** — установить связи между современной теорией поколений, теорией управления, теориями мотивации и моделями поведения в сфере труда. Между двумя направлениями изучения человеческого поведения - человеческой мотивации и теорий управления X, Y, Z и теории поколений (X, Y, Z). Данное исследование способствует углубленному изучению тенденций в области управления трудовыми ресурсами (как фактором производства), выдвигает гипотезу о том, что

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

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

Вышеуказанным теориям автор противопоставляет теорию поколений, разработанную в 90-х годах экономистом Нейлом Хоувом и историком Уильямом Штраусом. Выявлена следующая закономерность: поведение людей различных поколений существенно различается; возникают, так называемые, конфликты поколений, причиной которых является, отнюдь, не разница в возрасте, а различие ценностей у людей разных поколений [5]. Таким образом, теория поколений является инструментом для понимания поведения людей в процессе жизнедеятельности.

Поколение - это группа людей, рожденных в определенный период и испытавших на себе одни и те же события и особенности воспитания. Формирующиеся таким образом ценности определяют поведение поколения. На сегодняшний день выделяют следующие поколения: GI (поколение победителей 1900-1923 г.р.); молчаливое поколение (1923-1943 г.р.); бэби-бумеров (1943-1963 г.р.); X (1963-1983 г.р.); Y (1983-2003 г.р.) и Z (годы рождения 2003-2023), являющееся на данный момент плохо изученным в связи с малым возрастом его представителей. Однако уже сейчас, основываясь на событиях<sup>4</sup>, сопровождающих их взросление, можно предполагать, какими основными чертами и ценностями будут обладать его представители.

В связи с прикладным характером исследования и необходимостью анализировать поведенческие особенности различных поколений работников, автором для исследования были выбраны только представители поколений X и Y, занимающие на данный момент основную долю рынка труда, согласно своим возрастным характеристикам. Также в прогнозном формате автор включил в

---

<sup>4</sup> Уже сейчас можно предположить, что на становление их личностей окажут влияние такие события как: усиление угрозы терактов и военных конфликтов различного масштаба, мировой кризис 2008-2009 годов, украинский конфликт, подъем патриотических и националистических настроений, бурное развитие новых технологий, эпидемии и природные катастрофы различного характера и проч.

исследование поколение Z, готовящееся занять определенный сегмент рынка труда в ближайшие 10 лет и, в связи с этим, представляющее интерес для исследования.

В ходе исследования была сделана попытка установить корреляцию между всеми вышеописанными теориями, в целях нахождения преимуществ и недостатков каждой теории управления для работников различных поколенческих групп. Результаты исследования представлены в табл. 1, в которой наиболее удачные сочетания теорий определены в правом столбце, а наименее удачные сочетания – в левом.

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

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

Условные обозначения:

$X_m, Y_m, Z_m$  – теории управления по МакГрегору и Оучи;

$X_g, Y_g, Z_g$  – поколения согласно теории Хоува и Штрауса.

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

Говоря о сочетаниях  $X_g X_m ; Y_g X_m ; Z_g X_m$ , т.е. о применении инструментов теории управления «X» к работникам различных поколений (поколений X, Y и Z), следует отметить, что еще Д. МакГрегор доказал, что самая распространенная в прежние времена теория управления, с течением времени устарела и перестала функционировать эффективно, поскольку основывалась на изживших себя парадигмах иерархической модели организации, имела абстрактную связь с изменяющимися экономическими и социальными условиями и не учитывала особенностей поведенческого подхода к природе человеческих мотивов.

Что же касается сочетаний  $Z_g Y_m ; Z_g Z_m$ , отражающих особенности инструментов управления в теориях «Y» и «Z» применяющихся к представителям поколения Z, готовящимся занять часть рынка труда в ближайшие 10 лет, то, по мнению автора, ни одна из существующих теорий управления не отвечает в полной мере потребностям, формирующимся у данного поколения. Основные факторы мотивации, используемые в теориях управления «Y» и «Z», в большинстве случаев не могут быть применены для нового поколения с его предрасположенностью к индивидуализму, нежеланием работать в команде и постоянным стремлением к переменам и новому опыту. Однако автор предполагает, что в будущем теория управления «Y» не потеряет свою актуальность, т. к. больше отвечает потребностям нового поколения. Тем не менее, застой форм управления не представляется возможным. Автор считает, что теория «Y» может служить основой для новой теории управления «IY» или «Innovative Y»<sup>5</sup>,

<sup>5</sup> Авторский термин: IY – Innovative Y – теория инновационного управления.

которая будет отражать новую форму управления для передовых компаний (инновационное управление). Основными характеристиками ГY менеджмента должны стать: новые (удаленные) формы сотрудничества и контроля; увеличение использования технологий в коммуникациях между сотрудниками, в т. ч. виртуального взаимодействия; ускорение процессов коммуникации и уменьшение формализации; автоматизация бизнес-процессов; разработка четких рекомендаций для работников при распределении обязанностей и нефинансовых форм мотивации.

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Douglas McGregor*. The human side of enterprise. Publisher: New York, McGraw-Hill, 1960.
2. *Ouchi, William G.* Theory Z: How American Business can meet the Japanese Challenge. Publisher: Business Horizons, 1981.
3. Образовательный портал Businessballs. // Обзор Алана Чапмана. URL: <http://www.businessballs.com/index.htm> (дата обращения 13.11.2016).
4. *Бобова А.С.* Особенности поведенческих теорий управления «X», «Y» и «Z» // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала. Межвузовский сборник научных трудов. 2016. Выпуск №14, с.14-20.
5. *Howe N. and Strauss W.* (1991). Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company.

**В.В. Дмитренко**

*Кубанский Государственный Университет, студент, e-mail:*  
[ms.valentina.dmitrenko@mail.ru](mailto:ms.valentina.dmitrenko@mail.ru)

*Научный руководитель не указан.*

## РЫНОК ВИТАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

### MARKET OF VITAL RESOURCES

*Ключевые слова:* витальные ресурсы, человеческий капитал, потенциал персонала, капитал, витальность.

*Keywords:* vital resources, human capital, staff potential, capital, vitality.

Материал рекомендован к публикации в журнале с импакт-фактором. Поскольку журнал предъявляет высокие требования к оригинальности материала, Редколлегия Ежегодника приняла решение не включать принятый материал в данную версию публикации. В случае если по каким-либо причинам публикация материала в журнале не состоится, Редколлегия Ежегодника обязательно включит его в данный сборник.

**Е.А. Драгомирова**

*Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Менеджмент, преподаватель, e-mail: lizy@mail.ru*

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

### **MODERN TECHNOLOGIES IN EVALUATION OF PERSONNEL**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- кнопка лояльности, представляющая собой систему оценки качества обслуживания и управления лояльностью клиентов, основанную на непрерывном измерении их удовлетворенности качеством полученных услуг;
- кнопка тайного покупателя, которая позволяет записать видео и аудио разговор продавца с клиентом с целью формирования в дальнейшем репрезентативной выборки и, обеспечения тем самым высокой надежности результатов оценки;
- счетчик контактов - система, фиксирующая контакт продавца и клиента, автоматически выполняющая запуск опроса (клиента), фотографирование клиента, запуск программы и другие действия;
- монитор эмоций – система, контролирующая на основе специализированной экспертной системы различные характеристики клиента, такие как пол, возраст, эмоциональный фон, и другие характеристики клиентского трафика;
- кнопка активности продавцов – счетчик клиентов и потенциальных покупателей;
- терминал обратной связи – «книга отзывов» на основе текстовых или голосовых сообщений;
- сенсор-анкетер – электронные анкеты, позволяющие получить от клиента различного рода информацию о его предпочтениях [1].

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

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

Инновационность продукта состоит в том, что на сегодняшний момент ни одна компания не использует машинную обработку записанных разговоров с клиентами в автоматическом режиме. Данная методика проверки качества работы менеджера будет наиболее эффективной, так как проверка производится постоянно и непредвзято. Это является важнейшим конкурентным преимуществом при внедрении данного продукта на рынок.

Используя данный инновационный программный продукт, компания будет иметь возможность:

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

Внедрение и использование данной технологии позволит компаниям:

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

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

Сейчас проект нуждается в инвестиционных или грантовых ресурсах, которые решено направить на проведение конкурса среди программистов на создание бета версии продукта, с последующим привлечением более крупных инвестиций. Сроки для разработки первой версии составляют около полугода, что позволяет в благоприятном темпе создать и провести тестирование продукта и начать его реализацию.

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

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

## ЛИТЕРАТУРА

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

### **А.У. Елмуратова**

*Нукусский государственный педагогический институт имени Ажинияза, ассистент,  
Республика Узбекистан, e-mail: berdax.beg@yandex.ru*

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

### **PSYCHOLOGICAL BASES OF CAREER GUIDANCE**

*Ключевые слова:* профессиональная ориентация, профотбор, профессиональная консультация, психологическая диагностика, прогнозная оценка.

*Keywords:* professional orientation, professional selection, professional consultation, psychological diagnostics, predictive evaluation.

Материал рекомендован к публикации в журнале с импакт-фактором. Поскольку журнал предъявляет высокие требования к оригинальности материала, Редколлегия Ежегодника приняла решение не включать принятый материал в данную версию

публикации. В случае если по каким-либо причинам публикация материала в журнале не состоится, Редакция Ежегодника обязательно включит его в данный сборник.

**О.Н. Жупник**

*Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, Социальная философия, аспирант, e-mail: sociolesya@mail.ru*

*Научный руководитель: Чигрин В.А., зав. каф. социологии и социальной философии.*

## **ДИНАМИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ СТУДЕНЧЕСТВА (НА МАТЕРИАЛАХ ЭМПИРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ)**

### **PROFESSIONAL VALUES DYNAMICS OF STUDENTS (EMPIRICAL RESULTS)**

*Ключевые слова:* ценности, профессия, студенчество.

*Keywords:* values, profession, students.

