

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

На правах рукописи

Золин Игорь Евгеньевич

СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

Диссертация на соискание ученой степени
доктора социологических наук по специальности
22.00.03 – экономическая социология и демография

Научный консультант:
доктор экономических наук,
профессор А. А. Иудин

Нижний Новгород – 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА I. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ.....	26
1.1. Рынок труда и концептуальные подходы к определению его основных категорий в социологии труда	27
1.2. Эффективная занятость и управление качеством рабочей силы.....	44
1.3. Социальные последствия модернизации экономики и трансформация занятости	61
ГЛАВА II. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА	78
2.1. Государственное регулирование рынка труда: возможности и ограничения	78
2.2. Формирование рынка труда в современной России.....	93
2.3. Регулирование рынка труда: диалектика государственных и рыночных механизмов	106
ГЛАВА III. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА	121
3.1. Научно-технический прогресс и препятствия на пути технологического прорыва	121
3.2. Цифровая экономика и непрерывное образование	140
3.3. Социально-трудовая мобильность в условиях глобализации.....	150
ГЛАВА IV. РАБОТОДАТЕЛИ И РАБОТНИКИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНKE ТРУДА.....	167
4.1. Современный российский рынок труда: проблемы и перспективы	167
4.2. Дефицит кадров: социально-экономическое содержание	180
4.3. Требования работодателей к потенциальным работникам	191
ГЛАВА V. РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ	203
5.1. Профессионализм выпускников вузов и качество образования	203
5.2. Социально-экономическое развитие и проблемы повышения квалификации работников	216

5.3. Развитие рынка труда и проблема профессионального и должностного роста	228
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	238
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	243
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Средняя зарплата в разных странах Европы (долл. США)	272
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Динамика численности населения России и рынок труда	273
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Модель интегрированного взаимодействия органов государственной власти в регулировании демографических процессов и рынок труда.....	274
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Гайд глубинного экспертного интервью	275
ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Граф структуры содержания тем и сюжетных линий экспертных оценок, полученных на основе глубинных интервью	276
ПРИЛОЖЕНИЕ 6. План полуформализованного интервью «Проблемы трудоустройства молодежи в России».....	277
ПРИЛОЖЕНИЕ 7. Рабочие материалы: особенности предложения и спроса на рынке труда России (анализ текстов резюме и вакансий сайтов поиска работы)	278
ПРИЛОЖЕНИЕ 8. Рабочие материалы: соотношение спроса и предложения на рынке труда России (получено на основе банка данных сайтов поиска работы)	288
ПРИЛОЖЕНИЕ 9. Рабочие материалы: вторичный анализ данных ВЦИОМ.....	300

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертации. Кардинальные социально-экономические изменения в России последних лет требуют новых научно обоснованных инструментов, направленных на оптимизацию функционирования рынка труда. Россия вступила в эпоху, когда мир становится чрезвычайно взаимозависимым, а многие особенности рынка труда и сферы занятости перманентно подвергаются радикальным преобразованиям. Пересмотр и осмысление современных социально-экономических отношений в стране становятся центральной темой обсуждения ученых; исследования рынка труда переживают активное обновление по тематике и по содержанию. Развитие рынка труда во многом является сложным, многоплановым, противоречивым, что приводит к необходимости критического переосмысления ряда положений отечественной и зарубежной науки, обобщения и систематизации институциональных преобразований на рынке труда. Остро стоит вопрос о необходимости формирования новых подходов к исследованию рынка труда, вобравших в себя как многолетний зарубежный опыт исследования трудовой сферы, так и результаты изучения современных тенденций российской действительности. Практика последнего десятилетия показала, что это не простая и не однозначная задача. С одной стороны, следует переосмыслить накопленный научный багаж, с другой – невозможно копировать подходы к изучению социально-трудовых проблем и исследовательскую тематику работ, сложившихся в западных странах, хотя, несомненно, там эти научные направления относятся к высокоразвитым.

Развитие современного российского общества характеризуется рядом глобальных тенденций, одной из которых является ускоренное формирование цифровой экономики. Иным стало положение с обеспечением производства основными ресурсами, в том числе трудовыми, видоизменились роли отдельных сфер экономики, под влиянием обозначенных процессов в состоянии перестройки находятся социальная сфера, общественная и частная жизнь, сфера образования. Это дает основание говорить о цифровой революции, в результате которой неуклонно возрастает роль человека и непрерывного обновления

его знаний. Цифровизация, изменяя содержание труда и предъявляя новые требования к квалификации работников и методам их подготовки, постоянно испытывает влияние социальных факторов, предопределяющих ее генеральное направление – служение человеку, что требует гибкости регулирования рынка труда. Вопрос профессиональной подготовки приобретает жизненно важное значение не только для отдельного работника, но и для всего общества. В этом проявляется растущее осознание необходимости решения проблем развития современного образования как важнейшего социального института, тесно взаимодействующего с рынком труда. Все это требует поиска образовательной парадигмы с новыми идеями, принципами, подходами, которые бы отвечали современным реалиям.

Разный уровень разработанности отдельных аспектов рынка труда, неустоявшийся понятийный аппарат, продолжающиеся дискуссии на рубеже смежных дисциплин свидетельствуют, что разработка проблематики рынка труда еще далека от своего завершения. В связи с этим комплексный подход к проблеме рынка труда можно осуществить лишь объединенными усилиями разных общественных наук. Классический экономический анализ сегодня недостаточен для разработки практических рекомендаций по развитию и регулированию рынка труда именно потому, что в современных условиях он объективно является производным от кардинальной проблемы воспроизводства самого человека, всей совокупности условий его жизни и труда. Ведущую роль в данном исследовании призвана сыграть экономическая социология, способная рассматривать проблемы рынка труда в контексте глобальных социальных процессов производства и воспроизводства структуры общества, их отражения в сознании людей как главной производительной силы. Все это подчеркивает важное теоретико-практическое значение вопроса, а насыщенность вышеперечисленными факторами усиливает его научное звучание.

Отечественная наука пока еще не в полной мере вооружила сложившуюся практику научными знаниями действительно эффективной теории регулирования рынка труда. Проблему регулирования рынка труда часто сводят к

проблеме минимизации уровня безработицы, которая, согласно официальным данным, сегодня невелика. Или же ограничивают констатацией и объяснением иных статистических данных, которые зачастую не отражают реальных процессов, происходящих на рынке труда. Это ведет к искусственному упрощению проблемы, сужает спектр главных целей социально-экономической политики, а в практическом плане приводит к игнорированию объективных закономерностей развития рынка труда и, в конечном счете, к недостаточной его зрелости. Преобладающая часть социологических публикаций имеет конкретное направление, тогда как теоретико-социологический, концептуальный аспект проблемы регулирования рынка труда, включая влияние на него широкого комплекса социальных факторов общественного развития, разрабатывается явно недостаточно. Именно это обстоятельство в значительной мере (наряду с указанными ранее мотивами) оправдывает постановку избранной темы в качестве диссертационного исследования.

Степень научной разработанности проблемы. В западной литературе проблемы рынка труда являются традиционным предметом научного интереса. База теоретических исследований рынка труда заложена в фундаментальных исследованиях А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, А. Маршалла, Й. Шумпетера, Дж. Кейнса, В. Ойкена, М. Фридмена, Ф. Хайека¹. Значительное развитие проблематика рынка труда получила в работах Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Веблена, Г. Зиммеля, Ф. Тенниса, У. Бека, Р. Буайе, Э. Бруссо, А. Кайе и О. Фавро, Р. Гордона, М. Грановеттера, Дж. Данлопа, Р. Деренгера и М. Пиоре, М. Кастельса, Я. Корнаи, Дж. Сакса, Г. Стендинга, Дж. Стиглица, Р. Эренберга и Р. Смита².

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов, 1962. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения, 2016. Маркс К. Капитал. Т. I-III, 1972-1973 гг. Маршал А. Принципы экономической науки, 1993. Шумпетер Й. Капитализм, социализм и демократия, 1995. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег, 1999. Ойкен В. Основные принципы экономической политики, 1995. Фридман М. Капитализм и свобода, 2006. Hayek F. A. Capitalism and the historians, 1954.

² Дюркгейм Э. О разделении общественного труда, 1991. Вебер М. История хозяйства, 2001. Веблен Т. Теория праздного класса, 1984. Гэлбрейт Дж. Экономические теории и цели общества, 1976. Зиммель Г. Созерцание жизни, 2014. Теннис Ф. Общность и общество,

В отечественной научной литературе рынок труда долгое время не являлся объектом пристального внимания исследователей. В центре внимания были вопросы воспроизводства трудовых ресурсов, мотивации трудовой деятельности, удовлетворенности трудом, социальные проблемы текучести кадров. Преимущественное внимание обращалось на негативные социальные последствия экономического кризиса для рынка труда западных стран. Среди работ этого периода можно назвать исследования Е.Г. Антосенкова, Б.Д. Бреева, Р. Гаузнера, И.А. Голосенко, Ю.Н. Давыдова, Г.Г. Дилигенского, В.Я. Ельмеева, А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина и В.А. Ядова, В.Г. Костакова, Л.А. Костина, П.О. Косякова, А.И. Кравченко, И.М. Петрановича, Н.Ф. Рыдванова, С.Г. Струмилина, И.И. Чангли, В.В. Чембровского¹. Их исследования внесли вклад в развитие отечественной науки и способствовали формированию методологии в сфере труда и занятости.

В связи с превращением российской экономики в неотъемлемую часть мировой рыночной системы центр внимания отечественных исследователей

2002. Бек У. Что такое глобализация? 2001. Буайе Р., Бруссо Э., Кайе А., Фавро О. К созданию институциональной политической экономии, 2008. Гордон Р. Закончен ли экономический рост? Шесть препятствий для инновационного развития (на примере США), 2013. Granovetter M. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View, 1992. Dunlop J. T. 1957. The Task of Contemporary Wage Theory, 1957. Doeringer P., Piore M. Internal labor market and manpower analysis, 1971. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура, 2000. Корнаи Я. Дефицит. 1990. Сакс Дж. Рыночная экономика и Россия, 1994. Standing G. Unemployment and Labour Market Flexibility, 1986. Стиглиц Дж. Глобализация: тревожные тенденции, 2003. Эренберг Р.Д. и Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика, 1996.

¹ Антосенков Е.Г. Тенденции в текучести рабочих кадров, 1977. Бреев Б. Д. Человек и производство, 1989. Гаузнер Р. Труд и капитал в США, 1949. Голосенко И.А. Эмпирические исследования рабочего класса в русской немарксистской социологии начала XX века, 1984. Давыдов Ю.Н. Труд и свобода, 1962. Дилигенский Г. Г. Проблемы теории человеческих потребностей, 1977. Ельмеев В.Я. Воспроизводство общества и человека, 1988. Человек и его работа (социологическое исследование). Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова, 1967. Колесов Н.Д. Социально-экономические проблемы рабочей силы при социализме, 1972. Костаков В.Г. Труд: ресурсы и эффективность использования, 1986. Костин Л.А. Рост производительности труда – основной фактор развития производства и повышения благосостояния народа, 1980. Косяков П.О. Трудовые ресурсы – экономическая категория, 1970. Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк, 1987. Петранович И.М. Положение рабочего класса Италии, 1970. Н.Ф. Рыдванов "Лишние" люди в странах капитала, 1983. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда, 1982. Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования, 1973. Чембровский В.В. Проблемы занятости в социалистическом обществе, 1973.

переместился на изучение проблем, связанных с глобальным социально-экономическим развитием, резкий рост публикаций происходит в 1990-е годы. Усиление интереса к этой теме было закономерно порождено социально-экономическими процессами, что дало импульс для обсуждения более широкого круга проблем рынка труда и свидетельствовало о назревшей необходимости оценить новые тенденции. Дискуссия показала готовность отказаться от ряда ранее сложившихся стереотипов, наметила новые подходы и методологические принципы исследований на перспективу. Теоретическому осмыслению вопросов формирования и развития современного рынка труда посвящены работы А.Г. Аганбегяна, Е. Бабосова, В.Н. Бобкова, Н.А. Волгина, А.В. Золотова, С. Г. Ковалева и Е.Г. Филатовой, А.Э. Котляра, Н.В. Локтюхиной, А.Л. Мазина, Н.А Симченко, С.Ю. Цёхла и Е.В.Романюк, Т.Л. Смирновой¹.

Неблагоприятные социально-экономические процессы в России способствовали появлению на рынке труда работающих бедных с неоправданно низкой заработной платой на предприятиях бюджетной сферы, или имеющих нестабильную занятость. Эта категория работающих в большинстве своем представляла группы населения, которые по своему социальному статусу, образованию и демографическим характеристикам до 1990-х гг. относились к разряду благополучных. Рост бедности оказал пагубное воздействие на рынок труда и способствовал прекаризации занятости. Это потребовало не только

¹ Аганбегян А.Г. О реформе заработной платы, 1997. Бабосов Е. Экономическая активность населения в трансформирующемся обществе, 1999. Бобков В.Н. Вклад нобелевских лауреатов по экономике 2010 года в развитие теории регулирования рынка труда и занятости и возможности ее применения, 2013. Волгин Н.А. Новые трансформации в труде как основа развития России и современных цивилизаций // Образование. Наука. Научные кадры, 2017. Золотов А.В. Трудовая парадигма как основа решения актуальных социально-экономических проблем России, 2011 Ковалев С.Г., Филатова Е.Г. Социально-культурный подход в исследовании рынка труда, 1999. Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными, 1996. Локтюхина Н.В. О некоторых научных основаниях теорий рынка труда и занятости, 2009. Мазин А.Л. Российский рынок труда: институциональные аспекты функционирования и развития, 2018. Симченко Н.А, Цёхла С.Ю., Романюк Е.В. Институт социальной ответственности в регулировании интересов работодателей и работников на рынке труда, 2017. Смирнова Т.Л. Теоретические подходы к развитию рынка рабочей силы в России, 2011.

адекватной оценки состояния бедности в России, но и определения приоритетов в политике регулирования рынка труда с учетом происходящих изменений. Данная проблема анализируется в публикациях Е.И. Бегловой, Л.Г. Зубовой, Н.Н. Иващенко и А.А. Иудина, И.И. Корчагиной, Л.М. Прокофьевой и С.А. Тер-Акопова, Г.Б. Кошарной и Л.Ф. Каримовой, В.В. Радаева, Л.С. Ржаницыной, Н.М. Римашевской, М.Л. Теодоровича, С.С. Ярошенко¹. Что касается проблемы прекариата на рынке труда, то относящийся к ней широкий круг вопросов подробно рассматривается в трудах Е.В. Вострокнутова, Л.И. Найденовой и Н.В. Осиповой, З.Т. Голенковой и Ю.В. Голиусовой, А.В. Кученковой, С.В. Лобовой, Л.В. Санковой, Ж.Т. Тощенко².

Необходимо особо сказать об исследованиях проблем рынка труда в их взаимосвязи с демографическими процессами воспроизводства рабочей силы таких известных авторов, как А.Г. Вишневский, В.Е. Гимпельсон и А. Зудина, М.Б. Денисенко и В.В. Елизаров, Л.Л. Рыбаковский и Хасаев Г.Р.³ Анализ проблем занятости отдельных социально-демографических групп населения

¹Беглова Е.И. Бедность в России: структура и формы проявления, 2016. Зубова Л.Г. Неравенство и бедность в России: динамика, причины, необходимость, 2017. Иващенко Н.И., Иудин А.А. К вопросу о социально-имущественной структуре, 2000. Корчагина И.И., Прокофьева Л.М., Тер-Акопов С.А. Материальные депривации в оценках бедности, 2019. Кошарная Г.Б., Каримова Л.Ф. Адаптационные стратегии бедного населения в регионе (гендерный аспект), 2018. Радаев В.В. Работающие бедные: велик ли запас прочности, 2000. Ржаницына Л.С. Бедные в Москве: способы измерения, меры социальной политики, 2018. Римашевская Н.М. Бедность и маргинализация населения, 2004. Теодорович М.Л. Феномен бедности сквозь призму институциональной теории, 2006. Ярошенко С.С. Лишние люди, или о режиме исключения в постсоветском обществе, 2017.

²Вострокнутов Е.В., Найденова Л.И., Осипова Н.В. Появление прекариата - новая тенденция к изменению социальной структуры общества (обзор результатов исследований современных социологов), 2016. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала, 2016. Кученкова А. В. Вторичная занятость в контексте процессов прекаризации на российском рынке труда, 2019. Лобова С.В. Прекаризованная (неустойчивая) занятость в структуре рынка труда региона, 2017. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации, 2014. Тощенко Ж. Т. Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования, 2019.

³Вишневский А.Г. Демографический переход и проблема демографического саморегулирования. Ответ А.Б. Синельникову, 2019. Гимпельсон В., Зудина А. Демографические проблемы рынка труда, 2017. Денисенко М.Б., Елизаров В.В. Демографические факторы формирования трудовых ресурсов стран СНГ, 2007. Рыбаковский Л.Л., Хасаев Г.Р. Стратегия демографического развития России: понятие и содержание, 2015.

на рынке труда посвящены работы Я.В. Дидковской, Л.Н. Захаровой, И.С. Леоновой и С.В. Соловьевой, Г.Б. Кошарной, Е.С. Тархановой и Е.А. Даниловой, Л.В. Рожковой и А.Ю. Калининой, Т.В. Смирновой, В.В. Ухоботова, С.Ю. Цёхла, Н.А. Симченко и Е.А. Полищук, Е.В. Щаниной¹.

Ценный фактический материал, характеризующий социальные аспекты развития рынка труда, содержится в исследованиях А.П. Абрамова и Ф.А. Гаврикова, И.В. Бестужева-Лады, А. Берлина, М. Гарсия-Исер и С. Смирнова, Л.А. Гордона и Э.В. Клопова, Т.И. Заславской и М.А. Шабановой, И.Л. Сизовой и И.А. Григорьевой, Г.А. Чередниченко².

Следует выделить работы, посвященные актуальным вопросам трудовой миграции и оценке ее влияния на сферу занятости. Отечественные исследователи изучили многие вопросы, связанные с процессами международной трудовой миграции, разрабатывая проблемы формирования рабочей силы и ее социальной активности. Широко известны работы Р.М. Авакова и В.В. Гаврилюка, Ш.А. Богиной, В.В. Любимовой, Э.П. Плетнева, А.Н. Шлепакова.³ Круг

¹ Дидковская Я.В. Работающая и учащаяся молодежь индустриального региона: ожидания и самооценка возможностей на рынке труда, 2018. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Соловьева С.В. Ценностные конфликты безработных граждан в условиях перехода российских предприятий на инновационный путь развития, 2014. Кошарная Г.Б., Тарханова Е.С., Данилова Е.А. Особенности женской безработицы в современном российском обществе, 2019. Рожкова Л.В., Калинина А.Ю. Положение женщин на рынке труда: отечественная и мировая практика, 2017. Смирнова Т.В. Работа в пенсионном возрасте: мотивы, факторы влияния, результаты, 2015. Ухоботов В.В. Молодежь на региональном рынке труда: тенденции и проблемы, 2016. Цёхла С.Ю., Симченко Н.А., Полищук Е.А. Методологические подходы к сегментированию рынка труда молодежи, 2015. Щанина Е.В. Проблемы молодежной безработицы в России, 2014.

² Абрамов А.П., Гавриков Ф.А. Социально-экономические показатели рынка труда и занятости в городе Курске: динамика и перспективы роста, 2019. Бестужев-Лада И.В. Социальные проблемы занятости в России, 2002. Берлин А., Гарсия-Исер М., Смирнов С. Социальная реабилитация безработных с высшим образованием, 2001. Гордон Л.А., Клопов Э.В. Социальные эффекты и структура безработицы в России, 2000. Заславская Т.И., Шабанова М.А. К проблеме институционализации неправовых социальных практик в России: сфера труда, 2002. Сизова И.Л., Григорьева И.А. Ломкость труда и занятости в современном мире, 2019. Чередниченко Г.А. Выпускник на рынке труда (по материалам опроса Росстата), 2019.

³ Аваков Р.М., Гаврилюк В.В. Похищение умов, 1970. Богина Ш.А. Иммигрантское население США 1865-1900 гг., 1976. Любимова В. В. Влияние международных монополий на рынок рабочей силы, 1980. Плетнев Э.П. Международная миграция рабочей силы, 1962. Шлепаков А.Н. Иммиграция и американский рабочий класс в эпоху империализма, 1966.

социально-экономических проблем современной трудовой миграции подробно рассматривается в трудах И.Б. Бритвиной и Н.Л. Захарова, В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова и А.В. Шаруниной, Ж.А. Зайончковской, Д.В. Полетаева, Ю.Ф. Флоринской и К.А. Дорониной, В.А. Ионцева, Е.С. Красинца, В.И. Мукомеля, Г.И. Осадчей, Е.Е. Письменной и С.В. Рязанцева, Е.В. Тюрюкановой, Е.В. Щаниной¹. В числе работ, содержащих обильный теоретический и конкретный экономико-социологический материал по данной проблематике, следует отметить труды видных зарубежных авторов – И. Валерштейн, В.Зелински, А. Золберг, Е. Ли, Дж. Харис и М. Тодаро².

В последнее время наблюдается рост интереса социологов и экономистов к исследованию проблем рынка труда во взаимодействии с цифровой экономикой. Среди них необходимо назвать работы М.Ю. Абабковой и Н.Н. Покровской, М.Д. Алиева, М.Е. Баскаковой и Л.В. Соболевой, В.Н. Бобкова, Н.В. Новиковой и И.А. Шичкина, А.В. Кашепова, И.В. Санковой, И.Л. Сизовой и Т.М. Хусяинова, Ю.Г. Одегова и В.В. Павловой, О.С. Осиповой, Г.Н. Тугускиной³.

¹ Бритвина И.Б., Захаров Н.Л. Проблемы интеграции иноэтничных мигрантов и россиян, 2019. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынке труда, 2016. Зайончковская Ж.А., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф., Доронина К.А. Мигранты глазами москвичей, 2014. Ионцев В. А. Международная миграция населения: теория и история изучения, 1999. Красинец Е.С. Управление миграционными процессами в России в контексте развития Евразийской интеграции, 2019. Мукомель В.И. Мигранты на российском рынке труда: адаптация, интеграция, дискриминация, 2017. Осадчая Г.И. Мигранты из стран евразийского экономического союза на московском рынке труда: социально-профессиональный профиль, 2017. Письменная Е.Е., Рязанцев С.В. Миграция из центральной Азии в Россию в контексте интеграции в ЕАЭС, 2018. Тюрюканова Е.В. О влиянии миграции на рынок труда, 2007. Щанина Е.В. Женщины-мигранты из стран Средней Азии, 2015.

² Wallerstein I. The Modern World-System, vol. III: The Second Great Expansion of the Capitalist World-Economy, 1730-1840's, 1989. Zelinsky W. The Hypothesis of the Mobility Transition, 1971. Zolberg A. The Next Waves: Migration Theory for a Changing World, 1999. Lee E. Theory of Migration, Demography, 1966..Harris J. R. and Todaro M. P. Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis, 1970

³ Абабкова М.Ю., Покровская Н.Н. Цифровая экономика знаний и будущее рынка труда как факторы эволюции когнитивной модели университета 4.0, 2019. Алиев М.Д. Влияние цифровой экономики на мировой рынок труда, 2018. Баскакова М.Е., Соболева И.В. Проблемы обеспечения занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья в контексте цифровой экономики, 2018. Бобков В.Н., Новикова Н.В., Шичкин И.А. Цифровая революция и ее воздействие на устойчивость рынков труда и занятости, 2016. Кашепов А.В.

Социальные процессы, связанные с формированием цифровой экономики, стимулировали исследования проблем современного образования и подготовки кадров. Данным вопросом занимается много ученых, которые рассматривают различные аспекты происходящих изменений в образовательной сфере – проблемы интеграции школы и вуза (А.О. Грудзинский и В.А. Малинин, А.А. Попов)¹, востребованности российского среднего и высшего образования (Д.Л. Константиновский и Е.С. Попова, Е.В. Балацкий)², международной интеграции (А.Ю. Наумова, Е.Ю. Рогачева и А.Ю. Слепухин)³, организации научно-исследовательской работы студентов (Т.В. Немчинова и Т.А. Токтохоева, З.Х. Саралиева и И.А. Исакова)⁴, совершенствования профессионального образования и внедрения новых моделей подготовки рабочей силы (Л.Н. Банникова, Л.Н. Боронина и Ю.Р. Вишневский, Т.Л. Клячко, Т.В. Рысина и В.А. Рогозина, Е.А. Шуклина и М.В. Певная)⁵, влияние образования на повышение конкурентоспособности кадров на рынке труда (З.Т. Голенкова,

Трансформация занятости в цифровой экономике, 2018. Санкова Л.В. Рынок труда в координатах цифровизации: новые тренды и вызовы, 2019. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда, 2017. Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости, 2017. Осипова О.С. Влияние цифровой экономики на российский рынок труда, 2017. Тугускина Г.Н. Рынок труда при переходе к цифровой экономике: региональный аспект, 2019.

¹ Грудзинский А.О., Малинин В.А. Интеграция школы и вуза в условиях инновационного общества знаний: «предпринимательская» модель, 2015. Попов А.А. Сущность проблемы преемственности содержания профессионально-ориентированного образования в системе «школа – вуз», 2015.

² Константиновский Д.Л., Попова Е.С. Российское среднее профессиональное образование: востребованность и специфика выбора, 2018. Балацкий Е.В. Как из высшего образования в России раздули пузырь, 2014.

³ Наумова А.Ю. Международная интеграция в сфере образования и сохранение национальной самоидентификации стран и культур, 2009. Рогачева Е.Ю., Слепухин А.Ю. Региональные вузы и международная интеграция образования, 2015.

⁴ Немчинова Т.В., Токтохоева Т.А. Исследовательская деятельность как компонент творческого потенциала личности студента, 2009. Саралиева З.Х.М., Исакова И.А. Опыт организации научно-исследовательской работы студентов, 2016.

⁵ Банникова Л.Н., Боронина Л.Н., Вишневский Ю.Р. Реализация новых моделей подготовки инженеров-исследователей: социологический анализ, 2016. Клячко Т.Л. Вызовы профессионального образования. 2014. Рысина Т.В., Рогозина В.А. Пути совершенствования среднего профессионального образования в Российской Федерации, 2013. Шуклина Е.А., Певная М.В. Высшее образование и институт работодателей: проблемы эффективности межинституциональных взаимодействий, 2017

Г.Б Кошарная и В.П.Кошарный, Г.Г. Силласте, О.В.Шиняева и Е.А. Илямакова)¹, обеспечения непрерывности образовательной подготовки (М.К. Горшков и Г.А. Ключарев, И.А. Колесникова)², социальные последствия реформирования образовательной сферы (Ю.Р Вишневский, Д.Ю Нархов и Я.В. Дидковская, Г.Е Зборовский, П.А. Амбарова и Е.А. Шуклина, А.А. Иудин, И.В. Соболева, Ж.Т. Тощенко, Т.А. Хагуров)³.

До сих пор в научной литературе недостаточно исследованы социально-экономическая сущность и содержание рынка труда, влияние внешних факторов воздействия на динамику его развития (научно-технический прогресс, трудовая миграция, цифровая экономика, непрерывное образование) и их социальные последствия, возможности и перспективы регулирования рынка труда, деятельность государства в этой области на различных этапах. Неотложным вопросом является создание эффективной системы подготовки кадров с учетом трансформационных процессов в сфере занятости с целью увеличения вклада образования в решение задач современного общества. Не решены еще и многочисленные частные вопросы, составляющие в своей совокупности проблему рынка труда. Решение поставленных проблем требует продолжения исследований в данной сфере научного знания, что предопределило выбор темы диссертационного исследования, его объект, предмет, цель и задачи.

Объект исследования – современный российский рынок труда.

¹ Голенкова З.Т, Кошарная Г.Б., Кошарный В.П. Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда, 2018. Силласте Г.Г. Магистерское образование как фактор повышения конкурентоспособности кадров рыночной экономики, 2009. Шиняева О.В., Илямакова Е.А. Взаимодействие организаций высшего образования с рынком труда как фактор повышения функциональности выпускников, 2016.

² Горшков М.К., Ключарев Г.А. Потенциал непрерывного образования и модернизационные процессы в современной России, 2012. Колесникова И. А. Непрерывное образование как феномен XXI века: новые ракурсы исследования, 2013.

³ Вишневский Ю.Р., Нархов Д.Ю., Дидковская Я.В. Тренды высшего профессионального образования: профессионализация или депрофессионализация?, 2018. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А., Шуклина Е.А. Существует ли система высшего образования в России?, 2017. Иудин А.А. Современные реформы образования как фактор разрушения социального капитала, 2017. Соболева И.В. Социальные и экономические аспекты реформирования образования, 2015. Тощенко Ж.Т. Высшее образование на перепутье: куда ведут реформы (заметки скептика), 2019. Хагуров Т.А. Реформы образования глазами учителей и преподавателей: год спустя, 2015.

Предмет исследования – социальные факторы регулирования российского рынка труда.

Цель работы – выявить и охарактеризовать социальные факторы регулирования современного российского рынка труда.

Задачи исследования:

1) выявить особенности теоретических и методологических подходов к анализу факторов и перспектив регулирования современного рынка труда;

2) описать сущность и структуру эффективной занятости как важнейшего фактора регулирования рынка труда;

3) раскрыть предпосылки формирования цифровой экономики в достижении эффективности регулируемого развития рынка труда;

4) исследовать феномен усиления государственного регулирования рынка труда как фактор устойчивого развития общества;

5) определить основные факторы дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на современном российском рынке труда;

6) раскрыть особенности фактора мобильности трудовых ресурсов в современной России в условиях глобализации;

7) провести анализ регулятивного взаимодействия развивающегося рынка труда и системы непрерывного образования.

Гипотеза исследования. Современное состояние рынка труда нуждается в постоянном и квалифицированном регулировании, которое не может быть ограничено экономическими механизмами. Это регулирование может осуществляться только на основе учета комплекса социальных, социально-психологических, социально-политических, социально-демографических, правовых, социокультурных, морально-этических, мотивационных, новых технологических факторов.

Теоретическая и методологическая основа диссертационного исследования: марксистская методология, институционально-социологическая школа исследования рынка труда (Т. Веблен, Дж. Гэлбрейт, Дж. Данлоп), кон-

цепция гибкого рынка труда (У. Бек, Р. Буайе, М. Кастельс, Г. Стендинг), научные подходы российских исследователей к изучению взаимосвязи труда и занятости с социальной структурой общества (И.В. Бестужев-Лада, Т.И. Заславская, В.А. Ядов).

Информационно-нормативная база исследования.

– Трудовой кодекс РФ, Закон РФ № 1032-1 от 19.04.1991 «О занятости населения в РФ», Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в РФ».

– О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы (Указ Президента РФ от 09.05. 2017 № 203). О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года (Указ Президента РФ от 07.05. 2018 № 204). Государственная программа РФ «Содействие занятости населения на период до 2020 года» (постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298). Государственная программа РФ «Развитие образования» (постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642). Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (распоряжение Правительства РФ от 28.07. 2017 № 1632-р).

– Данные аналитической системы мониторинга профессионально-квалификационной сферы Минтруда РФ (2016-2018 гг.).

– Статистические данные Росстата в части ситуации на рынке труда и сфере занятости населения (2000-2019 гг.).

– Информационные материалы федеральной службы занятости РФ (Роструд) в части мониторинга правоприменительной практики по вопросам оценки условий труда (2013-2019 гг.).

– Материалы Федерации независимых профсоюзов России по защите социально-трудовых прав работников, развитию диалога с органами государственной власти по проблемам, связанным со сферой труда (2015-2019 гг.).

– Информация Торгово- промышленной палаты РФ (ТПП РФ) по проблемам развития рынка труда (2016-2019 гг.).

– Материалы международной организации труда (МОТ) по соблюдению международных трудовых норм (2014-2019 гг.).

Эмпирическая база исследования

Авторские социологические исследования:

✓ «Проблемы и перспективы развития рынка труда России» (2018 г.), метод глубинных экспертных интервью (n=20) с работодателями, имеющими опыт практического профессионального взаимодействия со специалистами разного уровня и профиля деятельности.

✓ «Проблемы трудоустройства молодежи в России» (2017 г.), метод полуструктуризованного интервью (n =25) с неработающими гражданами в возрасте от 16 до 29 лет.

Контент-анализ законодательной базы, связанной с регулированием социально-трудовых отношений (2014-2019 гг.):

✓ федеральной законодательной базы: в т.ч. Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года»; распоряжение Правительства РФ от 27.01.2015 № 98-р «Об утверждении плана первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 году»; распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года».

✓ нормативно-правовой базы Нижегородской области: в т.ч. постановление Правительства Нижегородской области от 28.04.2014 №273 (с изм. на 16.01.2019) «Об утверждении государственной программы «Содействие занятости населения Нижегородской области»; распоряжение Правительства Нижегородской области от 6 марта 2008 г. № 298-р «Об утверждении целевых значений индикаторов оценки реализации Стратегии развития Нижегородской области до 2020 года».

Анализ банка данных резюме потенциальных работников и вакансий, размещенных в 2017-2019 гг. на:

- ✓ hh.ru (10582 резюме, 6088 вакансий),
- ✓ trudvsem.ru (7035 резюме, 3035 вакансий),
- ✓ superjob.ru (1780 резюме, 2860 вакансий).

Контент-анализ публикаций по проблемам рынка труда, 2017-2019 гг. в сети «Интернет» на сайте российского медиахолдинга «Росбизнесконсалтинг» (rbc.ru) и на сайте официального печатного издания Правительства РФ «Российская газета» (rg.ru); всего 1050 публикаций.

Вторичный анализ данных:

- Всероссийского центра изучения общественного мнения по проблематике рынка труда:
 - ✓ «Жизнь налаживается?» (октябрь 2019 г.),
 - ✓ «Четырёхдневка: мечта или риск?» (июнь 2019 г.),
 - ✓ «Престиж и доход: какие профессии выбирают россияне?» (октябрь 2018 г.),
 - ✓ «Рынок труда и проблемы трудоустройства» (декабрь 2016),
 - ✓ «Мигранты в России: эффекты присутствия» (ноябрь 2016 г.).
- Левада-центра, касающиеся проблем в сфере занятости и трудовой ориентации населения:
 - ✓ «Заработная плата и безработица» (октябрь 2017 г.),
 - ✓ «Ожидания в сфере трудовой занятости» (январь 2015).
- Результаты опросов общественного мнения по проблемам социальной сферы, телекомпания «Волга», онлайн-анкетирование зрителей во время трансляции программы вечерних новостей (2014-2017 гг.), всего 12 выпусков.
- Социологического проекта АиФ: «Что беспокоит читателей АиФ больше всего?» (2014 г.).

Научная новизна:

1. На основе синтеза социологических концепций в дополнение к экономическим факторам (заработная плата, производительность труда, состояние

экономической конъюнктуры) выявлены основные неэкономические факторы, определяющие структуру современного рынка труда: социальные, социально-психологические, социально-политические, социально-демографические, правовые, социокультурные, морально-этические, мотивационные, новые технологические факторы.

2. Предложено авторское определение понятия эффективная занятость, включающее шесть основных характеристик: 1) социально полезная; 2) содержательная; 3) продуктивная; 4) полная; 5) гибкая; 6) защищенная.

3. Выявлено взаимовлияние развития цифровой экономики и формирования эффективной занятости как социально обусловленных процессов.

4. Разработана и введена в научный оборот концепция «5М», включающая пять взаимосвязанных зон ответственности государства на современном рынке труда – Man (Человек), Management (Регулирование), Money (Деньги), Modernization (Техническое перевооружение), Mobility (Мобильность). Эти зоны призваны, с одной стороны, активизировать предпринимательскую составляющую занятости, направленную на мобилизацию ресурсов по созданию востребованных рынком труда рабочих мест, с другой – налаживанию эффективного социального диалога с участием правительства, работников и работодателей.

5. Выявлено социологическое содержание концепции дисбаланса спроса и предложения рабочей силы, связанного с проблемой интенсивного изменения профессиональной, квалификационной, социальной структуры общества.

6. Предложены этапы профессиональной мобильности работника, связанные с возрастанием общественной значимости ее социальных характеристик и являющиеся ступенями его профессионального роста – Адаптационный, Селективный, Устойчивый.

7. Разработана авторская классификация принципов развития системы непрерывного образования (RAFF), обеспечивающая учет социально значимых интересов субъектов рынка труда. RAFF включает: Regularity (Планомерность), Availability (Доступность), Freedom (Свобода), Flexibility (Гибкость).

Положения, выносимые на защиту

1. Современный этап развития производительных сил радикально изменяет структуру современного рынка труда как многофакторного социально-экономического феномена:

– социальные и социально-психологические (условия жизни и труда, особенности социального восхождения и карьеры, творчества и духовного роста, ценностные ориентации и жизненные планы различных социальных групп и слоев работников, восприимчивость к овладению новыми технологиями и формами производства, издержки смены работы, способность и готовность к элементам социально-территориальной мобильности, повышению квалификации или изменению профиля профессиональной деятельности, социальное самочувствие населения, мотивационные установки);

– социально-демографические (численность населения, особенности его воспроизводства, обеспеченность территории трудовыми ресурсами, их структура и качество, расселение, миграция, особенности образа жизни);

– социально-политические (планетарные – глобализация и интеграция, локальные – стабильность политического курса);

– факторы институционального влияния (традиции, религия, культура, образование, социальная защита, трудовое законодательство);

– новые аспекты технологических факторов (IT-технологии, цифровые решения).

При таком подходе субъектом рынка труда является не абстрактный работник, а член конкретных социальных классов, слоев, групп с разнообразием и богатством форм экономического поведения, социальных связей и отношений.

2. Эффективная занятость – форма реализации социальной и трудовой функции людей, образованная в результате гармоничного сочетания, в соответствии с современными требованиями развития человека и запросами рынка труда: 1) социально полезной (субстратной), то есть учитывающей состояние здоровья, возрастные, профессиональные, психологические, идеологические

особенности человека; 2) содержательной: способность и возможность человека к самореализации, совершенствованию творческого и исполнительского потенциала; 3) продуктивной, то есть высокопроизводительной и достойно оплачиваемой; 4) полной, обеспечивающей всех желающих и способных трудиться рабочим местом; 5) гибкой, достигающей баланса интересов работодателей и работников в изменяющихся социально-экономических условиях; 6) защищенной (благоприятные условия труда, пакет социальных гарантий для работника, соответствие действующему законодательству) занятости.

3. Развитие цифровой экономики изменяет технологический уклад общества, открывает широкие возможности и оказывает воздействие на формирование эффективной занятости. Внедрение IT-технологий во все звенья общественной жизни делают технически осуществимым вычленение человека из непосредственного процесса производства, тем самым разрушив жесткую сцепку «машина – человек». Существенно меняется характер трудовой деятельности, вызывает необходимость повышения образовательного уровня, расширения технического кругозора работника, учета многообразия личностных проявлений, развития содержательных аспектов занятости, повышения ее защищенности и продуктивности. Постепенная адаптация рабочей силы к изменяющимся условиям производства и найма, методам труда и его организации в перспективе позволит обеспечить необходимыми рабочими местами всех желающих и способных трудиться.

4. Каждая из пяти зон ответственности государства в концепции «5М» имеет широкий общесоциологический смысл, повышает требования к адаптационной способности человека на рынке труда и вызывает необходимость интенсификации государственного регулирования. В концепции «5М» в центре такого воздействия находится человек (Man), связанные с развитием цифровой экономики зоны ответственности государства на рынке труда – Management (Регулирование), Money (Деньги), Modernization (Техническое перевооружение), Mobility (Мобильность), обусловленные возрастанием значения новой сферы государственного регулирования – формирования информационного

потенциала и внедрения новых информационных технологий. Будучи тесно взаимосвязанными, эти зоны ответственности подразумевают создание дифференцированной национальной политики занятости, ориентированной на социальную поддержку граждан, повышение социальной ответственности бизнеса, стимулирование взаимодействия бизнеса с наукой и системой образования, повышение мобильности и качества национальной рабочей силы.

5. Основные факторы дисбаланса спроса и предложения рабочей силы связаны с проблемой изменения квалификационной структуры общества (рост общественной значимости квалификации); эрозией стационарных структур профессиональной подготовки рабочей силы (снижение качества образования, перераспределение нагрузки в формировании конкретных профессиональных навыков работника на обучение после начала трудовой деятельности); низким социальным статусом рабочих профессий; феноменом безлюдного наращивания производства (трудосберегающие технологии и увеличение производительности труда); трудорасширяющими эффектами занятости (развитие сферы услуг); интеграционными и центробежными процессами в рамках отдельных профессий (старение и отмирание одних профессий и появление новых); недостаточной профессиональной и территориальной мобильностью работников старших возрастов; завышенными социальными притязаниями молодых работников; миграцией, обусловленной наличием «поглочительных» возможностей рынка труда и связанной со стремлением человека сделать карьеру, самореализоваться, получить образование.

6. В условиях глобализации, цифровизации экономики возрастает общественная значимость профессиональной мобильности работника, которая включает три этапа. 1) Адаптационный связан с развитием профессиональных навыков работника в конкретных производственных условиях, изменением социально-психологического облика работника, расширением его профессионального кругозора, накоплением профессиональных знаний, трудовых навыков и производственного опыта, развитием личности, ее материальных, социальных и духовных потребностей. 2) Селективный – работник по-новому

осмысливает имеющиеся у него знания и навыки, на более высоком уровне оценивает производственную проблему и находит новые пути её решения. Работнику необходимо выйти за пределы собственного профессионального опыта, прикоснуться к пониманию своих профессиональных проблем с позиций других профессий и научных знаний. 3) Устойчивый этап связан с творческим освоением профессии, углублением профессиональной специализации (производственной, административной, научной), чтобы стать особо ценным и в чем-то незаменимым специалистом. Далеко не каждый работник проходит все три этапа профессиональной мобильности, и значительная их часть осваивает только один или два.

7. Принципы развития системы непрерывного образования, обеспечивающие учет социально значимых интересов субъектов рынка труда, могут быть сгруппированы в классификацию RAFF, элементами которой являются: Regularity (Планомерность) – профессиональная учеба в течение всей трудовой жизни человека, чтобы быть готовым постоянно трудиться на новом оборудовании и, исходя из потребностей производства и общества, менять вид трудовой деятельности. Availability (Доступность) – создание условий получения образования в любом возрасте в соответствии с потребностями и интересами человека. Freedom (Свобода) – самостоятельное, добровольное осознание человеком приоритетности образования, формирование мотивационной политики, направленной на постоянное повышение в течение всей жизни профессионального и общеобразовательного уровня. Flexibility (Гибкость) – учет прогнозируемой эволюции экономических отношений, изменений в социальной и трудовой сфере, а также потребности отдельных лиц в образовании.

Теоретическая значимость диссертации заключается в развитии социологической интерпретации проблем регулирования рынка труда в контексте модернизационных процессов в современном обществе. Использование социологического инструментария позволило по-новому раскрыть сущность современного рынка труда как многофакторного социально-экономического

феномена, дать авторское определение понятия эффективная занятость, содержания процесса регулирования рынка труда, ввести в научный оборот теоретическую концепцию «5М», авторскую классификацию принципов развития системы непрерывного образования (RAFF).

Практическая значимость исследования. Концептуальные положения, теоретические подходы и практические выводы рекомендуются как методическая основа совершенствования государственной политики на рынке труда, социальной политики. Результаты исследования могут быть использованы в деятельности органов государственной власти всех уровней для разработки и корректировки программ дальнейшего развития рынка труда и предотвращения безработицы, совершенствования системы профессиональной подготовки; вузовских курсах «Экономическая социология», «Экономика и социология труда», «Рынок труда», «Социальное партнерство».

Область исследования и результаты соответствуют Паспорту специальности научных работников ВАК Минобрнауки РФ 22.00.03 – «Экономическая социология и демография»: п. 5. «Экономическое поведение»; п. 10 «Социальные проблемы занятости»; п. 11 «Социально-трудовая мобильность»; п. 17. «Экономическое сознание»; п.19 «Человеческий фактор в экономике»; п. 22 «Социально-демографические факторы экономической деятельности».

Достоверность результатов исследования достигается за счет применения комплекса основополагающих теоретико-методологических положений, программных средств обработки эмпирической и статистической информации, алгоритмов построения причинно-следственных связей, логики выстраивания доказательств и выводов.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертационной работы, теоретические обобщения и практические выводы апробировались на 37 научно-практических конференциях: 19 международных, в том числе: «Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики» (Пенза, 2004), «За достойный труд в 21 веке» (Москва, 2007), «Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений» (Омск,

2007), «Теория и практика антикризисного менеджмента» (Пенза, 2009), «Отечественная наука в эпоху изменений: постулаты прошлого и теории нового времени» (Екатеринбург, 2014), «Динамика социальной среды как фактор развития потребности в новых профессионалах в сфере социальной работы и организации работы с молодежью» (Нижний Новгород, 2019), «Сорокинские чтения. Социальная стратификация в цифровую эпоху: к 130-летию со дня рождения Питирима Сорокина» (Москва, 2019), 18 всероссийских, в том числе: «Управление и самоуправление в обществе» (Нижний Новгород, 2002), «Трансформация социально-экономических отношений в современных экономических условиях» (Пенза, 2005), «Социальная динамика населения и устойчивое развитие» (Москва, 2019).

По теме исследования опубликована 41 работа (авторский вклад 70,6 п.л.), в том числе 5 монографий (4 авторских и 1 коллективная), 24 статьи в научных изданиях, определенных ВАК Минобрнауки России для публикации основных результатов исследований на соискание ученой степени доктора наук (15,8 п.л.).

Основные теоретико-методологические положения и практические результаты диссертационного исследования использовались при разработке мер по регулированию рынка труда: департаментом по труду и занятости населения администрации Владимирской области, министерством образования и науки Пермского края, Нижегородской Ассоциацией промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленной палатой Нижегородской области; использованы в деятельности Центра Евразийского сотрудничества (г. Саратов) для разработки научно-прикладных исследований в рамках экспертной площадки «Развитие трудового потенциала (трудова́я миграция, демографическое развитие, рынок труда)». За участие в разработке Концепции миграционной политики Саратовской области на период до 2025 года (в рамках реализации Концепции государственной миграционной политики РФ до 2025 года) диссертанту была объявлена благодарность министерства занятости, труда и

миграции Саратовской области. Результаты исследования апробированы в вузовских курсах в Нижегородском институте управления – филиале РАНХиГС при Президенте РФ. Все виды апробации подтверждены документально.

Работа состоит из введения, пяти глав (15 параграфов), заключения, списка литературы, включающей 331 источник, приложений.

ГЛАВА I. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ

В теории рынка труда, как и во всякой другой, большое значение имеет категориально-понятийный аппарат. Поэтому исследование проблематики рынка труда требует предварительного решения важного вопроса: выбора научно обоснованной методологии исследования. «Общество никак не сможет прийти в равновесие, пока оно не станет вращаться вокруг солнца труда»¹. При этом «самым эффективным при возрождении народного хозяйства является человеческий ресурс, требующий научно-практической и организаторской работы»², что вызывает необходимость «привлечения внимания к сбережению и укреплению трудового потенциала населения на фоне замедления темпов его роста и старения»³. Эти высказывания достаточно точно отражают состояние нашего общества сегодня и соответствуют атмосфере научной дискуссии, посвященной данной проблеме. Анализ имеющихся разработок еще раз убеждает в необходимости поиска новых, нетрадиционных подходов к исследованию рынка труда. Прошло уже достаточно много времени с тех пор, как понятие рынок труда получил постоянную прописку в академических кругах и практической деятельности. Однако в современной литературе до сих пор не разработана строгая научная система, касающаяся рынка труда: многие термины трактуются по-разному, нередко высказываются прямо противоположные суждения. Проблема очевидно во многом состоит в том, что по мере прогрессирующего развития производительных сил эта проблема выходит за рамки только экономической науки.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.18. С.551-552.

² Глазырин М. Системные факторы регионального развития // Экономист. 2013. № 6. С. 92.

³ Локосов В.В., Рыбальченко С.И., Каткова И.П. Демографический и трудовой потенциал России в контексте целей устойчивого развития // Народонаселение. 2017. № 4. С. 19.

1.1. Рынок труда и концептуальные подходы к определению его основных категорий в социологии труда

В научной литературе продолжается дискуссия по поводу сущности и содержания категории «рынок труда», а также относительно того, какое смысловое звучание должно иметь данное понятие. Спор идет по самым различным моментам: что является объектом купли-продажи на рынке труда – труд, рабочая сила, услуга труда; какая из категорий шире «рынок труда», «рынок трудовых ресурсов», «рынок услуг труда», «рынок рабочей силы», а какая уже; какая из них является основополагающей; следует ли различать их вообще и т.д. Более того, разноречивы суждения в характеристике каждой из категорий, что усугубляет расхождения во мнениях при определении соотношения между ними. Отсюда и необходимость в унификации оценок данных понятий, однозначной трактовке терминов, сути и содержания целого ряда категорий, непосредственно относящихся к теории рынка труда.

Следует отметить, что рынок труда принадлежит к числу тех научных категорий, абстрактно-теоретический анализ которых, неизбежно содержит конкретные практические выводы. С какой целью работник нанимается на работу? В целях получения средств к существованию. Поэтому при устройстве на работу происходит реальное отчуждение способности к труду в обмен на заработную плату. Система заработной платы, адекватная регулируемой рыночной экономике, должна основываться, прежде всего, на учете уровня квалификации работника и выполнения требований к нему, предъявляемых работодателем. Таким образом, рынок труда, как и всякий рынок, движется стимулами личного порядка. Без личного интереса нет экономического и социального прогресса. Личный интерес определяется, в том числе, получением определенного социального статуса, положения в обществе. Подход, основанный на купле-продаже рабочей силы, справедлив на том уровне, когда основная масса работников согласна на удовлетворение определенного минимума потребностей. Интеллектуальный труд, доля которого имеет тенденцию к постоянному возрастанию, определяет для себя достойную оплату труда как некий

необходимый минимум, базу личного и социального развития.

Поскольку личный интерес проявляется на рынке труда через оплату труда, то представляется целесообразным проанализировать такие категории как «стоимость рабочей силы», «потребительная стоимость рабочей силы», «ценность рабочей силы», так как именно они представляют исходную теоретическую базу для последующего анализа.

Стоимость рабочей силы определяется стоимостью тех благ и услуг, которые необходимы человеку для воспроизводства своей способности к труду. Потребительная стоимость, полезность работника выражаются в затратах и результатах его труда. Рынок труда оценивает рабочую силу в единстве ее стоимости и потребительной стоимости.

Определение стоимости рабочей силы происходит с учетом всех необходимых человеку благ. С течением времени значимость некоторых из них меняется, а, следовательно, изменяется и доля этих благ в потребительской корзине. Кроме того, ряд услуг переходят из разряда бесплатных в категорию платных, и наоборот. Анализ научной литературы и фактического материала в рассматриваемой области приводит к выводу, что формирование стоимости рабочей силы в современных условиях отражает: 1) эволюцию объема, структуры и уровня исторически развивающихся естественных и социально-общественных потребностей лиц наемного труда; 2) динамику издержек воспитания, образования и профессиональной подготовки; 3) достигнутый уровень и рост производительности труда; 4) изменение периода трудовой деятельности.

Стоимость рабочей силы весьма подвижна. Ее динамизм обусловлен действием ряда экономических, социальных, политических, исторических и демографических факторов. К тому же значение основных факторов, комплекствующих полную стоимость рабочей силы и влияющих на динамику этого показателя, дифференцируется по странам и контингентам рабочей силы.

Стоимость рабочей силы можно установить, исходя из минимального уровня оплаты труда, посредством расчета прожиточного минимума. Достоинство такого подхода состоит в том, что он определяет минимум средств для

поддержания жизнедеятельности и обеспечивает получение средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы. Благодаря этому будут возмещены общественно необходимые затраты на воспроизводство рабочей силы низкооплачиваемых работников. В основе определения прожиточного минимума должен лежать минимальный потребительский бюджет товаров и услуг, который необходим для удовлетворения потребностей работника. Поддерживая такое положение, мы исходим из того, что минимальный потребительский бюджет является объективной экономической категорией и зависит от уровня развития производительных сил и имеющихся в обществе средств. Нужно подчеркнуть при этом, что данный бюджет – один из важнейших социальных нормативов, включающий отдельные научно обоснованные минимальные нормы потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг.

К сожалению, сегодня на практике в России учитывается крайне низкий уровень потребностей работника в пище и одежде, услугах¹, что обусловило, в конечном счете, нищенский уровень минимальной оплаты их труда и ее отставание от стоимости рабочей силы.

Ясно, что минимальный уровень оплаты труда должен определяться с учетом квалификации работника, сложности труда, природно-климатических условий различных регионов страны. Минимальная заработная плата является одним из основных регуляторов возмещения общественно необходимых затрат, гарантирующих нормальное воспроизводство рабочей силы. Ее искусственное занижение сдерживает трудовую активность работников, препятствует развитию рынка труда. Воспроизводство рабочей силы имеет объективную социально-экономическую основу. В этой связи возникает вопрос о ее новой роли. В обмен на израсходованную энергию работник должен получить в качестве эквивалента стоимость всех жизненных средств, необходимых для

¹ Постановление Правительства РФ от 28.01.2013 г. № 54 «Об утверждении методических рекомендаций по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в субъектах РФ» // Собрание законодательства РФ. 04.02.2013. № 5. ст. 395.

воспроизводства рабочей силы и в этом должна заключаться особенность оплаты труда в современных условиях.

В этом отношении низкий уровень минимальной заработной платы воспринимается человеком как социальная несправедливость, ответственность за которую возлагается, прежде всего, на государство. «Стоимость или ценность человека, пишет Т. Гоббс, подобно всем другим вещам есть его цена, то есть она составляет столько, сколько можно дать за пользование его силой».¹

Поэтому расширенное воспроизводство рабочей силы подразумевает необходимость включать в понятие минимальный уровень оплаты труда не только физическое и моральное восстановление работника, но его социальное развитие, способность сохранять свой социальный и профессиональный уровень в условиях постоянного изменения производственного пространства. Эта проблема порождает феномен непрерывного образования. Возрастает значимость «внешних» по отношению к сфере образования факторов (демографических изменений, государственного регулирования, переструктурирования рынка труда) в ее функционировании и модификации.²

Развитие рынка труда не может происходить успешно без установления нормальных соотношений в оплате труда работников разных профессий, различной квалификации. В научной литературе под квалификацией чаще всего понимается способность человека выполнять труд определенной степени сложности или наличие у работника необходимых для этого качеств, уровень подготовленности к какому-либо виду трудовой деятельности. Квалификация определяется и как качественная характеристика рабочей силы, совокупность физических и умственных способностей к труду. Такая формулировка с различными модификациями приводится во многих научных работах по социологии труда. Полагаем, что понятие квалификации можно рассматривать в

¹ Гоббс Т. Сочинения: в 2 т. / Томас Гоббс: [сост. В. В. Соколов; пер. Н. Федорова и А. Гутермана]. Т. 2. М.: Мысль. 1991. С.66.

² Константиновский, Д.Л. Про погоду и образование // Социологический журнал. 2012. № 4. С. 130-141.

двух аспектах: в узком – как показатель, отражающий меру освоения работником круга работ и операций, и в широком смысле слова – как показатель, характеризующий качественный уровень развития рабочей силы, ее способности к труду, обусловленный общественно необходимыми затратами рабочего времени на подготовку к трудовой деятельности. Понятие квалификация обязательно связано с исполнителем определенной работы, с человеком, занятым в процессе производства материальных и духовных благ.

Исследование взаимодействия общего, частного и единичного разделения труда с категорией «квалифицированная рабочая сила» позволяет раскрыть различия между профессией и специальностью потенциального работника на рынке труда. Профессия – это род трудовой деятельности человека, содержание которой определяется совокупностью необходимых знаний, умений и трудовых навыков, приобретаемых работником в процессе общего и специального образования, а также практического опыта. Профессия свидетельствует о сфере приложения труда, определяется характером и содержанием труда, служебными функциями и технологией их выполнения, применяемыми орудиями и предметами труда (инженер, экономист, врач и т. д.). Специальность – это вид конкретного труда в пределах одной профессии (инженер машиностроения, экономист по труду, врач-терапевт и т. д.). Если понятие профессии возникло в связи с частным, то понятие специальности – с единичным разделением труда в обществе. Эти характеристики важны в связи с тем, что динамика общественного производства постоянно изменяет не только содержание специальности в рамках конкретной профессии, но и расширяет как номенклатуру специальностей в рамках профессии, так и номенклатуру профессий. Эта динамика характеризуется сочетанием исчезновения ряда специальностей и даже профессий с возникновением ещё большего числа новых специальностей и профессий.

В разнообразных подходах к определению данных категорий в качестве основных составляющих профессионализации выделяется не только специа-

лизация на конкретном виде трудовой деятельности, но и обретенные в процессе специальной (профессиональной) подготовки или опыта работы практические навыки и теоретические знания, которые соответствуют определенному уровню квалификации.¹ Например, человек может иметь другое базовое образование, но быть специалистом с большим опытом в определенной сфере трудовой деятельности. Особенно это касается новых специальностей, по которым еще не осуществляется профессиональная подготовка.²

Безусловно, противоречивое влияние на квалификацию и оплату труда оказывает совершенствование и автоматизация, цифровизация производственных процессов. Появление новых рабочих мест, требующих новых направлений и объемов знаний и навыков, может привести к тому, что часть достаточно квалифицированных работников вынуждена занимать рабочие места, не требующие высокой подготовки и, как результат, мириться с меньшей заработной платой и понижением социального статуса.

Модернизация общественного производства меняет всю структуру квалификационных характеристик рабочей силы. Усложнение оборудования и конечных изделий приводит к тому, что эти изделия обретают модульный характер и обслуживание и ремонт таких сложных изделий начинает сводиться к простой замене модулей из которых состоит данное изделие. С одной стороны, это понижает уровень требуемой квалификации, но, с другой стороны, требует от работника иного типа и иного уровня социально-производственной культуры.

Модернизация производства на отдельных этапах и при определенных условиях может усиливать безработицу и риск безработицы и, как следствие этого процесса, вся совокупность работников укрупненно расслаивается на две основные группы. Одну представляют работники, обладающие современ-

¹ Вишневский Ю.Р., Нархов Д.Ю., Дидковская Я.В. Тренды высшего профессионального образования: профессионализация или депрофессионализация? // Образование и наука. 2018. Т. 20. № 1. С. 155.

² Анисимов Р.И. Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. № 11. 2017. С.50.

ными профессиями, высокой квалификацией, способностью к социально-профессиональной мобильности, что обеспечивает им достаточную мобильность, оплату и относительно более стабильную занятость. Другая группа работников – обладатели традиционных профессий – может трудиться в рамках сложившегося производства, где требования к рабочей силе значительно ниже. Эта группа более уязвима в отношении уровня оплаты труда, их занятость менее устойчива, профессиональное продвижение затруднительно. И как результат этого – увеличение различий в оплате крайних квалификационных групп работников.

Для уяснения этого обстоятельства рассмотрим понятие, используемое в научной литературе и определяемое как способность индивидуума к труду. Способность к труду различается по многим характеристикам – по возрастным группам населения в зависимости от физиологических особенностей организма, по профессионально-квалификационной подготовке, практическому опыту людей и по особенностям общей и профессиональной культуры. Отдельные индивидуумы являются носителями различного количества и качества рабочей силы. Это, важное методологическое положение, которое также следует использовать при анализе рынка труда.

Способность к труду определяет собой возможности человека на рынке труда, в частности, является определяющей характеристикой конкурентоспособности индивидуума, его занятость. Несмотря на внешнее сходство, труд и занятость не являются синонимами. В этой связи мы разделяем точку зрения А.Э. Котляра,¹ Э.Р. Саруханова,² В.В. Чембровского,³ полагая, что труд, протекая в определенной части суток – рабочего времени, характеризуется пре-

¹ Котляр А.Э. О понятии «труд», «занятость» и «рынок труда» // Российские реформы: социальные аспекты. Материалы научно-практической конференции, посвященной памяти Г.В. Мильнера. М.: ВШЭ. 1998. С.237-240.

² Саруханов Э.Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку. СПб.: Санкт-Петербургский университет экономики и финансов. 1993. 164 с.

³ Чембровский В.В. Проблемы занятости в социалистическом обществе. Кишинев: Штиинца. 1973. 274 с.

рывностью, систематически чередуется с другими видами деятельности и отдыхом. Труд непосредственно причастен к единичному акту производства. Занятость же приурочена к непрерывному потоку возобновления. При этом в современных условиях при характеристике труда зачастую используется понятие «деятельность» (трудовая деятельность), которое рассматривает процесс труда в единстве объективных условий и субъективных факторов¹, а право на труд является конституционной ценностью.²

Однако, в настоящее время занятость не может быть гарантированной: модернизация производства неизбежно приводит к тому, что наряду с появлением новых профессий и специальностей старые исчезают. В связи с этим процессы воспроизводства рабочей силы усложняются, перемещаясь внутрь одного поколения работников.

Процессы воспроизводства рабочей силы включают те связи и отношения в области производства, распределения, обмена и потребления, объектом которых является рабочая сила. Взаимодействие этих фаз обеспечивает непрерывно возобновляемый процесс воспроизводства рабочей силы, который является частью воспроизводственных отношений в целом. Воспроизводство рабочей силы предполагает, во-первых, производство новых поколений людей, что связано с заменой старой рабочей силы новыми работниками. Во-вторых, оно предполагает, прежде всего, производство квалифицированной рабочей силы, включающее в себя обучение конкретному труду вступающей в производственный процесс рабочей силы и повышение квалификации уже действующей рабочей силы.

Второе обстоятельство, то есть производство квалифицированной рабочей силы сегодня становится все более актуальным: одно и то же поколение вынуждено неоднократно как бы вновь вливаться в производственный про-

¹ Тощенко Ж.Т. Социология труда: генезис идей в контексте мировых и российских реалий (опыт нового прочтения) // Мир России. Социология. Этнология. 2004. Т. 13. № 4. С. 41.

² Конституция Российской Федерации. М.: Эксмо. 2019. 32 с.

цесс. Поэтому методологически правильно рассматривать процесс воспроизводства рабочей силы с учетом ее количественной и качественной характеристик, которые находятся в прямой и непосредственной связи с качественными изменениями содержания самого труда. Наиболее полное представление о роли труда в современном обществе дает рассмотрение всего процесса воспроизводства рабочей силы.

При этом ценность работника подвижна во времени и зависит от морального старения определенных способностей, приобретения новых навыков, изменения его отношения к труду. Рынок труда предъявляет спрос на конкретного человека, а не на совокупность способностей и навыков безотносительно к индивидууму — их носителю, поэтому рыночная оценка работника может существенно отличаться от формальных данных о его квалификации, стаже и др. Первоначально при заключении трудового договора оцениваются лишь потенциальные возможности работника. В ходе трудовой деятельности выявляется его действительная полезность для работодателя. Полагаем, что при неразвитых рыночных отношениях, нежестких требованиях к поступающему на работу первоначальная и последующие его оценки могут существенно различаться. По мере развития рынка труда и формирования сильных личных мотиваций к добросовестному и продуктивному труду этот разрыв должен стать минимальным.

Два века назад Адам Смит в работе «Исследование о природе и причинах богатства народов», характеризуя материальные стимулы к труду писал: «Пять следующих главных условий, насколько я мог наблюдать, компенсируют малый денежный заработок у одних занятых и уравнивают больший заработок у других: 1) приятность или неприятность самих занятий; 2) легкость и дешевизна или трудность и дороговизна обучения им; 3) постоянство или непостоянство занятий; 4) большее или меньшее доверие, оказываемой тем лицам, которые занимаются ими; 5) вероятность или невероятность успеха в них... Заработная плата изменяется в зависимости от легкости или трудно-

сти, чистоты или неопрятности, почетности самого занятия или унизительности его»¹.

В этом определении содержатся все наиболее важные аспекты производства и воспроизводства рабочей силы: 1) наиболее важные социально-психологические аспекты трудовой деятельности, 2) проблемы смены трудовых поколений, 3) соотношение труда и занятости, 4) престиж трудовой деятельности, 5) вопросы достижения социального успеха, социальных целей. Особенно важен интегральный признак – соответствие оплаты труда балансу этих пяти основных признаков.

Вряд ли в настоящее время приходится сомневаться в этих истинах, поэтому факторы, влияющие на функционирование рынка труда, должны рассматриваться комплексно и в увязке с реальностью. Наша действительность такова, что воздействие рынка труда на трудовую мотивацию проявляется в различных формах. Это и отток наиболее квалифицированной части рабочей силы за рубеж, и перекосы в оценке профессионально-квалификационного уровня работника, которые ведут к тому, что труд официанта, например, зачастую приносит больший совокупный доход, чем труд инженера или преподавателя. Это и достаточно распространенная практика совместительства, вызванная, в первую очередь, невозможностью обеспечения воспроизводства рабочей силы за счет заработной платы на основном рабочем месте. К таким формам проявления следует отнести социальную и производственную апатию, низкую производительность труда.

Демографические процессы непосредственно влияют на состояние рынка труда и являются составной частью воспроизводства рабочей силы. В частности, элементом фазы производства рабочей силы являются процессы естественного движения населения, в ходе которых осуществляется количественное формирование трудовых ресурсов (рождаемость, смертность, вступ-

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://usib.ru/files/USIB/download/adam_smit_issled_o_priode.pdf. (дата обращения: 17.10.2019 г.).

ление в рабочий возраст, выбытие из состава трудоспособных). Следовательно, проблемы воспроизводства населения оказываются в конечном итоге частью проблем воспроизводства рабочей силы. Поэтому точнее, по нашему мнению, говорить не о демографической составляющей рынка труда, а о социально-демографических аспектах его развития.

Вопросы взаимосвязи производства рабочей силы, демографических процессов и рынка труда не случайно. Именно на уровне долгосрочного регулирования рынка труда перспективная численность и структура рабочей силы, определяемые динамикой демографических процессов, становятся важными звеньями социально-экономической политики государства. Недостаточная или избыточная рождаемость, уменьшение доли производительной части трудовых ресурсов определяют собой экономические возможности общества. Это обстоятельство оказывает существенное влияние на различные стороны жизни общества. Так, пенсионная реформа, вызвавшая серьезное социально-политическое напряжение в российском обществе, имеет своим истоком именно социально-демографическое начало.

В научной литературе рассматривается трехфазная модель жизненного цикла работника, состоящего из периода образования, трудовой деятельности и пенсионного отдыха, которая не соответствует объективным и субъективным факторам развития современного общества. Парадокс традиционной модели жизни в том, что на стадии получения образования потенциальный работник имеет наибольшее количество свободного времени и минимальный доход для реализации своих возрастающих потребностей. В период занятости его доход возрастает, создавая как бы материальную основу для реализации его нужд и вместе с тем максимально ограничивая его свободное время, необходимое для этого, в связи с ростом интенсивности и времени труда. Наконец, фаза пенсионного отдыха сулит низкий уровень дохода, массу свободного времени, которое практически по состоянию здоровья и другим психологическим факторам эффективно мало используется в условиях сокращения объективных и субъективных потребностей людей преклонного возраста. Этот возраст в социологии

и в органах социального обеспечения называют возрастом дожития. Однако в настоящее время происходит перераспределение и взаимопроникновение этих фаз. Уже на стадии получения профессии молодежь начинает трудиться, причем не всегда по профилю получаемой профессии. Переход во вторую фазу зачастую сопрягается с углублением профессионального образования (непрерывное образование) и пенсионный период все чаще сочетается с продолжением трудовой деятельности.

Многочисленные факты реальной действительности доказывают, что в настоящее время все меньшая доля занятого населения предпочла бы придерживаться в своей жизни трехфазной модели жизненного цикла, делящей его последовательно на фазу образования, занятости и пенсионного отдыха. Большинство выступает за более гибкие его модели, предоставляющие широкие возможности временных рамок, устанавливаемых для процесса образования, роста его профессионального уровня, включения индивида в процесс общественного труда и выхода из него, а также создания условий для чередования, смены различных фаз цикла в течение всей жизни работника или их комбинации (например, неполной занятости и образования; неполной занятости и пенсионного отдыха). Эти новые формы жизненного цикла должны способствовать достижению для каждого индивида более оптимального соотношения между его уровнем дохода, рабочим и свободным временем. Одновременно с этим нельзя забывать, что они существенно влияют на сокращение продолжительности трудовой жизни за счет перерывов, происходящих в жизненном цикле работника, используемых для длительного отдыха. Эти обстоятельства необходимо учитывать в процессе формирования программ регулирования рынка труда. Приоритет общегосударственных интересов должен сочетаться с интересами и жизненными планами различных социальных групп и слоев работников. Решение этой задачи потребует хорошо поставленной, достоверной статистики рынка труда, четких критериев системы учета и публикации данных о его состоянии в разных регионах.

Эта система учета должна включать в себя данные перманентного социологического мониторинга региональных рынков труда с учетом широкого набора социологических показателей социального самочувствия населения, жизненных планов людей, их способность и готовность к элементам социально-территориальной мобильности, их готовности повышать свою квалификацию или изменять профиль своей профессиональной деятельности. Без этого невозможно реально оценить масштабы, динамику, состояние рынка труда, выработать научно обоснованные меры его регулирования, прогнозировать возможные последствия реализации тех или иных мер.

Для этого необходимо, во-первых, иметь развитую систему прогнозирования занятости населения в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе не только по стране, но и по каждому региону, исходящую, с одной стороны, из прогноза демографических процессов (рождаемости, смертности и естественного прироста, миграции и ремиграции населения, изменения его половозрастного состава, численности трудоспособных) а, во-вторых, исходить из предвидения возможной динамики воспроизводственной, отраслевой и территориальной структуры экономики, уровня производительности труда, изменений характера участия на рынке труда определенных категорий рабочей силы (женщин, пенсионеров) и т. д. При подготовке таких прогнозов следует учитывать цикличную неравномерность демографических и экономических процессов, взаимодействие циклов в смежных и отдаленных областях. Например, на неравномерную динамику занятости влияют научно-технические циклы (массовое обновление поколений и направлений техники), демографические, образовательные, миграционные циклы, периодическая структурная перестройка экономики, а также природные и экологические циклы.

Исследование, проведенное автором, показало, что сложность исследования теоретических проблем рынка труда вызвана продолжающейся дискуссией по поводу его сущности и содержания: до сих пор многие термины трактуются по-разному, нередко высказываются прямо противоположные суждения. По мере того, как дискуссия захватывала все новые и новые аспекты, она

как бы отдалялась от начального объекта обсуждения – феномена рынка труда. В итоге существующие исследования вывели автора на гораздо более широкий круг проблем и, что самое главное, обнаружили недостаточность существующих подходов для анализа его современного состояния.

Чрезвычайно важным моментом здесь является то, что традиционный экономический анализ недостаточен: рынок труда в современном мире включает в себя слишком много социальных аспектов и по мере его развития доля этих социальных аспектов постоянно растет. Данное обстоятельство потребовало необходимость исследования теоретических проблем рынка труда и определения методологических подходов к анализу его сущности и содержания.

Для понимания сущности рынка труда, на наш взгляд, следует рассматривать его через призму основополагающих и первостепенных теоретических посылок, связанных с категорией рынка труда. При этом принципиальное значение при его теоретическом анализе играет выбор методологического инструментария в тесной взаимосвязи с процессом производства, воспроизводства рабочей силы и действием экономических законов общественно-экономической формации. Основные категории рынка труда можно плодотворно анализировать в рамках марксистской концепции: и сегодня с этих позиций следует подходить к рассмотрению специфических особенностей рабочей силы и ее носителя – человека. Анализ показывает, что наиболее полное представление о роли труда в современном обществе дает рассмотрение всего процесса воспроизводства рабочей силы. Содержание и характер труда становятся при этом очевидными, так как учитываются материально-техническая основа производства (орудия труда, разделение труда, кооперация), экономические процессы и их условия (организация и производительность труда, трудовые ресурсы), социальное положение работника (занятость или безработица, стоимость рабочей силы, доходы).

В основе обозначенных процессов находится человек. Это обусловлено тем, что он является интегратором всех других элементов производительных

сил, без его непосредственного трудового участия они не смогут быть использованы как факторы производства, наконец, интересы и потребности человека – основной двигатель социального и экономического прогресса в обществе. Поэтому возможен и иной подход к исследованию труда, при котором труд рассматривается в своем строгом значении, как потребление рабочей силы непосредственно в производстве. В таком случае внимание сосредотачивается на самом главном – на трудовом процессе, в ходе которого соединяются вещественный и личностный факторы производства.

Учет демографической и миграционной составляющих обогащает теоретическую структуру исследования, предоставляет возможность повысить уровень адекватности и конкретности научного воспроизведения реальных социальных и экономических процессов, происходящих на современном рынке труда. Исследование показало, что в традиционной практике социально-экономической динамики России в последние десятилетия недооценивались многие существенные стороны воспроизводственного процесса рабочей силы, активно воздействующие на длительные тенденции, происходящие на рынке труда.

В складывающихся условиях усиливается важность теоретического осмысления новых социально-экономических явлений, что вызывает необходимость обращения к теории социологической науки, основу которой заложили труды выдающихся исследователей данной проблемы на разных этапах развития капитализма, ставшего по выражению М. Вебера «самой роковой силой в нашей современной жизни»¹. Данной идеей проникнуты произведения многих социологов, философов, экономистов, которые существенно повлияли на формирование ведущих теоретико-методологических подходов и понимание социальных изменений, происходящих в обществе на разных этапах его развития. Согласно воззрениям М. Вебера, капитализм не являлся результатом

¹ Weber M. Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Bd 1. Tübingen: Mohr (Siebeck), 1920. S.4.

революционных перемен, а будущее общества и рабочего класса обеспечивается его развитием. Интересны его подходы к понятию «социология рынка», дающие основания увидеть особенности процесса изменений на рынке труда и влияния социальной регуляции на структурирование рынков.

С точки зрения Э. Дюркгейма, объяснение социальной жизни надо искать в свойствах самого индивида. Его исследования социологии семьи, религии, проблем развития общественного разделения труда, форм собственности и договорного права было построено, как и у М. Вебера, на историческом основании. Важным моментом в его теории является то, что благосостояние не только не является гарантом социальной стабильности, но при определенных условиях может стать дестабилизирующим фактором. В связи с этим важной функцией общества он считает его способность дать индивидууму основные нравственные ориентиры, помочь ему определить смысл жизни. Этот аспект особенно важен на современном этапе общественного разделения труда, проявляющегося, прежде всего, на рынке труда.

Сегодня нередко по-новому воспринимается научный вклад в решение проблем современного общества крупного ученого и главы немецкого социологического общества Ф. Тенниса, объединившего социальное пространство с особенностями взаимоотношений людей. С точки зрения Ф. Тенниса, «общность» – это группа людей, воспринимаемая как единое существо или вещь, при этом действия участников группы едины в своей внутренней и внешней направленности¹. Главной особенностью его анализа явилось исследование истоков и дальнейшей судьбы «современного западноевропейского капитализма», отождествлявшегося «со всей европейской цивилизацией» и «западной культурой», которой руководствуются люди на Западе и в мире. Но в известной степени в условиях цифровой экономики появляются группы людей, отношения между которыми нельзя отнести ни к гемайншафт, ни к гезельшафт, а находящихся как бы между этими общностями. Такой группой людей

¹ Теннис Ф. Общность и общество: основные понятия чистой социологии. Пер. с немецкого Д. В. Складнева. М: Фонд Университет: СПб.: Владимир Даль. 2002. С. 12.

на рынке труда являются, например, фрилансеры.

Институционально-социологическое направление в исследовании проблем современного общества, рассматривающее общественные отношения как систему институтов, рассматривает развитие общества, прежде всего, как результат изменений в технике, выступающих исходным пунктом всех преобразований. Развитые технократические идеи в известной степени предвидели влияние научно-технического прогресса на систему социальных отношений: «В исследовании сложного комплекса экономических изменений, – пишет Дж. Гэлбрейт, – развитие техники, движимое ее внутренним импульсом, служит отправным пунктом всего анализа»¹. Исходя из этого методологического принципа при рассмотрении причин вмешательства государства в экономику и возрастания его роли в этом процессе, Дж. Гэлбрейт утверждает, что современная техника предопределяет усиление роли современного государства. Выступая за социологический подход к анализу экономических явлений и процессов и необходимость изучения общественных отношений между людьми, Дж. Гэлбрейт справедливо отмечал возрастание роли и значения личного фактора в процессе производства в условиях нового индустриального общества. Поэтому при осуществлении мер по регулированию экономики необходимо уделять важное внимание социальной политике. В частности, развивать образование, здравоохранение, способствовать стабилизации занятости, осуществлять подготовку высококвалифицированных рабочих кадров, перераспределять национальный доход в интересах бедных слоев населения. Впоследствии идеи Дж. Гэлбрейта нашли продолжение в исследованиях Д. Белла о «постиндустриальном обществе»² и Э. Тоффлера³ о «сверхиндустриальной цивилиза-

¹ Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rulit.me/books/novoe-industrialnoeobshchestvo-read-540520-13.html> (дата обращения 12.10.2018).

² Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. N.Y.: Basic Books. 1973.