**Введение.** Проблема профессиональных ценностей студенчества относится к одной из самых актуальных, поскольку занятость молодежи рассматривается как потенциал развития общества. Особое значение приобретает данная тема в период социокультурной трансформации российского общества, когда в связи с переориентацией ценностной системы общества изменилось отношение молодежи к трудовой деятельности.

**Объектом исследования** являются профессиональные ценности студенчества.

**Цель исследования** — выявление особенностей ценностной составляющей выбора профессии студентов, ее изменение во времени.

**Исследуемая гипотеза.** Изучение динамики ценностной направленности студентов на профессиональную деятельность может выявить специфические особенности профессиональных ценностных ориентаций современного студенчества в сравнении с 1960-1980-ми годами. Если в эти годы ценность профессии была ценностью-целью, терминальной ценностью, то сегодня ценность труда является для молодежи лишь средством преуспевания, заработка, то есть инструментальной ценностью.

**Методы.** В исследовании используется метод сопоставительного анализа результатов теоретических и эмпирических исследований, направленных на изучение мотивационно-ценностной направленности студенческой молодежи в отношении выбора профессии. Речь идет, как об общероссийских эмпирических исследованиях, начиная с 1960 г., и по настоящее время, так и региональных крымских исследованиях.

**Результаты.** В данном исследовании под ценностями понимаются «предметы и явления (как материального, так и идеального порядка), а также их качества и

свойства, которые обладают положительной значимостью для общества и личности, то есть, способны удовлетворять их потребности, служить их интересам» [1, 44].

Систематическое изучение ценностей профессии в массовом сознании началось с социологического исследования, проведенного в начале 1960-х годов под руководством В.А. Ядова. Его авторы пришли к научным выводам, которые в существенных чертах совпали с господствовавшей идеологической моделью. В советское время ценность профессии носила «непосредственно-общественный» характер. Исследования В.Н. Шубкина, проводимые среди школьников с 1962 по 1970 г. выявили предпочтение городской молодежью умственного труда. При этом профессиональная ориентация на науку была выше, чем на другие профессии. Социолог А.А. Ручка отметил, что это было связано прежде всего с высоким престижем науки в обществе и активным освещением в средствах массовой информации [2].

Результаты исследований, которые были проведены среди студентов в 90-х гг. (Д.Л. Константиновский, Э.А. Саар, М.Х. Титма, Г.А. Чередниченко) свидетельствуют о том, что ценностью уже является не «общее благо общества», а высокий заработок. Падает в общественном сознании и ценность умственного труда. Образование теряет ценность само по себе и становится целью для получения высокого дохода в будущем [3, 61]. На первые места по престижности вышли новые профессии, не фигурировавшие ранее, такие как юрист, бизнесмен, банковский работник, программист, переводчик, внешнеторговый работник. Заметно повысился престиж профессий бухгалтера и продавца. Молодых людей меньше интересуют профессии, связанные с тяжелым физическим трудом и интеллектуальной деятельностью. Очевидно, это связано с философией современного общества, для которого главной ценностью выступает материальное благополучие. Следует отметить, что большое влияние на выбор профессий школьников имеют масс-медиа, так как первоначальное знакомство с некоторыми профессиями происходит именно с их участием.

Выводы авторов о тенденциях изменения отношения к ценности профессии подтверждаются результатами эмпирического исследования, проведенного под руководством Е. Щепкиной, которые свидетельствуют о том, что в 20-40-х годах XX в. главным мотивом студентов было стремление к знаниям, в 50-60-е годы - желание быть творцами научно-технического прогресса, в 70-е годы - получение профессии умственного труда как дань моде, в 80-е годы на передний план вышла содержательная сторона будущей профессии, возможность самореализации. В начале 90-х годов главным мотивом стало просто получение диплома об окончании вуза. Результаты последующих годов свидетельствуют о том, что собственно познавательный мотив в иерархии мотивов учебы студентов 90-х годов уступает место другим мотивам [4].

Сегодня проблематика профессионального самоопределения является одной из самых актуальных проблем высшего образования, о чем свидетельствует и повышенный интерес к данной теме, отображенный в диссертационных исследованиях за последние 10 лет.

Последние исследования базовых ценностей населения, которые были проведены ИФ РАН под руководством Н. И. Лапина (2010 г.) свидетельствуют о том, что ценность интересной работы занимает только восьмое место в сознании россиян [5, 30]. Однако в структуре жизненных ценностей студентов ценность интересной работы занимает четвертое место, что свидетельствует о том, что ценность работы для студенческой молодежи более значима, чем для старшего поколения [6]. В целом для большинства девушек и юношей наиболее распространенной в трудовой сфере является социально-психологическая установка «много работать и хорошо зарабатывать». У старшеклассников среди выбранных будущих профессий «модными» специальностями считаются профессии экономиста, маркетолога, юриста, бухгалтера, врача, учителя, следователя.

Выводы о том, что ценность труда, как и образование, является для молодежи лишь средством преуспевания, заработка, то есть инструментальной ценностью, подтверждает большинство материалов других современных исследований.

Стоит отметить, что эта тенденция также отображена в эмпирических исследованиях, которые были проведены под руководством Чигрина В.А в 2011 г. — в Керченском государственном морском технологическом университете, 2013-2014 годах в Таврическом национальном университете им. В.И. Вернадского, а в 2016 г. — в Крымском федеральном университете им. В.И. Вернадского. Акцентируется, что в процессе учебы в вузе ценностные ориентации на профессию укрепляются или, наоборот, угасают, изменяются. Также расширяются, углубляются, разграничиваются или приобретают противоположный характер мотивы овладения специальностью [7].

**Выводы:** социализация молодежи за последние 20 лет проходила на фоне кардинальной трансформации всей общественной жизни. Эти перемены оказали большое влияние на формирование профессиональных траекторий современной молодежи, что существенно отличается от исследований, которые проводились в 1960-1980 годы. Если в 60-е годы ценность профессии была терминальной ценностью и носила «непосредственно-общественный характер», то сегодня ценность профессии — это инструментальная ценность, является средством заработка, хотя и занимает 4 позицию в иерархии ценностей студенчества. Это все свидетельствует о важности усовершенствования профориентационной работы в школе и в вузе, целеустремленного управления процессом формирования профессиональных интересов студентов, способствуя тем самым их профессиональному развитию.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Попов С.И.* Проблема происхождения и функционирования понятия ценностей в социологии // Социологические исследования. 1979. № 3. С. 35 – 44.
2. *Цветкова Н.А.* Профессиональное самоопределение личности на разных этапах становления профессионала. Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 2000.
3. Константиновский, Д. Л. Российский студент сегодня: учеба плюс работа. М.: ЦСП, 2002. 170 с.
4. Динамика профессиональных ценностей. URL: <http://scibook.net/rabota-podgotovka-dissertatsionnaya/dinamika-pofessionadnyih-tsennostey-37019.html>

5. *Лавин Н. И.* Функционально-ориентирующие кластеры базовых ценностей населения России и ее регионов // Социологические исследования. 2010. № 1. С. 28–36.
6. *Корж Н. В.* Высшее профессиональное образование в структуре ценностей студенческой молодежи // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2011. № 1. С. 56–63.
7. Чигрин В.А. Отчет по результатам опроса студентов КГМТУ (Керчь, апрель 2011 г.). Керчь: КГМТУ, 2011. – 128 с.;
8. *Чигрин В.А., Бойко Л.В.* Особливості підготовки студентів морських спеціальностей // Соціально-економічні, соціально-педагогічні та соціально-психологічні проблеми морської освіти. Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції 1-16 червня 2012 р. – Мелітополь, Колор Принт, 2013. – 236 с.

## **И.Я. Исламов**

*ФГБОУ ВО Башкирский государственный университет, Старший преподаватель кафедры «Математические методы в экономике», e-mail: islamovbg@gmail.com*

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

#### **EMPLOYEES MOTIVATION AND STIMULATION SYSTEM IMPROVING**

*Ключевые слова:* труд, мотивация, персонал, механизм стимулирования, социальная защищенность.

*Keywords:* labour, motivation, personnel, incentive mechanism, social security.

Труд является одним из основных ресурсов, необходимых для производства товаров и услуг. Как любой ограниченный ресурс он предоставляется не бесплатно, а на некоторой возмездной основе. Это сходство с другими экономическими ресурсами дает возможность рассмотреть общий механизм ценообразования на труд на разных рынках, влияние профсоюзов, используя классические методы экономической теории.

Однако подход к труду как к чисто экономическому ресурсу является упрощенным, он не позволяет оценить все проблемы, связанные с управлением персоналом. Труд, в отличие от других ресурсов, напрямую связан с конкретным человеком, его специальностью, квалификацией, потребностями, производительностью труда, а также спецификой производственно-коммерческой деятельности конкретного предприятия. В силу этого, особый интерес представляет изучение сложившихся в современной экономике вариантов стимулирования труда.

Система мотивации существует практически на каждом предприятии. Однако с ее помощью многим компаниям не удается добиться желаемых целей: повысить

производительность труда, заинтересовать в результатах деятельности компании рядовых сотрудников и т. д. Основной проблемой является то, что определенная система мотивации не учитывает особенностей конкретного предприятия. Система мотивации каждого предприятия должна разрабатываться с учетом его специфики и особенностей персонала.

Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Проблема мотивации персонала довольно широко рассматривается сегодня в научной и публицистической литературе. Однако попытки адаптировать классические теории мотивации к современности во многом не систематизированы, что затрудняет практическое использование технологий и методов мотивации. Сложность практической организации системы мотивации персонала определяется так же слабой изученностью особенностей мотивации работников, занятых в отдельных отраслях экономики и видах производства.

Таким образом, совершенствование системы мотивации и стимулирования труда работников предприятия является актуальным, поскольку существует проблема возрастающего дефицита квалифицированных кадров на производстве. Привлечение, а главное, удержание в компании работников с высокими профессиональными и квалификационными характеристиками - важная задача, решить которую возможно лишь при достижении высокого уровня мотивирования персонала.

Для изучения данного вопроса существует целый ряд теорий, которые говорят о том, как строится процесс мотивации и как можно осуществлять мотивирование людей на достижение желаемых результатов. Теории данного типа составляют группу теорий процесса мотивации. Самая общая концепция мотивации сводится к следующим положениям. Человек, осознав задачи и возможное вознаграждение за их решение, соотносит эту информацию со своими потребностями, мотивационной структурой и возможностями, настраивает себя на определенное поведение, вырабатывает определенное расположение и осуществляет действия, приводящие к конкретному результату, характеризующемуся определенными качественными и количественными характеристиками. В современной управленческой мысли и практике существует ряд теорий, которые довольно подробно и на операционном уровне описывают процесс мотивации. Это теория ожидания В. Врума, теория равенства (справедливости) Адамса, теория Л. Портера - Э. Лоулера, теория постановки целей Э. Лока, концепция партисипативного менеджмента [4].

Таким образом, существуют два подхода к изучению теорий мотивации. Первый подход основывается на исследовании содержательной стороны теории мотивации, на изучении потребностей человека, которые и являются основными мотивом их проведения, а, следовательно, и деятельности. К числу основополагающих, классических внутриличностных теорий мотивации принадлежит теория иерархии потребностей, разработанная А. Маслоу. На человека влияет целый комплекс ярко

выраженных потребностей, которые можно объединить в несколько групп, расположив их по принципу иерархии. Согласно теории МакКлеланда для улучшения мотивации менеджеров целесообразно широко использовать конкурентные методы достижения целей и отмечать людей, которые добиваются наивысшей эффективности в работе. Руководителям следует также ставить перед собой и подчиненными напряженные, но реальные задачи. Главный практический вывод из теории Херцберга заключается в том, что руководители должны дифференцированно и весьма осторожно подходить к использованию различных стимулов и, когда потребности низшего уровня достаточно удовлетворены, не делать ставку на гигиенические факторы как на основные. И напротив, им не следует тратить время и средства на использование мотиваторов, пока не удовлетворены гигиенические потребности сотрудников. Второй подход к мотивации базируется на процессуальных теориях. Делая вывод относительно теории ожидания, необходимо отметить, что она исходит из того, что люди осуществляют свои действия в соответствии с тем, к каким возможным последствиям для них эти действия могут привести. Люди на основе доступной им информации делают выбор одной из альтернатив действия, исходя из того, что они получают в результате и какие усилия они должны будут затратить, чтобы достичь этого результата. Согласно теории эффективности, эффективность мотивации оценивается работником не по определенной группе факторов, а системно с учетом оценки вознаграждений, выданных другим работникам, работающим в аналогичном системном окружении. Важным выводом из теории мотивации Л. Портера - Э. Лоулера является то, что именно результаты труда являются причиной удовлетворения сотрудника, а не наоборот. Согласно данной теории, результативность должна неукоснительно повышаться.

Рассмотрим проблемы стимулирования труда в современных условиях и способы их решения. В настоящее время работодатели продолжают считать, что именно заработная плата является главным мотивирующим элементом. Сами сотрудники и в первую очередь – менеджеры — все чаще теряют мотивацию к труду и покидают даже лучшие компании, просто из-за того, что они внутренне не удовлетворены.

Когда сотрудника мотивируют только материально, он начинает работать неудовлетворительно и подыскивает новую работу, где помимо материальной стороны, учитывают и нематериальную. Деньги не удержат надолго работника там, где ему не нравится.

Для управленцев всех уровней уже давно не секрет, что увеличение размера заработной платы стимулирует работника только первые три месяца. Поэтому для наращивания эффективности в долгосрочной перспективе намного выгоднее манипулировать нематериальными инструментами.

Если руководитель компании понимает важность и пользу развития нематериальной мотивации на своем предприятии, то он задается вопросом о том, что для этого делать и как это делать? Здесь важно обратить внимание на руководителей структурных подразделений. Главной целью любого предприятия является обеспечение каждой руководящей должности хорошим «боссом». Чтобы управлять

компанией, недостаточно владеть информацией о финансовом положении фирмы, ее подразделений, важно знать, что происходит внутри этих подразделений. Чтобы это изучить, стоит обратить внимание на два метода, которые дают хороший диагностический анализ. Во-первых, нужно систематически проводить собеседования или опросы увольняющихся из компании работников, фиксировать и анализировать результаты этих опросов. Это очень хороший метод, который позволяет понять истинное положение дел в подразделениях. Во-вторых, существуют хорошие способы оценки существующей обстановки в подразделениях и степени удовлетворенности сотрудников тем, как они обеспечиваются условиями и ресурсами для продуктивной и эффективной работы. Такие исследования помогают выявить наиболее «больные места», которые требуют наибольшего внимания со стороны руководства компании, в т. ч. и по вопросам развития и совершенствования мотивации сотрудников [3].

Как показывает опыт, на российских предприятиях в настоящее время основными проблемами в механизме стимулирования наемных работников являются [1]:

- недостаточная гибкость механизма формирования оплаты труда, его неспособность реагировать на изменения в эффективности и качестве труда отдельного работника;
- отсутствие вообще какой-либо оценки или необъективная предпринимателем оценка индивидуальных трудовых показателей наемных работников;
- отсутствие справедливой оплаты труда руководителей, специалистов и служащих; наличие необоснованных соотношений в оплате их труда;
- негативное отношение персонала к размеру оплаты их труда и к существующей системе оплаты.

Все эти проблемы, которые стоят перед предприятиями при решении вопросов об оплате труда, преодолимы с использованием российского и зарубежного опыта.

Вопросы необъективной оценки результатов деятельности наемных работников связаны опять же с устаревшим механизмом оплаты труда, не учитывающим индивидуальные достижения работника и результат деятельности предприятия в целом. Справедливая система оценки может быть создана на основе описания рабочего места и должностных обязанностей работника для определения постоянной части заработной платы. И на основе участия в прибылях по отношению к гибкой части заработка.

Справедливая оплата руководителей, специалистов и служащих также должна быть основана на тех же принципах, но с применением специфических для этих категорий работников показателей, учитывающих сложность решаемых задач, уровень ответственности, число подчиненных и др.

Некоторые руководители периодически увеличивают зарплату сотрудникам на незначительные суммы. Исходя из этого, требование о пересмотре размера заработной платы становится обычным методом шантажа некоторыми сотрудниками, грозящими уйти с работы. Нередко такой метод срывает, но, спустя время, работник вновь проявляет недовольство своим окладом – «эффект привыкания к доходу» [2].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что понятия мотивация и стимулирование обозначают процессы воздействия на личность человека, благодаря которым программируется его поведение. Однако мотивация свойственна конкретной личности и является внутренне осознанным побуждением к действию, в то время как стимулирование – воздействие внешнее. Существует ряд различий между мотивацией и стимулированием, одним из которых является направленность, если мотивация – это внутренняя заинтересованность, свойственная конкретному человеку, то стимулирование – внешнее воздействие, направленное на круг субъектов. По содержанию стимулирование является позитивным или негативным толчком к действию, мотивация может носить только позитивный характер. Главным отличием является цель, если у мотивации целью является удовлетворение внутренней потребности, то у стимулирования воздействие на человека. Изучив и проанализировав теории мотивации можно сделать вывод о том, что существуют два подхода к изучению теорий мотивации. Первый подход основывается на исследовании содержательной стороны теории мотивации, на изучении потребностей человека, которые и являются основными мотивом их проведения, а, следовательно, и деятельности. Вторым подход к мотивации базируется на процессуальных теориях. Если содержательные теории мотивации базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей, то процессуальные теории рассматривают мотивацию в ином плане. В них анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения. Проанализировав японскую и американскую систему мотивации, автор делает вывод о том, что наиболее приемлемым для российских предприятий является американский путь управления человеческими ресурсами, нацеленный на развитие инициативы, творческой самостоятельности работников и возможностей свободного предпринимательства. Из японского опыта управления мотивацией следует заимствовать меры, направленные на создание корпоративного духа, способствующего обеспечению положительного социально-психологического климата в коллективе. Но при этом не следует сбрасывать со счетов то лучшее, что уже было разработано в советской модели стимулирования труда, направленной на социальную защищенность работников. А также особое внимание следует уделять нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работников. Необходимо организовать труд так, чтобы удовлетворялись потребности высших уровней.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Алехина О.* Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы // *Человек и труд.* 2011. № 1. С.90.
2. *Богатырева М.Р.* Материальная и нематериальная мотивация персонала/ Проблемы и перспективы развития экономики и управления: материалы международной научно-практической конференции 3–4 декабря 2013 г. – Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013. Ч. 1. С.112.

3. *Ибрагимов У.Ф., Газафарова Р.Р.* Экзистенциальный компонент мотивации // Материалы Международной научно-практической конференции «Тенденции формирования науки нового времени» (Ч.1) – Уфа: РИЦ БашГУ, 2013. С. 41.
4. *Магура М., Курбатова М.* Процессуальные теории трудовой мотивации // Управление персоналом. 2009. N 13. С.67.

**М.С. Касабуцкая**

*Санкт-Петербургский государственный университет, Социология, аспирант, e-mail: margarita759@yandex.ru*

*Научный руководитель: Петров А.В., д.с.н, профессор.*

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК ОСНОВА  
ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ОПЫТ КОМПАНИЙ  
СЕКТОРА ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

LABOUR RELATIONS AS BASIS OF HUMAN CAPITAL REPRODUCTION:  
EXPERIENCE OF IT-SECTOR COMPANIES

*Ключевые слова:* человеческий капитал, социальный капитал, социально-трудовые отношения.

*Keywords:* human capital, social capital, social and labour relations.

Материал рекомендован к публикации в журнале с импакт-фактором. Поскольку журнал предъявляет высокие требования к оригинальности материала, Редколлегия Ежегодника приняла решение не включать принятый материал в данную версию публикации. В случае если по каким-либо причинам публикация материала в журнале не состоится, Редколлегия Ежегодника обязательно включит его в данный сборник.