³ Тоффлер Э. Шок будущего. М.: АСТ. 2008. 557 с. Тоффлер Э. Метаморфозы власти: знание, богатство, сила. М.: АСТ, 2009. 668 с. Тоффлер Э. Третья волна. М.: АСТ. 2009. 795 с.

ции». Видимо, не соглашаясь с данной позицией, американский ученый, идеолог свободного рынка и народного капитализма Л. Келсо в своей книге «Иллюзия полной занятости» пишет: «Усилия государства, направленные на обеспечение высокого уровня занятости, как и другие меры социального выравнивания, такие как прогрессивное налогообложение, в принципе противоречат основной идее свободного рынка и конкуренции, открыто или в завуалированной форме перераспределяя доходы капитала в пользу рабочих и безработных, и тем самым снижают эффективность экономики».¹ Разнообразие научных подходов к исследованию современного общества является самым убедительным доказательством того, что политика государства влияет на все стороны социально-экономических процессов, в том числе, происходящих на современном рынке труда.

1.2. Эффективная занятость и управление качеством рабочей силы

Исследование социальных и экономических проблем эффективной занятости населения представляет собой актуальную научную и практическую задачу. Ее анализ помогает глубже осознать причины и значение решающих социально-экономических сдвигов на рынке труда, понять особенности современного этапа развития производительных сил и общественных отношений. Роль социального аспекта в этом процессе чрезвычайно велика. Ведь исследуя то или иное общественное явление, необходимо дать не только более или менее точно его основные характеристики, но и, что особенно важно, предвидеть его эволюцию в будущем. Люди, работники, население, являясь важнейшей составной частью производительных сил общества, обладает разнообразием и богатством форм экономического поведения, социальных связей и отношений и в основе обозначенных процессов находится человек. Это обусловлено тем, что он является интегратором всех других элементов производительных сил,

¹ Келсо Л., Келсо П., Демократия и экономическая власть. М.: Знание. 1993. С. 89.

без его непосредственного трудового участия они не смогут быть использованы как факторы производства, наконец, социальные интересы и социальные потребности человека – основной двигатель общественного прогресса. Именно поэтому исключительно важными является взаимосвязь проблем эффективной занятости с конкретными социальными проблемами. Влияние на формирование эффективной занятости таких факторов, как социальный состав работников, удовлетворенность трудом, настроение и поведение работников, уровень их социальной защиты необходимо учитывать в политике регулирования рынка труда, социальной политике. Таким образом, проблема эффективной занятости во многом лежит в плоскости социологии: традиционный экономический анализ, основанный, прежде всего, на эффективности, связанной в основном с прибылью, оставляет за пределами своего рассмотрения многие социальные проблемы. Показательно в этой связи высказывание известного американского экономиста П. Хейне «Эффективность неизбежно является оценочной категорией», поскольку «всегда связана с отношением ценности результата к ценности затрат»¹. При обозначенном подходе теория и практика вопроса объективно требуют конкретизации категории «эффективная занятость» и методологически обоснованной трактовки ее содержания. Анализ показывает, что в настоящее время не существует единого понимания сущности данного понятия. Понятие эффективная занятость выражается с помощью двух слов и даже в зависимости от того, на каком слове делается акцент, смысл понятия значительно меняется. Причина этого становится более понятной, если вернуться к основным концептуальным позициям, возникающим на стыке социологического и экономического знания, в частности с позиций концепции постиндустриального общества. Отчуждение по К. Марксу, порождается общественным разделением труда и связано, прежде всего, с отношениями собственности. Сторонники концепции постиндустриального общества вообще не касаются проблемы отчуждения и предсказывают радикальное из-

¹ Хейне П. Экономический образ мышления. М.: Дело, Catallaxy, 1993. С. 169.

менение содержания отношений на рынке труда. Эти подходы не противоречат друг другу, а требуют нового прочтения в настоящих условиях. В частности, Э. Тоффлер, развивающий, на наш взгляд, подход Ф. Тенниса, интерпретируя грядущее развитие рынка труда, предсказал возникновение ныне быстро расширяющейся социальной группы работников – фрилансеров – переводчиков, дизайнеров, копирайтеров, программистов. Многочисленные изменения рынка труда проявляются, прежде всего, в интерпретации понятия эффективная занятость. С позиции сегодняшнего дня попытаемся внести ясность в этот вопрос и изложить свою позицию, предварительно рассмотрев наиболее характерные подходы к ее определению.

Ряд авторов (В.С. Буланов, Н.А. Волгин) под данной категорией понимают «занятость населения, которая обеспечивает достойный экономический доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда»¹. Э.Р. Саруханов в монографии «Проблемы занятости в период перехода к рынку» придерживается следующего определения: «эффективная занятость – это такое распределение трудовых ресурсов в территориальном и отраслевом разрезе, по сферам приложения и видам деятельности, которое создает возможность в каждый конкретный момент времени получить наибольший прирост материальных и духовных благ»². Эти положения правильны, однако они не исчерпывают полностью содержания, заложенного в понятие эффективной занятости. Видимо поэтому отдельные авторы (Н.Л. Казначеева, Д.П. Строганова) эффективную занятость предлагается рассматривать с некоторых новых методологических подходов. Отмечается, что «природе современного рыночного хозяйства соответствует инновационный тип занятости, который и характеризует систему эффективной занятости»³. Существуют также исследования,

¹ Буланов В.С., Волгин Н.А. Рынок труда. М.: Экзамен. 2000. С. 145.

² Саруханов Э.Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку. СПб. 1993. С. 164.

³ Казначеева Н.Л., Строганова Д.П. Формирование системы эффективной занятости как важнейший элемент социальной политики // Вестник Томского государственного университета [Электронный ресурс]. 2011. № 4(16). Режим доступа:

авторы которых полагают, что «эффективная занятость означает способность воспроизводства таких условий развития работников, которые определяются социально-экономическим положением на современном историческом этапе»¹ и «характеризуется полной занятостью (предоставление работы всем желающим получить ее) и рациональной занятостью (наиболее полное вовлечение трудоспособного населения в общественное производство, оптимальное распределение работников по отраслям и сферам деятельности)».²

Следовательно, теоретическая база, характеризующая эффективную занятость, достаточно обширна. Она позволяет указать на два важных момента: первый – в большинстве определений указывается на результат эффективной занятости, и не раскрывается непосредственный механизм ее достижения; второй – до конца не понятно, почему современные авторы эффективную занятость фактически отождествляют с инновационным типом. Такое понимание эффективной занятости нельзя признать конструктивным. Инновационный тип занятости в современном рыночном хозяйстве следует рассматривать скорее, как сопутствующий эффект.

На наш взгляд, формирование эффективной занятости должно происходить через призму отношений, которые обуславливают повышение эффективности социально-экономического развития, ее достижение должно сопровождаться наиболее высокими, соответствующими общественно-экономическим условиям, темпами роста производительности труда при ускорении научно-технического прогресса, усилением социальной ориентации экономики. Этот процесс должен сопровождаться качественными изменениями во всей структуре отношений в сфере занятости: экономической, социальной, профессиональной, трудовой, территориальной, демографической.

<http://www.lib.tsu.ru/mminfo/000063105/ec/16/image/16-097.pdf> (дата обращения 12.06.2015 г.).

¹ Мирзакаримова М. Меры формирования эффективной занятости в Узбекистане // Экономист. 2014.-№ 7. С.85.

² Колесникова О.А. О некоторых подходах к оценке и достижению эффективной занятости // Международный научный вестник (Вестник объединения православных ученых). 2015. № 4 (8). С. 30.

Именно в этом случае эффективная занятость предполагает такое использование тех или иных факторов, при которых достигается максимально возможный, с точки зрения интересов всего общества, эффект. Такая занятость должна быть: 1) социально полезной (субстратной), то есть учитывающей состояние здоровья, возрастные, профессиональные, психологические, идеологические особенности человека; 2) содержательной, что предполагает способность и возможность человека к самореализации, совершенствованию его творческого и исполнительского потенциала; 3) продуктивной, следовательно, высокопроизводительной и достойно оплачиваемой; 4) полной, обеспечивающей всех желающих и способных трудиться рабочим местом; 5) гибкой, достигающей баланса интересов работодателей и работников в изменяющихся социально-экономических условиях; 6) защищенной (благоприятные условия труда, пакет социальных гарантий для работника, соответствие действующему законодательству (рис. 1.1).

Полагаем, что в условиях дальнейшего развития рынка труда объективно будут складываться предпосылки для перехода занятости к ее новому более высокому типу с учетом обозначенных выше особенностей. Непосредственной характеристикой, как нам представляется, является признак соответствия занятости современным требованиям развития человека и общества, запросам рынка труда, притом по всем количественным и качественным показателям.

Таким образом, эффективная занятость – это форма реализации социальной и трудовой функции людей в обществе, образованная в результате гармоничного сочетания, в соответствии с современными требованиями развития человека и запросами рынка труда социально полезной (субстратной), содержательной, продуктивной, полной, гибкой и защищенной занятости. Обозначенный подход позволяет уточнить категорию эффективная занятость, наиболее полно отражая ее социально-экономическую сущность в современных условиях.

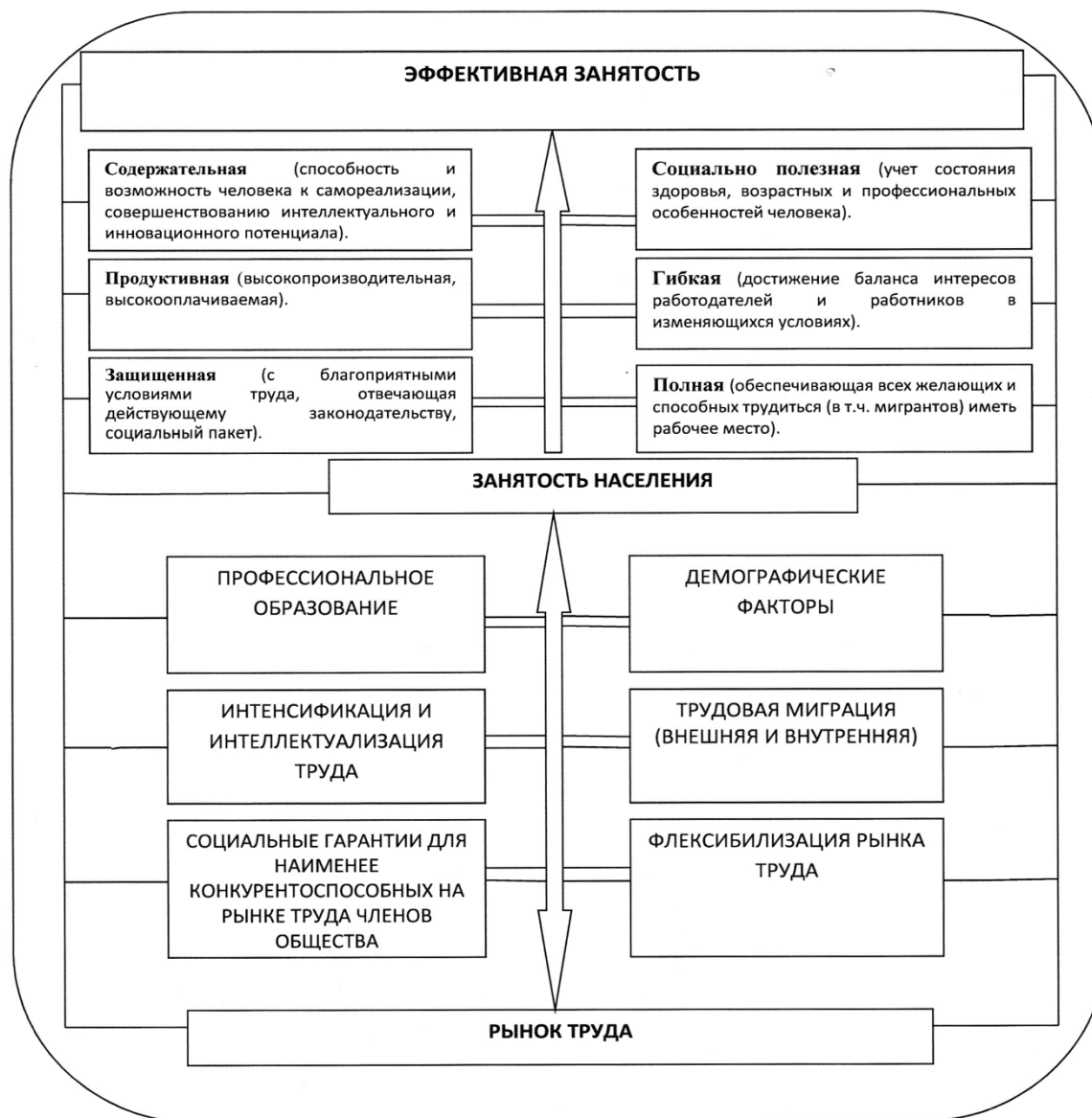


Рис. 1.1. Эффективная занятость

В последние годы многие страны столкнулись с дефицитом квалифицированной рабочей силы, что во многом объясняется бурным развитием информационных и телекоммуникационных технологий (что нередко обозначается как цифровизация экономики или просто – цифровая экономика). На мировом рынке труда сегодня к живому труду предъявляются самые высокие требования, особенно к его специальной подготовке, так как действующие на этом рынке условия найма обусловлены интересами повышения общего уровня наукоемкости мирового общественного производства. Это, в свою очередь, связано с перманентным нарастанием доли прошлого труда в производствен-

ном процессе. Рост доли прошлого труда нередко сопровождается увеличением модульной составляющей, нарастанием, условно говоря, доли полуфабрикатов в трудовом процессе.

Как показывает практика, требования роста наукоемкости производства повышают гибкость иностранной рабочей силы, обеспечивают ее быструю адаптацию к меняющимся условиям, восприимчивость к овладению новыми технологиями и формами производства. Эти качества работников крайне важны в условиях инновационного развития и являются одной из предпосылок выдвижения страны на рубежи мирового научно-технического прогресса. Высокие технологии являются тем рычагом, с помощью которого развитые страны пытаются преодолеть спад в экономике и обеспечить ее структурную перестройку.

Одной из определяющих предпосылок в этом процессе является активное использование инновационных разработок в различных отраслях экономики, который во многом зависит от высокого уровня инвестиций в НИОКР. Среди развитых стран первое место по расходам на НИОКР занимает США – более 400 млрд. долл. ежегодно (30% мирового показателя). В структуре инвестиций в НИОКР в США на федеральное правительство приходится 27%, на национальный бизнес – 67%, на научные и некоммерческие организации – 6%.¹ Однако сегодня нередко ситуации, когда в развитых странах создание новых инновационных мощностей сдерживается отсутствием у рабочей силы необходимой квалификации, что выдвигает новые требования к возможностям и перспективам развития профессионального образования, которое должно стать несравненно более динамичным и инновационным.

Такие требования повышают гибкость рабочей силы, обеспечивают ее быструю адаптацию к меняющимся условиям, восприимчивость к овладению новыми технологиями и формами производства. Эти качества работников

¹ Center for American Progress «The Corporate R&D Tax Credit and U.S. Innovation and Competitiveness» by Laura Tyson and Greg Linden, January 2012. Electronic text data. Mode of access: https://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/01/pdf/corporate_r_and_d.pdf (data of access: 09.01.2015).

крайне важны в условиях инновационного развития и являются одной из предпосылок выдвижения страны на рубежи научно-технического прогресса. В странах ЕС, например, стимулирование инноваций приобрело особое значение в контексте сформулированной в Лиссабоне (2000 г.) стратегической цели Евросоюза – «превратить экономику ЕС в наиболее конкурентоспособную и динамичную в мире»¹. Неудивительно поэтому, что для достижения поставленной цели национальные правительства стран ЕС при проведении политики занятости продолжали активно создавать необходимые правовые и экономические механизмы по привлечению из-за рубежа востребованной рынком труда квалифицированной рабочей силы.

Важным аспектом эффективной занятости являются особенности профессионального выбора и профессиональных ориентаций молодежи в условиях нарастающей динамики рынка труда. Однако профессиональные ориентации молодых людей ориентированы не на общественные потребности, а на собственный социальный интерес. «Так, например, большое количество молодежи выбирают профессиональную подготовку по праву и экономике, считая данные профессии интересными, престижными и высокодоходными. Однако количество выпускников данных направлений не увязано с потребностями рынка труда – существует перекос с подготовкой юристов и экономистов, которые, конечно, востребованы, но все равно их слишком много».²

Социально-экономические преобразования, охватившие страну, радикально изменили ситуацию на рынке труда, на котором появились ранее слабо распространенные престижные профессии. Именно в сфере этих профессий молодежь чаще всего испытывает разочарование: «Особенность этих профессий в том, что для выпускников найдется любая работа в разных непредсказуемых местах. Например, менеджер, экономист или социолог может работать в

¹ Чем закончится соревнование ЕС и США в экономике. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sostav.ru/news/2004/06/25/48/> (дата обращения: 15.03.2015).

² Иудин А.А., Ситникова И.В. Современное студенчество: становление образа профессионального будущего // Социология образования. 2018. № 3 (май-июнь). С. 98.

любой отрасли и на предприятии любой формы собственности и любого размера. Исследователи отмечают, что у студентов довольно высок демонстративный интерес к учебе – подавляющее большинство студентов говорят о том, что им в той или иной мере нравится учиться. Но, обучаясь в направлениях разных типов профессий, они по-разному оценивают свой интерес к изучаемым предметам.¹

Существенным вопросом современной России является то, как в новых условиях превратить имеющуюся на рынке труда рабочую силу в мощную созидательную силу и решить целый комплекс экономических и социальных задач. Для нахождения правильного ответа проанализируем взаимосвязь таких экономических категорий, как качество рабочей силы и рынок труда.

Качество рабочей силы включает в себя совокупность психологических и физиологических способностей человека и возможность выполнения определенных функций в общественном производстве, дополненных приобретенным уровнем общеобразовательной, профессиональной и квалификационной подготовки, накопленным опытом, социальными ценностями и ориентациями работников, включая их морально-деловую надежность. Причем перечисленные компоненты качества человеческой способности к труду всегда находятся в определенном сочетании, что в значительной степени предопределяется требованиями материальной базы общественного производства и формами его организации. Оптимальным вариантом использования качества рабочей силы является такая ситуация, когда рынком труда востребуются если не все его составляющие, то такая их комбинация, которая позволяет при минимуме затрат обеспечить высокую эффективность труда.

Небезынтересна взаимосвязь рынка труда и качества рабочей силы в аспекте потребления. Рынок труда должен предоставить работнику возможность подобрать именно то место работы, которое позволит ему максимально реализовать качество своей рабочей силы и получить соответствующее вознаграждение за более производительный труд. По идее, конкуренция на рынке труда,

¹ Там же.

политика государства в этой сфере за более эффективное место приложение работниками своих сил должна толкать их к постоянному совершенствованию своей способности к труду, повышению качества рабочей силы, что в условиях действия закона стоимости должно привести к росту цены на рабочую силу. Поэтому вполне правомерен вывод о возрастании стоимости рабочей силы, а, следовательно, о значительном повышении уровня оплаты труда. Таким образом, ее увеличение в современных условиях носит объективный характер.

Развитие рабочей силы требует затрат двоякого рода – текущих и капитальных. Первые – затраты на улучшение питания, одежды, жилища, здоровья, условий и организации труда дают быструю, но кратковременно наращиваемую отдачу. К капитальным относятся затраты по совершенствованию качества рабочей силы. Именно они сегодня имеют долговременный, стратегический характер и определяют состояние рынка труда и развитие экономики на перспективу. В настоящее время отечественные и зарубежные исследователи единодушны во мнении, что при ориентации на улучшение качественных характеристик и рабочей силы нельзя обойтись без повышения заработной платы и развития социальных гарантий. Все очевиднее становится, что слепая экономия на компенсации за труд, в конечном счете, неразумна, снижает качество рабочей силы; в итоге она невыгодная или просто убыточна для государства и общества.

Социальная деятельность современного государства реализуется во многом через юридические и финансовые каналы с использованием соответствующих инструментов, прежде всего, бюджетных. Масштабы такой деятельности, цели, которые государство преследует, наконец, сама особенность этих целей, сводятся к одной главной задаче – создать благоприятные социально-экономические условия развития общества. Не случайно поэтому, что социальная деятельность государства (особенно в форме государственного страхования по безработице, по старости, по инвалидности, медицинскому обслуживанию, развитию системы образования) играет центральную роль в регулировании рынка труда.

Сокращение социальных выплат и льгот, доходов населения, рост безработицы ведут к увеличению масштабов бедности, являются свидетельством ухудшения положения работников в экономической и социальной областях. Этот вопрос имеет дополнительную особенность и рассматривается социологами с точки зрения механизмов формирования и преодоления бедности (Е.И. Беглова¹, Л.Г. Зубова² Н.Н. Ивашиненко³, Л. С. Ржаницына⁴ Н.М. Римашевская⁵, М.Л. Теодорович⁶). Исследователи проблемы бедности полагают, что бедность выполняет функцию общественного зеркала, и значительные ее масштабы ставят своим существованием под сомнение социальную организацию общества. В этой связи ряд ученых выделяют два основных вида бедности – устойчивую (традиционную) и плавающую. В отличие от устойчивой бедности, которая как они утверждают, в определенных масштабах обязательно воспроизводится из поколения в поколение в любой стране, плавающая – результат прыжка бедных из своего социального круга⁷.

Рост числа бедных оказывает пагубное воздействие на качество трудового потенциала, так как стимулирует согласие на любую работу, лишь бы иметь более высокий доход⁸ и способствует прекаризации занятости. Такая занятость, как правило, означает: нерегламентированность рабочего времени, полную незащищенность от увольнения, заниженную и нерегулярную заработную плату, увеличенный риск производственного травматизма, отсутствие

¹ Беглова Е.И. Бедность в России: структура и формы проявления // Уровень жизни населения регионов России. №3 (201). 2016. С. 98-111.

² Зубова Л.Г. Неравенство и бедность в России: динамика, причины, необходимость преодоления // Народонаселение. 2017. № 3 (77). С. 104-115.

³ Ивашиненко Н.Н., Теодорович М.Л. Социальные технологии снижения бедности в России: от внутренних факторов к внешним вызовам // Народонаселение. 2016. № 3 (73). С. 86-94

⁴ Ржаницына Л. С. Бедные в Москве: способы измерения, меры социальной политики // Социологические исследования. 2018. № 10. С.77-89.

⁵ Римашевская Н.М. Бедность и маргинализация населения // Социологические исследования. 2004. № 4 (240). С. 33-43.

⁶ Теодорович М. Л. Бедность как социальная проблема: стратегический подход. Монография. Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского. Нижний Новгород. 2009.

⁷ Римашевская Н.М. Указ. соч. С. 35-36.

⁸ Липатова Л. Н. Воспроизводство социально-трудового потенциала населения. Автореферат дис. ... докт. социол. наук: 22.00.03. Санкт-Петербург. 2003. С. 25.

социальных пособий, отпуска, пенсий, профсоюза, коллективного договора, элементарных удобств. Перед такими работниками остро стоят задачи реализации своих социальных гарантий – удовлетворительные производственные и бытовые условия, права на труд, его официальную оплату, отвечающую современному уровню социальных потребностей. В настоящее время в России около четверти всех работников получают заработную плату (полностью или частично) «черным налом»¹, а неформальные трудовые отношения затрагивают около 30 млн. граждан или 40% экономически активного населения.² При этом происходит существенная деградация не только данного сектора рынка труда, но и определенная деградация общества. Имеющиеся на этот счет исследования показывают, что в современной России проблемы бедности и прекаризации населения идут «рука об руку»³, прекаризация выступает как свойство современного рынка труда России в условиях дисбаланса системы занятости⁴. Ситуация усугубляется еще и тем, что, согласно исследованиям авторитетных ученых ВЦИОМ, посвященных социальному самочувствию россиян, почти половина населения страны (48%) думают о своем будущем с тревогой и беспокойством. Каждый четвертый (26%) оптимистично видит свое будущее и почти столько же (23%) не испытывают ни беспокойства, ни оптимизма.⁵ Кроме того, по данным официальной статистики в последние годы, несмотря на предпринимаемые Правительством РФ меры, наметилась четко выраженная тенденция к сохранению достаточно высокого уровня бедности (рис. 1.2), что также находится в прямой взаимосвязи с проблемами рынка

¹ Рынок труда и проблемы трудоустройства. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116025> (дата обращения 17.11.2018).

² Легальный рынок труда принесет дивиденды государственной безопасности России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tpprf.ru/ru/interaction/committee/kombez/news/210461/> (дата обращения 09.10.2018).

³ Слободенюк Е.Д. Последствия кризиса 2015 года: обеднение или прекаризация? // Журнал исследований социальной политики. 2017. Т. 15. № 2. С. 196.

⁴ Растегаева А.В. Прекаризация как свойство современного рынка труда России в условиях дисбаланса системы занятости. Дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03. Саратов.2018. 155 с.

⁵ Жизнь налаживается? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10040> (дата обращения 02.12.2019).

труда и занятости населения.

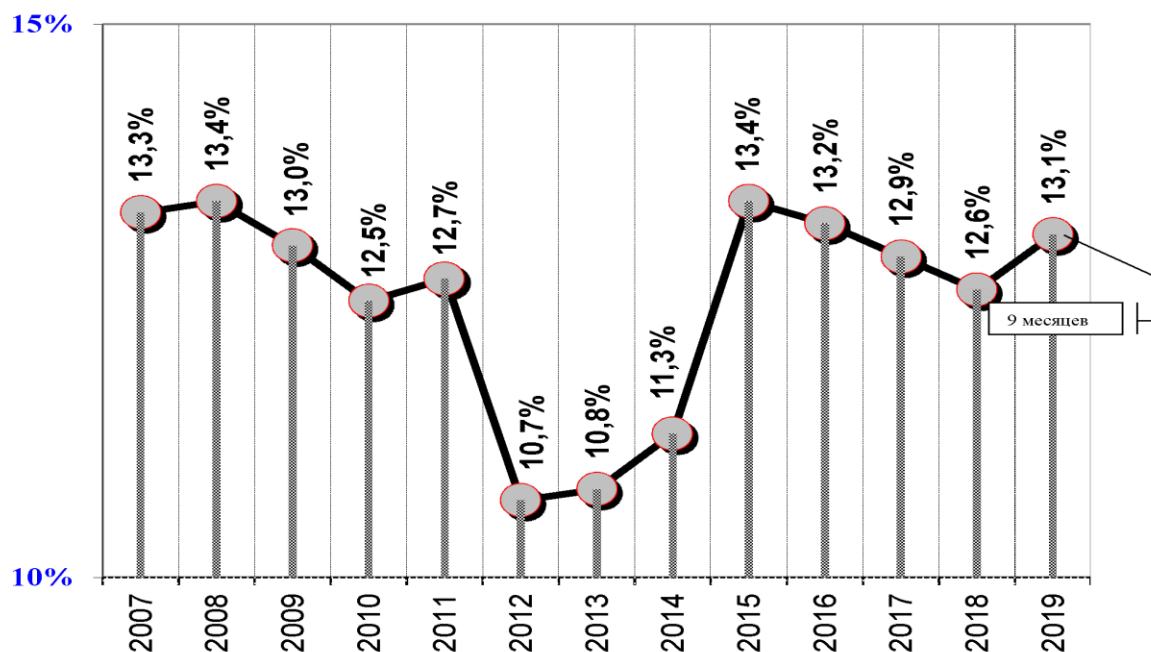


Рис. 1.2. Численность населения в Российской Федерации с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума

Поэтому определенная стабилизация уровня официальной безработицы, наблюдаемая в последние годы, не может быть основанием для прогнозирования изживания данной проблемы и тем более не должно вызывать ослабление пристального внимания к проблемам рынка труда. Согласуется с данной позицией и расчеты индекса ожидания безработицы, выполненные Левада-центром (рис. 1.3)¹.

Разработка механизма регулирования общественного развития в целом и рынка труда, в частности, возможна на базе анализа основных проблем социально-экономического развития, выявления доминирующих факторов и последующего определения стратегических целей и задач каждого региона. Решение текущих задач должно способствовать достижению перспективных целей. В практической деятельности следует ориентироваться на объективные приоритеты общей экономической стратегии с обязательным учетом мнения

¹ Заработная плата и безработица. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.levada.ru/2017/11/22/zarabotnaya-plata-i-bezrabortitsa/> (дата обращения 16.06.2018).

населения.

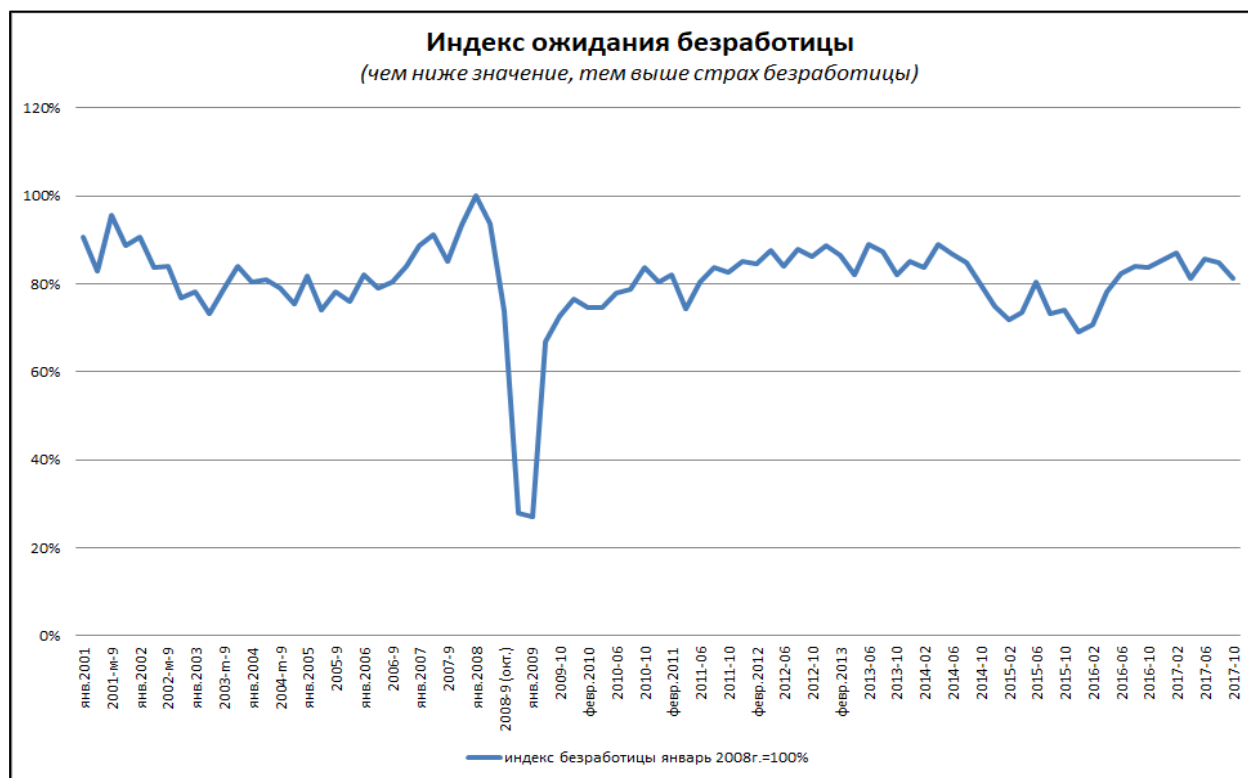


Рис. 1.3. Индекс ожидания безработицы.

Это тем более актуально, что, например, в Нижегородской области, проведенная нами комплексная систематизация опросов общественного мнения показала, что вялотекущая официальная безработица (менее 1% экономически активного населения), наблюдаемая в течение последних лет, отчасти на время затушевала существующие проблемы рынка труда и, соответственно, слабо отразилась в обозначенных населением региона основных социальных проблемах.

В социальной сфере Нижегородской области могут быть выделены следующие проблемы, имеющие наибольшее социальное значение¹:

- невысокий уровень жизни населения, чему способствует низкий уровень оплаты труда в ряде отраслей экономики, особенно, по отдельным профессиям в организациях бюджетной сферы;

¹ Авторская разработка на основе: 1) результатов опросов общественного мнения телекомпании "Волга" 2014-2017 гг.; 2) индикаторов Стратегии развития Нижегородской области до 2020 года (блок "Высокий уровень благосостояния населения и стандарты качества жизни"); 3) ключевых показателей социально-экономического развития, публикуемых Росстатом; 4) анализа нормативно-правовой базы Нижегородской области.

- значительная дифференциация населения по уровню доходов;
- невысокие пенсии;
- проблемы жилищно-коммунального хозяйства, в т.ч. тарифы и качество предоставления жилищно-коммунальных услуг, рост тарифов, социальная норма электроэнергии, ЖКУ, контроль обслуживания в ЖК-сфере, капитальный ремонт, старение основных фондов сферы ЖКХ, получение социального жилья;
- доступность жилья;
- доступность услуг здравоохранения, высокие цены на лекарства;
- демографические и сопряженные проблемы, в т.ч. старение населения, высокая материнская и младенческая смертность, естественная убыль населения, особенно на селе, высокая смертность населения в трудоспособном возрасте;
- миграционные проблемы, в т.ч. национальная и региональная миграционная политика, проблема дефицита трудовых ресурсов, нелегальная миграция;
- недостаточная обеспеченность объектами физической культуры, низкая доля населения области систематически занимающегося физической культурой и спортом;
- социально опасные болезни (туберкулез, алкоголизм, наркомания – низкая эффективность профилактики и лечения);
- проблемы семьи, в т.ч. утрата моральных семейных ценностей, недостаточное качество оказания социальных услуг для молодых семей и семей с детьми младшего возраста;
- проблемы трудоустройства, безработица молодежи, проблемы трудоустройства выпускников высших и средних специальных учебных заведений;
- высокий износ материально-технической базы учреждений социальной сферы;
- недостаточная обеспеченность дошкольными образовательными учреждениями;

- дороги, общественный транспорт, в т.ч. объем строительства и ремонт автомобильных дорог, износ общественного транспорта, стоимость проезда;
- высокий уровень преступности, в т.ч. правонарушений, связанных с наркотическими средствами.

Важно при этом уже на предварительных стадиях разработки различных программ и прогнозов обеспечить жесткую координацию и взаимоувязку решения проблем занятости как на федеральном, так и на региональном уровнях. Это позволит обеспечить выполнение программно-целевых документов, определяющих ориентиры социально-экономического развития страны в долгосрочной перспективе, в том числе направления движения в области модернизации и инновационного развития рынка труда как отдельно взятого региона, так и Российской Федерации в целом.

Методологический принцип такого подхода представляет собой движение от общего к частному – от стратегических приоритетов развития международного и национального рынка труда к целям и задачам его эффективного функционирования на региональном уровне. Можно с достаточной уверенностью утверждать, что в России существуют огромные возможности для расширения эффективной занятости. Дальнейшее развитие частного предпринимательства, малого бизнеса, сферы услуг, всей рыночной инфраструктуры.

В нашей стране есть еще такой резерв, как перераспределение бюджета рабочего времени, более полный учет особенностей трудового поведения отдельных социальных групп работников (женщин, пенсионеров, молодежи и др.). Данный инструмент законодательного регулирования рынка труда широко применяется в международной практике.

Важнейшим направлением политики на рынке труда должно стать дальнейшее развитие структуры малого бизнеса. Принципиальным моментом в данном направлении является избирательный характер поддержки. Объектом программ должны стать, в первую очередь, те потенциальные предприниматели и микропредприятия, которые ориентированы на производство продукции, требующей применения труда высокого качества. Потребность в резком

повышении качества рабочей силы обусловлена и продолжающимся снижением численности трудовых ресурсов. Представляется, что такой подход, направленный на развитие предпринимательства и предотвращение деградации совокупной рабочей силы, согласуется со стратегическими приоритетами по модернизации экономики страны.

Важным аспектом развития трудовых ресурсов является адекватная молодежная политика на рынке труда, предполагающая разработку институциональных мер и процедур с целью превратить молодежную политику на рынке труда в действенную составную часть стратегического планирования национального развития. Конечной фазой этого процесса является собственно осуществление выработанной политики, при этом особое внимание уделяется участию в ней всех субъектов рынка труда; созданию эффективного механизма управления программами; анализу, оценке и корректировке проводимой молодежной политики.

В целом особенность молодежного сегмента рынка труда состоит в специфичных профессиональных и социальных характеристиках молодых соискателей.¹ В настоящее время «текущий» состав молодежи как социально-демографической группы часто недооценивается в демографических прогнозах, а молодежная политика «замыкается», как правило, на «нынешнюю молодежь», уделяя недостаточно внимания исследованию групп «предмолодежи» с точки зрения перспективы их «вступления» в молодежный возраст², а также NEET молодежи (Not in Employment, Education or Training), представители которой оторваны от образования и рынка труда.³

Социологи отмечают, что молодежь неоднородна по уровню образования, запросам, жизненным ценностям. Как правило, в ней четко

¹ Креховец Е.В. Роль неформальных социальных связей в адаптации выпускников вузов на рынке труда. Дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03. Н. Новгород. 2019. С.40.

² Вишневский Ю.Р. Молодежь – сколько и какая – ориентиры молодежной политики // Молодежная политика: новые смыслы практики: сборник статей / Под редакцией С.В. Рязанцева, Т.К. Ростовской. Сер. «Демография. Социология. Экономика». М.:ИСПИ РАН, 2019. С. 243-244.

³ Зудина А.А. Не работают и не учатся: молодежь NEET на рынке труда в России // Мир России. 2019. Т. 28. № 1. С. 140–160.

выделяют три возрастные когорты: от 14 до 18, от 18 до 24 и от 24 до 30 лет. Первая когорта – период вступления во взрослую жизнь – время окончания школы и начало профессионального выбора, вторая когорта – возраст получения профессии и начало профессиональной жизни, третья когорта – период начала реальной профессиональной жизни. Следует отметить, что в течение всего этого периода происходит уточнение и нередко изменение своих представлений о наиболее подходящей профессии и месте работы. Важно отметить, что молодые люди из первых двух когорт пребывают сегодня в системе образования, переживающей этап радикальной реформы, и эта реформа, как отмечают многие исследователи в области социологии образования, значительно усложняет процесс профессионального самоопределения молодежи и нередко перемещает его в третью возрастную когорту.

1.3. Социальные последствия модернизации экономики и трансформация занятости

Важной ключевой задачей социально-экономического обновления России является модернизация экономики, заявленная как одна из главных стратегических целей социально-экономической политики, позволяющая осуществить импортозамещение и поддержать экспорт отечественных товаров. Ее реализация предполагает преодоление сырьевого характера страны и повышение конкурентоспособности народного хозяйства на основе внедрения новейших технологий. По степени социальной ориентации экономики Россия уступает развитым странам мира совсем не случайно. Это – результат крупных системных деформаций, возникших в 1990-е гг. Хотя часть таких деформаций была позднее устранена, тем не менее, задача формирования конкурентоспособной экономической системы ждет своего практического решения. Это неизбежно потребует как перестройки функционирования экономики в целом, так и улучшение качества рабочей силы, повышение эффективности функци-

онирования национального рынка труда. Мировой опыт модернизации свидетельствует, что это возможно только при общем подъеме трудовой активности населения. Другими словами, политика модернизации должна проводиться и рассматриваться в сочетании с такой важнейшей социально-экономической проблемой как обеспечение эффективной занятости населения.

Целесообразность осуществления интенсификации рабочих мест объясняется тем, что проводимые преобразования должны способствовать повышению конкурентоспособности производств, увеличению объемов высокотехнологичного экспорта, ускоренному развитию экономики и социальной сферы. Известно, что каждое рабочее место характеризуется параметрами, предопределяющими особенности процесса труда – уровень механизации, режим, интенсивность, сложность и т.п. Эти характеристики оказывают заметное влияние на качественные характеристики развития рынка труда. Очевидно, что одной из главных задач модернизации экономики является достижение резкого роста производительности труда, через которую должна проявиться эффективность нового типа экономических и социальных отношений. Целесообразно использовать все факторы роста производительности труда – повышение его технической и энерговооруженности рабочей силы, интенсивности труда, изменение мотиваций труда и др.

С позиций достижения стратегической цели государственного регулирования рынка труда, стержневой проблемой в условиях модернизации экономики является обеспечение полной занятости. Но если ранее в обеспечении полной занятости главным было создание новых рабочих мест, то в перспективе центр тяжести следует перенести на качественное совершенствование рабочих мест. В целом вопрос о создании новых рабочих мест и финансовой поддержке этого процесса следует рассматривать особо. Детальный анализ спроса и предложения, количественных и качественных характеристик рабочей силы, заработной платы в промышленности, выполненный Центром трудовых исследований, приводит к однозначному выводу: современной отечественной промышленности квалифицированные

работники далеко не всегда нужны¹. Имеющиеся статистические данные указывают на низкую инновационную активность предприятий². В результате по доле высокотехнологичного экспорта в товарном экспорте Россия в настоящее время находится на уровне Индии, уступая более чем в 5 раз Китаю и в 4 раза Италии³.

В этой связи мы разделяем позицию тех авторов, которые считают, что, несмотря на достаточно продолжительный период, прошедший с момента провозглашения этой цели, каких-либо существенных изменений в плане модернизации экономики к настоящему времени не произошло каких-либо существенных изменений в плане модернизации экономики к настоящему времени не произошло. Отечественная экономика продолжает двигаться по той же накатанной колее, что и 10-12 лет назад⁴. Поставленная во время финансового кризиса 2008-2009 гг. задача перехода к новой, посткризисной экономической системе, так и не решена. По-прежнему системными остаются деиндустриализация и коррупция. Это продолжает обострять социальную напряженность и сокращать финансовые источники для подъема экономики, и, в конечном счете, препятствовать повышению функционирования рынка труда.

Проведенные исследования подтверждают вступление России в фазу угасания темпов экспортно-сырьевого роста. По сути, экспортно-сырьевая модель себя исчерпала. Вдохнуть в нее жизнь и придать ей новый импульс уже невозможно⁵. Авторские расчеты показывают, что данные тенденции носят достаточно длительный структурный характер, а их преодоление в краткосрочной перспективе вряд ли удастся осуществить. Как справедливо отмечают отдельные авторы, пореформенная экономика России во многом продолжает

¹ Российский работник: образование, профессия, квалификация. Под ред. В.И. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова.-М.: Издательский дом Высшей школы экономики. 2011. С.459.

² Тодосийчук А. О совершенствовании государственного регулирования науки // Экономист, 2014. № 3. С.7.

³ Блинов А. Диагностика трансформационного кризиса и нравственные новеллы // Экономист. 2014. №6. С.93.

⁴ Водомеров Н. О теоретических основах политики модернизации // Экономист. 2014. № 4. С.10

⁵ Вечканов Г. Неоиндустриализация и модернизация // Экономист. 2012. № 9. С.47.

оставаться неизвестной¹.

Следует отметить, что в годы ухудшения мировой хозяйственной конъюнктуры вопреки прогнозам численность трудовых мигрантов не уменьшилась. Присутствие масштабных контингентов иностранных работников в существенной мере выдержало экзамен циклических кризисов. Рассматриваемая в совсем недавнем прошлом как временное явление мигрантская масса обрела позиции постоянного фактора социально-экономического развития. По сути дела, современный кризис наглядно доказал невозможность развитых стран обходиться без рабочих-иммигрантов даже в условиях относительного избытка трудовых ресурсов при экономическом спаде. Второй, не менее значимой по своим последствиям тенденцией стало увеличение средней продолжительности пребывания в стране – импортере рабочей силы. Работник, ставивший прежде своей целью поработать год-два в чужой стране, сделав некоторые накопления, ныне становится долговременным жителем принимающей страны.

Важным мотивом международной миграции остается экономический. Показательно, что разница в зарплатах между страной экспортером и импортером рабочей силы, где мигрант в итоге находит работу, доходит до 10 раз². Таким образом, миграционные потоки возникают при наличии большого разрыва между принимающей и передающей странами в двух отношениях: по уровню экономического развития – в пользу импортера рабочей силы и по темпам естественного прироста населения – в пользу ее экспортера. Поэтому часто принимающей стороной оказывается относительно высокоразвитая страна, испытывающая нехватку рабочей силы вообще или в отдельных секторах экономики, а передающей – менее развитая страна с избытком рабочей силы.

В последнее время появились новые центры притяжения рабочей силы

¹ Институциональный анализ и экономика России. Под ред. В.Т. Рязанова. – М.: Экономика. 2012. С.8.

²Число безработных в мире вырастет на 3,2 млн человек [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://newsland.com/news/detail/id/1376275/> (дата обращения: 05.11.2015).

и новые направления ее международных передвижений – перемещение иностранной рабочей силы из более развитых в менее развитые страны, миграция между развивающимися странами. Судя по углублению социально-экономической дифференциации развивающихся государств, этим процессам предстоит нарастать опережающими темпами. Развитие вширь ведет не только к появлению новых очагов международной миграции, но и удлинению миграционных потоков, частичному разрушению их региональных рамок. В этом смысле весьма показательны высказывания бывшего премьер-министра Великобритании Д. Кэмерона, который предлагал ввести ограничения на свободное перемещение внутри стран Евросоюза, а также ограничить права мигрантов.¹ Инициатива Кэмерона связана с обеспокоенностью правительства Великобритании уровнем миграции из стран Восточной Европы и потенциальных новых стран – членов ЕС. Этот фактор, по-видимому, явился одной из причин попыток выхода Великобритании из ЕС.

Применительно к России анализ цифр официальной статистики позволяет с уверенностью утверждать, что в количественном плане эмиграция рабочей силы из России в разы перекрывалась иммиграционным притоком, чего, однако, нельзя сказать о качественном соотношении указанных перемещений. По словам А.В. Рубцова, ключевая проблема модернизации России – «это проблема выхода из сырьевого общества, в котором в итоге сырьем оказываются буквально все. Наше самое высшее образование – это тоже сырьевая отрасль, потому что мозги уходят на экспорт, причем не за деньги, а просто так. Научное знание – тоже сырье. У нас его тоже просто так полуфабрикатом забирают наши мировые конкуренты и реализуют не во вред себе, а мы сами со всеми своими открытиями практически ничего сделать не можем (если только это не

¹ Премьер-министр Великобритании Дэвид Кэмерон предложил ввести ограничения на свободное перемещение мигрантов внутри стран Евросоюза [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.nord-news.ru/news/2013/11/28/?newsid=56590> (дата обращения: 02.12.2015).

оборона или отдельные экспонаты, реальный смысл которых скорее идеологический, нежели функциональный)»¹. В настоящее время 78% наших сограждан выступают за ограничение въезда мигрантов в Россию.²

В последние десятилетия в научной литературе стала обосновываться и активно реализовываться на практике концепция гибкого рынка труда, ставшая предметом оживленных дискуссий среди специалистов – теоретиков и практиков. Столь пристальный интерес отнюдь не случаен. Усложнение состава совокупной рабочей силы, замедление темпов роста производительности труда, ужесточение конкурентной борьбы на внутреннем и внешнем рынках диктовало необходимость повышения гибкости современного рынка труда³.

Понятие гибкости рынка труда имеет неоднозначное толкование. Например, английский экономист Г. Стендинг в работе «Безработица и гибкий рынок труда» определяет гибкость рынка труда как способность «адекватно реагировать на изменение цен, спроса и предложения рабочей силы, что проявляется в изменении количества, качества и цены рабочей силы». Французский экономист О.Бланшар рассматривает гибкость рынка труда в трех аспектах: мобильность рабочей силы, гибкость издержек на рабочую силу, гибкость в управлении людскими ресурсами. Ряд исследователей, в частности Р. Буайе, полагают, что существует столько форм гибкости, сколько есть аспектов в отношениях между трудом и капиталом. Профессор С. Кларк (Великобритания) различает следующие формы гибкости:

- численная гибкость – способность работодателя уменьшать численность работников в соответствии с колебаниями объемов производства;
- функциональная гибкость, т. е. возможность перемещать работника с

¹ Социокультурные особенности российской модернизации: материалы круглого стола, проведенного Институтом современного развития совместно с московским офисом Института Кеннана на тему: «Социокультурные особенности российской модернизации. Сбылись ли прогнозы Дж. Ф. Кеннана?». М.: Экон-Информ. 2009. С. 42-43.

² Мигранты в России: эффекты присутствия. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=473> (дата обращения: 05.09.2017).

³ Золин И.Е. Рынок труда и политика занятости: вопросы теории, практики. Н. Новгород: ВВАГС. 2001.

одного рабочего места на другое или требование совмещения профессий в соответствии с производственными потребностями;

– гибкость рабочего времени – способность работодателя изменять режим и количество труда в ответ на колебания спроса и объемов производства.

Эксперты организации экономического сотрудничества и развития под гибкостью понимают мобильность рабочей силы с точки зрения выполняемых функций как внутри предприятия, так и за его пределами. В отмене норм, регулирующих сохранение и стабильность занятости, которые препятствуют предпринимателям создавать и заполнять рабочие места, они видят способ сокращения безработицы и увеличения занятости. В отечественной литературе, в рамках анализа зарубежного опыта, понятие «гибкость рынка труда» рассматривается как процесс, «способствующий достижению как количественной гибкости (выражающийся в изменении количества занятых или уровня заработной платы в ответ на изменение экономической конъюнктуры), так и функциональной гибкости, подразумевающей гибкие режимы труда и занятости, изменение систем оплаты труда»¹. При этом, В.Я. Варшавская обосновывает двухсубъектный подход к анализу гибкости рынка труда и гибкости занятости, отличающийся от существующих рассмотрением гибкости с позиции не только работодателя, но и работника². Из вышеперечисленного следует, что концепция гибкого рынка труда представляет по существу новый механизм функционирования рынка труда, обладающий специфическими особенностями, главные из которых – тенденция индивидуализации трудовых отношений, повышение амплитуды колебаний цены рабочей силы в зависимости от спроса и предложения, распространение гибких графиков работы³.

Сторонники гибкой формы занятости возлагают на нее большие надежды. По их мнению, она расширяет возможности для более активного

¹Там же.

²Варшавская Е.Я. Варшавская Е.Я. Гибкость занятости в российской экономике: теория и практика. Автореферат дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05. Кемерово. 2010. С. 16.

³ Золин И.Е. Рынок труда и политика занятости: вопросы теории, практики. Н. Новгород: ВВАГС. 2001. 122 с.

привлечения к труду тех категорий рабочей силы, которую часто не устраивает жесткая регламентация рабочего времени, позволит по-иному перераспределять время между образованием, профподготовкой, занятостью, досугом и пенсией, смягчит проблему безработицы путем перераспределения совокупного рабочего времени между большим числом желающих работать. Гибкие формы занятости позволяют ее участникам определить объем работы с выбором конкретных форм графика (гибкий рабочий день, гибкая рабочая неделя). Для предпринимателей такой режим работы сулит более рациональное использование материальных, финансовых и людских ресурсов. Использование гибких форм занятости (частичная, временная, краткосрочная, субподрядная, надомничество и т.п.), а также сокращение рабочего времени усиливают трансформацию рынка труда, формирует новые модели занятости. Очевидно, что последнее – не просто теоретическая конструкция, а новая сущностная реальность.

Таким образом, реальная модернизация возможна в условиях подъема социальной и трудовой активности населения, что означает по сути обеспечение эффективной занятости населения. Трудно не согласиться с теми исследователями, которые полагают, что сегодня «особую актуальность приобретают такие важные направления модернизации отечественной экономики, как создание условий для реализации интеллектуального потенциала нации, воспроизводства инновационного человеческого капитала, развитие high-hume технологий»¹. В настоящее время данный подход не только широко пропагандируется в России, но и активно проводится в жизнь руководством страны. Так, выступая на Инвестиционном форуме «Россия зовёт!» Президент РФ Владимир Путин заявил: «Мы ставим задачу к 2020 году создать или обновить не менее 25 миллионов рабочих мест. <...> На первый взгляд, это выглядит очень сложно, может быть – даже неподъёмно, но мы и наши эксперты посчитали –

¹ Чередников О. Высокотехнологичные стартапы в мире и России // Мировая экономика и международные отношения. 2013. № 10. С.68.

это вполне возможно.¹

Между тем, вопрос обновления и модернизации рабочих мест вызывают беспокойство ряда исследователей данной проблемы в связи с возможным сокращением совокупного спроса на рабочую силу по мере повышения технологичности современной экономики². Например, известный ученый И.В. Бестужев-Лада пишет: «Сегодня экономисты в мире страстно спорят о том, сколько процентов в годовом балансе рабочего времени общества уйдет на традиционные сферы занятости в компьютеризованном общественном производстве. Оптимисты считают, что потребуется не меньше сорока процентов. Пессимисты дают не больше двадцати. Но и те, и другие понятия не имеют, что делать с остальными 60-80%, то есть какими рабочими местами обеспечить в такой ситуации трех или даже четырех из каждых пяти работоспособных членов общества»³. На наш взгляд, подобная позиция вряд ли является убедительной. Упрощенный подход к этой проблеме, акцентирующий внимание только на факторах высвобождения рабочей силы новой техникой и технологией часто не учитывает влияние иных факторов.

В условиях, когда внутренние источники роста инвестиций в производство ограничены, а инвестиционный комплекс не всегда в состоянии освоить существенно больший объем инвестиций (в том числе из-за сбоев в инфраструктуре и худшего по сравнению с потребностями качества рабочей силы), программы инвестиционной поддержки создания новых высокоэффективных рабочих мест могут быть труднореализуемы, поскольку требуют значительных средств и времени (в том числе и на переподготовку кадров). По идее, интенсивные структурные сдвиги в пользу высокотехнологичного и информационного секторов экономики потребуют появления иной по качественным

¹ Путин В.В. Инвестиционный форум «Россия зовет!» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/news/16569> (дата обращения 10.02.2016).

² Садовая Е. С. Новые тенденции в социально-трудовой сфере: институциональный аспект // Мировая экономика и международные отношения. 2013. № 11. С. 32. Леонтьев В., Дучин Ф. Будущее влияние автоматизации на работающих. М.: Экономика. 1997.

³ Бестужев-Лада И.В. Социальные проблемы занятости в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.sbiblio.com/biblio/archive/besstuzhev_problzan/ (дата обращения 20.11.2017).

характеристикам рабочей силы, отвечающей задачам современного производства. Занятая рабочая сила должна постепенно перемещаться в более привлекательные сферы рынка труда, а также в те сферы деятельности, которые появятся вновь, с высокоинтеллектуальными высокооплачиваемыми рабочими местами в сфере промышленности, транспорта, энергетики и других приоритетных отраслей. К сожалению, как показывает практика, мероприятия по модернизации экономики в большинстве случаев до сих пор происходят без учета обозначенных требований, а прежние методы организации труда, его условия и содержание, а также его стимулирование имеют ограниченные возможности при решении проблемы высокотехнологического развития.¹

На современном этапе, предполагающем быструю адаптацию рабочей силы к происходящим в ней структурным и технологическим сдвигам, особую актуальность приобретает высказывание К. Маркса о различиях между простым и сложным трудом: «Труд, который имеет значение более высокого, более сложного труда по сравнению со средним общественным трудом, есть проявление такой рабочей силы, образование которой требует более высоких издержек, производство которой стоит большего рабочего времени и которая имеет поэтому более высокую стоимость, чем простая рабочая сила»². Тот факт, что подготовка квалифицированной рабочей силы, как отмечал К. Маркс, «стоит большего рабочего времени», становится в настоящее время одним из факторов растущего несоответствия между потребностями хозяйства в рабочей силе и масштабами ее подготовки. Понимая это, правительства многих государств продолжают активно наращивать объемы подготовки квалифицированных кадров и привлечение ее из-за рубежа посредством реализации селективной миграционной политики.

Интересно в этой связи, как сформулированы в докладе Министерства труда США стратегические цели развития рынка труда «Масштабы глобализации продолжают расширяться... Природа конкуренции на глобальном

¹ Тощенко Ж.Т. Настоящее и будущее профессий (опыт социологического анализа) // Экономист. 2019. № 8. С.35-36.

² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.23. С.208-209.

рынке меняется по мере того, как работники, технологии, капиталы все более свободно и легко перемещаются между странами. В обществе XXI века навыки, обучение и подготовка кадров являются ключевыми факторами для сохранения высокой конкурентоспособности страны... Сохранение высококвалифицированной рабочей силы будет одним из ключевых факторов, дающих сравнительное преимущество США в глобальной экономике будущего»¹.

Изучение теоретических предпосылок, вытекающих из современных представлений о рынке труда, показало, что большое значение здесь имеет социальный престиж профессии, требующей качественного высшего образования. Об этом свидетельствуют, в частности, более высокие заработки этой категории рабочей силы. Речь идет не только о менеджерах, ученых, инженерно-технических кадрах, банковских служащих, но и о такой достаточно массовой категории работников как учителя и врачи. Заработная плата учителей начальных школ со стажем составляет в Германии 175% ее душевого ВВП, в Японии – соответственно 163%, в Великобритании – 146%.² В США одни из самых высокооплачиваемых профессий врачи разных специальностей. В 2018 году средняя заработная плата врача в США была 24,9 тыс. долл., отдельные высококласные специалисты зарабатывали гораздо больше: нейрохирурги более 51 тыс. долл. в месяц, хирурги-ортопеды – до 44 тыс. долл.³.

В России в 2018 году самой престижной также была профессия врача, причем ее социальная значимость в обществе, согласно замерам ВЦИОМ, существенно выросла по сравнению с предыдущими годами. Второе место занимают учителя, третье – юристы.⁴ Заработная плата врача в России в 2018

¹ Стратегический план министерства труда США. Неофиц. пер./ Ред. проф. М. Байгереев // Человек и труд. 2009. № 5. С.4.

² Comparative Indicators of Education in the United States and Other G8 Countries: 2004. Wash. 2005. P. 37.

³ Средние зарплаты врачей в Америке (США). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://deercool-ma.com/srednie-zarplaty-vrachej-v-amerike-ssha/.html> (дата обращения: 15.02.2019).

⁴ Престиж и доход: какие профессии выбирают россияне? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9387> (дата обращения 12.02.2019).

году составила 75 тыс. руб., а школьного учителя в 2 раза меньше (38,4 тыс. руб.).¹ при существенном отставании средней заработной платы работников, занятых в экономике, от развитых государств (прилож.1).

Применительно к миграционной составляющей в развитии рынка труда следует отметить, что первые серьезные научные работы, посвященные непосредственно миграции, связаны, прежде всего, с именем английского ученого Е. Равенштейна (E. Ravenstein). Он обобщил ряд эмпирических исследований в этой области и сформулировал 11 правил миграции, большинство из которых справедливы и сегодня. Они устанавливают зависимость между интенсивностью и направлениями миграции. В частности, Е. Равенштейн утверждал, что²:

- интенсивность миграции между двумя географическими пунктами обратно пропорциональна существующему между ними расстоянию;
- мигранты, которые перемещаются на значительные расстояния, как правило, устремляются в большие города с развитой промышленностью и торговлей;
- процесс миграции является ступенчатым и предполагает перемещение людей сначала в ближайшие в территориальном плане, а в последствии в наиболее быстрорастущие города;
- любой более или менее значимый миграционный поток обуславливает контрпоток;
- технологический прогресс и развитие коммуникаций приводят к усилению миграции;
- важнейшие факторы миграции – экономические.

Таким образом, масштабность миграционных процессов в современном

¹ Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь-декабрь 2018 год. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.gks.ru/storage/mediabank/itog-monitor06-18\(2\).html](https://www.gks.ru/storage/mediabank/itog-monitor06-18(2).html)

² Ravenstein E. The Laws of Migration // Journal of the Royal Statistical Society, 1885. June. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://pdfslide.net/documents/ravenstein-the-laws-of-migration.html> дата обращения: 12.10.2017).

обществе и значимость тех перемен, которые ими привносятся в экономическую жизнь, объективно требовали систематизации и классификации различных подходов к миграции.

Имеющиеся подходы и определения с достаточной тщательностью проанализировал один из признанных отечественных авторитетов в области теории миграций – В.А. Ионцев, который предложил наиболее полную классификацию основных научных подходов в ее изучении. В своей работе, посвященной теории и истории международной миграции населения, автор выделяет 17 основных научных подходов в исследовании миграции, содержащих 45 научных направлений, теорий и концепций¹. Если воспользоваться предложенной классификацией к изучению международной миграцией, то, на наш взгляд, целесообразно выделить следующие современные теории. Это неоклассическая теория (Дж.Р. Харрис, М.Р. Тодаро), теория человеческого капитала (Л.А. Сжаастад, Х.Р. Кларк), новая экономическая теория миграции (О. Старк, Е. Тейлор), концепция сегментированного рынка труда (М. Пайор, А. Портес, Д. Солоу), теория мирового рынка труда (Э. Плетнев, Дж. Джонстон), теория мировых систем (И. Валерштейн, С. Сассен), теория «притяжения-выталкивания» (Х. Джером, Е. Ли), концепция нового международного экономического порядка (Дж. Бхагвати, В. Бонинг).

Проведенный анализ перечисленных подходов позволяет сделать вывод, что большинство теорий в качестве определяющей причины миграции выделяют подчас противоречащие друг другу факторы. Коренной изъян состоит в том, что в них просматривается стремление сделать доминирующими одну из черт или группу факторов, так или иначе влияющих на возникновение миграций. Среди факторов, формирующих миграции как социально-экономическое явление, фигурируют то стремление индивидуума просто улучшить свое положение, то этнически-культурная близость страны – объекта переселения, то наличие поглотительных возможностей рынка труда. В реальной жизни все

¹ Ионцев В. А. Международная миграция населения: теория и история изучения. М.: Диалог-МГУ. 1999. С. 85.

перечисленные подходы и объяснения дополняют друг друга и взаимопереплетены, и на данный момент идеальной теории миграции не существует. Данное утверждение находит поддержку как в отечественной, так и в зарубежной литературе¹. Как показывает мировой опыт, миграция (при ее грамотном регулировании со стороны государства) способна дать более быстрый и масштабный ответ на вызовы ближайшего десятилетия. В связи с этим, мы разделяем позицию тех ученых, которые утверждают, что Россия будет нуждаться в человеческих ресурсах даже при достаточно эффективном использовании достижений научно-технического и социального прогресса².

В то же время процесс участия стран в мировом рынке труда, относящихся к его периферии (в сложившейся ситуации к ним, на наш взгляд, следует отнести развивающиеся страны и страны с переходной экономикой) несет для этих стран целый ряд негативных последствий. Зачастую они теряют лучшие кадры. Особое беспокойство вызывает утечка умов – эмиграция квалифицированных специалистов в ведущие капиталистические страны. Другими словами, для периферийных стран становится все более ощутимой нехватка трудовых ресурсов, деформируется половозрастная структура населения за счет убытия из его состава наиболее здоровых, молодых, профессионально подготовленных граждан. Следствием этого процесса оказывается негативное воздействие на экономический и научно-технический потенциал донора рабочей силы. И наоборот, страна, в которой наблюдается устойчивый рост иностранной высококвалифицированной рабочей силы, имеет большую выгоду за счет обеспечения более динамичного экономического развития. Миграция рабочей силы из бедной страны в богатую способствует росту ВВП, увеличению национального дохода, увеличивает доходы бизнеса в принимающей стране. Таким образом, многие развитые государства добиваются реализации своих

¹ Migration Theory: Talking across discipline. Ed. by Caroline B. Brettell and James F. Hollifield. Routledge. – NY and London: Taylor & Francis Group. 2000.

² Мукомель В. Мы нуждаемся в мигрантах. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rupolitika.ru/korotko/vladimir-mukomel-myi-nuzhdaemsya-v-migrantah/> (дата обращения 19.11.2016).

научно-технических программ за счет подключения интеллектуальных сил из других государств, что существенно помогает развивать свой экономический потенциал и насыщать национальный рынок труда востребованной рабочей силой. Эта тенденция продолжится и в ближайшем будущем. В результате согласно прогнозам Европейского центра развития профессиональной подготовки (Cedefop) доля специалистов среди занятых поднимется в ЕС с 31,2% в 2010 г. до 33,3% в 2020 г.¹

Таким образом, рост миграции в Россию в ближайшие годы необходим, поскольку складывающаяся ситуация на рынке труда последнее время однозначно свидетельствует о хронической нехватке рабочей силы. Учитывая, что рынок труда и в дальнейшем будет развиваться в условиях ограниченных трудовых ресурсов (как следствие сложившейся демографической ситуации) привлечение мигрантов, как квалифицированных, так и неквалифицированных считаем весьма важным для России (прилож. 2). Однако следует иметь в виду, что проблемы экономического развития страны не всегда возможно решить за счет мигрантов. Поэтому выход из создавшейся ситуации, с одной стороны, банально прост, а с другой стороны, чрезвычайно сложен – повышение уровня благосостояния граждан и рождаемости населения на базе эффективных программ социального развития. При этом стратегию действий государства в сфере регулирования миграции необходимо рассматривать в контексте общенациональной цели – безопасность и благополучие человека, построение сильного и самостоятельного государства. Другими словами, современный уровень развития мирового рынка труда выдвигает проблему выработки международной стратегии обеспечения эффективной занятости населения.

Еще одним важным вопросом, требующим своего рассмотрения в условиях модернизации, является воздействие на экологическую ситуацию. Здесь уместно напомнить, что еще недавно во многих исследованиях деятельность человека в системе взаимодействия общества и природы рассматривалась с

¹ Skills Supply and Demand in Europe. Medium-term Forecast up to 2020. Luxembourg. Publications Office of the European Union. 2010. P. 84-85.

позиций создания условий для реализации природоохранных мероприятий, часто игнорировался экологический контекст человеческой деятельности. Время от времени говорилось о негативных внешних эффектах производства (загрязнение воды, воздуха или почвы), но эта проблема рассматривалась как частная, она не воспринималась как проявление проблем фундаментального характера. Сегодня ситуация коренным образом изменилась. Как полагают современные авторы, модернизационные процессы в экономике должны сопровождаться получением социально-экологических эффектов за счет внедрения экологически чистых видов экономической деятельности, использования «зеленых» инновационных технологий и экологичного оборудования.¹ Не отрицая значения этой функции, нам представляется необходимым рассматривать проблему регулирования рынка труда и с точки зрения экологизации занятости. Это объясняется тем, что в регулировании взаимодействия общества и природы главное действующее лицо – человек.

Существующая в России практика организация общественных работ как форма содействия занятости может быть расширена. В нее активнее следует включать такие виды трудовой деятельности экологической направленности как: обустройство и санитарная очистка территории, озеленение местности, сбор отходов. Нет сомнения, что расширение общественных работ подобного профиля при рациональной их организации, способно не только смягчить ситуацию на рынке труда, оказать поддержку безработным, но и решить многие социально-экономические задачи. Кроме того, по возможности они должны планироваться таким образом, чтобы они имели не только социально-экологическую полезность, но и обеспечивали бы лицам, занятым в них, возможность повышения квалификации или приобретение новых специальностей путем профессиональной подготовки. Следует обратить особое внимание на то, чтобы выполнение общественных работ способствовало бы увеличению косвенной занятости, то есть занятости в других отраслях. Организация такого

¹ Мочалова Л.А. Экологические аспекты модернизации экономики России // Известия Уральского государственного горного университета. 2016. № 3 (43). С. 105.

рода работ особенно актуальна для депрессивных районов, сворачивающих производство и закрывающих нерентабельные градообразующие предприятия. По существу институт общественных работ экологической направленности должен развиваться как мероприятие общегосударственного значения.

Т а б л и ц а 1 . 1

Распределение ответов на вопрос:
«Что беспокоит читателей «АиФ» больше всего?», %

В стране коррупция. Кто главный ворюга?	70
Куда идёт Россия?	65
Когда мы начнём перерабатывать мусор?	64
Что делать с Северным Кавказом?	56
Кто правит миром? Существует ли теневое всемирное правительство?	48
Какой была бы Россия, если бы не случилась революция?	46
Как получить свою долю национального достояния?	40
Можно ли в России построить хорошие дороги?	37
Сколько русских останется через 100 лет?	36
Как быстро разбогатеть?	36
Когда у нас победят коррупцию?	35
Почему Россию не любят в остальном мире?	34
Что важнее - интересы государства или гражданина?	34
Кто спаивает Россию?	33
Когда победят рак?	32

Экологическая тематика чрезвычайно актуальна для России. Об этом свидетельствуют результаты крупнейшего социологического проекта «Аргументы и Факты» (АиФ), который показал, что в последние годы один из самых злободневных вопросов, волнующих население России: «Когда мы начнем перерабатывать мусор?» (табл. 1.1).

Отмеченные моменты подчеркивают необходимость решения проблем занятости в диалектическом единстве взаимодействия человеческих и природных ресурсов и свидетельствуют о необходимости укрепления программного планирования в регулировании количественных и качественных параметров рынка труда.

ГЛАВА II. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Осмысление проблемы регулирования рынка труда и участие государства в этом процессе начинается с критики государственного участия с позиций либертарианства, основанного на свободе, как основном принципе организации общества. Широкий идеологический спектр либертарианства от левого крыла (личная свобода) до правого (экономическая свобода) привел к возникновению в рамках этого принципа разнообразных концепций и, в частности, концепций экономического либерализма. Неоклассический подход, базирующийся на представлении о четырех производственных факторах (труд, капитал, земля и предпринимательство) основным принципом провозглашает принцип невмешательства (*laissez-faire*), согласно которому государственное вмешательство в экономику должно быть минимальным в силу того, что экономика является саморегулирующейся системой, которая сама создает эффективное равновесие. Противоположная точка зрения на роль государства на рынке труда высказывается представителями кейнсианской школы. В целом между ними целый веер взглядов. В этих дискуссиях отражается противоречивость самой роли государства на рынке труда, которая для отдельных исторических периодов в представлении разных научных школ и политических сил была далеко не одинакова.

2.1. Государственное регулирование рынка труда: возможности и ограничения

Одним из важнейших условий повышения эффективности функционирования рынка труда является научная разработка проблемы его регулирования как в общетеоретическом, так и в конкретных аспектах. Можно утверждать, что эффективное функционирование рынка труда, прогресс в его развитии возможен лишь как сознательно регулируемый со стороны государства процесс. Какова же сущность понятия «государственное регулирование» и его наиболее важные черты? Следует заметить, что у теоретических положений и кате-

горий современной науки, как правило, примечательные судьбы. Ведь за каждым термином – осмысление крутых поворотов в жизни общества. Не является исключением и понятие «государственное регулирование», которое вот уже на протяжении столетия применяется к весьма сложному и изменчивому состоянию общества. При этом на протяжении разных этапов времени ему пытались придать различную форму, подчеркивая его тесную взаимосвязь с «обществом благоденствия», «постиндустриальным» или «информационным» обществом, формированием «рыночного социализма», капитализма «с человеческим лицом». В частности, одной из наиболее ярких современных доктрин «государственного регулирования» явилось кейнсианство. Опыт истекшего столетия показал, что фактически уже с 30-х годов оно в той или иной степени вошло в ткань практической стабилизационной политики, которую несколько последующих десятилетий проводили в более или менее активной форме развитые страны. Кейнсианцы придерживаются радикальной реформистской программы, направленной на существенное расширение и обновление государственного вмешательства в экономику, как правило, на базе долгосрочного стратегического планирования и регулирования. Они отстаивают необходимость антикризисного регулирования на базе ключевых рецептов расширения эффективного спроса и мощного «кейнсианского рывка» в виде дополнительных расходов на создание рабочих мест на рынке труда, снижения процентных ставок и удешевления кредита. Однако, как часто бывает, что именно тогда, когда какая-либо доктрина становится чем-то вроде общепринятой, на практике обнаруживается, что время ее прошло. Подобного рода ловушка была уготована и кейнсианству. В 70-е годы концептуальная система кейнсианства, господствовавшая в западной теории и практики, продемонстрировала определенную неспособность предложить эффективные способы разрешения противоречий, сложившимся социально-экономическим обстоятельствам. В частности, принимая меры по сдерживанию инфляции, правительство способствовало стагнации производства и росту безработицы; стараясь преодолеть кризисное падение производства, оно еще более усиливало инфляцию. Кроме

того, на практике рынки труда в разных странах достаточно сильно отличались друг от друга: в зависимости от уровня развития, сложившихся социально-экономических структур, равномерности распределения доходов населения, образовательного и культурного уровня общества, и множества других факторов, что требовало дифференциации в проведении политики занятости. Создавшийся таким образом теоретический «вакуум» и попытались заполнить другие концепции, предложившие альтернативные подходы к насущным проблемам жизнедеятельности общества, в том числе неблагоприятной ситуации, сложившейся на рынке труда.

Сторонники дерегламентации рынка труда утверждают, что государственное вмешательство повышает стоимость рабочей силы по сравнению с рыночной ценой, сокращая тем самым спрос на нее. Законодательство о минимальной заработной плате и деятельность профсоюзов часто называется в качестве основных факторов, которые вызывают искусственное завышение уровня заработной платы для привилегированного меньшинства рабочей силы. Отмечается также, что помимо неблагоприятного воздействия (через уменьшение перспектив занятости) на большинство работников, находящихся вне защищенного (нерегулируемого) сектора рынка труда, искусственно завышенная заработная плата снижает международную конкурентоспособность национальной экономики, а потому ограничивает перспективы экономического роста. Следовательно, по мнению сторонников дерегламентации рынка труда, любое законодательство, касающееся гарантированной заработной платы и стабильной занятости, отрицательно сказывается на найме рабочей силы. Утверждается также, что существующее трудовое законодательство – барьер на пути любых структурных изменений. Мобильность рабочей силы является основным звеном в процессе структурных изменений, но ей согласно приведенному выше доводу мешает трудовое законодательство. Так законодательство о минимальной заработной плате сужает различия в оплате труда, ослабляя тем самым стимулы к мобильности рабочей силы. Отмечается также,

что законодательство о гарантированной занятости затрудняет сокращение рабочей силы или ее перераспределение на новые рабочие места, хотя это часто бывает необходимым в связи с проведением структурных изменений. В перспективе дерегламентация и усиление гибкости рынка труда рассматриваются как важнейшие предварительные условия успешного проведения структурных изменений и повышения темпов роста экономического развития.

Механизм государственного регулирования рынка труда, работающий как показывает практика, преимущественно стихийно не способен своевременно и эффективно решать стоящие перед ним задачи – обеспечивать национальные хозяйства необходимой рабочей силой, перераспределять ее между отраслями и сферами деятельности. Проблема кадров в таких условиях становится одной из главных. В то же время отечественная экономическая наука и практика переживает новый этап. От почти полного отрицания государственного регулирования экономики, господствовавшего еще совсем недавно, она опять была вынуждена обратиться к теме, связанной с усилением регулирующего воздействия государства. Исследователи данной проблемы подчеркивают, что сегодня необходимо пересмотреть целевые установки действий органов власти на рынке труда. Возникает необходимость расширения управленческих функций государства, его «возвращения» на рынок труда¹, требуется кардинальный пересмотр политики занятости и определение ее стратегических ориентиров для улучшения поддержки безработных и встраивания ее в процесс повышения экономической активности населения².

В результате неадекватности проведенных рыночных преобразований, а также резкого ухудшения демографической ситуации экономика страны на долгие годы оказалась дезорганизованной. Безработица, неэффективная занятость, значительные региональные диспропорции на рынке труда составляют

¹ Якунин В.И., Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э. и др. Государственная политика вывода России из демографического кризиса. М.: ЗАО «Издательство «Экономика». 2007. С. 246-250.

² Токсанбаева М.С., Лежнева Ю.А. Проблемы сохранения трудового потенциала безработных // TerraEconomicus. 2012. Т. 10. № 1. С. 155.

лишь небольшую часть проблем с использованием трудового потенциала. Важно учитывать, что на состояние рынка труда влияют не только нормативные акты и действия правительства, которые оказывают непосредственное воздействие на показатели занятости, но и общий контекст государственной экономической политики. Уточнение сущностных подходов к государственному регулированию рынка труда на современном этапе, на взгляд автора, чрезвычайно важно, как в теоретическом, так и практическом отношении, так как позволяет сформировать ясное и лаконичное описание наиболее вероятной схемы воздействия на рынок труда. Принципиальная схема обеспечения устойчивого развития экономики и социальной стабильности может быть представлена следующим образом (рис. 2.1).