**Е.С. Лобанова**

*Новосибирский государственный технический университет, Педагогическое образование, магистрант, e-mail: nicecat94@mail.ru*

*Научный руководитель не указан.*

## **ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КОУЧИНГА В ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ**

### **INNOVATION POTENTIAL OF COACHING TECHNOLOGY IN FOREIGN LANGUAGE LEARNING BY STUDENTS**

*Ключевые слова:* коучинг, инновационный процесс, мотивация, изучение иностранного языка.

*Keywords:* coaching, innovation process, motivation, foreign language learning.

Материал рекомендован к публикации в журнале с импакт-фактором. Поскольку журнал предъявляет высокие требования к оригинальности материала, Редколлегия Ежегодника приняла решение не включать принятый материал в данную версию публикации. В случае если по каким-либо причинам публикация материала в журнале не состоится, Редколлегия Ежегодника обязательно включит его в данный сборник.

**Е.Н. Лузгина**

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

*Научный руководитель:* Шишкина Евгения Владимировна, к.с.н., доцент.

## **СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ НА ПРИМЕРЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

### **SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF LABOUR ACTIVITY OF WORKING YOUTH: EVIDENCE OF ST PETERSBURG**

*Ключевые слова:* трудовая активность, удовлетворенность трудом, молодежь, рынок труда.

*Keywords:* labour activity, job satisfaction, youth, labour market.

Материал рекомендован к публикации в журнале с импакт-фактором. Поскольку журнал предъявляет высокие требования к оригинальности материала, Редколлегия Ежегодника приняла решение не включать принятый материал в данную версию публикации. В случае если по каким-либо причинам публикация материала в журнале не состоится, Редколлегия Ежегодника обязательно включит его в данный сборник.

**М.А. Лукьянов**

*Санкт-Петербургский государственный университет, Политология, магистрант, e-mail: mledvert@mail.ru*

*Научный руководитель: Павроз А.В., преподаватель.*

## **ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРСМЕНТА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО КОНТРАКТА В РОССИИ**

### **LABOUR CONTRACT ENFORCEMENT IN RUSSIA**

*Ключевые слова:* инфорсмент в сфере труда, работник, наниматель, трудовые права.

*Keywords:* labour law enforcement, employee, employer, labour rights.

Материал рекомендован к публикации в журнале с импакт-фактором. Поскольку журнал предъявляет высокие требования к оригинальности материала, Редколлегия Ежегодника приняла решение не включать принятый материал в данную версию публикации. В случае если по каким-либо причинам публикация материала в журнале не состоится, Редколлегия Ежегодника обязательно включит его в данный сборник.

**А.О. Луценко, Е.А. Безверхова**

*Пензенский государственный университет, студенты, e-mail: Lutsenko-AO@yandex.ru*

*Научный руководитель не указан.*

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ БАРЬЕРЫ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **PSYCHOLOGICAL BARRIERS IN PERSONNEL MANAGEMENT**

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

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

**Введение.** Число профессий системы отношений «человек-человек» растет, в связи с чем проблема психологических барьеров не теряет своей актуальности. Достижение успеха в профессиональной деятельности невозможно при затрудненных взаимоотношениях, являющихся следствием психологических барьеров. Наибольший интерес с этой точки зрения представляет управленческая деятельность, так как именно она связана со всеми аспектами функционирования организации.

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

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

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

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

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

Психологический барьер (Л. Подлесная) - неосознанная актуальная установка, которая детерминирует индифферентное или негативное отношение к общественно значимому нововведению. Ограничения психологических установок заключаются в том, что они выступают в качестве фактора инертности деятельности; затрудняют приспособление человека к новым ситуациям.[4, с. 123]

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

Функции психологических барьеров различны и порой противоречивы. А.К. Маркова, выделяет конструктивные, направленные на преодоление преград, стимулирующие творческую активность, и негативные. Развивающий потенциал заключается в барьерах оптимальной трудности, трансформирующихся во внутренний план. Если барьер субъективно не переживается как дефицит чего-то, трудность, функции развития не реализуется. Когда барьеры слишком велики, они подавляют активность, деформируют и разрушают личность.[3, с. 77]

В профессиональной деятельности психологические барьеры, могут быть вызваны низкой культурой труда, неблагоприятной социально-экономической обстановкой, слабой мотивацией, низкими способностями, возрастными изменениями, профессиональной деформацией, монотонией, профессиональной усталостью, длительной психической напряженностью, кризисами профессионального развития. Это провоцирует конфликтные ситуации, неудовлетворенность трудом, что в свою очередь способствует развитию профессионально нежелательных качеств.[2, с. 210]

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

М. Вудкок и Д. Френсис выделяют одиннадцать потенциальных ограничений: неумение управлять собой, неспособность к самоменеджменту; неясные личные ценности; неясные цели; остановленное саморазвитие; недостаточный навык принятия решений; недостаток творческого подхода; неумение влиять на окружающих;

недостаточное понимание сути управленческого труда; недостаток способности руководить; неумение обучать; низкая способность формировать коллектив. Данная концепция ограничений охватывает сферу развития человеческого потенциала, направленную на оказание содействия: успешной совместной работе групп людей; отдельным менеджерам в приобретении необходимых умений, знаний, представлений и ценностей; организациям в создании благоприятных условия для продуктивной деятельности.[1, с. 20]

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

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

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

Для работы над проблемами с осознанием самого себя, своих целей и ценностей более всего подходят вербальные методики, позволяющие человеку сделать предметом своего анализа собственные установки. Эти методики полезны как на этапе обучения будущих специалистов, так и в процессе формирования кадрового резерва организации. Это позволит сформировать команду, состоящую из эффективных управленцев, а значит, обеспечить эффективность организации в целом.[4, с. 132]

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя практика. М.: «Дело», 1991.–320 с.
2. Зайцева В.А. Психологические барьеры как фактор профессионального роста // Теория науки.-№ 1.-2012.-С. 207-212.

3. *Кидинов А.В.* Влияние психологических барьеров на деятельность личности в рамках социального динамизма // Теория и практика общественного развития.-№ 4.-2014.-С. 74-78.
4. *Милорадова Н.Г.* Психология управления в условиях стабильной неопределенности. М.: ФЛИНТА, 2013. 233 с.
5. *Осипова, А.А.* К вопросу о стратегиях преодоления психологических барьеров // Российский психологический журнал. 2014. № 4. С. 38-53.

**Д. А. Михеев**

*Санкт-Петербургский государственный университет, Социология, магистрант, e-mail: luksor50@gmail.com*

*Научный руководитель: Куропятник А.И., д.с.н, профессор.*

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ OCCUPATIONAL IDENTITY IN MODERN SOCIETY**

*Ключевые слова:* профессия, идентичность, профессиональные сообщества.

*Keywords:* occupation, identity, professional communities.

Данная работа направлена на рассмотрение понятия «профессиональная идентичность». Для начала дадим краткую характеристику понятия «профессии» и «идентичности», а затем рассмотрим понятие «профессиональная идентичность» на примере социальных антропологов.

Актуальность рассмотрения данного объекта определяется современными тенденциями развития общества и влиянием этих трендов на институт профессии. То, что раньше определялось, «как владение некими особыми знаниями, которые позволяют обладателям <...> осуществлять особую деятельность, или совершать действия и предоставлять услуги так, как не могут другие» [1, 119], сегодня попадает под удары резких рыночных и ускоренных социальных изменений. Редкий современный специалист может решать свои профессиональные проблемы в рамках исключительно своих профессиональных компетентностей. А стремление закрепиться в рамках одной специальности в условиях рыночной нестабильности и неопределенности скорее станет «ловушкой», способствуя созданию низкой самооценки, ощущения «законсервированности» внутри своей профессии, без видимой возможности дальнейшего саморазвития и карьерного роста. Также, существующая на рынке неопределенность снижает степень поддержки профессиональных ценностей, ослабляя солидарность в группах. «Если раньше сообщества были неоспоримым авторитетом для профессионалов, то в условиях рынка можно наблюдать отсутствие строгой зависимости между профессиональной идентичностью личности и нормами, декларируемыми сообществом» [2, 181].

Однако необходимо учитывать не только объективные показатели изменений, но и субъективные, имеющие дело с личной оценкой своего профессионального статуса, иными словами – с *идентичностью*. Идентичность - одно из центральных понятий для современной социальной науки. Происхождение от латинского корня *-idem-*, что означает «тождественный». Выделяют несколько аспектов идентичности: - самоидентичность индивида самому себе (статический аспект) - развитие и изменение этой самоидентичности во времени в соответствии (процессуальный аспект). Изучение идентичности заключается в одновременного изучения осознания индивидом как «себя», так и «других». Идентичность, следовательно, будет являться с одной стороны, личностным образованием, с другой – он связан с определенным групповым членством (сообщество).

**Профессиональную идентичность** можно определить как «отождествление профессионалами самих себя со своим профессиональным статусом и связанными с ним этосом, традициями, идеологией, сообществом, а также их способность мыслить и действовать от лица данной профессиональной группы» [2, 177]. Определение рода занятий несет огромное символическое значение, и ответ на вопрос «Кто я?» (в профессиональном плане) играет очень важную роль в структуре профессиональной идентичности. Ответ на такой вопрос несет в себе не просто указание на принадлежность данного конкретного индивида к определенной структурной единице профессионального мира, но и предполагает также рефлекслируемое или нерефлекслируемое осознание сущности «представителя профессии N» и принятие ее индивидом.

Для становления профессиональной идентичностью сфера применения деятельности человека должна иметь название, отношение к которому во многом оказывает непосредственное влияние на формирование самоидентификации себя с этой профессией. Так, Бекер и Карпер в своей статье «The Elements of Identification with an Occupation» [3, 341 - 348] выделяют две основных причины важности названия профессии:

- *во-первых*, название профессии позволяет определить специфические черты сферы деятельности человека, выделяющие ее из других похожих;
- *во-вторых*, оно подразумевает под собой перечень особенностей и характерных черт индивида, приписывающего себя к представителям этой профессии (некоторой идеологии, формирующей образ того, каким именно должен быть представитель данной специальности).