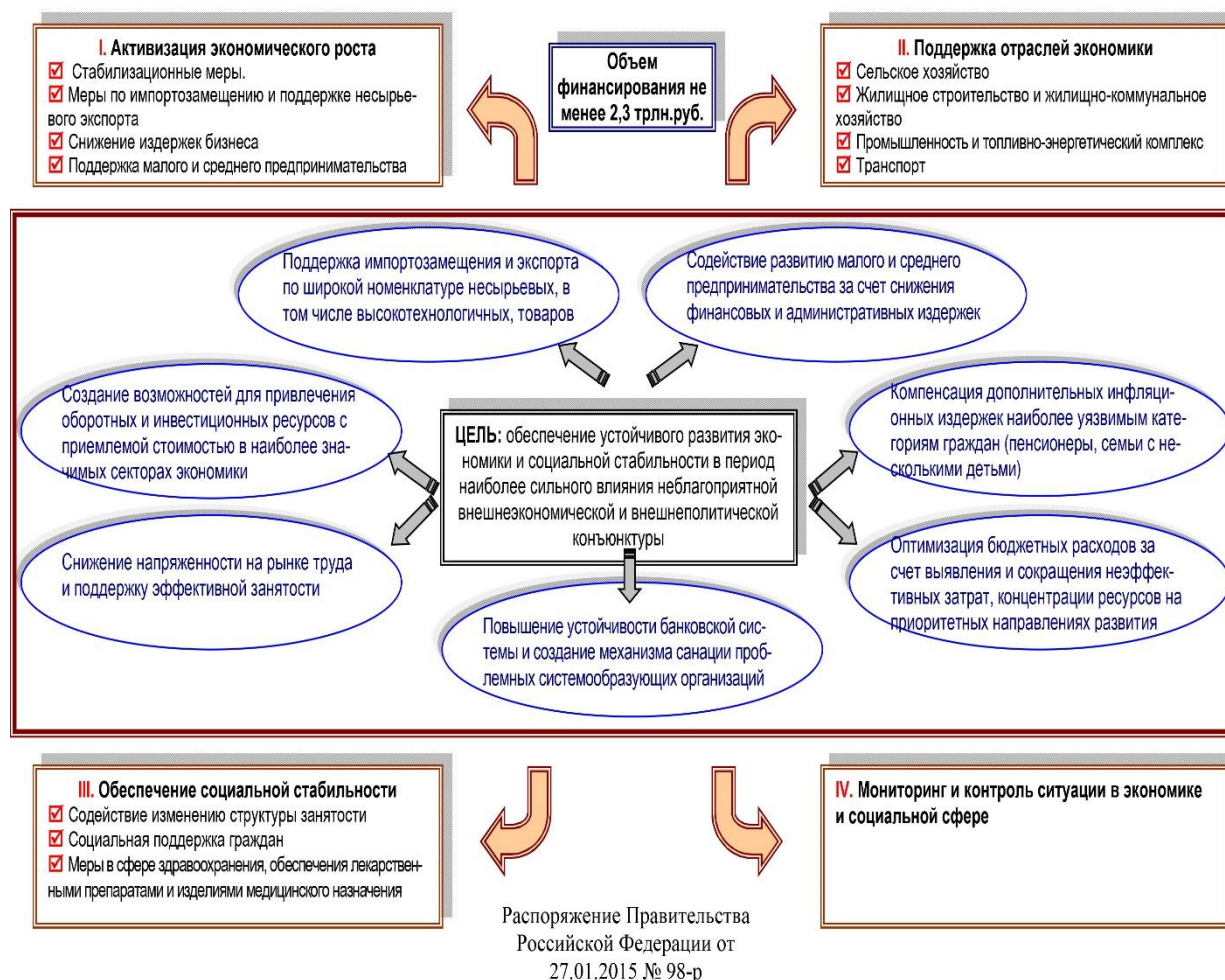


Рис. 2.1. Принципиальная схема обеспечения устойчивого развития экономики и социальной стабильности

На наш взгляд, вместо идеологического важно следовать прагматическому подходу, вырабатывать и проводить общегосударственные решения,

напрямую подчиненные достижению конкретных результатов социально-экономического развития России. И, как представляется, прагматизм в настоящее время начинает превалировать в определении приоритетных направлений инновационной политики. Это в целом позитивный процесс, который также находится в русле передовых тенденций развития. Таким образом, нельзя не прийти к выводу: основной кризис в сфере труда еще только надвигается. Отсюда и несомненная значимость целенаправленного проведения рациональной политики по отношению к рынку труда. Другими словами, сложилась ситуация, когда требуется новое осмысление роли государства по отношению к рынку труда, формирование и совершенствование соответствующих институтов и механизмов его регулирования. Все это ставит важные задачи не только перед практикой, но и теорией государственного регулирования. Необходимо как можно быстрее сформулировать теоретическую концепцию развития рынка труда в современных условиях и скорректировать механизм его государственного регулирования. В России должны появиться новая политика в области регулирования социально-трудовых отношений, соответствующие современные технологии, обеспечивающие эффективное государственное воздействие.

В этой связи, руководствуясь целями и задачами исследования, укажем на два момента. Первый из них состоит в том, что мероприятия по регулированию рынка труда должны проводиться в увязке с принципами и механизмами, утвердившимися в мировом сообществе. Второй момент сводится к необходимости при разработке новой концепции регулирования рынка труда учитывать цели и задачи по модернизации экономики, особенности предшествующего развития и современного состояния рынка труда, менталитет и поведенческие характеристики работников, сложившуюся систему государственного участия в процессах, происходящих на рынке труда. Названные и другие факторы предопределяют специфику новой парадигмы по регулированию рынка труда. Ее обоснование целесообразно предварить исследованием

эволюции мировой политики занятости и рассмотрением существующих моделей государственного регулирования рынка труда, используемых в разное время на практике в развитых странах.

Государственное регулирование представляет собой систему воздействия на процессы социально-экономической и политической жизни общества, осуществляемое государственными и международными учреждениями, общественными организациями. Воздействие государства осуществляется через систему законодательных актов с помощью государственных и муниципальных органов власти¹. Регулирование международного рынка труда предполагает ориентировку на соблюдение положений, содержащихся в международно-правовых актах: свобода труда, свободный выбор рода деятельности, профессии и защита от безработицы.

В целом, активность государства в этой области нами воспринимается позитивно. Государственное регулирование, по мнению Международной организации труда, объективно способствует большей занятости населения и стабильности рабочих мест, так как обеспечивает психологическую уверенность работника в гарантированном трудоустройстве (на Западе понятие «достойный труд» неотъемлемо от понятия «защита труда»). Бельгия, Дания, Ирландия и Швеция, к примеру, являются странами с хорошо развитой и структурированной политикой и инфраструктурой в сфере занятости, иными словами, эти страны лучше всего защищают своего работника. Важнейшей предпосылкой и необходимым фактором изучения западного опыта является его глубокое осмысление, позволяющее всесторонне охарактеризовать динамику изменений в подходах к регулированию рынка труда и сформулировать основные направления их концептуального истолкования².

Об использовании зарубежного опыта в последнее время высказывается

¹ Бейдин С.В. Политика занятости как политический институт, обеспечивающий региональную безопасность // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2015. № 1 (116). С. 66-73.

² Золин И.Е. Государственное регулирование рынка труда: мировой опыт и возможность его адаптации в России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 8 (245). С. 55-62.

немало различных взглядов. Их спектр весьма велик. Существует мнение, что нашей стране незачем перенимать опыт других, так как мы сами способны решить свои проблемы. Бытует и другая крайность. В частности, подчеркивается, что все просчеты социально-экономической политики страны пореформенного периода связаны со стремлением ввести в общественную жизнь нечто особое, неповторимое, а стало быть, непроверенное. На наш взгляд, применительно к политике занятости, требуется прежде всего исходить из условий и особенностей нашей страны, заключающейся прежде всего в ее громадных размерах, климатических особенностях и неравномерностью развития производительных сил на разных территориях. Поэтому необходимо руководствоваться выработанной стратегией социально-экономического развития – здесь особенно важен собственный опыт, наработанный за последнюю четверть века.

Государственное регулирование рынка труда отнюдь не статично, оно постоянно развивается, совершенствуется. Конкретное содержание его каждого этапа определяется множеством самых разнообразных факторов, в том числе состоянием экономики, численностью рабочей силы, фазой экономического цикла, продолжительностью рабочего времени, изменениями уровнями производительности труда, характером и масштабами государственного регулирования экономики, степенью вовлеченности национальной экономики в мирохозяйственные процессы и др. Процесс его эволюции, безусловно, продолжается. Сочетание этих в значительной мере взаимосвязанных факторов по-разному складывается на различных этапах развития. В силу разности экономических потенциалов, социальной структуры, исторических особенностей их хронологические рамки и содержание в отдельных государствах могут не совпадать. По мере сближения уровней экономического развития разных стран, усиления глобализации экономической жизни возникает тенденция к известному сходству содержания отдельных периодов.

На подобную мысль, помимо прочего, наводит поразительная

синхронность в смене типов государственной политики занятости. Показательно и то, что время от времени курс на обновление политики занятости был взят на вооружение правящими кругами тех стран, которые по уровню своего экономического развития примерно равны. Что это: простое совпадение или закономерный этап в развитии смешанной экономики? Полагаем, что отказ от версии о случайном совпадении не нуждается в специальной аргументации. Остается второй вариант – закономерный этап.

Наблюдаемая в течение всего послевоенного периода тенденция к повышению экономической активности женщин сохранилась и в кризисные 1970-е и 1980-е годы. Широкому вовлечению женской половины населения на рынок труда способствовали такие факторы, как тенденция женской эмансипации, повышение образовательного уровня женщин, появление всевозможных средств, облегчающих домашний труд, уменьшение размеров семьи, увеличение численности матерей-одиночек, распространение частичной занятости и, безусловно, экономическая необходимость. Сохранение тенденции к повышению экономической активности женщин, с одной стороны, и ограниченность спроса на рабочую силу, в том числе и в главных сферах применения женского труда (отрасли услуг, государственные учреждения) – с другой, привели к росту женской безработицы. Серьезное влияние на обострение проблемы занятости оказали и происходящие во второй половине 1970-х годов изменения в социально-экономической политике развитых стран, связанные с осуществлением рестрикционных и протекционистских мер. Поэтому основное внимание необходимо было сосредоточить на профилактике безработицы, возможностях сокращения ее масштабов и последствий. И хотя в 1970-х годах сложившийся механизм государственного регулирования экономики оказался в кризисе, было бы явным упрощением полагать, как это делают отдельные исследователи, что все проблемы и трудности в экономике 1970-1980-х годов сказались на политике занятости¹.

¹ Ленкина О.Б. Эволюция подходов к регулированию занятости населения в развитых странах // Менеджмент в России и за рубежом. 2012. № 3. С.32-33.

Активизация занятости в подпольной экономике стала объективным следствием острой хронической нехватки рабочих мест на официальном рынке труда. Новые явления в области занятости усугубляли нестабильность рынка труда, усложняли его функционирование и, в конечном счете, свидетельствовали о снижении эффективности государственной политики занятости. Изменение критериев, лежащих в основе политики занятости, было бы невозможно без постепенного отказа профсоюзов от жесткой конфронтации с менеджментом. Соответственно изменилось и восприятие бизнесом профсоюзов. Если прежде, в 1950-70-х годах, они расценивались преимущественно как фактор социальной стабильности, то в 1980-х – как помеха в реализации новой социально-экономической стратегии, важнейшим элементом которой стало упрочнение конкурентных преимуществ за счет снижения издержек на рабочую силу. Экономический спад привел к серьезной эрозии трудовых норм. И, как было показано выше, резко возросло число низкооплачиваемых рабочих мест и неустойчивых форм занятости.

Государственная политика на рынке труда меняется и начальный этап этих изменений, приходящийся на окончание 1980-х-годов, внес коррективы в государственную политику на рынке труда. Особенно ярко это проявилось в 1990-е и последующие нулевые годы. На протяжении 1990-х годов в механизме и стратегии политики занятости развитых стран наблюдались существенные изменения. Происходило формирование новой системы связей между государством и бизнесом, между регулированием и конкуренцией, сменялись цели и приоритеты экономической политики в целом. Следует особо подчеркнуть, что реализация политики занятости происходила в условиях меняющегося глобального социально-экономического контекста. В известной степени мир становился все более похожим на единый, мировой рынок труда. Первый аспект этого процесса – международное движение рабочей силы. Вторым аспектом глобализации экономики – растущее перемещение промышленного производства в развивающиеся страны и Китай. Разумеется, свобода перемещения товаров и рабочей силы, была достаточно ограничена. И, тем не менее,

степень действительной и потенциальной конкуренции со стороны рабочей силы из стран с низкой заработной платой и готовность предпринимателей извлекать выгоды из этой конкуренции достигли такого уровня, что национальные правительства не могли уже действовать так, как будто они существуют на закрытом рынке труда.

Необходимо отметить, что определение размера и порядка выплаты пособия по безработице всегда было сферой противодействия между государством и профсоюзами. В развитых странах пособие по безработице устанавливается или пропорционально предыдущему заработку (Канада, США) или в фиксированном размере (Великобритания, Голландия, Франция, Бельгия). В любом случае государственное регулирование занятости требует немалых затрат, которые и ранее (в 1990-е годы) составляли заметную долю их ВВП (ок. 3-4% ВВП). Считается, что они полностью окупают себя благодаря рационализации использования человеческих ресурсов. Конкретные формы происходящих перемен в политики занятости были связаны также с мероприятиями по ограничению действия законов о защите рабочих мест, индексации доходов, ужесточены условия назначения пособий по безработице и т.п. Предпринимателям предоставлялась относительная свобода в выборе оптимальных форм и методов использования рабочей силы. Одной из важнейших задач государственной политики занятости становится нацеленность на повышение мобильности и гибкости совокупной рабочей силы, ее способности адаптироваться к структурным изменениям в экономике. Еще больший размах, чем прежде, приобрела система подготовки и переподготовки рабочей силы, а также усилен контроль за ходом выполнения государственных образовательных программ. Так, в США принят федеральный закон «Об инвестициях в рабочую силу», согласно которому работникам предоставляются большие полномочия по контролю за реализацией государственных программ подготовки кадров. Кроме того, закон предусматривает создание правительством страны центров по переподготовке, которые призваны оказывать самый широкий спектр образовательных услуг нуждающимся в них работникам. Одновременно на эти центры

возлагаются задачи по страхованию от безработицы, осуществление помощи в поиске работы, в профессиональной ориентации обратившихся в центр граждан.

Исследование современных концепций регулирующего воздействия государства на рынке труда позволило выявить ряд особенностей системы государственного регулирования занятости в развитых странах. Накопленный материал, помимо прочего, служит эмпирической базой построения типологии социально-ориентированных моделей занятости и характеризует две основные модели занятости, которым в определенной степени подчинена и политика государства на рынке труда: 1) Информационная модель занятости (США, Великобритания, Канада), ключевым моментом которой является сфера производственных услуг и услуг населению. Именно здесь концентрируется основная масса занятых – 70% рабочей силы в Великобритании, 75% – в США и Канаде. 2) Информационно-индустриальная модель (Западная Европа).

В стратегии государственного регулирования рынка труда развитых стран на современном этапе можно выделить две группы мероприятий. С одной стороны, следует различать мероприятия, направленные на сокращение предложения рабочей силы на рынке труда путем ограничения ее притока, либо усиления ее оттока. С другой стороны, отчетливо выделяются мероприятия по корректировке продолжительности периода трудовой жизни работника на рынке труда, которая определяется, прежде всего, временными рамками начала трудовой деятельности и ее окончания. Об этом следует упомянуть особо. В настоящее время начало трудовой жизни в развитых странах варьируется в зависимости от законодательно установленного возраста вступления в трудовую жизнь и уровня получаемого образования. В большинстве стран найм подростков на работу разрешается с 16-летнего возраста, хотя в отдельных странах сохраняется 15-летний возраст в качестве необходимого условия вступления в трудовую жизнь. Резко повысившиеся за последние десятилетия запросы современного производства к качеству подготовки наемной рабочей

силы, а также положение на рынке труда привели к увеличению продолжительности срока общего профессионального образования. Законодательное регулирование возраста вступления в трудовую жизнь, а также неуклонный рост общего и профессионального-квалификационного образования и тем самым растущий срок обучения в школе и вузах способствовали в совокупности сокращению периода трудовой жизни, с одной стороны. Рамки трудовой жизни, с другой стороны, сдвигаются за счет регулирования возраста ухода рабочей силы с рынка труда (выхода на пенсию). Во многих развитых странах пенсионное законодательство давно перешагнула 65-летний рубеж пенсионного возраста (табл. 2.1), причем в абсолютном большинстве государств даже без символических гендерных различий – с льготным понижением возраста для женщин.¹

Т а б л и ц а 2 . 1

Установленный возраст выхода на государственную пенсию
на общих основаниях в странах ОЭСР

Страна	Возраст нормативный		Страна	Возраст нормативный	
	Мужчин	Женщин		Мужчин	Женщин
Германия	65	65	Великобритания	65	61
Греция	65	64	Норвегия	67	67
Испания	65	65	Швейцария	65	64
Франция	65	65	Канада	65	65
Италия	66	62	США	66	66
Финляндия	65	65	Польша	65	60
Швеция	65	65			

Существующая ныне практика законодательного определения возраста выхода на пенсию как важного фактора, фиксирующего продолжительной трудовой жизни работника на рынке труда, стала животрепещущей темой дискуссии среди ученых и политических деятелей, предпринимателей и профсоюзов. Ряд экономистов и социологов придерживаются мнения, что система обязательного ухода на пенсию изживает себя, а требования профсоюзов снизить возрастную границу, завершающую период трудовой жизни, необоснованны. Аргументируя данную точку зрения, они подчеркивают, что система

¹ Соловьев А. Повышение пенсионного возраста: демографические условия и макроэкономические риски // Экономист. 2015. № 7. С.3 -12.

ухода работника с рынка труда на пенсию, принятая несколько десятилетий назад, когда продолжительность жизни была намного ниже, а качество здравоохранения значительно хуже, требует перестройки, что в обществе созрели экономические, демографические и политические причины для раздвижения рамок трудовой жизни работника за счет увеличения возрастного ценза выхода на пенсию, перехода к системе свободного выбора срока ее завершения. Необходимость коренной ломки существующей практики выхода на пенсию обосновывается ростом влияния престарелых и пожилых в обществе по мере заметного увеличения их удельного веса в общей численности населения и в связи с этим серьезными финансовыми затруднениями в системе социального страхования, которые становятся все более обременительными для государственного бюджета.

Аналогичную позицию по данному вопросу занимают и представители Международного валютного фонда, призывающие к продолжению трудовой деятельности в постпенсионный период. Мотивы этого призыва те же: тенденция к старению населения создает проблему изыскания доходов для покрытия все возрастающих социальных издержек.¹

Заметим, что сегодня многие развитые страны на практике уже преступили к реализации соответствующих программ по дальнейшему ужесточению условий досрочного выхода на пенсию, что является крайне непопулярным у населения. Например, во Франции такая политика правительства уже привела к массовым протестам, охватившим страну в конце 2019 года.²

Еще одним новшеством в сфере регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда является предложение эксперта МОТ Дж. Мессен-

¹ В МВФ призывают бороться со старением населения активной трудовой политикой [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.audit-it.ru/news/personnel/954669.html> (дата обращения 10.01.2019).

² Пудовкин Е. Пенсионные протесты во Франции побили рекорды «желтых жилетов». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/politics/10/12/2019/5dea33f79a79477fffb2ffab> (дата обращения 20.12.2019).

джера, которое впервые было опубликовано в официальном блоге Международной организации труда в конце 2014 г. Предлагая использовать четырехдневную рабочую неделю, он обосновывает эффективность такого воздействия, связанной с созданием дополнительных рабочих мест на рынке труда, снижением угрозы для здоровья работников, повышением продуктивности их труда и качественных аспектов жизни.¹ Следовательно, анализ ситуации в сфере занятости в настоящее время не может ограничиваться только категориями рынка труда, спроса и предложений рабочей силы. Как показывают последние исследования, социальное и личностное развитие работников привело к существенному возвышению их потребностей, к возрастанию роли нематериальных ценностей. Современные работники уделяют большое внимание ценностям, не связанным непосредственно с работой: стремлению к разнообразной интересной жизни, занятию спортом, заботе о здоровье, возможности проведения досуга, возможности больше времени провести с семьей. Иными словами, механизм трудовых отношений на рынке труда становится и сложнее, и многообразнее.

Применительно к России социологические замеры, проведенные ВЦИОМ, показывают, что к идее четырехдневной рабочей недели в 2019 году положительно отнеслись бы только около трети опрошенных (29%), что связано с определенными опасениями снижения заработной платы и общего уровня жизни в связи с сокращением продолжительности трудовой недели.² Подобные опасения разделяет и федерация независимых профсоюзов России, выступая за сокращение рабочего дня и рабочей недели без снижения доходов работников.³ В сложившейся ситуации полагаем, что в перечне рекоменду-

¹ В Госдуме обсудят переход на четырехдневную рабочую неделю [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.forbes.ru/news/269987-v-gosdume-obsudyat-perekhod-na-chetyrekhdnevnyuyu-rabochuyu-nedelyu> (дата обращения 12.09.2019).

² Четырёхдневка: мечта или риск? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9770> (дата обращения 30.06.2019).

³ Программа Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России» «За справедливую экономику!» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html> (дата обращения 30.06.2019).

мых средств воздействия на рынок труда сокращение трудовой недели заслуживает внимания, но необходимо дальнейшее обсуждение проблемы. Подчеркнем особо, что использование данного инструмента регулирования возможно лишь при сопутствующем ему внедрении новых, более гибких форм организации рабочего времени, способствующих росту производительности и интенсивности труда и компенсирующих негативные последствия для общества абсолютного сокращения времени труда.

В целом анализ типичного проблемного поля по регулированию рынка труда в развитых странах показал, что значимость для России мирового опыта регулирования занятости заключается не в заимствовании каких-то конкретных форм и механизмов, а в осознании более общих выводов, помогающих активизировать поиск новых подходов к регулированию рынка труда. Такой подход – необходимое условие разумного заимствования. Прежде всего, политика государства на рынке труда должна согласовываться с задачами экономического и социального развития страны, а для этого она должна выстраиваться как достаточно жесткая и селективная в общую стратегию социально-экономического развития.

2.2. Формирование рынка труда в современной России

В 1990-е гг. у Правительства России, резко и спонтанно вступившей на путь рыночных преобразований, не было достаточно времени для того, чтобы самостоятельно сформулировать принципы, найти адаптированные методы и формы государственного регулирования занятости населения. Практически немедленно необходимо было принять радикальные и срочные меры по недопущению массовой безработицы, оказанию социальной и материальной поддержки незанятому населению, разработке эффективных механизмов, связанных с содействием в трудоустройстве безработных граждан.

В условиях России решение этой задачи заключается, во-первых, в повышении социальной ответственности бизнеса, во-вторых, в постоянном государственном мониторинге и гибком реагировании федеральных и местных органов

власти на возникающие проблемы. От того, насколько государство сумеет согласовать политику на рынке труда с интересами национального хозяйства, разработать и реализовать процедуры, обеспечивающие селективность и контролируемость проводимой политики, в значительной степени будет зависеть состояние отечественного рынка труда. Важно, чтобы обозначенные инструменты не воспринимались в отрыве друг от друга, тогда как только системность их применения может служить залогом искомого эффекта.

Поскольку времени на раздумья фактически не было, а опыт развитых стран-членов МОТ по регулированию занятости был известен, хотя бы в общих чертах, поэтому он и был принят в России в качестве образца при создании системы государственного регулирования занятости населения. Сегодня политика занятости в России – составная часть всей системы регулирования социально-трудовых процессов в обществе. В развитии государственной службы занятости населения (СЗ) можно выделить 3 этапа:

1 этап (1991-1997 гг.) – этап становления, когда в самом общем виде были определены направления ее деятельности как федерального органа государственной власти. Но это было явно недостаточно для того, чтобы обеспечить проведение на всей территории страны единой государственной политики в области занятости населения. Поэтому в дальнейшем, потребовалось принятие целого ряда нормативных актов, расширяющих, дополняющих и уточняющих сферу и задачи их деятельности.

2 этап (1998 г. – 2005 гг.) СЗ становится системой с разветвленной и субординированной структурой, с солидной финансовой и материальной базой.

3 этап (2006 – н/в) – работа СЗ выстраивается в условиях, когда территориальные органы Роструда по вопросам занятости населения были реорганизованы в органы исполнительной власти субъектов РФ¹.

Очевидно, что процесс формирования этой системы еще не завершен и

¹ Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 258-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием разграничения полномочий» // Собрание законодательства РФ. 01.01.2007. № 1 (1 ч.). ст. 21.

деятельность СЗ требует совершенствования. Следует усилить функциональное значение тех ее подразделений, которые связаны с профориентацией, с организацией обучения и переподготовки, являющихся перспективным направлением активной политики на рынке труда. Необходимо также совершенствование работы СЗ в части, стимулирующей обращение работодателей и безработных граждан к их услугам.

Оценка практики применения законодательства о занятости населения органами службы занятости при осуществлении социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, а также практики обеспечения государственных гарантий в области занятости населения в части социальной поддержки безработных граждан показывает, что ситуация существенным образом не изменилась и по-прежнему основными причинами выявленных нарушений, допускаемых работниками служб занятости, являются:

- недостаточное знание законодательства о занятости населения в большинстве случаев у работников СЗ, работающих менее года и не обладающих достаточной квалификацией;

- определенно слабый уровень текущего контроля за соблюдением последовательности действий, определенных административными процедурами по предоставлению государственных услуг в сфере занятости населения, принятием решений работниками СЗ;

- отсутствие должного уровня ответственности, проявляемого работниками СЗ при предоставлении государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

- недостаточно возможностей для прохождения переподготовки или повышения квалификации работниками СЗ по вопросам применения законодательства о занятости населения¹.

¹ Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2014 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rostrud.ru/press_center/doklady/otchety-o-deyatelnosti-federalnoy-sluzhby-po-trudu-i-zanyatosti/ (дата обращения 09.01.2016).

Следовательно, отечественная служба занятости, унаследовавшая основные функции от небезызвестной службы организованного трудоустройства до сих пор пока недостаточно эффективна. Механическое заполнение вакантных рабочих мест и раньше удавалось плохо. Как показывает практика, не так уж многие ищущие работу, согласны трудиться на любом рабочем месте. И если служба занятости не будет обладать полной информацией о том, какого характера работу нужно выполнить на том или ином месте, какие для этого требуются профессиональные и личные качества потенциальных работников, не будет обеспечена достаточными финансовыми ресурсами и квалифицированными кадрами, поставленных задач не достичь. Нужны развернутые полноценные информационные банки рабочих мест, в которых были бы сосредоточены данные о трудовых ресурсах и вакансиях, изменения в подходах к организации переквалификации, созданию новых рабочих мест. В целях повышения качества оказания государственных услуг по трудоустройству безработных граждан, целесообразно использование видеособеседований между работодателем и гражданином на базе государственной службы занятости. При этом необходимо учитывать изменения престижности различных профессий в массовом общественном сознании. Это одно из важнейших аспектов решения проблемы безработицы в условиях цифровой экономики: эффективная занятость высвобождаемых работников возможна только в условиях учета их трудового, образовательного и профессионального потенциала, его соответствия имеющимся вакансиям.

В настоящее время в деятельности Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации наблюдается внедрение новых управленческих инструментов и подходов в реализации возложенных функций. В фундамент преобразований легла инновационная концепция – «Открытая инспекция труда»¹. Среди важнейших шагов в реализации концепции – это запуск нового

¹ Отчет о деятельности федеральной службы по труду и занятости за 2013 год [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/upload/iblock/598/2313180yy.pdf> (дата обращения 10.09.2015).

интернет-портала с электронными сервисами в помощь работникам и работодателям «Онлайнинспекция.рф», основной задачей которого является обеспечение оперативного доступа к информации, связанной с трудовым законодательством¹.

Для повышения эффективности контрольно- надзорных мероприятий и, главное, для обеспечения соблюдения трудового права работодателями были разработаны новые методические подходы. Например, внедрение механизмов экономической мотивации работодателей, предусматривающих дифференцированное ужесточение ответственности за нарушения трудового законодательства в сочетании с эффективными мерами стимулирования. По оценкам экспертов, это приведет к тому, что соблюдать трудовое законодательство для работодателя будет гораздо более выгодно, чем его игнорировать. Кроме того, в 2013 году стартовала работа по разработке системы «внутреннего контроля (аудита) на предприятии», позволяющей работодателю самостоятельно осуществить проверку соответствия отдельным требованиям трудового законодательства, получить через интерактивные сервисы рекомендации по устранению выявленных нарушений с приложением правового обоснования, реализовать программы по улучшению условий труда на базе приложения «Электронный инспектор». Роструд приступил к реорганизации офисов государственных инспекций труда в современные Центры взаимодействия по вопросам труда в соответствии с лучшей мировой практикой. Начата работа по унификации основных технологических процессов контрольно-надзорной деятельности, которая включает в себя разработку системы управления рисками причинения вреда в результате нарушений трудового законодательства. Цель этой работы состоит в дифференциации подхода федеральной инспекции труда к

¹ Краткое резюме раздела «Открытая инспекция труда» на официальном сайте единого портала Федеральной службы по труду и занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/.cmssc/upload/docs/201405/201405/29112753OX.pdf> (дата обращения 10.09.2015).

проведению контрольных мероприятий в зависимости от степени риска причинения вреда (ущерба).¹

Как показывает региональный опыт и имеющиеся исследования, значительная часть бюджетных средств, предусмотренных для обеспечения активных мероприятий по содействию занятости населения, направляется на развитие структуры органов службы занятости и внедрение IT- технологий. По мнению А.В. Сальниковой, мероприятия по содействию занятости населения в рамках решения данной тактической задачи могут быть более эффективными, если вкладывать средства во внедрение интенсивных технологий обучения. Это будет способствовать ускорению процесса обучения, что влияет на сокращение сроков безработицы, а также позволяет охватить большую категорию лиц. Особенно эффективным является дистанционный метод обучения для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. В целом необходимо формирование нового механизма финансирования региональных целевых программ, связанного с расширением привлечения средств из внебюджетных источников (средства частного бизнеса, населения), и направленного на профессиональное развитие работников. Это позволит оптимизировать использование финансовых ресурсов с целью развития человеческого капитала и будет способствовать эффективности бюджетных расходов в условиях перехода к программному бюджету².

Необходимы качественные преобразования в системе обеспечения соблюдения трудового законодательства, которые должны заключаться не только в пересмотре действующих в настоящее время форм и методов контрольно-надзорной деятельности, но и существенном повышении эффектив-

¹ Краткое резюме раздела «Открытая инспекция труда» на официальном сайте единого портала Федеральной службы по труду и занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/cmssc/upload/docs/201405/201405/29112753OX.pdf> (дата обращения 15.10.2015).

² Сальникова А.В. Направления совершенствования механизма финансирования региональных целевых программ// Известия ДВФУ. Экономика и управление. № 1. 2014. С. 44-48.

ности государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства за счет внедрения новых принципов контроля и инновационных механизмов управления федеральной инспекции труда. Приоритетным направлением должно являться создание инструментов, позволяющих обеспечить активное включение работодателя и работника в решение задач обеспечения соблюдения трудового законодательства. В первую очередь, следует провести инвентаризацию актов трудового законодательства, формирование перечня актуальных требований трудового законодательства, обеспечение доступа к указанному перечню для работников и работодателей в простой и понятной форме. Значимым условием повышения уровня обеспечения соблюдения трудового законодательства является создание механизмов экономической мотивации работодателя к соблюдению требований трудового законодательства¹, что особенно важно для работников, находящихся под риском увольнения, численность которых может быть значительной. Например, в кризисном 2015 году, в России четверть всех опрошенных в начале года респондентов ожидало сокращений или увольнений на работе.²

Следовательно, регулирование рынка труда требует формирования эффективной системы социально-экономических, организационных и правовых мероприятий, которые по степени реализации и масштабности должны быть значительно шире функционала традиционной биржи труда. Важно также осознать, что решение проблемы занятости должно стать важнейшей частью всей социально-экономической политики государства. Организационные структуры как один из ключевых элементов в политике занятости должны подвергнуться значительной эволюции и интенсивно развиваться и впредь под влиянием новых социально-экономических отношений.

¹ Отчет о деятельности федеральной службы по труду и занятости за 2014 год [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docplayer.ru/72061950-Federalnaya-sluzhba-po-trudu-i-zanyatosti-otchet-o-deyatelnosti-federalnoy-sluzhby-po-trudu-i-zanyatosti-za-2014-god.html> (дата обращения 10.09.2015).

² Ожидания в сфере трудовой занятости. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.levada.ru/2015/03/11/ozhidaniya-v-sfere-trudovoj-zanyatosti/> (дата обращения 03.02.2016).

Проведенный нами анализ существующих теоретических разработок, равно как и многочисленных практических примеров показывает, что под влиянием особенностей переходного периода в научной литературе сложилось представление, что основная задача органов государственной власти в деле снижения безработицы и создания эффективной занятости – наращивание числа дополнительных рабочих мест. Полагаем, что такая односторонность, не учитывающая возможности иной динамики на рынке труда (в том числе из-за влияния демографического фактора), не позволила своевременно правильно предугадать неизбежность снижения на каком-то этапе темпов роста потребности трудоспособного населения в рабочих местах. В результате, во-первых, было упущено время для подготовки к последствиям негативной демографической волны, во-вторых, не было должной согласованности в деятельности органов государственной власти по регулированию рынка труда. Расчеты перспективной динамики основных параметров рынка труда, в частности уровня безработицы, показывают, что снижение численности трудоспособного населения приводит к постепенному сжатию рынка труда и, следовательно, снижению уровня безработицы.

Т а б л и ц а 2.2

Динамика уровня безработицы в РФ, %
(по методологии Международной организации труда)¹

Год	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019 (9 мес.)
Уровень безработицы в России по годам, в %	10,6	7,1	7,3	5,6	5,4	5,2	4,8	4,6

Развитие депопуляции в России имеет существенные отличия от развитых европейских стран с убывающим населением. Она формируется, с одной стороны, в результате рождаемости, низкой даже на фоне этих стран, с другой – потери определяются не имеющими аналогов в европейских странах уровнями смертности. Несмотря на предпринимаемые усилия и определенную положительную динамику в последние годы, показатели смертности в России

¹ Данные Росстата.

и ее регионах продолжают оставаться чрезвычайно высокими. В программных документах Минздрава РФ называются несколько основных факторов, сокращающих жизнь населения России, – артериальная гипертензия; курение; недостаточное потребление фруктов и овощей; ожирение; алкоголь; низкая физическая активность¹. Мы убеждены, что именно здесь, в минимизации смертности от предотвратимых причин, находится еще один важный резерв сохранения трудового потенциала страны и роста продолжительности жизни населения России. До 1970-х гг. средняя ожидаемая продолжительность жизни в России и развитых странах Европы и Америки отличалась незначительно. Сегодня это различие достаточно велико, особенно по продолжительности жизни мужчин, а ожидаемая продолжительность жизни в России, равная в 2015 г. 71 году, существенно ниже показателей как развитых стран, так и ряда развивающихся стран Азии и Латинской Америки.²

Следовательно, разработка комплексного подхода к регулированию рынка труда приобретает новое звучание, в условиях, когда модель социально ориентированной рыночной экономики должна быть полностью направлена на человека, на совершенствование политики в сфере труда и занятости при значимой роли социально-демографического фактора в реализации заданных параметров экономического роста. Таким образом, сформулировав отправные моменты нашего исследования по проблемам демографического развития во взаимосвязи с рынком труда, следует подчеркнуть следующие моменты:

Во-первых, в последние десятилетия демографические процессы, происходившие в Российской Федерации, имели ярко выраженный негативный характер. Низкая рождаемость в сочетании с высокой смертностью привели к депопуляции населения страны и соответственно

¹ Приказ Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2020 г. N 8 «Об утверждении Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/564215449> (дата обращения 02.02.2020).

² Колосницyna М., Коссова Т., Шелунцова М. Факторы роста ожидаемой продолжительности жизни: кластерный анализ по странам мира // Демографическое обозрение. 2019. Т. 6. №1. С.132-133.

естественной убыли населения. Инерция складывающихся демографических тенденций далеко не исчерпала себя и, по имеющимся оценкам, только набирает силу. Отличительная особенность демографической ситуации в России состоит еще и в том, что все складывающиеся проблемные ситуации теснейшим образом вплетены в региональную специфику, социально-экономическое и культурное своеобразие территорий. Происходит своеобразная регионализация складывающихся негативных тенденций.

Во-вторых, одной из неблагоприятных тенденций, негативно влияющей на сферу занятости, является продолжающееся снижение численности трудоспособного населения, что ведет к сжатию рынка труда и снижению уровня безработицы. Следовательно, низкий уровень безработицы во многом обусловлен вхождением в демографическую яму, последствия которой страна будет все серьезнее ощущать в ближайшие годы. Общая динамика воспроизводства трудовых ресурсов исключает уже в ближайшей перспективе возможность адекватной, в численном отношении, замены поколений рабочих возрастов соответствующими поколениями дотрудоспособного возраста. Эти тенденции долгосрочны, рынок труда продолжит сжиматься, по крайней мере, в ближайшие годы. Из этого следует, что разрабатывать проблему рынка труда необходимо в двух аспектах: во-первых, с точки зрения обеспечения рынка труда необходимой рабочей силой и, во-вторых, с точки зрения рационального размещения рабочей силы.

В-третьих, одной из важнейших практических проблем для органов государственного регулирования как на национальном, так и на региональном уровне является обоснованная оценка тех средств, которые необходимо выделить для проведения демографической политики, чтобы последняя была максимально эффективной, в том числе для прогнозного состояния рынка труда. Даже если говорить лишь об одном элементе такой политики, – семейных пособиях для стимулирования рождения второго, третьего и последующего ребенка, то их размер должен учитывать реальную стоимость содержания ребенка для семьи в долгосрочной перспективе. Можно с

достаточным основанием предположить, что здесь возникнут определенные трудности, обусловленные следующими обстоятельствами:

а) демографическая политика, основанная на принципе экономического стимулирования рождаемости, обречена на постоянный рост ее бюджетной составляющей. Дело в том, что длительно используемые меры становятся привычными, со временем они теряют, как показывает опыт европейских стран, свою привлекательность. Через некоторое время размеры выплат перестанут стимулировать поощряемое ими репродуктивное поведение, и потребуются очередное весомое увеличение размера пособий;

б) требуется постоянное совершенствование социальной инфраструктуры для подрастающего поколения (строительство дошкольных учреждений, детских больниц, поликлиник и т.п.), в противном случае отсутствие развитой сети подобного рода учреждений станет дестабилизирующим фактором и неизбежно приведет к отказу семей от вторых, третьих и последующих рождений. Например, в России один из важнейших и чувствительных вопросов – возможность устроить ребенка в ясли.

В-четвертых, серьезным условием успешного проведения демографической политики является ее долговременность. Это объясняется тем, что демографическим процессам свойственна значительная инерционность, устойчивость. Реализуемая политика не должна быть чем-то застывшим, неизменным. Набор способов и инструментов воздействия должен постоянно совершенствоваться для того, чтобы обеспечить устойчивое воспроизводство как населения в целом, так и трудовых ресурсов в частности. Необходимо открыть каналы обратной связи, чтобы улавливать настроение населения, шире пропагандировать опыт позитивного демографического поведения и семейных ценностей. В настоящее время пропагандистскому, социально-психологическому аспекту демографической политики придается несравненно меньшее значение, чем он того заслуживает.

¹ Путин В.В. Послание Президента Федеральному Собранию 2020. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/62582> (дата обращения 16.01.2020).