Так, будучи приписанным к нескольким профессиональным группам разных уровней индивид имеет возможность самостоятельно подбирать наиболее адекватный ситуации способ самопрезентации для каждой конкретной ситуации взаимодействия. Хорошей иллюстрацией этой мысли служит пример студентов-антропологов, в зависимости от контекста и объекта, с которым происходит взаимодействие, спектр возможной репрезентации индивида может варьироваться от заявления о себе как социальном антропологе, до использования по отношению к себе более распространенной и общественно узнаваемой идентификации социолога. Подобные «игры» с названием собственной профессии позволяют определить специфику

идентичности индивида, какие именно характеристики он считает важными и нужными в данный момент времени.

Интересным также является тот факт, что зачастую влияние на выбор названия своей профессиональной принадлежности оказывает фактор социальной желательности, т.е. индивидом подбирается название, позволяющее при имеющемся у него капитале занять наивысший возможный статус в обществе. Так, в одной из работ, поднимающих проблему конструирования идентичности антрополога — отчет «Преподавание и изучение социальной антропологии в Великобритании» (1995 г.) — говорится о том, что после окончания университета выпускники-антропологи стремятся отказаться от самоопределения как «антропологи», работая в государственном или частном секторе, то есть вне академии. Список альтернативных маркеров для самоопределения включал «социального аналитика», «специалиста по региональному развитию», «городского исследователя» и «бизнес консультанта». «Даже «социолог» и «медсестра» являются, очевидно, более предпочтительными при определении своей идентичности, чем «антрополог». Авторы утверждают, что, несмотря на усилия по популяризации науки в Великобритании, образ антропологии в сознании людей все еще выстроен вокруг «костей, племен и обезьян» [4]. Антрополог, по утверждению авторов отчета, не уравнивается в правах, например, с экономистами и политологами комментировать происходящие в мире события, его удел в публичном дискурсе - странные и непонятные экзотические явления.

Было бы странно говорить о том, что идентификация индивида - односторонний процесс. Второй стороной этой медали будет являться его принятие или непринятие в профессиональное сообщество. Можно сделать предположение, что приписывание другого к определенной профессиональной группе происходит на основании ряда диакритиков, наличие которых и определяет тебя в глазах окружающих, позволяет принимать или не принимать в группу. Здесь диакритики являются результатом длительных процессов, лежавших в основе складывания определенных стереотипов и образов идеальных представителей профессии, то есть на существующем опыте взаимодействия.

Таким образом, можно увидеть, что профессиональная идентичность любого специалиста в современном обществе вынуждена отвечать на два типа вызовов – одни исходят из трансформаций института профессий, другие определяются неизменно и имманентно проблематичными практиками проведения социальных границ.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Кузокреа В. Выход на профессиональную арену в Италии и Англии // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности. Под ред. П.В. Романова и Е.Р. Ярской-Смирновой. М.: ЦСПГИ, 2012. Стр. 119.
2. Рубцова М.В., Мартыанова Н.А. Кризис профессиональной идентичности в условиях рынка. // Вестник Санкт-Петербургского Университета. 2014. №12 (1), стр. 181.
3. Becker H.S., Carper T. The Elements of Identification with an Occupation // American sociological review, 1956. №21 (3), стр. 341-348.

4. Shore C. Anthropology identity crisis. The politics of public image // Anthropology today, 1996. №12 (2)

**А. О. Николаева**

*Сибирский государственный университет путей сообщения, студент, e-mail:*  
aleksandra-0016@mail.ru

*Научный руководитель не указан.*

## **ПРИМЕНЕНИЕ АУТСОРСИНГА НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ**

### **OUTSOURCING IN RAILWAY TRANSPORT**

*Ключевые слова:* аутсорсинг, договор на оказание услуг, железнодорожный транспорт.  
*Keywords:* outsourcing, service contract, railway transport.

Материал рекомендован к публикации в журнале с импакт-фактором. Поскольку журнал предъявляет высокие требования к оригинальности материала, Редколлегия Ежегодника приняла решение не включать принятый материал в данную версию публикации. В случае если по каким-либо причинам публикация материала в журнале не состоится, Редколлегия Ежегодника обязательно включит его в данный сборник.

**Ю.В. Разумова, Е.А. Халипина**

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,  
Менеджмент, студент, e-mail: yuvrazumova@gmail.com*

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

## **ОСОБЕННОСТИ ВВОДА В ДОЛЖНОСТЬ НОВЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

### **SPECIFICS OF TRANSITION PERIOD FOR NEW MANAGERS**

*Ключевые слова:* адаптация, ввод в должность.  
*Keywords:* adaptation, commission.

**Введение.** В течение жизненного цикла компании всегда наступает момент, когда происходит смена руководящего состава. Приход нового руководителя для любой компании является стрессом, так как нарушается привычное состояние дел. Однако с другой стороны не только для компании это является большим испытанием,

но и для нового руководителя [2, 423]. Перед менеджером встает задача в сжатые сроки адаптироваться к новой должности, взять руководство в свои руки, а также получить поддержку от всех отделов организации. Даже среди талантливых специалистов процесс перехода в лидерскую позицию является стрессовым, так как требует больших усилий.

Результаты различных исследований показывают, что в 30-50% случаев новые руководители не справляются со своими обязанностями. В таких ситуациях возникают серьезные последствия не только для человека, но и для самой организации. Если специалиста, которого повысили до позиции руководителя за профессиональные заслуги и уровень квалификации, не справляется с поставленными задачами на новой должности, то организация несет значительные финансовые и трудовые убытки [4, 20]. Более того, в современных реалиях рыночной конкуренции эффективная передача опыта от предшественника к преемнику в полном объеме является главной картой любой компании.

**Основная часть.** В современном мире проведено достаточное количество исследований в области адаптации персонала, но тема адаптации руководящего состава компании освящена не в достаточной степени [6, 45]. Исследования, которые были направлены на решение проблемы адаптации новых руководителей, носят в основном теоретический характер, без последующего прикладного применения. **Целью** данной работы является разработка программы ввода в должность новых руководителей на основе данных, полученных в результате исследования.

**Методология.** В рамках проводимого исследования целесообразно использовать метод полужормализованного направленного интервью, так как оно включает в себя широкий круг вопросов, позволяющих получить у разных респондентов разную информацию [7, 21]. При таком инструменте анализа есть возможность дополнять инструмент исследования от респондента к респонденту, тем самым получая более качественную и глубокую информацию от каждого респондента.

**Результаты исследования.** В результате исследования были выполнены основные задачи, которые ставились на старте проекта.

Говоря про время адаптации руководителей к новой позиции, стоит отметить, что результат у большинства респондентов оказался разным [1, 34]. Такие данные могут свидетельствовать о том, что на ввод в должность особое влияние оказывают личные качества руководителя, либо программа, которая была составлена для каждого руководителя. Однако в среднем для руководителя, который перешел из должности специалиста в рамках одного коллектива, этот период составил 3-4 месяца, а для новых руководителей, которые перешли из других организаций или подразделений и не знакомы со спецификой работы, этот период занимает в среднем около 8-9 месяцев.

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

- построения эффективно и продуктивно работающей команды;
- психологической адаптации;
- повышенного стресса;

- с организацией баланса между трудом и работой («work-life balance»);
- развития *helicopter view* (видения целой картины работы, а также развития стратегического мышления);
- недостатка профессиональных знаний;
- управления старшим поколением;
- «якоря» предыдущего руководителя;
- эмоционального выгорания.

В рамках исследования также было выяснено, какой формат обучения предпочитают сами руководители, которые перешли из должности специалиста в должность менеджера. Наиболее эффективными, по мнению респондентов, оказались:

- Менторство;
- Выездные и онлайн тренинги по определенным навыкам и темам;
- Деловые игры и симуляции каких-либо управленческих ситуаций;
- Метод *Job Shadowing*.

Из возникающих проблем у новых руководителей появляются темы для обучения, которые являются наиболее актуальными [5, 142]. По мнению респондентов, новым руководителям необходимо разбираться в следующих темах:

- Командообразование. Руководство и лидерство. Инструменты *Teambuilding*;
- Делегирование полномочий. Как распределить полномочия так, чтобы каждый член команды находился на своем месте;
- Процесс и особенности ведения переговоров;
- Эмоциональное выгорание;
- Психология общения и влияния на людей;
- Общие функции: планирование, организация, контроль и мотивация;
- *Managing challenges*;
- Психологические особенности человека и эмоциональный интеллект;
- Саморазвитие и самореализация.

По результатам проведенного анализа авторами была разработана система ввода в должность новых руководителей. Этапы, которые позволяют руководителю в определенный момент времени, закрыть проблемы, возникающие в процессе адаптации [8, 432]:

Этап 1: Функциональные обязанности (ввод в информацию об основных функциональных обязанностях руководителя);

Этап 2: Целеполагание (как правильно ставить цели, планирование достижения целей);

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

Этап 4: Развитие команды (как развивать команду, этапы формирования команды, как развивать каждого члена команды);

Этап 5: Процесс достижения целей (работа над контролем целей и результатов);

Этап 6: *Stress Management* (управление стрессом, *time-management*, принятие управленческих решений).

Перерыв между каждым этапом адаптации зависит от уровня подготовки нового руководителя, а также от особенностей функционирования организации. На каждом этапе за новым руководителем закрепляется определенный ментор, который контролирует процесс адаптации, а также помогает справиться с задачами, которые ставятся в начале и в конце этапа ввода [3, 132].

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

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

## ЛИТЕРАТУРА

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

**Я.О. Сароян**

*Курский государственный университет, Социология, студент, e-mail:*  
yanasaroyan@mail.ru

*Научный руководитель:* Когай Е.А., д.филос.н., профессор.

**СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ УЧИТЕЛЬСКОГО ТРУДА**

## SOCIAL CONTRADICTIONS OF SCHOOL TEACHER WORK

*Ключевые слова:* учитель, труд, социальный заказ, проблемы труда.

*Keywords:* school teacher, labour, social order, labour problems.

**Введение.** Современное общество ставит определенные цели в воспитании молодежи перед учительской группой, где основным принципом является принцип гуманизма, который поставлен в противовес культивированию в подрастающем поколении силы, непринятию мнений и взглядов других людей, а также национальной и религиозной нетерпимости. Подобное гуманистическое начало и принципы справедливости, которые заложены в модели учителя, реализуются в процессе воспитания человека, в формировании моральных и нравственных качеств у детей, разграничении «добра» и «зла» [2,169]. Положение учителей противоречиво, т.к. общество проявляет повышенные требования к образовательному процессу. Родители и школа требуют полноценной подготовки детей уже в дошкольном учреждении, а также уделению внимания индивидуальным особенностям детей.

**Актуальность проблемы** исследования связана с тем, что учителя являются группой, которая занимает особое место в системе образования. Проблемы современной школы особенно детально изучаются современными исследователями, поскольку эти проблемы порождают ряд проблем, связанных с самой активной возрастной группой общества, молодежью. Низкий престиж учителей, недостаточный уровень социального самочувствия, определенные трудности в создании и поддержании культурного и духовного воспитания детей, низкий уровень закрепляемости молодых учителей на рабочих местах – все это требует детального изучения для практического решения проблем.

На сегодняшний день остро встает вопрос о формировании такой модели учителя, который был способен к обеспечению высокого уровня образования, несмотря на ряд факторов, влияющих на качества образования. Эта модель должна включать в себя культурное и духовное обогащение современного учителя, работу над досугом и квалифицированную заботу о здоровье, как учителей, так и учащихся. Учителя и педагоги должны отвечать современным требованиям общества, постоянно пополнять свои знания, умения и навыки, а также ощущать ответственность за профессиональную деятельность.

Социальные противоречия и проблемы, существующие в учительском труде, особенно детально изучаются современными исследователями, поскольку эти проблемы порождают ряд проблем, связанных с самой активной возрастной группой общества, молодежью.

В январе 2016 г. в г. Курске были проведены две фокус-группы с участием учителей г. Курска и Курской области, а уже в июле 2016 г. было проведено исследование, в котором приняли участие 150 и 50 представителей учительства из Курской и Воронежской областей соответственно.

**Объект исследования:** учителя курских и воронежских средних общеобразовательных учреждений.

**Цель исследования:** выявить основные причины, факторы и состояние социального самочувствия учительского сообщества Курской и Воронежской областей, а также сравнить полученные результаты для решения возникающих проблем.

**Основная гипотеза** – представители учительства Курской области остро ощущают на себе снижение престижа и привлекательности своей профессии в современном обществе.

**Результаты исследования** показали, что учителя в своем труде встречают ряд проблем и противоречий: низкий престиж учителей, определенные трудности в создании и поддержании культурного и духовного воспитания детей, низкий уровень закрепляемости молодых учителей на рабочих местах – все это требует детального изучения для практического решения проблем.

Ведущим противоречием, отражающимся на профессиональной деятельности учительства, по-видимому, является противоречие между тремя детерминантами: институциональными функциями образования, совокупностью социальных заказов к системе образования, публичными задачами учреждений формального образования (в данном случае – задачами школы) [1,32].

Исходя из результатов, можно отметить, что учителя видят своей основной задачей не просто передачу знаний, умений и навыков, но и воспитание, а также формирование личности учеников. Это подтверждает значимость учительского труда и его роль в процессе социализации и формировании личности.

Если обратиться также и к проблеме падения престижа учительской профессии, то исследование статуса учителя должно рассматриваться с двух сторон. Во-первых, как сам учитель оценивает свою работу, а, во-вторых, как общество относится к представителям данной профессии и что ждет от них.

Некоторые респонденты справедливо отмечают, что каждому учителю нужно в первую очередь самому позаботиться о своем хорошем имени. И это справедливо, ведь уважение к педагогу формируется на каждом уроке, начиная с самого первого: по его отношению к ученикам, по знанию предмета, по способностям находить приличный выход из сложных педагогических ситуаций, по внешнему виду, личным качествам, соответствию определенным этическим правилам.

Важно обратить внимание на отношение самих педагогов к труду, их оценку своей профессии. Престиж – это духовная категория, которая возвышает учителя в его собственных глазах. Привлекательность педагогического труда лежит, прежде всего, в сфере, связанной с пониманием учителями своей миссии в обществе, с возможностью творческого самовыражения в работе.

Отмечая проблему падения престижа и привлекательности профессии учителя, нам было важно выделить основные меры, которые были бы наиболее эффективными для повышения социального статуса учителя и престижа профессии.

Результаты исследования показали, что одной из главных причин отрицательной тенденции негативного социального самочувствия учителя видят в низкой заработной плате (83,4% респондентов), а значит, ее повышение будет эффективно воздействовать на привлечение молодых и перспективных людей в ряды учительского сообщества.

Безусловно, для повышения престижа учителей нужно также провести качественную социальную рекламу, это отмечают 20,1% опрошенных. 19,1% опрошенных считают, что нужно расширить спектр предоставляемых государством социальных услуг, 18,1% респондентов считают эффективной мерой введение дополнительных льгот для учителей, вышедших на пенсию, 7,2% отмечают в качестве эффективной меры проведение различных конкурсов, например, «Учитель года».

Ответы показывают, что наиболее остро для учителей стоит проблема материальной и социальной оплаты труда, признания обществом значимости и роли учителей в воспитании и формировании современной молодежи.

С одной стороны, в стране ведется активная политика по улучшению положения учителей, по усовершенствованию имущественного положения учительской страты и становлению структурированного педагогического корпуса, которое бы соответствовало современным потребностям социума. Примером такой активной деятельности государства является объявление 2010 года — Годом учителя. Реализация социального заказа и достижение поставленных целей может способствовать укреплению учительства в профессиональной иерархии.

С другой стороны, данная профессиональная страта находится в противоречивой и сложной ситуации, которая обусловлена систематическими процессами трансформации российского общества.

Последнее время молодежь выбирает себе профессию исходя из советов родных и знакомых. Именно поэтому респондентам был задан вопрос: «Посоветовали бы Вы сегодня своему ребенку или ученика выбрать профессию «учитель»? Утвердительно ответила большая доля респондентов, 33% опрошенных ответили отрицательно на этот вопрос, а 19% учителей затруднились с ответом.

Опираясь на полученные данные, можно сделать вывод о том, что большая часть учителей видят свою профессию достаточно почетной, интересной, творческой; они готовы посоветовать ее своему ребенку или ученику. Анализируя свой труд, отношение к своей профессии, учителя демонстрируют довольно высокий уровень удовлетворенности разными аспектами своей деятельности, за исключением заработной платы.

Однако учителя обеспокоены тем, что молодежь не считает привлекательным преподавание в школе, происходит «старение» кадров, что является следствием недостаточной материальной оплаты этого кропотливого труда. Респонденты желают быть признаны как представители почетной профессии – Учитель.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Зиятдинова Ф.Г.* Престиж профессии учителя (заметки социолога). Социологические исследования. 1991, № 8. С. 60-63.
2. *Мансуров В.А.* О некоторых проблемах учительской страты в современной России. Профессиональные группы интеллигенции. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2003. С. 164-185.

**А.С. Фролова**

*Южный федеральный университет, магистрант, e-mail: amikoshonstvo@mail.ru*

*Научный руководитель не указан.*

## **МОДЕЛЬНЫЙ ПОДХОД К ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ<sup>6</sup>**

### **MODEL APPROACH TO PROFESSIONAL IDENTITY**

*Ключевые слова:* профессиональная идентичность, социальное моделирование, ценности труда, конструирование идентичности, факторы формирования идентичности.

*Keywords:* professional identity, social modeling, labour values, identity construction, identity formation factors.

Материал рекомендован к публикации в журнале с импакт-фактором. Поскольку журнал предъявляет высокие требования к оригинальности материала, Редколлегия Ежегодника приняла решение не включать принятый материал в данную версию публикации. В случае если по каким-либо причинам публикация материала в журнале не состоится, Редколлегия Ежегодника обязательно включит его в данный сборник.

**Е.А. Халипина**

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,  
Менеджмент, студент, e-mail: katynepomny96@mail.ru*

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

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

### **CURRENT PROCESS OF PERSONNEL ADAPTATION: TOOLS AND MODELS**

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

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

---

<sup>6</sup> Материал подготовлен при поддержке Российского научного фонда, проект № 16-18-10306.

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

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

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

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

**Задачи:** выявить основные проблемы, с которыми сотрудники сталкиваются в свою первую рабочую неделю; проанализировать лучшие инструменты и модели адаптации персонала различных компаний. При проведении исследования использованы методы сравнительного анализа компаний российской и международной принадлежности.

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

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

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

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

Таким образом, внедрение той или иной модели адаптации персонала, имеющей системный характер, позволит эффективно реализовать как социально-психологическую, организационно-административную, экономическую функцию, так и функции профессиональной и психофизиологической адаптации.

*Современные инструменты адаптации персонала.* На современном этапе развития социально-трудовых отношений выработаны основные подходы к формированию и реализации систем адаптации персонала [5, 173]. Стоит отметить, что такие модели могут быть проанализированы и оценены по критериям содержательного наполнения, человеческой ресурсоемкости и финансовой затратности (табл. 1).