Зачастую абсолютизируется роль материального фактора в стимулировании рождаемости. Разработка и широкое проведение мероприятий социально-психологического характера является важной составляющей для выполнения основной задачи демографической политики – формирования у семьи потребности в трех-четырех детях. Для ее успешного решения необходимо, чтобы у населения существовали определенные социально-психологические установки, соответствующие интересам развития общества в области воспроизводства населения. Сегодня для этого нужно, чтобы в общественном сознании, в системе ценностей семьи существенно повысилась ценность многодетной семьи. Необходимо иметь в виду, что главная причина снижения рождаемости (как в России, так и в развитых странах) – уменьшение самой потребности в детях, повысить которую не всегда может улучшение условий жизни и материальное стимулирование рождаемости.

Полагаем, что учет вышеперечисленных обстоятельств помог бы обеспечить большую научную и практическую обоснованность в регулировании демографических процессов, а следовательно, их эффективность как в целом, так и в контексте долгосрочного развития рынка труда.

В целом модель интегрированного взаимодействия органов государственной власти в регулировании демографических процессов во взаимосвязи с проблемами рынка труда предполагает функционирование системы регулирования демографического развития на основе комплекса взаимосвязанных средств воздействия: нормативно-правовых, административных, бюджетных, программно-целевых, социально-психологических, идеологических (прилож. 3).

Таким образом, в настоящее время очень важен переход от разрозненных, фрагментарных мероприятий к скоординированной политике на рынке труда, осуществляемой под эгидой не только службы занятости, но и тесного взаимодействия органов власти социального и экономического блоков в рамках реализации социально-демографических, инвестиционных и адресных программ. Основой, обеспечивающей эффективное развитие национального

рынка труда, может стать государственная программа содействия занятости, которая должна:

1) содержать четко сформулированные цели и задачи в среднесрочной и долгосрочной перспективе, описание предлагаемых методов их реализации, необходимые мероприятия и их социально-экономические и финансовые основы, индикаторы и показатели, а также прогноз ожидаемых результатов;

2) соответствовать основным программным документам, определяющим социально-экономическое, демографическое и инновационное развитие РФ;

3) учитывать современное состояние развития рынка труда в России и международный опыт по его регулированию;

4) содержать меры по совершенствованию законодательства, направленные на формирование благоприятной среды для создания и обновления рабочих мест, востребованных рынком труда;

5) включать рекомендации по формированию региональных программ в субъектах РФ.

Важно, чтобы данная программа была максимально интегрирована в общую социально-экономическую политику государства. Следовательно, в основе программно-целевого подхода к регулированию рынка труда должен быть положен приоритет общегосударственных интересов при единстве целей и интересов отдельных регионов и страны в целом. Без этого невозможно обеспечить надлежащую эффективность государственной политики на рынке труда, ее многоуровневую и временную соразмерность. Заметим, что приведение субъективной деятельности людей в соответствие с объективными законами развития рынка труда, чем и занимается, в том числе, регулирование, не является самоцелью. Оно должно помочь познать внутренний механизм развития занятости и так осуществлять государственное воздействие, чтобы создать условия, наиболее благоприятствующие повышению эффективности использования трудового потенциала.

2.3. Регулирование рынка труда: диалектика государственных и рыночных механизмов

Проблема государственного регулирования рынка труда во многом находится в русле дискуссии между сторонниками государственного планирования экономики и либеральной установкой на полную свободу рынка. Однако понятно, что рынок труда во многом зависит от государственных программ развития различных территорий, тех или иных отраслей, государственных структур и органов. Государственное финансирование науки, культуры и образования, контроль за трудовой миграцией – все это в значительной степени связано с целевым воздействием на рынок труда. В связи с этим особое значение приобретают проблемы оптимального сочетания государственных и рыночных рычагов регулирования экономики. Как известно, основная задача теории государственного регулирования – найти ответ на вопросы, почему государство в той или иной степени ограничивает свободу действий экономических агентов и к каким последствиям приводит принятие решений о регулировании. В идеале эта теория должна определять, кому выгодно регулирование, в каких формах оно будет осуществляться, какие отрасли экономики наиболее вероятно будут регулироваться. Она должна давать практические рекомендации для принятия органами государственной власти решений в этой области. Тем не менее, формы и методы государственного регулирования относятся к числу тех проблем экономической теории, вокруг которых вот уже более двух столетий не стихают споры. Например, среди западных и отечественных исследователей постоянно ведутся дискуссии о том, решение каких проблем следует оставить рынку, а какие возложить на государство.

В западных научных разработках даже сегодня достаточно много сторонников утверждения, что рынок является саморегулирующимся механизмом. Посредством только рыночных отношений достигается равновесие и сбалансированность экономики. Вмешательство же государства

в экономику только препятствует ее поступательному развитию. Важнейшей для западной социально-экономической политики является проблема соотношения рыночного и государственного регулирования. И хотя в истории экономики указанное соотношение претерпевало заметные изменения, оно все же, как правило, основывалось на том или ином варианте сочетания этих двух основных форм регулирования. В последние десятилетия государственное регулирование концентрировалось на осуществлении двух важнейших функций: с одной стороны, на поддержке и стимулировании тех сфер или направлений деятельности, которые под воздействием одних только рыночных сил либо не развивались вообще, либо развивались в недостаточной степени; с другой стороны, на выполнении роли общеэкономического координатора, воздействующего на развитие экономики.

Вряд ли стоит ожидать единства мнений по вопросам социально-экономической роли государства в достаточно своеобразной российской ситуации. Но как бы ни качался маятник теоретических воззрений на роль государства в рыночной экономике, ясно одно – России предстоит пройти свой путь поисков оптимальных форм государственного регулирования экономики в целом и рынка труда, в частности. Необходимо иметь в виду, что в России с самого начала рыночных преобразований был допущен серьезный методологический просчет – роль государственного регулирования была сведена к минимуму, а сами преобразования были отданы во власть рыночной стихии. Концепция саморегулирующегося рынка при реализации ее на практике привела к неравномерности экономического развития различных регионов страны, критической ситуации в стратегических отраслях отечественного производства, расслоению общества на очень богатых и бедных, гиперинфляции, безработице.

Среди государственных деятелей 1990-х годов вообще не было единого взгляда на понятие «государственное регулирование»; они старались избегать и самого этого термина, обращаясь к таким выражениям как «регулирование бизнеса», «регулирование денежной системы», «регулирование социально-трудовых отношений» и т.д. Тем самым подчеркивалась сфера

действия государственного регулирования, раздроблялось его применение на множество обособленных отраслевых сфер. Безработица, неэффективная занятость, значительные региональные диспропорции на рынке труда составляли лишь малую часть проблемы использования трудового потенциала. В значительной мере такому положению способствовала и общая слабость федеральной власти. Чего только стоил знаменитый лозунг того времени, обращенный к руководству субъектов РФ – «Берите суверенитета столько, сколько хотите».

Масштабные рыночные реформы 1990-х годов провозглашали цели – оздоровление экономики, рост благосостояния населения, укрепление мощи государства, хотя наиболее последовательные рыночники определяли эти цели проще: создать класс крупных собственников, разрушив систему госсобственности. Годы показали, что упрощенные подходы, излишняя вера в силу рынка, так и не позволили достичь продекларированных целей. Многие из текущих проблем российского общества в целом и рынка труда, в частности, возникли прямо или косвенно из-за того, что государство не сыграло надлежащей роли в организации рыночных отношений.

Такие выводы подтверждаются расчетами. Так, по оценкам видного американского ученого, лауреата Нобелевской премии Дж. Стиглица, в результате реформ «Россия обрела самое худшее из всех возможных состояний общества – колоссальный упадок, сопровождаемый столь же огромным ростом неравенства»¹, а экономический потенциал страны к началу второго десятилетия 20 века, все еще не достигает и половины объема 1991 г.² Показательны в этой связи высказывания Президентов США Ф. Рузвельта: «Я совершенно не разделяю мнение тех профессиональных экономистов, которые настаивают, что

¹ Стиглиц Дж. Глобализация: тревожные тенденции. М.: Мысль, 2003. С. 188.

² Губанов С.С. Державный прорыв. Неоиндустриализация России и вертикальная интеграция. – М.: Книжный мир. 2012. С.137.

всё должно идти своим чередом и что вмешательство людей неспособно повлиять на экономические болезни»¹, Р. Никсона, который, разъясняя мероприятия своей бюджетной политики, заявил: «Я теперь кейнсианец!»² и Б. Обамы: «... Без бдительного ока (государства – *авт.*) рынок может выйти из-под контроля»³. А, как известно, именно американская модель смешанной экономики во многих исследованиях изображается в качестве одной из самых либеральных в современном мире.

Сопоставление содержания подобных высказываний с реальной практикой экономического развития США, подводит к мысли о том, что большей убедительности заслуживают доводы тех авторов, которые считают, что «концепция невмешательства никогда не имела реального аналога в жизни. Федеративное государство, несмотря на конституционные ограничения, оказывало помощь промышленности и сельскому хозяйству, участвовало в развитии транспортной и финансовой инфраструктуры, принимало меры по охране природы, утверждало законы»⁴, «участвовало в конкурентном регулировании и внедрении антитрестовского законодательства, устанавливало четкие правила выполнения государственных контрактов»⁵. Потребность такого вмешательства в последние десятилетия еще более возросла, когда внутривозрастные процессы в американской экономике стали все больше испытывать давление со стороны других национальных экономик. В книге «Размышление об американском бизнесе. Падение и подъем американской экономики» сотрудники Гарвардского университета И. Магазинер и Р. Рейч подчеркивают, что «принцип невмешательства в экономику как наивен, так и опасен для хозяйства с

¹ Рузвельт Ф.Д. «Беседы у камина». М.: ИТРК. 2003. С. 52.

² Шамберг В.М. США: проблемы и противоречия государственно-монополистического регулирования экономического роста. М.: Наука. 1974. С.79.

³ Волобуев В. Бюджетный курс Б.Обамы // Мировая экономика и международные отношения, 2012. № 10. С.61

⁴ Социально-экономическая эффективность: опыт США. Роль государства. Под общ. ред. В. И. Марцинкевича. М.: Наука. 1999. С.78.

⁵ Beardsley S.C. and Farrell D. Regulation That is Good for Competition // McKinsey Quarterly. 2005. № 2. P. 49 -59.

медленным ростом и находящегося в тесно взаимосвязанной мировой экономике, которой свойственны резкие и частые глубокие изменения в предложении, спросе, технологии и политике, – отмечается в книге... – Активная правительственная политика необходима, чтобы приспособить экономику быстро и эффективно воспринимать структурные изменения в мировом масштабе»¹.

Это становится особенно заметно на фоне объективно неблагоприятной ситуации, сложившейся в настоящее время в мировой экономике. Как полагает лауреат Нобелевской премии П. Кругман, исторически финансовые кризисы обычно сопровождались длительными состояниями стагнации, и опыт США после 2007 г. не представляет в этом отношении исключения. Сложившаяся ситуация в американской экономике немногим отличается от депрессии 30-х годов, что требует необходимости государственного вмешательства для преодоления рецессии в духе Дж. Кейнса. Рассматривая мероприятия по преодолению стагнации, реализуемые администрацией Б. Обамы в The American Recovery and Reinvestment Act, П. Кругман называет предусмотренные этим нормативным актом ассигнования самой крупной программой по созданию новых рабочих мест в истории США.²

Как известно, функции современного государства с позиции экономической теории традиционно определяются следующим образом: 1) правовое обеспечение; 2) организация денежного обращения; 3) производство общественных благ; 4) минимизация трансакционных издержек эксплуатации экономической системы в целом; 5) антимонопольное регулирование и содействие развитию добросовестной конкуренции; 6) оптимизация влияний внешних факторов – снижение негативного эффекта и усиление позитивного воздействия согласно национальным политико-экономическим интересам; 7) перераспределение доходов в обществе; 8) поддержание оптимального уровня занятости; 9) проведение региональной политики выравнивания

¹ Magaziner I.C., Reich R.B. *Minding America's Business: The Decline and Rise of the American Economy*. N.Y.1982. P. 331.

² Krugman P. *End This Depression Now*. N.Y., L., «W.W. Norton & Company». 2012. P. 11, 109, 128, 208.

уровней жизни территорий; 10) реализация национальных интересов на международной арене¹.

Для современных условий очень важно, чтобы функционирование рынка труда и всех его элементов в определенной степени регулировалось государством. Такой контроль необходим, прежде всего, на макроуровне. При отсутствии государственной политики на рынке труда возможны серьезные социальные конфликты и его разбалансировка. Важным является вопрос о степени и направлениях государственного регулирования рынка труда.

Видимо осознавая это, Минэкономразвития РФ году подготовило предложения по стабилизации экономики в 2015 году, включающие новые механизмы по совершенствованию рынка труда, хотя по существу никаких особенных изменений в этой области не предложено². Модификации в основном касаются управленческого аспекта его функционирования. Здесь следует иметь в виду, что совсем недавно между понятиями управление и регулирование практически не было никакой разницы. И ныне два этих понятия по смыслу во многом между собой разнятся, хотя подчас еще используются как синонимы и это вовсе не случайно. В большинстве своем в смешении понятий находит свое отражение отсутствие необходимой ясности между понятиями управление и регулирование. Другими словами, категории управление и регулирование до сих пор не формализованы настолько, чтобы можно было дать их точное определение. Кроме того, любая дефиниция управления и регулирования неизбежно задействует понятия, не имеющие общепринятых конкретных описаний (система, среда, цель и т.п.). Как бы то ни было, в специальной литературе налицо недопонимание реальной сущности данных понятий. Подобная ситуация, по нашему мнению, порождена недостаточностью изученностью ряда теоретических вопросов регулирования рынка труда и, как следствие

¹Перская В.В. Глобализация и государство. М.: РАГС. 2005. С. 168.

²Минэкономразвития подготовило новый план стимулирования экономики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/finance/news/23703351/pravitelstvo-v-poiskah-rosta> (дата обращения: 07.03.2015).

этого, несовершенством ее организационно-управленческой структуры на различных уровнях (федеральном, региональном, местном).

В настоящее время такие теоретические положения, как цели регулирования и критерии оценки системы государственного воздействия на рынок труда, классификация объектов и методов регулирования, отработаны еще недостаточно. Между тем без их решения эффективность практической работы по регулированию рынка труда значительно снижается. Без четко сформулированных целей весьма затруднительно определить и функции органов управления и критерии оценки их деятельности. В свою очередь, отсутствие системы критериев осложняет проведение контроля за системой управления и внесение необходимых корректив в практику ее функционирования. Поэтому в данном случае применительно к рынку труда мы предлагаем наиболее оправданным использование терминов регулирование или воздействие, поскольку они точнее отражают действительные возможности сбалансированного и целенаправленного подхода к рынку труда, нежели более общий термин управление, который стал чрезвычайно популярен в последнее время в научных исследованиях¹. Однако дело заключается не только в терминологии: интенсивное развитие производительных сил включает проблему регулирования и развития рынка труда в широкий контекст региональных, социальных, политических, демографических, культурных процессов переустройства и развития страны.

В свете поставленных целей исследования предлагаемый нами вариант трактовки государственного регулирования рынка труда отличается комплексным рассмотрением факторов, логически связанных с общей социально-экономической политикой государства, направленной на систематическое,

¹ См., например: Деева Н.Н. Социальный механизм управления рынком труда в приграничных регионах Дальнего Востока: дис. ... доктора социологических наук: 22.00.08. Белгород. 2013. 405 с.; Ковзиридзе М.А. Новый подход к управлению рынком труда // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2017. Т. 16. № 3. С. 210-216; Поварич И.П., Соколова Ю.В. Управление занятостью населения региона: теоретико-прикладные аспекты. Монография. Кисловодск: Магистр. 2013. 194 с.

обоснованное, целенаправленное воздействие на структуру и динамику занятости, минимизацию безработицы и ее последствий в целях недопущения напряженности на рынке труда и поддержку эффективной занятости, которая, безусловно, является межведомственной проблемой и Минэкономразвития не в силах решить весь комплекс этих проблем. Так, проблема безработицы, безусловно, связана не только и не столько с необходимостью увеличения числа рабочих мест, сколько с проблемой реструктуризации рынка труда, развитием территорий, миграцией и мобильностью населения, развитием системы подготовки и переподготовки кадров. Именно регулирование как выражение систематического, обоснованного и целенаправленного воздействия на рынок труда служит импульсом действенного управления.

И еще одно важное замечание. С методологической точки зрения на основе использования автором единого структурирующего признака – атрибутивных характеристик и пропульсивных тенденций в развитии политики занятости целесообразно различать два подхода к регулированию рынка труда. Первый, назовем его структурно-функциональный, охватывает вопросы технологии и непосредственной организации политики занятости. Второй, последовательно системный, исходит из необходимости рассмотрения сущности и компонентов политики занятости с позиции системных взглядов. В этом плане последний подход с одной стороны, выступает как определенные шаги для привлечения всей необходимой информации и для постепенного углубления в те или иные проблемы с тем, чтобы найти правильное их решение. Задача этого подхода – выбор оптимального курса действий путем всестороннего анализа целей, раскрытия как можно более широкого набора альтернатив, количественного сравнения затрат, эффективности и риска по каждому из альтернативных путей достижения целей. С другой стороны, он выступает как рациональный процедурно-методический механизм, в задачу которого входит упорядочение самого процесса принятия решений в виде определенных процедур, организационных форм и временных периодов.

Предложенное деление подходов к регулированию рынка труда на два крупных блока – структурно-функциональный и последовательно системный достаточно условно, однако методическая целесообразность проведенного анализа делают это раграничение оправданным: такой прием позволяет найти правильную осевую линию исследования проблем государственного регулирования рынка труда на современном этапе. Допуская известную ограниченную правомерность первого подхода, мы в качестве рабочего метода избираем второй. Именно он, в наибольшей степени отвечает нашим требованиям и представляется назревшим и плодотворным. В теоретическом плане он позволяет выявить общие и специфические закономерности регулирования рынка труда, предвидеть их дальнейшую эволюцию. В практическом – систематизировать и обобщить опыт использования конкретных организационно-экономических форм, отобрать и использовать наиболее жизнеспособные и перспективные из них. Кроме того, системный подход к рынку труда позволяет более полно использовать достижения экономической и науки, ее понятийный, информационный, математический и другие аппараты.

Таким образом, используемый механизм регулирующего воздействия подразумевает комплекс социально-экономических закономерностей и организационных факторов, которые определяют динамику развития рынка труда, его основных параметров в его количественном и качественном выражении или, наоборот, стагнационные и другие отрицательные явления в его развитии. Иначе говоря, такой механизм в его широком истолковании как бы условно разделяется на собственно социально-экономический механизм, охватывающий социально-экономические отношения и закономерности, и организационный механизм, включающий организационные факторы и структуры. Другими словами, следует иметь в виду, что современная система регулирования представляется как сложный механизм, каждый компонент которого оказывает конкретное действие, направленное на достижение поставленных целей

на рынке труда и минимизацию последствий безработицы, а воздействие государства на занятость и безработицу эффективно лишь при его активной социально-экономической политике. В то же время нельзя забывать, что рынок труда – специфический рынок, имеющий ключевое значение во всех теориях рынка – от Дж. М. Кейнса до М. Фридмена. Расхождения же в его трактовке этими двумя полюсами экономических теорий в конечном итоге определяет степень его автономности.

Государственное регулирование рынка труда осуществляется, как известно, комплексом различных методов – административных (законодательное регулирование трудовых отношений и миграции; квотирование рабочих мест; установление МРОТ), экономических (налогообложение фонда оплаты труда; предоставление налоговых льгот предприятиям, создающим и сохраняющим рабочие места; субсидирование занятости), социальных (формирование необходимых условий для творчества и духовного роста), социально-психологических (учет интересов и мотивационных установок личности, различных социальных групп населения), идеологических (использование средств массовой информации – печати, радио, телевидения, а также средств культуры – художественной литературы и кинематографа).

В научной литературе уделяется большое внимание вопросу о сущности административных и экономических методов, но в ней бытуют и ошибочные трактовки, противопоставляющие экономические и административные методы регулирования. В корне неправильны, на наш взгляд, определения административных и экономических методов регулирования, из которых следует, что экономические методы – это экономически обоснованные, и, стало быть, правильные методы, а административные методы экономически не всегда обоснованы и, следовательно, хотя они и позволяют снизить уровень безработицы и стабилизировать ситуацию на рынке труда, тем не менее их использование может отрицательно сказаться на эффективности экономики в целом. Так рассматривать вопрос нельзя – во всяком случае, в теоретическом плане. Административные методы регулирования отличаются от экономических не

своей обоснованностью или необоснованностью, правильностью или неправильностью – различия кроются совсем в ином. Административные методы базируются на силе государственной власти и включают меры запрета, разрешения или принуждения. Но ведь не подлежит сомнению, что любые административные меры должны быть экономически просчитаны, то есть быть обоснованными, ибо в противном случае теряется их смысл, их право на существование. Поэтому между этими двумя методами есть тесная внутренняя связь.

Нередко высказывается точка зрения, согласно которой только экономические методы, призванные создать экономические стимулы у участников рынка труда, и, следовательно, скорректировать их поведение для достижения полной занятости (налогообложение фонда оплаты труда; предоставление налоговых льгот предприятиям, создающим и сохраняющим рабочие места; субсидирование занятости и т.п.) требуют преимущественного использования, особенно на современном этапе.¹ Теоретический разбор механизма регулирования рынка труда еще раз подтверждает, что это деление в значительной мере условно. Так, многие мероприятия по регулированию рынка труда, имеющие экономический характер, закреплены в соответствующих административных, правовых актах. Одновременно они оказывают и определенное моральное и социально-психологическое воздействие на субъекты рынка труда. Ясно одно – регулирующее влияние с помощью административных мер воздействия не должно препятствовать реализации требований социальной и экономической эффективности, которые предполагают высокую мобильность рабочей силы, высвобождение лишних работников с неэффективных предприятий, создание новых современных рабочих мест, социальную защищенность работников.

Как показывают исследования, проведенные Институтом проблем правоприменения, Россия по числу ежегодно принимаемых законов уверенно опережает не только развитые страны, но и постсоветские государства - более чем

¹ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда. М. Альфа-Пресс. 2007. С. 152.

в два раза Эстонию и Венгрию и более чем в три раза – Чехию.¹ Шестой созыв Государственной Думы Федерального Собрания РФ (2011 – 2016 годы) принял рекордное число законов за двадцать лет — 1817 законов (пятый созыв — 1608, четвертый — 1087, третий – 781, второй — 1045).²

Таким образом, российское законодательство достаточно нестабильно и за последнее время существенно обновилось. Нестабильность законодательства оказывает негативное влияние на правоприменение, на инвестиционный климат (что, в свою очередь, сдерживает модернизацию экономики и создание новых, в том числе высокотехнологичных рабочих мест на рынке труда), крайне обременительна для малообеспеченных и социально незащищенных категорий граждан (инвалидов, ветеранов, безработных), учитывая, что многие социальные преференции в России носят заявительный характер.

Чтобы показать, как выглядит ситуация применительно к конкретным нормативно-правовым актам, так или иначе имеющим отношение к рынку труда, мы воспользовались методикой компании «Гарант»³ и рассчитали показатель среднего срока устойчивости отдельных законов федерального уровня по состоянию на 10.01.2015. Результаты расчетов представлены в табл. 2.3.

В настоящее время в России продолжает приниматься больше законов, чем в любой стране мира. При этом большинство из них, как и прежде, связаны с внесением изменений в действующие нормативно-правовые акты.⁴ Поэтому

¹ Баязитова А.В. России законы меняют чаще, чем где-либо в посткоммунистическом мире. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://marker.ru/news/1431> (дата обращения 12.03.2016).

² Рустамова Ф. Шестой созыв Госдумы принял рекордное число законов за двадцать лет. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/politics/25/07/2016/5795314c9a7947daf4d5b941> (дата обращения 10.10.2019).

³ НК РФ и КоАП меняются в среднем каждые 18 дней [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/news/343409/> (дата обращения 01.03.2015).

⁴ Мы принимаем больше законов, чем в любой стране мира [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://iz.ru/887186/izvestiia/my-prinimaem-bolshe-zakonov-chem-v-liuboi-strane-mira> (дата обращения: 11.10.2019).

особое значение для рынка труда приобретают проблемы эффективного сочетания административных и экономических рычагов рыночного регулирования, формирования социально-ориентированной экономики и развитого рынка труда в подлинном смысле этого слова.

Т а б л и ц а 2.3

Стабильность отдельных нормативных правовых актов
в Российской Федерации

Вид нормативного правового акта	Наименование отдельного нормативного правового акта	Средний срок стабильности
Кодекс РФ	Налоговый кодекс РФ, ч. 1	2,3 мес.
	Налоговый кодекс РФ, ч. 2	16 дней
	Бюджетный кодекс РФ	1,8 мес.
	Гражданский кодекс РФ	2,5 мес.
	Трудовой кодекс РФ	2 мес.
Федеральный закон	О социальной защите инвалидов в Российской Федерации	5,4 мес.
	О занятости населения в Российской Федерации	9 мес.

Анализ научных источников и практического материала по данной теме позволяет сделать вывод, что за последние десятилетия концепция занятости в нашей стране претерпела кардинальные изменения — от парадигмы всеобщей полной и фактически обязательной занятости к реализованной в настоящее время переходной модели рынка труда. Сегодня большинство специалистов сходятся во мнении, что до настоящего времени отсутствует единая стратегия государственного регулирования рынка труда. Иногда высказывается еще более радикальная точка зрения, согласно которой после нескольких десятилетий реформ сохраняется концептуальный вакуум в отношении политики занятости, а государство фактически самоустранилось от целенаправленного воздействия на протекающие в данной сфере процессы, оставив за собой лишь функции пассивного реагирования на стихийно складывающиеся тенденции.

Представители академической науки, бизнеса и правительственных органов сегодня единодушны в том, что традиционные мероприятия, используемые в России, являются недостаточными для обеспечения эффективного функционирования рынка труда. России необходима системная

реформа рынка труда и социально-трудовых отношений, которая до сих пор не проводилась. Если же говорить о макроэкономических итогах формирования рынка труда, то можно утверждать, что большинство задач, которые предполагалось решить, так и остались нереализованными¹.

Как считает директор института гуманитарного развития мегаполиса Т. Малева «нельзя не признать, что фактически большая часть рынка труда находится вне поля политического воздействия, вне поля управления со стороны правительства»². По образной констатации И.Я. Киселёва, «экономика высоких технологий требует совсем иного права, чем экономика дымящих труб. Налицо кризис сложившихся в прошлые века методов правового регулирования труда»³. Анализируя сложившуюся ситуацию, Р.Л. Агабекян также приходит к выводу, что «наиболее интересная особенность рынков труда заключается в том, что многие из них не находятся в поле зрения официальной статистики и институционального контроля со стороны государственных структур, а существуют относительно автономно»⁴. Похожей точки зрения придерживаются и другие российские авторы, которые полагают, что в силу особенностей развития рынка труда в первые и последующие годы рыночных реформ (отсутствие массовых высвобождений, стихийное перераспределение рабочей силы между отраслями экономики и сферами деятельности) вопросы регулирования занятости до сих пор не попали в фокус государственного регулирования⁵.

Характеризуя государственную политику занятости в целом, можно согласиться с тезисом об отсутствии единой концепции регулирования рынка

¹ Беглова Е.И. Бедность как социально-экономическое явление. Дис. ... докт. экон. наук: 08.00.01. Санкт-Петербург. 2014. С. 35.

² Малева Т. Постиндустриальная социополитика [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.opes.ru/1153450.html> (дата обращения: 22.11.2019).

³ Кисилев И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество. Режим доступа: <http://ecsocman.edu.ru/text/18009905> // (дата обращения: 12.11.2019).

⁴ Агабекян Р.Л. Феномен неформальной занятости в российской экономике // Теория и практика общественного развития [Электронный ресурс]. 2013. № 1. Режим доступа: <http://teoria-practica.ru/-1-2013/economics/agabekyan.pdf> (дата обращения: 12.11.2019 г.).

⁵ Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда. Под ред. Л.С. Чижовой. М.: Экономика. 2011. С.24.

труда. Несмотря на сделанные шаги по пути совершенствования трудового законодательства, многие его аспекты не соответствуют реалиям современной экономики. Принимаемые меры направлены скорее на решение первоочередных возникающих проблем, а не на создание прочной правовой базы развития рынка труда на долгосрочную перспективу. Текущее регулирование рынка труда не направлено на достижение конкретной значимой цели, имеющей определенное место в иерархии целей государственного регулирования в целом.

ГЛАВА III. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

При разработке проблемных аспектов государственного регулирования рынка труда следует иметь в виду, что на его функционирование оказывают влияние глобальные факторы социально-экономического развития. Среди них важное место занимают научно-технический прогресс и формирование цифровой экономики, под воздействием которых формы и содержание происходящих на рынке труда процессов модифицируются. В сложившихся условиях существенной детерминантой социально-экономического развития является также мобильность кадров. Современное общество нуждается в работнике, способном к быстрому профессиональному росту, безболезненной смене видов деятельности и производственных функций. Это предполагает непрерывное обновление профессиональных знаний и навыков, требует не только высокого уровня подготовки рабочей силы, но и большой профессиональной и квалификационной подвижности. Обусловленность развития современного рынка труда данными факторами воздействия отражает многосложный процесс его формирования и требует комплексного характера исследования. Элементами комплексности обладают экспертные оценки работников, осуществляющих реальное управление социально-экономическими процессами. В ходе исследования было выявлено 26 сюжетных линий (прилож. 4 и 5). Характеристика этих сюжетных линий представлены в настоящей и последующих главах.

3.1. Научно-технический прогресс и препятствия на пути технологического прорыва

Формирование современного общества происходит в условиях широко развернувшегося научно-технического прогресса, который вносит качественные изменения в орудия и предметы труда, технологию производства, организацию управления. Глубокое влияние научно-технический прогресс оказывает и на рынок труда, изменяя структуру занятости, характер производственных

отношений, предъявляя повышенные требования к образованию работника, его культуре, техническому кругозору. Это обуславливает необходимость постоянно подстраивать систему подготовки кадров, а также переподготавливать работающих к тем постоянно возрастающим требованиям научно-технического прогресса, которые определяют изменение содержания труда. Как показывают отечественные исследования¹, это очень сложная и многоплановая задача, имеющая, прежде всего, социальное содержание. Подобной точки зрения придерживаются и зарубежные авторы². Важная особенность нашего времени – в масштабных научно-технических переменах, ставящих перед обществом сложные задачи. Решение данных задач в России требует не только совершенствования системы подготовки кадров, но и ускоренного внедрения современных достижений научно-технического прогресса, притом в наиболее эффективных, новейших направлениях, связанных с развитием цифровой экономики при одновременном решении проблем технологического отставания страны от развитых государств³, которое в настоящее время существенно⁴.

С точки зрения большинства экспертов, участвовавших в исследовании, научно-технический прогресс – это коренные, качественные изменения в

¹ Иудин А.А., Ситникова И.В. Современное студенчество: становление образа профессионального будущего // Социология образования. 2018. № 3. С. 89-103. Ищенко Е.Н., Стеценко А.И., Чупандина Е.Е. Комплексный анализ качества образования: социологический мониторинг: монография. Воронежский государственный университет. Воронеж: Изд.-во Воронежского гос. ун-та, 2008. 156 с. Константиновский Д.Л. Образование и рынок труда: новая ситуация // Не расстанусь с молодежью, буду... : сб. науч. статей к 80-летию проф. Ю. Р. Вишневого / [под общ. ред. Ю. Р. Вишневого; отв. за вып. Д.Ю. Нархов]. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та. 2018. С. 268-274. Кочетов А.Н. Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия // Социологические исследования. 2011. № 5 (325). С. 82-90.

² Deacon C. Educational Technology in the third world schools, New York, Macmillan, 2011. – 300 p. Larson Gloria C. PreparedU: How Innovative Colleges Drive Student Success, San Francisco, Jossey-Bass, 2017. – 288 p. Starss, Randal A Practical Education: Why Liberal Arts Majors Make Great Employees, Stanford University Press, 2013. 291 p.

³ Попов Е.В. Движение к цифровой экономике: влияние технологических факторов / Е.В. Попов, О.С. Сухарев // Экономика. Налоги. Право. 2018. Т. 11. № 1. С. 26-35.

⁴ Еремина, Н. Россия не вписалась в цифру. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.banki.ru/news/bankpress/?id=9753458> (дата обращения: 29.06.2019).

жизни общества, вызываемые слиянием развития науки, техники и технологии, направленные на интенсификацию всех социальных и экономических процессов. Говоря о возможности осуществления технологического прорыва в России в ближайшие годы, эксперты чаще склонны демонстрировать пессимистический взгляд на эти процессы. Следует отметить, что этот пессимизм связан, прежде всего, с тем, что люди оценивают только гражданские отрасли промышленности и отмечают доминирование сырьевых отраслей в национальном экспорте, справедливо считая, что технологический прорыв проявляется в увеличении (впоследствии и в доминировании) высокотехнологичной продукции.

Технологическую отсталость России объясняют, прежде всего, организационными проблемами, в частности, бюрократизмом системы управления и коррупцией. Это две стороны одной медали: элита, получившая свои привилегии в период передела 1990-х гг., продолжает пользоваться ими и боится их потерять. Именно поэтому борьба с бюрократизмом столь сложна и во многом безуспешна. Эксперты отмечают, что в стране есть все, что необходимо для интенсивного развития (ресурсы, деньги, человеческий капитал, интеллект), однако именно коррупция сковывает инициативу, осуществляет замораживание средств, нерационально расходует человеческий капитал. Эксперты, озабоченные проблемой коррупции, отмечают, что это проблема государственная и необходимы специальные организационно-правовые методы. Предлагая механизмы, уже используемые в правовой практике, они уточняют некоторые аспекты этих механизмов. Методы борьбы с коррупцией, предлагаемые экспертами, во многом связаны с профилем их профессиональной деятельности. Так, финансисты чаще других говорят именно о коррупции и предлагают меры, основанные на финансовых механизмах.

Для целенаправленного и эффективного развития рынка труда в России, по мнению экспертов, необходимо развитие научного прогнозирования, которое было слабо развито в Советском Союзе, но все же существовало как элемент и составная часть планирования. Отказ от планирования в сочетании с

отсутствием традиций прогнозирования привел к тому, что рынок труда, развиваясь стихийно, чаще деградирует, чем развивается. Так, отказ от подготовки квалифицированных рабочих привел к тому, что экономика лишилась реальных рабочих кадров, и их переподготовка стала осуществляться из числа людей с высшим образованием. По мнению некоторых экспертов, рабочий с высшим образованием, имея повышенные социальные амбиции, не обладает качествами, необходимыми рабочему, который хочет и должен повышать свою квалификацию. Рабочий с высшим образованием имеет потребность выйти из своей социальной среды, которая представляется ему чуждой. При этом в нашей стране явно недостаточно готовится людей с информационными знаниями и навыками. Речь идет не только о программистах, но и о людях, которых называют сегодня «офисным планктоном», людей, имеющих компьютерную грамотность, способных не только работать в разнообразных пакетах прикладных программ, но и осваивать новые, умеющие разрабатывать программы на основе макросов. Отсутствие не только прогнозирования, но и планирования, приводит к тому, что «юноши, обдумывающие житье», и их родители ориентируются на прошлые цели и ценности. В связи с этим пришла мода на экономистов, финансистов и юристов, впоследствии – на дизайнеров. Представителей всех этих профессий сегодня переизбыток. А если учесть, что многих готовили впопыхах, в вузах, не имеющих соответствующих научно-исследовательских традиций и традиций подготовки специалистов такого профиля, качество этих кадров нередко совершенно недостаточно для практической деятельности. Отсутствие планирования на основе прогноза отражается и на экономике, и на рынке труда.

Оценивая перспективы развития научно-технического развития в современной России, эксперты отмечают, что сегодня трудно давать оценки: планирование практически отсутствует. Часто говорится о двух крупных целях, которые ставит перед собой страна: осуществление технологического прорыва и вхождение в пятерку крупнейших экономик мира. Цели амбициозные, но что они означают на практике? Не менее амбициозными целями в период разрухи

немногим менее 100 лет назад был план ГОЭЛРО. Достоинством его является то, что этот план, созданный Государственной комиссией по разработке плана электрификации России (руководитель Г.М. Кржижановский), был планом развития всей экономики России и был рассчитан на 10–15 лет. Он разрабатывался в годы гражданской войны, но к его созданию было привлечено примерно 200 специалистов разного профиля – инженеров и ученых. Помимо строительства электростанций в ходе выполнения плана были построены заводы, осуществлено социально-экономическое районирование страны. В плане В.И. Лениным было заложено идеологическое основание: «Коммунизм – это есть советская власть плюс электрификация всей страны», но от этого он не стал декларацией и фактически стал основой процесса индустриализации страны.

Реальное прогнозирование и планирование основано, по меньшей мере, на контрольных цифрах по отраслям и крупным предприятиям, но все это в современных декларациях отсутствует. Советские пятилетки позволили быстро развиваться России после гражданской войны и восстановиться в короткие сроки после Великой Отечественной войны. Важно, что там были поставлены конкретные цели. Отсутствие конкретных целей социально-экономического планирования показывает, что Россия не вышла из стадии выживания. Ретроспективный анализ внушает некоторым экспертам оптимизм: после разрухи 1990-х гг. за неполные 20 лет Россия интенсивно развивается, несмотря на санкции и другие препятствия. Однако грядущее развитие возможно, по их мнению, только на основе научно разработанных прогнозов и планов.

В числе основных проблем, сдерживающих развитие страны, эксперты отмечают дефицит квалифицированных кадров, особенно рабочих, сокращение трудоспособного населения. В этом контексте иногда рассматривается и изменение пенсионного возраста, которое решает не только проблему увеличения размера пенсий, но и некоторое увеличение доли трудоспособного населения, решение вопроса его дефицита. Опасения по поводу безработицы в

связи с модернизацией производственной сферы представляются экспертам необоснованными в связи с тем, что произойдет компенсация дефицита квалифицированных кадров и проблема переместится в сферу образования, в область непрерывного образования и переподготовки кадров. Проявит себя потребность получения нового знания, новых умений и навыков. Не следует думать, что технологический прорыв означает запрос на значительный рост числа высококвалифицированных кадров. Прирост квалифицированных кадров будет незначительным, и концентрироваться он будет в центрах компетенции – там, где будет осуществляться разработка, изготовление, монтаж высокотехнологичного оборудования. Обслуживание, эксплуатация и ремонт такого оборудования уже не требует очень высокой квалификации – оборудование в большинстве своем организовано по модульному принципу и подготовка кадров не требует много времени. Так, сложную военную технику обслуживают молодые ребята после средней школы и военной подготовки в армии.