**Таблица 1. Инструменты адаптации персонала и их анализ**

<b>Характеристика</b> <b>Инструмент</b>	<b>Содержательное наполнение</b>	<b>Человеческая ресурсоемкость</b>	<b>Финансовая затратность</b>
<i>Книга сотрудника</i>	Каждому «новичку» выдается особый карманный справочник, содержащий всю нужную информацию о компании, ее правилах + должностные инструкции	Низкая	Высокая
<i>Адаптационный лист</i>	Дневник нового сотрудника, план стажировки [6, 502]. Включает в себя: <ul style="list-style-type: none"> <li>• задачи на испытательный срок (как правило, определяются руководителем или наставником);</li> <li>• мероприятия по адаптации;</li> <li>• перечень заданий к исполнению;</li> <li>• результат выполнения.</li> </ul>	Низкая	Низкая
<i>Welcome!-тренинг</i>	Один из лучших способов адаптации персонала в рекордно короткие сроки. Позволяет новым сотрудникам быстро освоиться и стать «своими» в коллективе. Включает эффективные мероприятия по адаптации персонала: <ul style="list-style-type: none"> <li>• знакомство с сотрудниками;</li> <li>• обзорную экскурсию;</li> <li>• просмотр учебных видеоматериалов;</li> <li>• различных презентаций и т.д.</li> </ul>	Средняя	Низкая

<i>Наставничество</i>	Надежный и проверенный годами способ эффективной адаптации персонала. Под чутким и внимательным руководством опытного сотрудника новички интенсивно развиваются в профессиональном плане. Получая моральную и информационную поддержку, перенимая знания и бесценный опыт у своих наставников, молодые специалисты быстро вырастают в настоящих мастеров своего дела	Высокая	Средняя / высокая
-----------------------	--	---------	-------------------

**Заключение.** В целом, говоря об эффекте от внедрения систем адаптации, представляется возможным выделить следующие его векторы:

- снижается уровень нервного напряжения, беспокойства нового сотрудника;
- человек получает актуальную информацию, которая особенно необходима в первое время для успешной деятельности и коммуникации внутри коллектива;
- работник знакомится с корпоративной культурой [7, 241];
- возникает возможность максимально проявить себя уже в первые месяцы работы.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Дуракова И. Б.* Управление персоналом организации : учеб. пособие для вузов. Воронеж, 2006. – 100 с.
2. *Володина Н.* Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы. Эксмо, 2009. – 340 с.
3. *Аширов Д. А.* Управление персоналом : учеб. пособие. М., 2005. – 432 с.
4. *Неларин К.* HR менеджмент. Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика. Баланс Бизнес Букс, 2005. – 568 с.
5. *Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л.* Управление персоналом – Академия, 2008 – 310 с.
6. *Веснин В. Р.* Управление персоналом. Теория и практика : учебник. М., 2007. – 688 с.
7. *Лукашевич В. В.* Управление персоналом (предприятий торговли и общественного питания). М., 2001. – 253 с.

**О.Р. Шевелева**

*Физико-технологический институт, ФГАОУ ВПО УрФУ им. Первого, кафедра социальной безопасности, аспирант, e-mail: shoksanar@mail.ru*

*Научный руководитель не указан.*

## СОЦИАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ

## НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УРАЛА

### SOCIAL ACTIVITY OF ENGINEERING STAFF AT INDUSTRIAL ENTERPRISES IN THE URALS

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

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

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

**Степень изученности проблемы.** Изучением социальной активности занимались авторы различных наук (педагогика, психология, социология) иногда переплетая или противопоставляя понятие социальной активности с понятием общественной активности. Можно выделить следующих авторов: С.Л. Рубинштейн, Л.С. Выготский, А. Н. Леонтьев, Л. И. Анцыферова, М. С. Каган, Г. М. Андреева, Д. М. Архангельский, В. Т. Афанасьев, К. К. Платонов, А. В. Петровский, А. С. Капто, Н. А. Степанова, Г. Е. Зборовский, Е. М. Токарева, А. А. Кратко, Е. Г. Комаров, Т. В. Тищенко, Л. Н. Жилина и Н. Т. Фролова, А.Г. Ковалев. В. З. Коган охарактеризовал социальную активность как «сознательную и целенаправленную деятельность личности и ее целостно-социально-психологическое качество, которые, будучи диалектически взаимообусловлены, определяют и характеризуют степень или меру персонального воздействия субъекта на предмет, процессы и явления окружающей действительности. Деятельность выступает как способ существования социального субъекта и является реальным проявлением его социальной активности» [2. с. 1108].

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

**Исследовательский вопрос.** В целом социальная активность рассматривается как сознательная деятельность и возможность специалиста активизировать,

модернизировать, развивать и поддерживать различные преобразования в коллективе и на предприятии.

**Методы исследования.** В рамках предложенной проблематики были проведены социологические исследования: а) контент-анализ автобиографической информации 1100 инженеров-выпускников Автотракторного факультета Южно-Уральского государственного университета; б) опрос 1100 молодых инженеров на 11 промышленных предприятиях Свердловской области; в) опрос 200 инженеров в ряде Институтов УрО РАН и отраслевой науки; г) проведен опрос 100 экспертов на 10 промышленных предприятиях Свердловской области.

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

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

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

В части *общественной активности*. Помимо основной профессиональной деятельности инженеров на предприятии можно выделить их дополнительную активность общественного характера, способствующую вхождению молодого специалиста в коллектив. По результатам контент-анализа биографических данных,

были определены следующие виды деятельности (% от общего числа респондентов – 1100 человек):

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

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

После поступления в технический вуз у молодого человека «должны быть все условия и для получения качественного образования и для последующего трудоустройства» [4]. Модернизовав программы подготовки инженерных кадров совместно с представителями промышленных предприятий, и при этом, применив принципы междисциплинарного подхода, можно выйти на новый уровень подготовки кадров, востребованных на предприятиях. «Так, для комплексной подготовки инженеров всех типов с учетом специфики региональной промышленности важную роль могут играть сетевые формы обучения, объединяющие под эгидой ведущих технических вузов потенциалы и компетенции разнопрофильных вузов, причем обязательно с участием научных институтов и ведущих промышленных компаний, распределенных по регионам страны» [4]. Также для эффективной работы предприятия ценными становятся не отдельные инженеры, а «сумма знаний, которыми владеет предприятие (организация) – интеллектуальный капитал организации, который воплощается в инженерном корпусе организации. Инженер как носитель информации и знания - это своеобразное «термоядерное оружие в конкурентной борьбе нашего времени»» [5. с.82].

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Патраков Э. В.* Формирование готовности к деятельности в полипрофессиональной группе специалистов: Автореф. дис. канд. пед. наук – Екатеринбург, 2008. – 27 с. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=15870878>
2. *Васильева С.Н., Мазина О.Н.* Теоретические предпосылки исследования проблемы формирования социальной активности молодежи // Молодой ученый. – 2015. – № 10. – с. 1105-1108.

3. *Павлов Б.С., Сиражетдинова А.А., Разикова Н.И., Степанова А.Ю.* Проблемы организации системы подготовки инженерных кадров на Урале // *Дискуссия*. 2013. № 10 (40). С. 120-127.
4. Стенографический отчет о заседании Совета при Президенте по науке и образованию 23 июня 2014 год. URL: // Официальный сайт Президента России. Режим доступа: <http://kremlin.ru/news/45962> (дата обращения 12.09.14).
5. *Неталимов Н. Ю.* Сущность и функции инженерного труда, его социальный аспект. / Сборник материалов «Наука и культура России» VIII международной научно-практической конференции, посвященной Дню славянской письменности и культуры памяти святых равноапостольных Кирилла и Мефодия (Самара, 26-27 мая 2011 г.). 2011. С. 79-82.

## **БЛАГОДАРНОСТЬ ЗА ПОМОЩЬ В ПРОВЕДЕНИИ В ПММФТ - 2017**

Оргкомитет Первого Петербургского Международного Молодежного Форума (ПММФТ) – 2017 выражает искреннюю признательность за помощь в его проведении представителям научной элиты, профессионалам бизнеса, лидерам некоммерческих организаций и ассоциаций, выступившим в роли экспертов, спикеров, модераторов и ведущих мастер-классов. Благодарим:

*Специального гостя:*

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

*За панельную дискуссию и экспертную деятельность:*

**Бобкова Вячеслава Николаевича.** Генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»; главный научный сотрудник РЭУ им. Г.В. Плеханова; член научно – экспертного Совета при Председателе СФ ФС РФ, экспертного Совета Комитета ГД по труду, социальной политике и делам ветеранов; эксперт рабочей группы Комиссии по доходам, заработной плате и уровню жизни населения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; профессор, д.э.н. (*спикер, эксперт форсайт-сессии*);

**Симоняна Ринальда Хикаровича.** Руководитель Российско-Балтийского центра Института социологии РАН; зам. руководителя Центра североευропейских и балтийских исследований МГИМО; главный научный сотрудник Института социологии РАН и Института экономики РАН; эксперт Комитета по делам Федерации и региональной политике Совета Федерации, д.с.н. (*спикер, модератор телемоста*);

**Ломагина Никиту Андреевича.** Профессор кафедры мировой экономики СПбГУ; профессор Факультета политических наук и социологии Европейского университета в Санкт-Петербурге; д.и.н. (*модератор*).

*За площадку «Научная конференция»:*

**Дроздова Олега Александровича.** Доцент кафедры экономической теории СПбГУ, к.э.н. (*модератор*);

**Карапетяна Рубена Вардановича.** Директор Российско-Германского Центра социальных наук СПбГУ, ассоциированный сотрудник СИ РАН, доцент кафедры экономической социологии СПбГУ, к.э.н. (*модератор*);

**Кучерова Дмитрия Геннадьевича.** Старший преподаватель кафедры организационного поведения и управления персоналом Высшей школы менеджмента СПбГУ, к.э.н. (*модератор*);

**Тер-Акопова Александра Александровича.** Научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук (ИСЭПН РАН), руководитель отдела молодежной политики ОАНО ВО «Московский психолого-социальный университет», к.э.н. (*модератор*).