Хозяйствующие субъекты работают в социально-экономическом поле, основные регуляторы на котором устанавливает государство, и от государственной политики зависит работа предприятий, инвестиционный климат. Для того чтобы осуществить технологический прогресс в России, нужна система льготного налогообложения, стимулирования инвестиционной, инновационной деятельности. Необходимо чтобы у хозяйствующих субъектов оставались собственные средства на те же самые инвестиционные вложения и без предоставления каких-то льгот.

Технологический прорыв возможен, но для этого нужны целенаправленные усилия государства. Представления о том, что конкуренция автоматически решит проблему модернизации, являются ошибочными. Необходимо, чтобы хозяйствующие субъекты имели достаточное количество ресурсов, чтобы они внедряли технологические новинки, занимались усовершенствованием своих производственных процессов. Но для этого государство должно стимулировать модернизацию, поддерживать наукоемкие производства: модернизация требует больших капиталовложений, и бизнес, особенно средний

и мелкий, с этим не справится. Основная проблема российской научно-технической модернизации состоит в том, что крупные компании, работающие в гражданской промышленности, имеют весьма сложную организационную структуру, в которой подразделения, направленные на технологическое развитие, часто очень слабо развиты или практически не предусмотрены. Для них необходимые технологические элементы проще покупать за рубежом, несмотря на цену и заведомое отставание в соответствующих областях. Малый и средний бизнес в своем подавляющем большинстве не имеет необходимых средств для технической модернизации. Очевидно, что эти вопросы нуждаются в срочной проработке, и их решение маловероятно без вмешательства в эти процессы государственных структур. Простой поддержкой бизнеса и декларациями о необходимости научно-технического прогресса тут не обойтись. Очевидно, что госструктуры в состоянии эффективно решать эти вопросы, на что, в частности, указывают успехи военно-промышленного комплекса. Самый простой вариант – размещение госзаказа в малый и средний бизнес.

В ряде оценок экспертов прослеживается мысль о том, что рост производительности труда – не самоцель, что производство должно развиваться на пользу общества, человека. Научно-технический прогресс сам по себе не несет какой-то ценности: прогресс в обществе массового потребления – это производство прибыли, которая концентрируется в финансовых центрах и не приносит реальной пользы обществу. Погоня за прибылью без наличия важной социальной миссии безнравственна и приводит к расходованию этой прибыли на роскошь владельцами предприятий. В глобальном масштабе концентрация капитала приводит к концентрации прибыли, и наращивание прибыли приводит, в конечном счете, к гонке вооружений, ибо контроль над капиталом требует силы и власти. К тому же военное производство – самый выгодный бизнес не только потому, что оно связано с монопольным положением на данном рынке, но и потому, что с помощью оружия можно управлять мировыми рынками в свою пользу.

Россия никогда не управляла мировыми рынками и не претендовала на

это, однако она нередко становилась заметным игроком на некоторых рынках и, скорее всего, именно поэтому у нее возникали проблемы. Для того, чтобы уменьшить степень риска своего существования, она должна постоянно стремиться к модернизации – и социальной и научно-технической. Смысл социальной модернизации, по мнению некоторых экспертов, состоит в том, чтобы нашей стране найти свой путь развития. Техническая модернизация необходима для того, чтобы не попасть в зависимость от мировых рынков и сохранить свой экономический и продовольственный суверенитет. Но на сегодняшний день эти цели пока перед обществом не поставлены.

Технологическая модернизация, обозначаемая сегодня как цифровая экономика, едва ли возможна в современной России: большинство предприятий, если и считаются модернизированными, многие станки и оборудование устаревшие, а если есть новые, то импортного производства. Если страна не хочет отставать в инновационной гонке, то необходимо иметь собственное производство, обеспечивающее основные отрасли – иначе Россию постоянно будут или пугать санкциями. Инновации в нашей стране сравнительно невелики, особенно, если говорить про гражданские отрасли. Ориентироваться на развитие цифровой экономики, конечно, нужно, но нужны реальные шаги для ее развития. А для этого вначале нужно, чтобы была четкая стабильная экономическая ситуация. Для нормального развития бизнеса необходимо, чтобы правила игры не менялись хотя бы лет пять – надо стабилизировать налоги, тарифы, сделать так, чтобы кредиты были доступными. Проблема в том, что бизнесу не помощь нужна, а отсутствие помех, прежде всего – стабильность правил игры. В этом случае он может прогнозировать свою жизнь и думать об обновлении своего производства, изучать конъюнктуру рынка, интересоваться новинками цифровой экономики. В России немало предприятий, которые используют новейшие технологии. В Нижегородской области – это, например, АО ПКО «Теплообменник», Российский Федеральный Ядерный центр (РФЯЦ-ВНИИЭФ), НИИС им. Ю.Е. Седокова – это передовые в научном и технологическом плане предприятия. Их немного, но дело даже не в этом: и

для этих предприятий более важными, чем вопросы развития, являются проблемы выживания, постоянного решения текущих проблем, отсутствие стабильности в экономической жизни. Пока еще в стране нет целостной картины развития общества, прежде всего, концепции развития экономики, в том числе цифровой. Поэтому экономический рост в основном идет за счет сырьевого, добывающего сектора, а по некоторым данным этот рост уже прекратился.

Проблема технологического прорыва заключается в неравномерности развития российских территорий. В период радикальной экономической реформы средства были сконцентрированы в столичных городах – Москве и Санкт-Петербурге, а периферийные города, даже крупные, оказались в зоне застоя и деградации; особенно пострадали моногорода. Причина этого в том, что страна отказалась от советской социально-экономической концепции, но еще не сформулировала собственных новых подходов к проблеме. В этих условиях развиваются только те территории, в которые вкладываются средства, идут инвестиции. По сути, сегодня это стихийный процесс, и он может перерасти во что-то более совершенное только при наличии общенациональной концепции, и инвесторам станет понятно, куда можно без риска вкладывать свои средства. Тезис о том, что мы должны осуществить технологический прорыв – это не концепция, а просто декларация и будет оставаться таковой до тех пор, пока не будет осуществлен системный подход к проблеме.

Говоря о сроках достижения уровня развитых в техническом отношении стран, эксперты отмечают, что эта задача может быть выполнена не ранее, чем через 50–70 лет. Причина таких больших сроков связана с рядом обстоятельств и, прежде всего, с размерами нашей страны. Это не просто самая большая страна в мире, но территория с разнообразием и сложностью природно-климатических условий, большим числом национальностей, религий, часовых поясов. Территория России почти в четыре (3,87) раза больше территории современного Европейского Союза и совершенно несравнима с ним по многообразию и сложности природно-климатических условий. Например, территория Нижегородской области больше, чем территории нескольких европейских

стран (Швейцария, Люксембург, Монако) и сравнима с территорией Австрии, которая обширнее нашей области всего на 9%. Численность населения Австрии больше в 2,6 раза, и в ней в 2012 г. было зарегистрировано 900 политических партий, причем семь крупнейших партий представлены в палатах федерального парламента. В этой стране есть собственная армия, правительство, министерство иностранных дел и 9 федеральных земель. В стране мощная экономика и развитая инфраструктура. Но Россия – это не только Нижегородская область, и понятно, что сложность управления Россией и Австрией несопоставима. Эксперты отмечают, что в период, когда Евросоюз разросся, втянув в себя страны Восточной Европы и став заметно более неоднородным, проблемы управления им значительно увеличились.

Проблема России во многом определяется ее размерами: поезд из Москвы до Владивостока едет неделю. При этом очень неравномерно развита экономическая инфраструктура и трудовые ресурсы. Все это колоссально усложняет управление всеми процессами, протекающими в обществе. Проблема, по мнению экспертов, во многом определяется сложностью взаимодействия центра с регионами, и в начале 2000-х гг. в стране только лишь начинала формироваться новая вертикаль власти взамен советской. Сегодня невозможно наложить единый трафарет на всю страну в разрезе деятельности даже государственных органов. Эксперты-юристы отмечают, что судебная практика по одним и тем же составам преступлений различна в разных регионах, даже соседних. Так, нижегородские юристы интерпретируют некоторые дела, имевшие место в Чувашии, принципиально иным образом. Многие проблемы являются новыми для России, но многие унаследованы от Советского Союза, например, проблема моногородов. Решение этих проблем, очевидно, потребует весьма продолжительного времени. Вместе с тем история России знает периоды, когда она решала очень серьезные проблемы в очень короткие сроки.

Сложность технологической модернизации России состоит и в том, что она постоянно находится под давлением санкций, и положение нашей страны

на международной арене беспрецедентно. Это давление, основанное на политическом принуждении, имеет экономическое выражение, которое усугубляет совокупность экономических проблем. Экономические трудности могут вызвать всплеск безработицы, которая, в свою очередь, снижая стандарты жизни, может привести к массовому недовольству и вызвать массовые протесты, чего, собственно и добиваются представители США. На это указывают «...беспредельные действия американцев в судебной системе (Бутина, Ярошенко и др.), экстерриториальность американской юрисдикции. А то, что американцы творят с этим международным уголовным судом в Гааге» (муж., 63 года, зам. директора госпредприятия).

Важным моментом обсуждения проблемы выхода России на мировой уровень технологических достижений является вопрос о лидерах в этой области. Обычно эксперты называют развитые страны Западной Европы и США. В числе стран Дальнего Востока называют Японию и Китай. Очень редко эксперты вспоминают об азиатских «тиграх» (Южная Корея, Сингапур, Гонконг, Тайвань), о которых было много разговоров с 1960-х гг. вплоть до финансового кризиса 1990-х гг. Комментируя свои оценки, эксперты отмечают, что США, оставаясь самой крупной экономикой мира, достигают этого, прежде всего, тем, что являются основным мировым финансовым центром, и свой экономический приоритет они постепенно уступают Китаю и Индии. Передовыми экономиками являются те, кто активно внедряют в свои производства передовые технологии и имеют достаточно средств для этого. Нередко подчеркивается, что именно КНР наиболее успешно продвигается в области научно-технического прогресса. Являясь мировым производителем, Китай имеет достаточно средств для внедрения инноваций и смело осуществляет их во всех отраслях, в частности, в медицине, что показывает гармоничность развития экономики и общества. В связи с этим отмечается, что Россия имеет проблемы, прежде всего, в связи с недостаточностью финансовых ресурсов, которые, в частности, активно ограничиваются санкциями США. Таким образом, наша страна может решить проблему технологической модернизации

только за счет внутренних ресурсов: развитые страны не хотят развития России в частности еще и потому, что им нецелесообразно развивать и формировать еще одного конкурента. В условиях капиталистического развития мира и этот аргумент является весьма значимым.

Мнения экспертов о продолжительности экономических санкций против России достаточно единодушны: и в ближайшей, а может быть и в отдаленной перспективе, нам придется с этим жить. Но особого пессимизма это обстоятельство у большинства экспертов не вызывает. Наиболее жесткие санкции против России вводятся после 2014 г., но в более сложной ситуации экономика России оказывалась после мирового кризиса 2008 г. и в 2009 г.: страна имела серьезные проблемы на рынке труда. Сегодня таких острых проблем Россия уже не испытывает, и экономика демонстрирует известную привычку к санкциям и готовность нормально функционировать в предлагаемых обстоятельствах. Смысл этой адаптации заключается в том, что страна снова начинает развиваться в условиях опоры на собственные ресурсы.

Отмечая основания для оптимизма, один эксперт отмечает, что на Шумпетеровских Чтениях ей доводилось слышать сообщения об инновациях гостей из-за рубежа – из Болгарии, Австрии, Германии, Америки: *«Если сравнивать доклады руководителей крупных промышленных предприятий России и представителей западных производств, я должна сказать, что они существенно проигрывают. Наши инновации – это глобальные инновации, а не какие-то мелкие усовершенствования, улучшения»* (жен., 68 лет, бизнес-консультант, канд. наук).

Это отличие показывает, что Россия имеет существенный потенциал, еще не использованный в полной мере. Как и все страны, Россия тоже переживает временные циклы, зависящие от разных ресурсов, определяющие развитие страны на конкретном этапе. Эти циклы определяются мощным информационным потенциалом, который не является сегодня ресурсом, но в ближайшие годы он себя проявит. Проблема заключается в том, что наша страна имеет очень высокую неравномерность социально-экономического развития.

Эта неравномерность имеется и в информационном плане. Так, в большинстве поселений в сельской местности отсутствует Интернет, и люди там не обладают даже зачатками знаний в области общения с информационными устройствами, хотя эта неравномерность интенсивно преодолевается. Эксперты обращают внимание на то, что разные поколения обладают разной способностью восприятия информационных технологий. По мере расширения внедрения в повседневную жизнь этих технологий люди все более активно готовы пользоваться ими. Однако овладение гаджетами таит в себе опасность утраты некоторых аналитических способностей личности. Именно в этом, возможно, кроются проблемы будущих систем подготовки кадров.

Технологический прорыв в нашей стране возможен, по мнению экспертов, прежде всего на основе развития цифровой экономики и целенаправленных усилий государства в этой сфере. В основе такой политики должна лежать цель развития человека и общества, некая миссия, идеология.

В понимании экспертов, принявших участие в исследовании, термин цифровая экономика имеет две стороны. С одной стороны, это автоматизированное управление производственными, технологическими, социальными и кадровыми процессами с использованием информационных продуктов. В этом плане цифровая экономика характеризуется преобладающей ролью ИТ-технологий во всех сферах жизни общества. С другой, цифровая экономика – это специфическая часть материально-технологической базы общества, в которой информационная индустрия характеризуется как отрасль, основанная на информационно-вычислительном обслуживании и программировании, разработке средств и процессов обработки и передачи информации. Если в первом случае цифровая экономика рассматривается как сфера непосредственного применения ИТ-технологий независимо от того, в каких бы секторах экономики и социальной сферы ни использовались информационные продукты, то во втором – как сфера производства научно-технологической информации и ее практического приложения. При этом эксперты едины во мнении, что для

современного этапа развития характерно дальнейшее совершенствование информационных технологий, расширение их применения. Человечество без развития информационных систем, передачи информационных функций от человека к машинам уже не может представить свое дальнейшее существование. История развития цивилизации не знала таких стремительных структурных перемен, свидетелями которых стало современное общество. Результаты освоения достижений научной и инженерной мысли, всего два десятилетия назад казавшиеся сенсационными, теперь представляются более чем скромными. Масштабными и сложными по своим последствиям являются перемены не только в науке, экономике, общественной и частной жизни, образовании, но и в трудовой сфере.¹ Вступление в новый этап глобально, а связанные с ним перемены широко трактуются как решительный переход современного общества в цифровую плоскость.²

Внедрение цифровой экономики изменило организацию финансовых расчетов (электронные деньги, автоплатежи), медицинского обслуживания (цифровая диагностическая аппаратура, электронные картотеки истории болезни), индустрию досуга (цифровое телевидение), домашний быт (цифровая бытовая техника, цифровое ЖКХ), получение образования (автоматизированные обучающие системы), взаимодействие органов государственной власти и общества (госуслуги через Интернет), оптимизировало государственную систему управления (электронно-цифровая подпись, центры обработки данных), функционирование транспортной системы (ГЛОНАСС и GPS контроль движения, умный светофор, умные остановки), предоставление услуг связи (цифровая телефония), привело к появлению систем обработки данных, обладающих совершенно новыми возможностями взаимодействия с человеком в естественной для него форме (распознавание речи, выполнение голосовых ко-

¹ Сизова И.Л., Григорьева И.А. Ломкость труда и занятости в современном мире // Социологический журнал. 2019. Т. 25. № 1. С. 48–71.

² Pfeiffer S. Warum reden wir eigentlich über Industrie 4.0? Auf dem Weg zum digitalen Despotismus // Mittelweg. 2015. No. 36. S. 14–36.

манд), а также новых технологических процессов и видов производств (цифровизация промышленности, сельского хозяйства, строительства), миниатюризации оборудования, повышению качественных параметров его функционирования.

В этой ситуации, с точки зрения большинства экспертов, вся система государственного регулирования должна быть ориентирована на стимулирование хозяйствующих субъектов к скорейшему внедрению и освоению новой техники и технологий, на создание условий, при которых предприятия буквально гонялись бы за новинками, чтобы они не могли жить без освоения новой продукции. Но, как показывает практика последних лет, далеко не все предприятия способны к этому. Во-первых, по причине дороговизны средств комплексной цифровизации производственных процессов; во-вторых, риска, связанного с переходом на новую технологию в условиях крайне нестабильной хозяйственной конъюнктуры, изменения правил игры в экономике.

«Чтобы развивать цифровую экономику, необходимы реальные шаги, связанные с тем, чтобы предприятия были готовы постоянно вести модернизацию своего производства, думать о том, как обновить технологический процесс, какая продукция востребована на рынке. Если мы говорим про бизнес, то нужно, чтобы правила игры со стороны государства не менялись хотя бы лет 5, необходимо заморозить тарифы, налоги, процентные ставки по кредитам» (муж., 36 лет, Ассоциация промышленников и предпринимателей, канд. наук).

Что касается рынка труда, то здесь влияние цифровой экономики, на взгляд большинства экспертов, очевидно. Внедрение IT-технологий позволяет децентрализовать трудовую деятельность, организовать надомный труд в online формате, обеспечив тесную взаимосвязь отдельных производственных функций и, соответственно, повысить социально-трудовую мобильность рабочей силы.

С учетом вышеизложенного, мы предлагаем ввести в научный оборот

концепцию «5М», характеризующую зоны ответственности государства на современном рынке труда. Каждое из пяти зон ответственности государства в концепции «5М» (англ.) несет широкий общесоциологический смысл, поскольку цифровая экономика изменяет технологический уклад общества и, следовательно, среду, в которой живет человек.

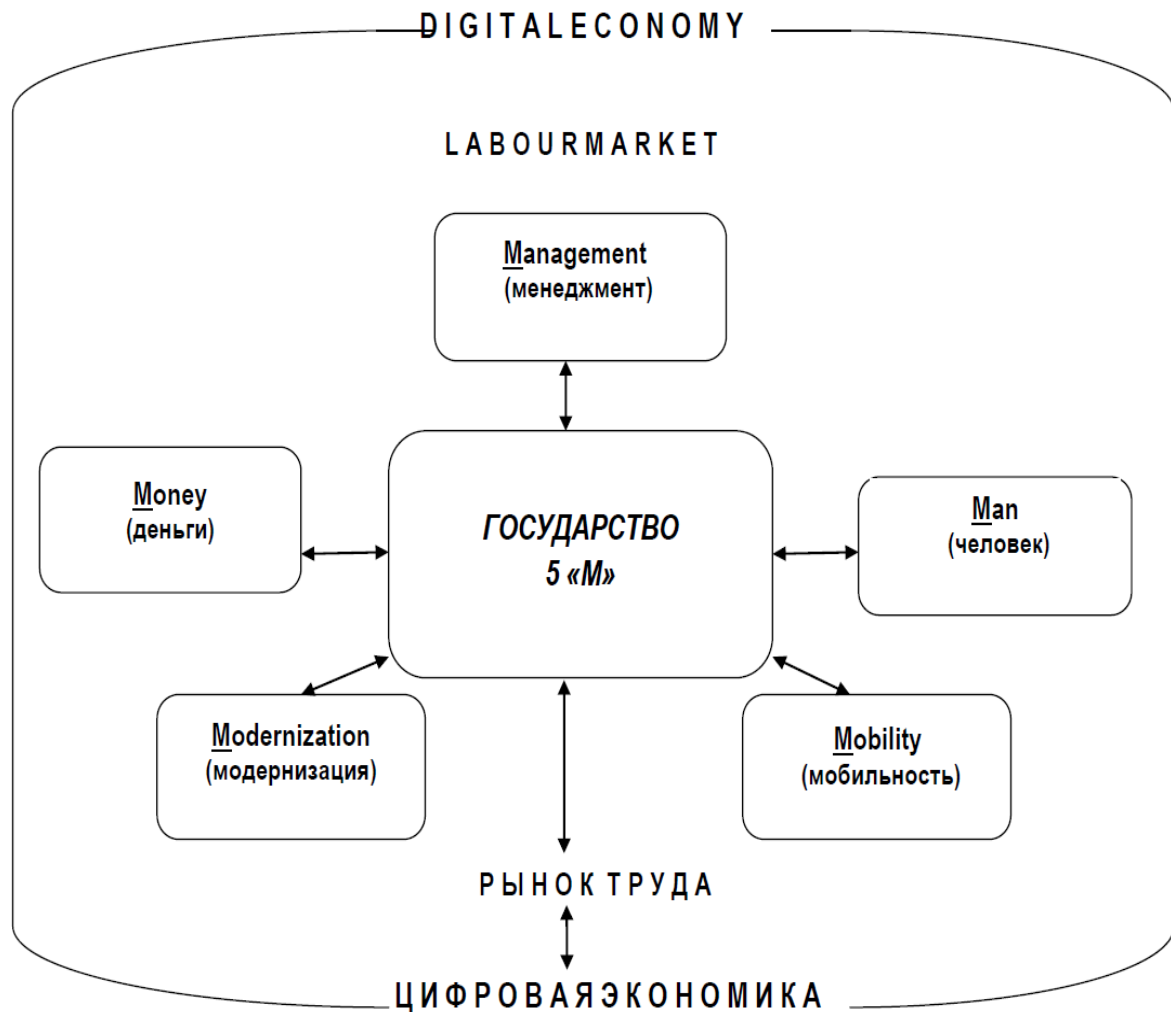


Рис. 3.1. Зоны ответственности государства на современном рынке труда

Это повышает требования к его адаптационной способности на рынке труда и вызывает необходимость интенсификации государственного регулирования, что предопределяется целесообразностью достижения эффективной занятости посредством встраивания и системной увязки всех относительно изолированных элементов государственного регулирования в единое целое в контексте целенаправленного воздействия на субъект социальной жизнедеятельности общества – человека. Поэтому в концепции «5М» в центре такого

воздействия находится человек, а также связанные с развитием цифровой экономики зоны ответственности государства на рынке труда (менеджмент, деньги, модернизация, мобильность), обусловленные возрастанием значения новой сферы государственного регулирования – сферы формирования информационного потенциала и внедрения новых информационных технологий (рис. 3.1).

Будучи тесно взаимосвязанными, обозначенные зоны ответственности обладают своей автономной динамикой, и каждая из них имеет собственный набор сущностных характеристик:

1) Человек (Man):

– регулирование физического воспроизводства (демографическая политика, пропаганда опыта позитивного демографического поведения и семейных ценностей, совершенствование социальной инфраструктуры);

– воздействие на совокупность способностей, навыков, социальных качеств и черт, требуемых для трудовой деятельности (образовательная подготовка, морально-этическое и нравственное воспитание, общекультурные ценности и установки);

– создание условий для наиболее рационального приложения труда, совершенствования мастерства и профессиональных навыков человека как носителя рабочей силы и выразителя личных и общественных интересов, регулирование профессионального и квалификационного роста, установление минимальных социальных параметров жизни, воздействие на общие условия применения труда, социальные условия трудовой деятельности.

2) Менеджмент (Management) – совершенствование форм и методов государственного регулирования, рационализации, посредством ИТ-технологий, процесса получения, обработки и передачи информации между органами государственной власти и повышение на этой основе обоснованного принятия решений, направленных на оптимальное, с учетом интересов общества и личности, проблем современного рынка труда.

3) Деньги (Money) – финансовое обеспечение политики регулирования

рынка труда, предполагающее повышение эффективности расходования государственных денежных средств за счет внедрения современных информационных инструментов анализа управленческих решений и практики их реализации.

4) Модернизация (Modernization) – стимулирование внедрения ИТ-технологий, улучшение качества рабочих мест за счет технологического обновления.

5) Мобильность (Mobility) – развитие профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы, в том числе за счет обеспечения населения качественными информационными услугами на базе цифровых банков данных.

Введение в научной оборот англоязычных конструкций – не дань моде, а научная необходимость: англоязычная терминология позволяет более точно и максимально широко охватить всю необходимую содержательную характеристику каждого элемента. Например, Man – это не только человек, но и работник. Management – менеджмент, управление, регулирование, контроль, хозяйствование. Money определяется как деньги, денежные средства, финансы, доходы. Modernization – модернизация, техническое перевооружение, усовершенствование. Mobility – мобильность, подвижность, маневренность.

При этом англоязычный вариант предлагаемой теоретической конструкции является, на наш взгляд, наиболее точным, так как позволяет максимально широко охватить всю необходимую содержательную характеристику каждого элемента. Например, Man – это не только человек, но и рабочий. Management – регулирование, управление, контроль, хозяйствование. Money определяется как: деньги, денежные средства, финансы, доходы. Modernization – техническое перевооружение, модернизация, усовершенствование. Mobility – мобильность, подвижность, маневренность.

Кроме того, английский язык – международный язык, язык политэкономии. Многие базовые социологические понятия, как показывают имеющиеся

исследования, также были заимствованы русской терминосистемой социологии из английского языка¹.

В перспективе развитие цифровой экономики при одновременном регулирующем воздействии государства будет способствовать формированию системы эффективной занятости по всем присущим ей качественным характеристикам – содержательности, социальной полезности, полноты, продуктивности, защищенности и гибкости. Это связано с тем, что модернизация экономики, связанная с внедрением IT-технологий во все звенья общественной жизни, делают технически осуществимым вычленение человека из непосредственного процесса производства, тем самым разрушив жесткую сцепку «машина-человек» и сделав понятие «рабочее место» (в т.ч. с неблагоприятными условиями труда) чрезвычайно мобильным. В цифровой экономике на рынке труда открываются широкие возможности гибкой организации труда, маневрирования с распределением рабочего времени и численностью занятых, придания гибкости, как рабочим местам, так и рабочей силе (в т.ч. с учетом состояния здоровья, возрастных и профессиональных особенностей человека), что способствует достижению баланса интересов как работодателей и работников. Следовательно, в этих условиях существенно меняется характер трудовой деятельности человека, а это вызывает необходимость непрерывного повышения его образовательного уровня, расширение технического кругозора, развитие содержательных аспектов занятости, повышение ее защищенности и продуктивности. Результатирующей данного воздействия станет постепенная адаптация рабочей силы к изменяющимся условиям производства и найма, методам труда и его организации, что позволит обеспечить необходимыми рабочими местами всех желающих и способных трудиться.

¹ Батурьян М.А. Лингвокультурные и функциональные основы формирования терминологии социологии (на материале русского и английского языков): дис. ... канд. филол. наук.:10.02.19 Краснодар. 2011. 152 с.

3.2. Цифровая экономика и непрерывное образование

В условиях цифровой экономики, а также возрастающей роли долгосрочных факторов перестройки социально-экономических структур особую остроту приобретает использование трудовых ресурсов. Уровень общеобразовательной и профессиональной подготовки рабочей силы, ее квалификационный состав и отраслевая структура, развитие непрерывного образования в решающей степени будет определять динамику важнейших социально-экономических показателей, перспективы технического прогресса. Все это неизбежно потребует непрерывного повышения образовательного уровня человека, расширение его технического кругозора, укрепление интеллектуального потенциала.

По мнению большинства экспертов, воздействие цифровой экономики на динамику, структуру и эффективность производства сказывается в том, что на ее основе перестраиваются традиционные отрасли народного хозяйства, изменяются методы переработки сырья и повышается качество выпускаемой продукции; обработка ведется качественно новыми техническими средствами и технологическими методами; экономится рабочее время, рационализируется использование энергии, материалов, производственных площадей; увеличивается потребность общества во все более квалифицированных кадрах при соответствующем снижении спроса на работников низкой квалификации.

«Развитие цифровой экономики повлечет за собой очень много изменений во всех отраслях. Потребуются другие знания, другие специалисты. Эта перестройка, ломка, естественно заденет многих... Спрос на работников низкой квалификации будет неизбежно снижаться, а высококлассный специалист, который имеет хорошее образование, в цифровой экономике будет наиболее востребован» (жен., 42 года, исполнительный директор банка).

Таким образом, цифровая экономика предъявляет повышенные требования к образованию и подготовке кадров. Усложнение производства, развитие новых отраслей экономики, необходимость проведения научных исследований требуют совершенствования системы непрерывного образования, так как

дальнейшее развитие производства невозможно без использования высококвалифицированной рабочей силы.

В этих условиях привычные важнейшие количественные показатели системы образования (численность учащихся, охват населения различными его формами, среднее количество лет обучения и т.п.) утрачивают свое доминирующее значение. Развитие образования в экстенсивных формах становится неоправданным. Все это требует принципиально нового подхода, при котором все основные показатели системы образования и подготовки кадров должны определяться потребностями формирующейся цифровой экономики. Чтобы рельефнее высветить обозначенную проблему, перед экспертами был поставлен вопрос относительно сущности понятия непрерывное образование, а также вопрос о возрастных границах получения человеком образования, необходимости его непрерывного совершенствования в современных условиях.

Здесь мнения экспертов разделились. Одна группа экспертов полагает, что непрерывное образование – это образование на протяжении трудовой жизни человека, которое предполагает органическое сочетание общего и профессионального образования с последующим постоянным повышением квалификации работника, а также, в случае необходимости, его переквалификацию. Такое образование связано с осуществлением человеком профессиональной деятельности и занимает в его жизни определенный отрезок времени, пока он существует в профессии. Поэтому требуется планомерная, систематическая профессиональная учеба в течение всей трудовой жизни работника, для того, чтобы он был готов постоянно трудиться на новом оборудовании и, исходя из потребностей производства, мог менять вид трудовой деятельности.

Другая группа экспертов полагает, что непрерывное образование – это постоянно возобновляемое образование, направленное на совершенствование человеком своих знаний и навыков в течение всей своей жизни. В этом случае в идее непрерывного образования должна быть заложена определенная процедура, логические шаги с тем, чтобы каждое звено образовательной системы работало бы на общий конечный результат. Дошкольные учреждения, школа,

средние специальные и высшие учебные заведения, научно-техническая пропаганда и информация, повышение квалификации в самых разнообразных формах (спецкурсы, семинары, мастер-классы, стажировки на предприятиях, участие в специализированных выставках и т.п.), самообразование – все это, по мнению большинства экспертов, звенья единой системы непрерывного образования.

Важную роль в проблеме обеспечения непрерывной подготовки специалистов, по мнению ряда экспертов, способны сыграть вузы, которые при комплексном подходе способны выступить своеобразным интегратором кооперации между учебными заведениями и отраслями народного хозяйства.

Исследования показывают, что роль вузов в развитии страны сложно переоценить, так как на них возложена миссия подготовки таких специалистов, которые, с одной стороны, были бы в состоянии полноценно выполнить свои трудовые функции, а с другой быть адаптированными к социальной среде.¹

Важная составляющая организации непрерывного образования в этом случае состоит в том, что повышенная заинтересованность обращающихся к их услугам людей, с одной стороны, должна способствовать интенсификации обучения, а с другой – выдвигать на первый план особые требования к формированию учебных программ, к средствам обучения в соответствии с динамикой развития цифровой экономики и связанными с ней общественными и индивидуальными потребностями.

Соглашаясь в целом с подобной точкой зрения, заметим, что в России наиболее высокий уровень подготовки дают национальные исследовательские университеты, где качественный уровень преподавания поддерживается соответствующими научными исследованиями и реализацией инновационных образовательных программ. В настоящее время в стране насчитывается 29

¹ Генкин Б.М., Голева Е.В. Принципы организации труда профессорско-преподавательского состава // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2019. № 2 (116). С.113.

национальных исследовательских университетов¹. В то же время в топ–100 глобального рейтинга «Три миссии университета» в 2018 г. вошли только три российских университета: Московский госуниверситет им. М.В. Ломоносова, Санкт-Петербургский госуниверситет, Московский физико-технический институт (государственный университет), которые заняли, соответственно, 23, 61 и 65 позиции в рейтинге.

Между уровнем образования людей и их желанием непрерывно его повышать, приобретать новую квалификацию, расширять свой кругозор, по мнению большинства экспертов, существует тесная взаимосвязь. Повышение уровня профессионального образования усиливает их потребность в его совершенствовании. При этом человек не удовлетворяется получением образования в рамках только традиционных форм обучения и обращается ко всем каналам распространения знаний, интенсивным формам обучения с использованием информационных технологий, а также учебным программам, насыщенным прикладными задачами. Возрастает роль самообразования.

«Я уже на пенсии, скоро мне будет 62 года. Но пока есть возможность, пока есть силы, желание, я себя нашла в другом. У меня сегодня меньше педагогической деятельности, больше воспитательной и практической. Я теперь промышленный экскурсовод. Если хотите, чтобы жизнь продолжалась, попробуйте себя в различных сферах» (жен., 61 год, канд. наук, доцент).

Важно иметь в виду и обратную сторону отмеченной закономерности: чем ниже у человека образовательный уровень, тем меньше у него желания продолжать учебу, развивать свои умственные способности, проявлять творческую инициативу. Если это не учитывать в образовательной политике, то можно столкнуться с такой ситуацией, что наряду с общим подъемом образовательного уровня населения будет иметь место его дифференциация и поляризация. С одной стороны, концентрация людей с неуклонно возрастающим

¹ Национальные исследовательские университеты: 29 Вузов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/vuz/niu> (дата обращения: 09.01.2019).

образовательным и интеллектуальным цензом, с другой – растущее число людей, систематически отстающих в своем образовательном росте, что не может не сказаться и на их социальной и трудовой активности.

Понятно, что с помощью внедрения одной лишь новой техники и усовершенствованных технологических процессов, не дополненных организационными мероприятиями в национальном масштабе, построение современной цифровой экономики невозможно. Традиционно Россия – страна с очень сильной ролью государства, и во многом органы государственной власти оказывают влияние на направления социально-экономического развития. Поэтому в данном случае, со стороны государства необходимы и политическая воля, и усилия, и финансы.

Бурное развитие информационных технологий является своего рода техническим разрешением между масштабами современной экономики и возможностями ее государственного регулирования, поскольку последнее, как известно, основывается на своевременном принятии решений на основе достоверной и полной информации. В этом плане не будет преувеличением сказать, что большинство революционизирующих открытий современности связано с областью сбора, обработки, передачи и хранения информации. Поэтому информационные технологии и их использование превратились в комплексный интегрирующий фактор развития экономики и социальной сферы.

Сегодня, однако, понятно, что рост динамики национальной экономики в плане широкого внедрения информационных технологий будет трудным и длительным процессом на всех стадиях, в ходе которого важно ставить реалистические задачи. По мнению ряда экспертов, долгосрочная тенденция, по-видимому, такова, что ввиду определенной закрытости нашей страны из-за введенных санкций, импорт технологий будет в перспективе необратимо свертываться, что может нанести определенный ущерб национальным интересам России.

«В свете того, что наша страна в последние годы была подвергнута определенным санкциям, Россия выставила в ответ контрсанкции.

В ситуации, когда страна в технологическом плане отстает от многих развитых государств, санкции, примененные в отношении России, играют большие отрицательную роль, чем положительную. Закрытость страны, которая сейчас, на мой взгляд, носит угрожающий характер, в первую очередь, наносит ущерб национальным интересам самой России» (муж., 42 года, управляющий региональным отделением банка).

В связи с этим России придется привыкать к тому, что революционное технологическое обновление экономики и ее доведение до уровня мировых стандартов может затянуться по времени. Назревает даже нечто вроде замкнутого круга. Без закупок ноу-хау и передовой технологии едва ли удастся быстро сформировать цифровую экономику, расширить конкурентоспособный товарный экспорт, а без увеличения доходов от экспорта затруднительно поддержать многие виды производства на должном технологическом уровне.

Вопрос финансовой поддержки государством создания новых высокотехнологичных рабочих мест в условиях формирования цифровой экономики также следует рассматривать особо. В условиях, когда внутренние источники роста инвестиций в производство ограничены, а инвестиционный комплекс не всегда в состоянии освоить существенно больший объем инвестиций (в том числе, из-за сбоев в инфраструктуре и худшего по сравнению с потребностями качества рабочей силы), программы инвестиционной поддержки создания новых высокоэффективных рабочих мест на рынке труда также могут быть труднореализуемы, поскольку требуют значительных средств и времени. Однако, если отечественная экономика впоследствии будет радикально перестроена и заработает на полную мощность, то вряд ли в будущем с помощью санкций извне удастся серьезно замедлить ее технологическое развитие.

Новые требования к качеству рабочей силы будут стимулировать спрос на людей с системным мышлением, их умением встроиться в цифровую экономику. Это предполагает постоянное обновление кадров, приток в их ряды энергичных, полных сил людей с современными знаниями и современными взглядами на жизнь. Эксперты прогнозируют рост занятости по профессиям,

требующим высокого уровня общего и специального образования, с одной стороны, и массовое высвобождение работников отмирающих специальностей и невысокой квалификации – с другой.

Вместе с тем, ряд экспертов обеспокоены тем, что развитие цифровой экономики в России может привести к резкому вытеснению рутинных производственных процессов и создать предпосылки к безработице, высвободив большое число недостаточно квалифицированных работников.

«Для людей цифровая экономика может обернуться плачевно, потому что цифровые технологии могут высвободить очень много рабочих мест. Сейчас мы об этом, по-моему, просто не задумываемся. В свое время в Советском Союзе много говорили об освобождении человека от части труда и передаче определенных функций новым технологиям. Предполагалось, что человек должен меньше работать, больше заниматься своим внутренним миром и развитием. На сегодняшний день это может обернуться совершенно другим образом – нехваткой рабочих мест, а не тем, что человек работает четыре часа и получает за это, благодаря новым цифровым технологиям, ту же зарплату» (жен., 58 лет, руководитель подразделения вуза).

Сокращение числа традиционных рабочих мест и появление новых, требующих большего объема знаний и навыков, расширение безлюдных технологий приведет к тому, что модернизация производства на отдельных этапах усилит риск безработицы и, как следствие этого процесса, категория работников будет расслаиваться на две основные группы. Одну будут представлять работники, обладающие современными профессиями, высокой квалификацией, что обеспечит им достаточную мобильность, оплату и относительно более стабильную занятость. Другая группа работников – обладатели традиционных профессий – может трудиться в рамках сложившегося производства, где требования к рабочей силе значительно ниже. Эта группа более уязвима в отношении уровня оплаты труда, их занятость менее устойчива, профессиональное продвижение затруднительно.

Как показывают последние данные, в 2018 г. в России под сокращения попадали, прежде всего, работники, труд которых был связан с выполнением рутинных производственных процессов: операторы ввода информации, юристы низкой квалификации, операторы call-центров, специалисты по страхованию, бухгалтеры начального уровня. В 2019 г. в зоне риска окажутся сотрудники транспортных компаний, специалисты банковского сектора, предприятий по производству электрооборудования¹.