*За телемост «Петербург - Россия»: в поисках лучших решений проблем труда молодежи»*

**Андрианову Елену Владимировну.** И.о. зав. кафедрой общей и экономической социологии Тюменского государственного университета, к.с.н. (Тюмень) (*модератор*);

**Афанасьеву Маргариту Александровну.** Главный специалист-эксперт отдела профессионального образования Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми (Республика Коми) (*модератор*);

**Глебову Ирину Станиславовну.** Зав. кафедрой государственного и муниципального управления Казанского федерального университета, к.э.н. (Казань) (*модератор*);

**Далибожко Анастасию Игоревну.** Менеджер Центра «Карьер» Института экономики и менеджмента Национального исследовательского Томского государственного университета (Томск) (*модератор*);

**Когай Евгению Анатольевну.** Зав. кафедрой социологии и политологии Курского государственного университета, профессор, д.фил.н. (Курск) (*модератор*);

**Монина Вадима Владимировича.** Доцент Астраханского государственного университета, к.и.н.; консультант главы в Администрации муниципального образования «Город Астрахань» (Астрахань) (*модератор*);

**Новикову Ирину Викторовну.** Доцент кафедры экономической теории и государственного управления Амурского государственного университета, к.э.н. (Амурская область) (*модератор*);

**Остапенко Всеволода Михайловича.** Ассистент кафедры экономической теории СПбГУ, член Совета молодых ученых экономического факультета СПбГУ, руководитель Студенческого научного общества по экономической теории СПбГУ, к.э.н. (Санкт-Петербург) (*модератор*).

Отдельную благодарность выражаем начальнику отдела технической поддержки СПбГУ по направлению менеджмент – **Хасанову Владимиру Хабибулловичу** и его коллегам за помощь в организации параллельного телемоста.

*За форсайт-сессию экспертов — занятость молодежи — по выработке карты улучшения и развития молодежной занятости в России:*

**Шестакова Сергея Алексеевича.** Председатель Правления Российской ассоциации студентов по развитию науки и образования (РАСНО) (*модератор*)

**Степанова Виктора Владимировича.** Руководитель направления GR, «Преактум», Рыбаков фонд (*сомодератор*);

**Быкова Романа Олеговича.** Организационный психолог, Группы компаний «Энергомаш» (*эксперт*);

**Владимирову Евгению Юрьевну.** Секретарь Постоянной комиссии МПА СНГ по социальной политике (*эксперт*);

**Волчегорскую Татьяну.** Учредитель ЗАО «Мобильные технологии», эксперт в сфере кадровой независимости, кадрового резерва (*эксперт*);

**Завадовского Станислава Георгиевича.** Заместитель Председателя Межрегиональной общественной организации Российского Союза Молодежи в Санкт-Петербурге и Ленинградской области (*эксперт*);

**Зверева Сергея Андреевича.** Начальник Управления научно-технической деятельности молодежи ФГАОУ ВО «СПбПУ» (*эксперт*);

**Лаврикову Марину Юрьевну.** Проректор по учебно-методической работе СПбГУ (*эксперт*);

**Панферова Алексея Александровича.** Заместитель Председателя Молодежного Совета ЛФП; член Молодежного Совета ассоциации территориальное объединение организаций Профсоюзов ФНПР в СЗФО; главный специалист по организационной работе Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников здравоохранения РФ (*эксперт*);

**Папылеву Регину Газинуровну.** Директор ООО «Новый взгляд 3.0» (*эксперт*);

**Сафарову Маргариту Олеговну.** Ответственный секретарь Молодежной межпарламентской ассамблеи государств-участников СНГ (ММПА СНГ) (*эксперт*);

**Сопова Игоря Александровича.** Исполнительный директор АНО «Санкт-Петербургский клуб специалистов по взаимодействию бизнеса и власти» (*эксперт*);

**Шейкина Артема Геннадьевича.** Советник Губернатора Санкт-Петербурга; основатель Фонда «Будущие лидеры» (*эксперт*);

**Чуйкову Варвару Сергеевну.** Директор по развитию Фонда «Будущие лидеры» (*эксперт*);

**Булгакову Алену Валерьевну** (*ассистент модератора*);

**Портнягину Людмилу Михайловну** (*ассистент модератора*).

*За площадку «Карьера»:*

**Андрееву Татьяну.** Специалист в области подбора и оценки персонала, SPB TRAINING; бизнес-тренер (*спикер*);

**Арзумяна Арзума Ашотовича.** Руководитель Агентства стратегических инициатив, Северо-Западный Федеральный округ (*спикер*);

**Бессмертную Марию.** HR Business Partner, DANONE (*ведущий мастер-класса*);

**Бондарь Марию.** Исполнительный директор турфирмы для инвалидов «Либерти» (*спикер*);

**Веригину Наталью.** HR-консультант компании «БизнесЛинк Тренинг», HR директор компании IQ Consultancy (*спикер*);

**Гаврилову Елену Юрьевну.** Директор бизнес-инкубатора ИТМО. Руководитель стартап-акселератора SumIT (*модератор*);

**Гафнера Константина.** Конфликтолог (СПбГУ), медиатор, бизнес-тренер, консультант «Concept Group» (*спикер*);

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

**Давыдова Михаила.** Деловое молодежное сообщество «Потенциал России». Сфера: личное развитие молодежи в ресурсном окружении, стажировки, досуг (*спикер*);

**Зейналова Руслана.** Компания «Кузница Кадров». Сфера: внедрение CRM-систем, автоматизация продаж, выстраивание отдела продаж «под ключ» (*спикер*);

**Зубенко Наталию Сергеевну.** Начальник отдела подбора персонала Управления по работе с персоналом Филиала Петровский Банка «Открытие» (*спикер*);

**Левчука Максима.** Менеджер отдела по развитию бизнеса с ключевыми клиентами Mags Academy (*ведущий мастер-класса*);

**Лялягину Варвару.** Предприниматель; менеджер, автор ряда проектов (*ведущий мастер-класса*);

**Наумцеву Елену.** Консультант по организационному развитию, профессиональный коуч, CEO Intend; инициатор проекта по поли-профессионализму (*спикер, модератор*);

**Никитинского Максима.** Общественный деятель; предприниматель; основатель ГК «Деловая Афиша» и делового молодежного сообщества «Потенциал России». (*модератор, спикер*)

**Осипова Дениса.** Руководитель направления стратегического планирования компании SPB TRAINING, бизнес-тренер, MBA (*ведущий мастер-класса*);

**Паремского Антона.** Компания «Внешторг». Сфера: производство и импортзамещение, запуск линеек под частными брендами (*спикер*);

**Понырко Алексея Валерьевича.** Графический дизайнер фрилансер (*спикер*);

**Почтивую Оксану.** Старший консультант компании Psucon RUS в Санкт-Петербурге (*модератор*);

**Сахарову Юлию.** Директор по Северо-Западному региону HeadHunter (hh.ru) (*спикер*);

**Соболеву Татьяну.** Директор по персоналу и организационному развитию, Западный регион ПАО Вымпелком (*спикер*);

**Черкасенко Никиту.** Директор департамента оценки, обучения и развития персонала, Корпоративного центра ПАО «Ростелеком» (*спикер*);

**Чжан Чухан.** Председатель молодых предпринимателей в СПб (Россия-Китай), Председатель правления ООО «Н-Art», руководитель «Центра российско-китайских культурных коммуникаций» (*спикер*).

*За стендовую сессию «Социальные проекты (само)развития»:*

**Студенческие отряды Санкт-Петербурга;**

**«Учитель для России»;**

**AIESEC;**

**Преактум (проект Рыбаков фонда);**

**Проект «Взгляд в будущее»;**

**Фонд «Будущие лидеры»;**

**Деловое молодежное сообщество «Потенциал России»;**

**Благотворительный международный арт-проект «ВЕТКА»;**

**Экологический волонтерский игровой проект «Чистые Игры».**

## **ОРГАНИЗАТОРЫ ПММФТ—2017**

Санкт-Петербургский государственный университет

Администрация Санкт-Петербурга.

## **ПРОГРАММНЫЙ КОМИТЕТ ПММФТ—2017**

Лаврикова М.Ю., проректор по учебно-методической работе СПбГУ — председатель.

Вередюк О.В., доцент СПбГУ (Кафедра экономической теории), старший научный сотрудник (Лаборатория исследования экономического роста) — заместитель председателя.

Минина В.Н., профессор СПбГУ (Кафедра социологии культуры и коммуникации).

Алексеева М.И., советник председателя Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

Салахутдинова Р.Х., доцент, кандидат социологических наук.

Шестаков С.А., Председатель Российской ассоциации студентов по развитию науки и образования (РАСНО), г. Москва.

Завадовский С.С., заместитель председателя Межрегиональной общественной организации Российского Союза Молодежи в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

## **РАБОЧАЯ ГРУППА ПММФТ—2017**

Касабуцкая М.С. — аспирант, факультет социологии, СПбГУ.

Боздаренко Е.А. — студент 4 курса бакалавриата по направлению «Психология», СПбГУ.

Барина Е.А. — студент 2 курса бакалавриата по направлению «Политология», СПбГУ.

Бордунос А.К. — аспирант 3 года обучения по направлению «Экономика», СПбГУ.

Воскресенская С.А. — студент 3 курса бакалавриата по направлению «Экономика», СПбГУ.

Гонашвили А.С. — студент 4 курса бакалавриата по направлению «Социология», СПбГУ.

Маленкова А.В. — магистрант 2 курса, по направлению «Политология», СПбГУ.

Михеев Д.А. — магистрант 1 курса по направлению «Социология», СПбГУ.

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

Шашукова З.З. — студент 4 курса специалитета по специальности «Клиническая психология», СПбГУ.

Федорова И.В. — студент 4 курса бакалавриата по направлению «Социология», СПбГУ.

Морозова В.О. — студент 3 курса бакалавриата по направлению «Социология», СПбГУ.

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

Морозова П.Р. — студент 2 курса бакалавриата по направлению «Культурология», СПбГУ.

Третьякова О.В. — магистрант 1 курса по направлению «Экономика», СПбГУ.