В то же время отдельные эксперты полагают, что в условиях развития цифровой экономики роста безработицы не произойдет. Ведь в ходе внедрения новых технологий могут возникнуть не только негативные для занятости трудосберегающие эффекты, но и трудорасширяющие. Это связано с одновременным развитием сферы услуг, которая будет притягивать освободившуюся рабочую силу из традиционных отраслей промышленности, строительства, сельского хозяйства. Данный труд потребуется для развития прогрессивных отраслей экономики. Эти эксперты отмечают, что по мере развития цифровой экономики и автоматизации производства произойдет перераспределение трудовых ресурсов. В частности, научно-технический прогресс неизбежно будет развивать систему образования, в том числе и с нетрадиционными секторами (например, разнообразные интернет-курсы), систему рекреации, досуга и обслуживания. Поэтому модернизацию и автоматизацию рабочих мест в условиях цифровой экономики нельзя недооценивать как фактор, способствующий новой сегментации рынка труда. На наш взгляд, комплексная модернизация и автоматизация способны привести, особенно на первоначальном этапе, к разрыву между наличной и необходимой численностью квалифицированных работников, прежде всего, на вновь вводимых в эксплуатацию современных предприятиях.

В России практика последних лет показывает, что из-за нехватки квали-

¹ Минтруд назвал попадающие под сокращение профессии в 2019 году. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2018/12/27/mintrud-nazval-popadaiushchie-pod-sokrashchenie-professii-v-2019-godu.html>? (дата обращения: 27.12.2018).

фицированных кадров современное высокотехнологичное оборудование порой простаивает. Например, внедрение цифровых технологий в сфере индустрии здоровья – оснащение медицинских учреждений сложной диагностической, операционной и лечебной аппаратурой привело к тому, что в ряде больниц персонал не в состоянии обслуживать передовое оборудование из-за недостаточной квалификации. Поэтому важно стимулировать современных врачей к овладению новыми технологиями и расширению своего врачебного потенциала, поощряя это соответствующим повышением заработной платы.¹

Примечательно, что цифровизация, являясь мощным средством трудосбережения в общественном масштабе, повышает долю прошлого труда в производстве, но одновременно существенно повышает роль живого, причем весьма квалифицированного, труда в ремонте автоматизированной техники, обеспечении общих условий ее эффективной работы, контроля за производственным процессом. Отсюда напрашивается следующий вывод – набирая персонал, нельзя упускать из виду ту условную, но практически существующую на рынке труда разность в объемах фактической профессионально-квалификационной подготовки и ожидаемой, обусловленной объективными требованиями усовершенствованной техники и технологии.

Поэтому диапазон формирования образованной личности в системе непрерывного образования может быть достаточно широк: от ранней профессионализации до мастерства классного специалиста и всесторонне развитого человека. Это предполагает наличие двух условий: осознание человеком приоритетности образования и возможности получения образования в любом возрасте. Осознание человеком приоритетности образования означает наличие у него всеохватывающей мотивационной политики, направленной на постоянное повышение в течение всей своей жизни профессионального и общеобразовательного уровня (принцип добровольности). Наличие возможности полу-

¹ Аганбегян А. Г. Демография и здравоохранение России на рубеже веков. М: Дело. 2019. С.115.

чения образования означает создание условий, связанных с возможностью получения образования в любом возрасте в соответствии с его потребностями и интересами (принцип доступности). При этом система непрерывного образования должна обладать определенной гибкостью – учитывать потребности отдельных лиц в образовании, а также прогнозируемую эволюцию экономических отношений, изменения в социальной и трудовой сфере.

В качестве смыслообразующей конструкции принципов развития непрерывного образования как важного компонента регулятивного воздействия государства на рынок труда нами предлагается использовать авторскую классификацию (RAFF), обеспечивающая учет социально-значимых интересов субъектов рынка труда. Ее элементами являются: Regularity (Планомерность, регулярность, систематичность) – профессиональная учеба в течение всей трудовой жизни человека, для того, чтобы он был готов постоянно трудиться на новом оборудовании и, исходя из потребностей производства и общества, мог менять вид трудовой деятельности. Availability (Доступность, наличие, полезность) – создание условий, связанных с возможностью получения образования в любом возрасте в соответствии с потребностями и интересами человека. Freedom (Свобода, независимость, самостоятельность) – самостоятельное, добровольное осознание человеком приоритетности образования, формирование у него всеохватывающей мотивационной политики, направленной на постоянное повышение в течение всей своей жизни профессионального и общеобразовательного уровня. Flexibility (Гибкость, эластичность, универсальность.) – учет прогнозируемой эволюции экономических отношений, изменений в социальной и трудовой сфере, а также потребности отдельных лиц в образовании.

Другими словами, прорыв в развитии цифровой экономики можно осуществить лишь одним путем – непрерывным повышением уровня образованности общества, усилением и укреплением его интеллектуального потенциала.

3.3. Социально-трудовая мобильность в условиях глобализации

В последние годы в международной жизни произошли глубокие социальные, экономические, политические изменения, которые оказывают и будут оказывать в дальнейшем большое воздействие на судьбы мира и прогресса и важное место в этих изменениях принадлежит глобализации. Впервые проблематика глобализации была представлена в 1981 году в работах американского социолога Дж. Маклина¹ и впоследствии получила широкое освещение в трудах других зарубежных и российских ученых и, в частности, в исследовании влияния глобализационных процессов на рынок труда и сферу занятости.² Эти исследования показывают, что современный мир характеризуется интенсивными интеграционными процессами, которые не обязательно сводятся только и именно к глобализации. Важным моментом здесь является то, что в условиях НТР мобильность кадров проявляется все острее и находит себя в двух аспектах. Во-первых, в течение своей жизни каждый специалист (особенно высокой квалификации и работающий в наукоемких отраслях) поневоле проходит несколько переквалификаций, ибо научный и технологический прогресс постоянно создает запрос на новые профессии и отвергает старые. Во-вторых, экономическая мобильность общества постоянно новые производства на новых местах и свертывает какие-то производства на старых. Поэтому постоянно усиливается тенденция перемещения кадров, причем не только внутри конкретной страны, но и между странами. Развивается межрегиональная и международная миграция, как важнейшее проявление глобализации на рынке труда.

Глобальность мира заключается в том, что все страны, народы и эконо-

¹ Scholte J. Beyond the Buzzword: Towards a Critical Theory of Globalization // Globalization: Theory and Practice / Ed. by E. Kofman and G. Youngs. – London: Continuum, 1996.

² Ritzer G. The McDonaldization of Society. — Thousand Oaks; L., 1993. Robertson, R. Globalization: Social theory and global culture. – London: SAGE Publications., 1992. Добренков В.И. Глобализация и Россия: Социологический анализ. – М.: ИНФРА-М. 2006. 445 с. Ильин И. В., Урсул А.Д. Глобальные исследования и эволюционный подход. – М.: Издательство МГУ, 2013. 565 с.

мики являются очень взаимосвязанными. Политическая интеграция мира проявляется во многом и даже незначительные события во второразрядных странах нередко вызывают резонанс во всем мире. Политика во все большей мере влияет на характер экономической интеграции и санкции по отношению к России мешают не только в экономическом, но и в культурном обмене.

Особо следует сказать о феномене образовательной (или учебной) миграции, которая в настоящее время является одной из динамично развивающихся в нашей стране и в мире. Согласно последним доступным данным UNESCO за рубежом проходят обучение более 50 тыс. российских студентов или 1,5% от общемирового количества иностранных учащихся.¹ Вместе с тем, многие опрошенные эксперты отмечают, что подготовке кадров за рубежом препятствуют многие факторы и, в том числе, санкции, которые порождают настроения недоверия с двух сторон. Обмен кадрами, методиками и технологиями, имевший место в начале 2000-х гг., сегодня имеет выраженную тенденцию к сокращению. Обмен кадрами особенно интересен для нас, т.к. страна заметно отстает во многих подходах и технологиях, но увлекаться этим не стоит: есть реальная опасность оттока квалифицированных кадров в страны с более высокими стандартами жизни. Возможно, что чем-то обезопасить себя можно. *«Я думаю, что за рубежом их найдут чем заманить и остаться при получении ими этого образования. Да может быть есть какие-то штрафные санкции, заключение каких-то контрактов, это может быть существенно решит эту проблему. Но, тем не менее, зарубежное образование по многим сферам наше-то конечно опережает»* (жен., 34 года, канд. наук, доцент).

Эксперты считают, что посылать за рубеж большое количество молодых людей для обучения очевидно нецелесообразно: едва ли количество в этом случае перерастет в качество. Основная масса специалистов будет из числа выпускников российских вузов, и система отношений на производстве будет

¹ Посыпкина А. Миграция за знаниями: сколько стоит высшее образование за границей. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/money/05/09/2017/59ae5cd09a794765c1b6c8ae> (дата обращения: 01.09.2019).

определяться именно этим обстоятельством. В любом случае, происходит развитие производства, рост соответствующей культуры производства. Более адекватным решением проблемы было бы установление тесных связей между вузами и специалистами высокой квалификации. Такой обмен дает большой синергетический эффект. При этом следует помнить, что в России готовят очень хороших специалистов разного профиля, и впоследствии они уезжают работать за границу, а там охотно принимают наших математиков, программистов, инженеров некоторых специальностей. Российские специалисты уезжают за рубеж не только потому, что там выше уровень зарплат и уровень жизни, но и потому, что их там ценят, интереснее организована работа, они решают задачи, ориентированные на будущее. Все это можно сформировать и в России, и это с успехом делается в оборонных отраслях.

Именно в этом контексте ведутся разговоры об идее возвращения высококвалифицированных специалистов, эмигрировавших из России в течение 1990-х гг. и в начале 2000-х гг., из-за рубежа на родину. Эта идея, по мнению экспертов, мало реализуема по трем причинам. Во-первых, трудно обеспечить сопоставимый уровень и оплаты труда, и организации работы. Во-вторых, если это возвращение не продиктовано самостоятельно выбранными мотивами, может возникнуть желание эмигрировать вновь. Такой специалист будет создавать вокруг себя в зоне квалифицированных работников эмигрантские настроения. И, в-третьих, возвращение этих специалистов едва ли может обеспечить реальный рывок повышения производительности и культуры труда в российской промышленности и науке. Такого рода рывки имеют основанием развитие отечественной культуры производства и формирование фундамента науки. Если не создать соответствующую культуру производства, то для хороших кадров будет существовать своего рода прореха в системе отношений и повод для отъезда за границу. Лучше всего эффективно вкладывать средства в развитие собственного наукоемкого производства и на этой основе формировать основание научно-технического прогресса.

Едва ли целесообразно привлекать специалистов из-за рубежа для подготовки отечественных кадров. Это целесообразно лишь в том случае, если стоит цель подготовки кадров для работы за рубежом, и в принципе такая задача может существовать, хотя и без этого можно обойтись. Приглашать же специалистов для организации каких-то семинаров нецелесообразно в силу того, что они не знают российской специфики, и едва ли эти семинары будут иметь реальную пользу.

«Что-то внедрять у нас, что эффективно работает у них, не всегда может увенчаться успехом, потому что живем мы в разных условиях, и то, что хорошо работает за рубежом, у нас внедряется неэффективно и в отдельных направлениях может не сработать» (жен., 42 года, зам. начальника управления городской администрации).

Такие семинары организовывались в начале 1990-х гг., и молодые ребята из Америки через переводчика рассказывали российским предпринимателям банальные сведения из политэкономии о пользе рынка. А перед ними в то время стояли совсем иные проблемы, связанные с отсутствием достаточных средств, отсутствием банковского сектора, формированием административной системы. Все это только складывалось и имело очень непонятное содержание и неприглядный вид, о чем иностранные специалисты не имели никакого представления.

Желание обучить молодежь за рубежом тоже не дает для экономики страны положительного эффекта. Опыт отправки студентов на обучение за рубеж показал, что значительная их часть остается там, и лишь небольшая часть возвращается, причем возвращаются на родину отнюдь не лучшие выпускники зарубежных вузов. В этом смысле более положительный результат дают семестровые стажировки студентов, которые, освоив некоторые аспекты зарубежной системы образования, завершают обучение все-таки в российских вузах. Но и те молодые люди, кто выезжал за рубеж на один-два семестра, обретали повышенную мобильность, и среди них тоже повышена доля тех, кто в перспективе имеет желание устроиться на работу за рубежом.

Более эффективным способом освоения зарубежного опыта может быть отправка специалистов за рубеж на краткосрочную стажировку, где этот специалист может увидеть нечто такое, что может работать и в России. Он в состоянии понять, что может привиться в нашей действительности, а что нет. Зрелый специалист сумеет увидеть, понять и освоить что-то действительно важное в производственном отношении, но при этом готовый специалист, имеющий хорошую работу, жилье, семью, едва ли захочет начать жизнь заново и остаться работать за рубежом. Другое дело, что ценные специалисты могут переехать за рубеж вместе с семьей, но, очевидно, что в данном случае он не просто соблазнился лучшими условиями жизни и работы, а, скорее всего, что-то вытолкнуло его со старого места работы, что-то вынудило его принять такое решение. Очевидно, что надо учиться ценить свои кадры и создавать для них нормальные условия работы и быта.

Дискуссия о том, надо ли посылать студентов, молодежь на обучение за рубеж, имеет и сторонников, и противников. Сторонники придерживаются той точки зрения, что прогресс возможен только в случае кооперации, широкого взаимодействия со всем миром. Доводом в пользу своей точки зрения они говорят о том, что именно кооперация позволила Европе добиться своих технических и социальных успехов: *«Вот если мы возьмем Европу, то примерно 60% всех нововведений в Европе – это результат кооперации нескольких стран. Понятно, что они рядом, Европейский союз, но, тем не менее, <...> ученые из разных стран разрабатывают совместно какие-то новые технологии»* (муж., 36 лет, Ассоциация промышленников и предпринимателей, канд. наук).

Данная точка зрения не учитывает того обстоятельства, что технический прогресс начинается с развитием капитализма, в период промышленной революции (по марксистской терминологии) или с наступлением индустриальной эпохи (по концепции Й. Шумпетера). В развитом виде эти подходы не противоречат друг другу и придерживаются той точки зрения, что лидерами техни-

ческого прогресса в разные эпохи были разные страны в зависимости от степени развитости общественных отношений в этих странах. Сторонники социально-экономической интеграции считают, что для того, чтобы талантливая молодежь не уезжала за границу, необходимо создать им здесь привлекательные условия жизни и работы.

Противники такой интеграции отмечают, во-первых, что в нашей стране все необходимое для подготовки квалифицированных кадров есть – и материальная база, и грамотная профессура, и талантливая молодежь. Во-вторых, главным является не наличие отдельных гениев, а развитая система производственных отношений.

«Мы живем в наших условиях жизненных, социальных, технических. Именно наши условия надо развивать и наше образование надо получать молодежи для того, чтобы нашу жизнь делать лучше. А те условия, в которых они живут, они свои развивают» (муж., 38 лет, начальник отдела на госпредприятии, канд. наук).

Эта позиция связана не с изоляционизмом, а с представлением о том, что каждая страна развивается на основе собственной культуры, и какие-либо заимствования могут быть эффективными только в том случае, если они будут встраиваться в национальную культуру. Поэтому люди, уехавшие за рубеж и принявшие эту зарубежную культуру,строившиеся в нее, едва ли смогут найти себя на родине, от которой они уже отвыкли, поэтому и приглашать их назад едва ли стоит. Их реальное возвращение возможно лишь в случае ностальгии, связанной с желанием вернуться в лоно собственной социальной культуры, привычной системы отношений.

Придерживаясь той точки зрения, что необходимо стимулировать возвращение людей, покинувших нашу страну в прежние годы, эксперты нередко высказывают эту мысль довольно осторожно: *«У нас достаточно много народа по разным причинам покинуло страну, <...> как-то адаптировались там. Захотят ли они вернуться, изменить в очередной раз свою жизнь, это*

тоже большой вопрос. Далеко не все согласятся на репатриацию, на возвращение домой. Думаю, что какая-то часть, относительно небольшая, вернется, потому что любое перемещение связано с целым рядом проблем, в том числе внутренних для человека, его адаптация к новым условиям, переездам» (муж., 66 лет, хирург, канд. наук, доцент).

Возвращение специалистов на родину вызывает сомнения еще и потому, что в России традиционно очень незначительная мобильность населения, и люди, привыкшие к определенным условиям жизни за рубежом, с трудом готовы к переезду.

Серьезной проблемой развития производительных сил современной России является утрата молодыми людьми мотивации к образованию. Эта тенденция возникает и развивается в 1990-е гг., когда главным достоинством человека стало считаться его богатство. В этих условиях мастерство, знания, умения и навыки теряют привлекательность в глазах молодежи: эти качества не дают возможности обогатиться, а лишь позволяют поддерживать некий средний уровень жизни. В этом контексте для молодых людей становится привлекательным получение образования за рубежом: интересно не само образование, а возможность попасть в богатый край, т.к. Запад видится молодым людям (и не только им) землей обетованной, где все комфортно и богато устроено.

Проблема получения образования за рубежом обостряется сегодня в связи с введением антироссийских санкций. В последние годы, как отмечают эксперты, свертываются программы обмена студентами. Германия и Франция, которые в 1990-х гг. охотно принимали у себя студентов в рамках различных образовательных программ, сегодня относятся к таким возможностям все более настороженно. Пока еще сохраняются межвузовские соглашения, и студенты продолжают ездить, хотя все реже и реже, но научные исследования все чаще натываются на некоторую стену. Очевидно, что в ведущих европейских странах имеются некоторые негласные инструкции, сокращающие научный и производственный обмен.

«Барьеры постепенно возникают, что, конечно, не может не расстраивать. Последние год, два, три идет такая тенденция, не сильная, не выраженная, но наблюдается, с моей точки зрения» (муж., 36 лет, Ассоциация промышленников и предпринимателей, канд. наук).

Переход социально-экономического пространства России в область новой социально-производственной стабильности, когда стабильным должен быть именно прирост производства, со всей остротой встает вопрос о формировании новой производственной культуры общества и в этом плане особое значение приобретает система не только профессионального, но и общего среднего образования страны. В новых социально-экономических условиях обретение новой профессии должно происходить и будет происходить очень быстро. Если человек не сможет быстро перестраиваться в профессиональном плане, он очень быстро может оказаться на обочине. Известно, что многие пенсионеры, желающие работать, вынуждены менять профессию, выполнять более простые обязанности – вахтера, уборщицы, няни. Однако немало и тех, кто смог остаться на старом рабочем месте, освоив новые подходы, новые технологии, новые методы в своей профессии.

«... безработица грозит сегодня тем, кто профессионально некомпетентен, не готов к изменениям, не хочет выходить из зоны комфорта в своей профессиональной деятельности. Если мы воспитаем современное молодое поколение таким образом, что оно будет мобильно, быстро перестраиваться, оно будет востребовано и найдет возможные пути трудоустройства и творческой работы» (жен., 68 лет, бизнес-консультант, канд. наук).

Тенденция, связанная с необходимостью быстро перестраиваться в своем профессиональном пространстве, имела место еще в советское время – в период компьютеризации производства. Так, в 1970-х гг., например, закрывались статистические отделы на крупных предприятиях, где до сотни сотрудников осуществляли на арифмометрах расчеты для бухгалтерии или для техотделов и только те находили работу, кто смог освоить простейшие компью-

теры, например, вычислительные машины фирмы «Оливетти». Позднее необходимо было освоить работу на перфораторе или, еще лучше, стать оператором ЭВМ. Остальные уходили в цеха. Современная технологическая, социальная и экономическая ситуация настоятельно требует ...

«... определенную категорию людей сделать мобильными, готовыми к быстрым изменениям, готовить их работе очень многоплановой. Это те люди, которые найдут работу всегда» (жен., 68 лет, бизнес-консультант, канд. наук).

Понятно, что есть профессии, которые будут востребованы всегда, например, педагоги, однако и к представителям этой профессии формируются новые требования, связанные с изменениями социальных отношений, формированием в обществе молодых людей, установки и особенности поведения которых не очень понятны взрослым – причем не только педагогам, но и родителям. Поэтому и к педагогике, очевидно, будут предъявляться новые требования – но не те, которые формируются под воздействием протекающей реформы образования, навязываемой сверху, из министерства. Возможно, что эти требования могут быть связаны с необходимостью педагогам осваивать сетевое интернет-пространство, в недрах которого пребывают их ученики, и которое оказывает воздействие на их формирование.

Новая система социально-экономических отношений, в которую вступает наше общество, должна формировать предпосылки для роста мобильности трудовых ресурсов. Такие явления мы наблюдали в нашей стране в конце XIX века, в период развития капитализма. Именно на этом, в значительной мере, базировалась земельная реформа премьер-министра П.А. Столыпина, стремившегося переселять экономически активных крестьян на свободные земли Сибири. Такого рода мероприятия, повышающие мобильность трудовых ресурсов, необходимы и сегодня и, по мнению некоторых экспертов, для этого необходимы специальные государственные усилия, направленные на формирование высококвалифицированных рабочих мест в необжитых местах,

строительства там жилья и развития социальной инфраструктуры. Все эти необходимые условия ни в коей мере не могут сформироваться под воздействием «невидимой руки рынка». Нужны специальные усилия, государственные программы, достаточное финансирование.

Говоря о новой системе отношений, формирующейся ныне в стране, некоторые эксперты отмечают, что предпосылки для роста мобильности трудовых ресурсов имеются, но этому препятствуют три существенных обстоятельства: во-первых, размеры страны и слаборазвитая инфраструктура, во-вторых, относительно высокая дороговизна жилья в стране и существенный разброс цен на жильё и, в-третьих, наличие традиций жить в месте своего происхождения. Эти препятствия, по мнению некоторых экспертов, постепенно нивелируются: развивается транспортная инфраструктура, растут размеры вознаграждения за труд, появляются новые формы найма жилья. Все это приводит к тому, что молодежь, осваивая некоторые профессии, становится все более мобильной. Эти тенденции просматриваются на примере Нижегородского региона, где модернизируются федеральные трассы, развивается аэропорт, работает высокоскоростная железная дорога. Пока еще трудно найти статистику, подтверждающую эти выводы, но экспертные оценки устойчиво указывают на эту тенденцию.

Сегодня нередко звучат нотки ностальгии по стабильным советским временам, когда рынок труда изменялся примерно со скоростью смены поколений, и сыновья, пришедшие на рабочее место отцов, выполняли примерно ту же работу. Сегодня такие застойные скорости недопустимы и в значительной мере из-за застоя произошло крушение советской экономики. Современная ситуация требует от России иных темпов социально-экономического развития, темпов, способствующих возможности конкурировать с ведущими странами мира. Мы сегодня оказались в сложной ситуации противостояния ведущим индустриальным державам, фактически объявившим нам финансовую, экономическую и информационную войну. Но это противостояние вынуждает нас

осваивать новые технологии, формировать новую систему социальных отношений, создавать мобильный рынок труда.

«Мы крепчаем, когда мы испытываем подобный прессинг, мы собираемся. Как там говорил Жванецкий? “Большая беда нужна, чтобы мы встали и начали”. Наверное, это состояние большой беды, которое создают нам западные компании и западные страны, НАТО, Америка, <...> ситуация с Украиной, Крым. Наше позиционирование в Сирии, кстати – возникает чувство гордости у людей, безусловно. Все это делает нас сильнее. Делает нас более мотивированными для достижения еще более высоких результатов» (жен., 68 лет, бизнес-консультант, канд. наук).

Сложная политическая и социально-экономическая ситуация, в которой оказалась Россия сегодня, означает, что мы или достигнем достаточно высоких результатов, или погибнем как суверенное социальное образование.

Экономическое противостояние с развитыми странами Запада сегодня, безусловно, не в нашу пользу: они нас далеко обогнали и по уровню технологического развития, и по организации социально-экономических и производственных отношений. И производительность, и качество труда в западных компаниях несопоставимы с нашими. Глубокая экономическая интеграция российской экономики с экономикой развитых стран на начальных этапах превратила Россию в экономического сателлита этих стран, однако санкции и другие экономические и политические репрессии, которым подверглась Россия во втором десятилетии XXI века, вынуждает нашу страну использовать внутренние резервы страны, которых, к счастью, в России немало. Оставаясь поневоле в пространстве мировой экономики, Россия вынуждена играть по правилам этой экономики и это вынудило нашу страну встрепнуться, собраться, сконцентрировать свои усилия. Когда мы потеряли на Украине большое количество производственных систем, мы вынуждены были перевести на свои предприятия производство очень сложных изделий (вертолетных двигателей, элементов ракетных двигателей). Мы перевели военное производство целиком на

отечественные комплектующие. Все это осуществляется в условиях мобилизационной экономики, на основе нередко ручного управления, которое приводит к издержкам и ошибкам, причем, по мнению некоторых экспертов, успех соотносится с издержками примерно в пропорции 40/60 и это соотношение обычно сохраняется в условиях мобилизационной экономики. Но на бесконечной концентрации усилий, на постоянном напряжении, на одном энтузиазме страна не может успешно развиваться – надо налаживать соответствующие отношения, формировать приход новых технологий. Надо налаживать международные отношения, добиваться своего позиционирования в мире, добиваться уважения и взаимопонимания. Но для расцвета нации и государства необходимо радикальное повышение производительности труда, чтобы экономически мы соответствовали мировому уровню. А это возможно, в частности, при условии соответствия мировому уровню трудовых ресурсов, развитого национального рынка труда.

В связи с развитием трудовых ресурсов до мирового уровня иногда возникает вопрос о том, стоит ли стимулировать возвращение учёных, эмигрировавших в развитые страны. Мнение многих экспертов заключается в том, что специальных усилий в этом направлении осуществлять не стоит в связи с тем, что, возможно, эти люди искали что-то и нашли там, где они сейчас работают. Они там адаптировались, привыкли и пусть там остаются. Возвращение на родину может стать для них новым разочарованием и создаст для них новые проблемы. Если они захотят вернуться, препятствовать этому не стоит, но не стоит и создавать специальные условия, которые будут привлекать их вернуться на родину.

«Государство должно быть заинтересовано в том, чтобы вырастить, воспитать, дать образование другим людям, которые не уедут отсюда» (муж., 38 лет, руководитель отдела городской администрации).

Главное заключается не в том, чтобы найти особо одаренных людей и на этой основе создавать что-то новое. Нам нужны не отдельные люди, владею-

щие новыми технологиями, а новая система отношений, которую мы не сможем экспортировать из-за рубежа, должна быть создана своя собственная национальная инновационная система. Такие собственные системы есть Японии или Малайзии и эти системы разные, соответствующие исторической культуре этих стран. Это не европейская, не американская, а южнокорейская, тайваньская оригинальная национальная социально-экономическая система.

Современное образование, особенно общее, должно учитывать национальную специфику – с точки зрения национальной культуры. Основная цель общего образования – формирование человека, осуществление процесса социализации личности. «Само понятие образование этимологически означает формирование образа (образ > образование), личности. И неспроста отсутствие образа (без образный) совпадает со словом безобразный. Аналогичная этимология просматривается и в английском языке. Во всех языках, в том числе и в русском, образование — это не бизнес, не ремесло, а скорее творчество, искусство, а точнее – важнейшая общественная миссия».¹ Процесс социализации состоит именно в том, чтобы научить человека жить в данном обществе, освоив его традиции, историю, культуру, язык. При этом профессиональное образование по сути своей должно оставаться универсальным: интеллектуальная деятельность является единством рационального и эмоционального начал, поэтому и профессиональное образование обязательно имеет национальную составляющую – оно имеет собственную историю и осуществляется с использованием национального языка. Недаром М.В. Ломоносов писал, «Что может собственных Платонов / И быстрых разумом Невтонов / Российская земля рождать».

Эксперты отмечают, что в последние годы происходит деградация и общего, и профессионального образования. Ошибочной является концептуальная установка на выработку законченных компетенций, которые выпускники вузов будут использовать в своей профессиональной деятельности. Нельзя не

¹ Зернов Д.В., Иудин А.А., Овсянников А.А. Социальные ориентиры и самочувствие российского учительства // Народонаселение. 2012. № 4. С. 44.

согласиться с тем, отмечают эксперты, что студенты строительных вузов все лето осваивают работу с нивелиром и теодолитом – они тем самым осваивают инструментальное пространство своей будущей профессии, понимание привязки строения к профилю земной поверхности. В условиях строительного бума выпускники этих вузов работают в основном по профилю своей профессиональной подготовки. Данная логика подсказывает, что студенты автомобильного факультета значительную часть своего времени должны проводить на автозаводе и обретать профессиональную культуру в индустриальной сфере, однако выпускники вузовских машиностроительных специальностей в большинстве находят работу в других отраслях, например, в сфере обслуживания населения и торговли.

Цифровая экономика требует, чтобы образование тоже переживало определенную цифровизацию, так как работник во все большей мере исключается из непосредственно производственных процессов и от человека, управляющего технологическими процессами, во всё меньшей степени требуется принимать организационные, технические и технологические решения. То есть, условно говоря, мы движемся к экономике, которая сама дает продукт, который остается только потреблять. Сегодня человек все более опосредованно включается в производственный процесс. Так, в цехе, в котором работают станки-автоматы, людей мало, но они все же участвуют в производственном процессе: пишут программы для этих станков, обеспечивают их загрузку, следят за тем, чтобы в программах не было сбоев, организуют доставку заготовок и вывоз готовых изделий, обеспечивают работу всего предприятия и всей отрасли. По мере развития общества уменьшается доля живого труда и растет доля труда прошлого и люди постепенно вытесняются за пределы непосредственного материального производства, но всех людей, обеспечивающих это производство, надо обучить, накормить, одеть, развлечь, организовать их рекреацию. Поэтому меняется структура трудовых ресурсов и изменяется суть отношений на рынке труда. И на этом рынке особое место занимает система

непрерывного профессионального образования – ускоряются процессы постоянного изменения содержания и форм реализации квалифицированного труда.

В условиях роста доли прошлого труда возрастает доля функции управления и это является очень важным изменением рынка труда. Реакция на эти изменения проявляется в том, что сегодня все более широкое представление приобретает представление о необходимости эффективных менеджеров – как особой профессиональной группы, не имеющей реальной подготовки по конкретному профессиональному профилю. Некоторые эксперты негативно отзываются о курсах МВА. Им трудно понять, ... «... *Как человек, не имеющий авиационного образования и не имеющий опыта в авиастроении, будет руководить строительством самолета. Мне на это ответили, что ему не нужно знать, как строится самолет. <...> Для того, чтобы чем-то руководить, надо глубже всех понимать физику процесса. Если вы его не понимаете, вы ничем не сможете руководить*» (муж., 38 лет, начальник отдела на госпредприятии, канд. наук).

Очевидно, что абстрактный эффективный менеджер может успешно работать только в какой-то довольно абстрактной сфере деятельности. А управлять технологическим процессом может только человек, имеющий знания и навыки в области конкретных технологий. Очевидно, что понятие эффективный менеджер может быть отнесено к деятельности чиновника, который мог управлять промышленным предприятием, затем городом или районом, а впоследствии стать видным деятелем какого-либо министерства. Действительно, начиная с некоторого уровня управления человек работает не с конкретными технологическими процессами, а управляет иерархией людей, связанных с непосредственным материальным производством. Но люди, непосредственно управляющие материальным производством, должны обладать достаточными знаниями и навыками в сфере этого производства.

Вызов времени сегодня заключается в росте мобильности всех сторон общественной жизни. Этот вызов актуализируется необходимостью освоения

пространств Сибири и Дальнего Востока. Особой проблемой является оживление и развитие моногородов, многие из которых являлись порождением ВПК и были расположены вдали от крупных населенных центров. Эти проблемы решаются с помощью перепрофилирования производств и с помощью комплексного развития различных отраслей. Важным направлением решения данного комплекса проблем является повышение мобильности трудовых ресурсов, но на этом пути просматриваются три существенных препятствия: слабо развитая инфраструктура (особенно транспортная), дороговизна жилья и национальная традиция населения России – жить в месте своего рождения. По мнению экспертов, по данному комплексу проблем уже есть определенные сдвиги, хотя статистических данных пока еще нет. Проблема недостаточной мобильности особенно остро проявила себя в период застоя и явилась, по мнению экспертов, одной из причин крушения СССР. Проблема мобильности особенно остро встала перед Россией в связи с глубокой экономической и политической интеграцией страны в мировую хозяйственную систему. Значительное социально-экономическое и технологическое отставание РФ превратило страну в сателлита развитых государств и попытки как-то проявить свою независимость, привели к экономическим и политическим репрессиям, которые заставили мобилизовать внутренние ресурсы и позволили обрести суверенитет.

Специфика современного этапа развития общественного производства, который нередко называют этапом цифровизации, заключается в том, что в процессе быстрого нарастания прошлого труда, доля живого труда сокращается и люди все более вытесняются из непосредственного производства. Эти процессы приводят к ошибочному выводу о надвигающейся массовой безработицы, однако увеличение доли прошлого труда означает, что вырастает область интеллектуального труда и управленческих функций, нарастает сфера обслуживания населения, сфера образования, здравоохранения и культуры. Ошибочность представления о надвигающейся безработице проявляет себя, например, в том, что при наличии безработицы в нашем обществе отмечается

острый дефицит квалифицированных специалистов. Одной из актуальных проблем современности является проблема эффективного менеджмента, по поводу которого идут напряженные дискуссии в экспертной среде. Все это актуализирует проблематику рынка труда, которая во все большей мере перемещается в сферу социального знания.

Особое значение в этих условиях обретает запрос на реформирование системы образования, причем не только профессионального, но и общего. Этот запрос связан с тем, что современное общество требует формирования новой культуры отношений, причем не только на производстве. Новые требования к среднему образованию подразумевают появление нового типа учителя, меняются и требования к родительской педагогике. Радикально меняются и отношения на производстве, поэтому реформирование профессионального образования особенно актуально. Большинство экспертов отмечают, что реальное позитивное реформирование системы образования еще и не начиналось и работодатели часто говорят о дефиците квалифицированных кадров различного профиля на рынке труда. Нередко этот дефицит предлагается компенсировать за счет подготовки молодых кадров за рубежом, однако большинство экспертов считают этот путь ошибочным: возрастание международной мобильности молодых кадров приводит к утечке мозгов. И сегодня нередко обсуждается проблема возвращения россиян из-за рубежа на родину.

ГЛАВА IV. РАБОТОДАТЕЛИ И РАБОТНИКИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

Следует подчеркнуть, что необходимым условием грамотного регулирования рынка труда является не только научный анализ, построенный на констатации происходящих на современном этапе процессов, но и адекватное предвидение особенностей его развития в будущем. Для этого, помимо чисто теоретических подходов, необходимо решить, по крайней мере, две прикладные задачи: оценить современное состояние рынка труда с точки зрения предложения на рынке трудовых ресурсов и выявить требования работодателей к потенциальным работникам. Такой подход, обогащая теоретическую структуру исследования, предоставляет возможность повысить уровень конкретности научного воспроизведения реальных социальных и экономических процессов, происходящих на современном рынке труда

4.1. Современный российский рынок труда: проблемы и перспективы

Рынок труда в части дефицита кадров находит свое отражение на сайтах поиска работы (например, hh.ru, trudvsem.ru, superjob.ru), однако анализ этих сайтов показывает, что они не очень эффективны. Там размещены миллионы вакансий, но, тем не менее, рынок сегодня обеднен. В советское время рынок труда был неисчерпаем, и кадровые службы гарантированно получали требуемых работников. Эти гарантии подкреплялись законодательством. Выпускники вузов и ссузов должны были отработать по распределению три года, и большинство из них по прошествии этих лет продолжали работать на том же предприятии. Эксперты отмечают, что сегодня рынок труда деформирован. С одной стороны, говорят о скрытой безработице, а, с другой – при наличии большого количества вакансий – трудно найти квалифицированного работника. Ярким выражением является дефицит производственников и менеджеров по продажам. Сегодня главным является не произвести товар, а продать его.

Последнее обстоятельство показывает радикальное изменение всей социально-экономической системы страны. И в этой новой системе человек не всегда может найти свое место, ему необходимо помочь, причем эта помощь по содержанию является принципиально новой. Здесь невозможно обойтись работой кадровых служб и кадровых агентств. Нужна системная работа новых государственных органов по социальному прогнозированию и планированию.

Отдельной проблемой является подбор персонала в школы, многие из которых не укомплектованы. При этом большинство студентов педагогических вузов не предполагают в будущем работать в школе. Они приходят в вуз за дипломом. Эта проблема касается не только педагогических вузов.

Радикальное изменение социально-экономической системы страны и ее включение в систему мировой экономики неизбежно должно было привести и привело Россию к необходимости закрытия нерентабельных предприятий в условиях конкуренции на основе международного разделения труда. Кроме чисто экономических последствий, связанных с оценками рентабельности, возникают социально-экономические и психологические проблемы, связанные с необходимостью содержания семьи, проблема глубокого стресса в поисках работы. Возникают серьезные социальные проблемы, когда, например, происходит увольнение значимой доли жителей небольшого города. В 1990-е гг. происходили тотальные сокращения на предприятиях, и многие люди приходили в службу занятости, получали психологическую помощь и поддержку. Люди получали новую квалификацию, обретали новую профессию, что связано с серьезной ломкой – психологической, профессиональной.

«Примером такой работы может служить история «Кирскабеля» в городе Кирсе Кировской области, где практически на 10 тысяч человек одна тысяча работает на заводе. Что будет, если он перестанет существовать?» (жен., 68 лет, бизнес-консультант).

К счастью, этот город и его экономику удалось удержать – во многом благодаря собственникам различных предприятий. Сохранение экономики го-

рода произошло благодаря наличию достаточно развитой предпринимательской культуры, способности предпринимателей эффективно взаимодействовать. Успешное преодоление проблем в данном примере связано, в частности, с тем, что экономика данной территории была в достаточной мере диверсифицирована. Здесь наряду с новыми технологическими отраслями присутствуют и традиционные – предприятия пищевой и молочной промышленности, деревообработка. Сохранились и сельхозпредприятия, находящиеся, кстати, в зоне рискованного земледелия.

Сложность проблемы моногородов иллюстрируют некоторые статистические данные: действующий перечень монопрофильных муниципальных образований включает 319 моногородов, где по состоянию на начало 2016 г. проживало более 13 млн. человек или 9% населения России. При этом более двух трети населения монопрофильных территорий живет в городах, где социально-экономическая обстановка уже является крайне сложной и существуют риски ее ухудшения.¹ Как показывают социологические опросы службы связи и информации ФСО России, находящиеся в открытом доступе, почти 60% населения российских моногородов называют социальное и экономическое положение своего города нетерпимым, 5% считают, что живут за чертой бедности, а более трети населения говорят о кризисной ситуации на рынке труда, так как найти достойную работу почти невозможно.²

Можно выделить несколько узловых проблем, оказывающих, как представляется, значительное влияние на ход проводимых реформ в моногородах. Во-первых, ощущение бедности, свойственное большинству населению моногородов. Во-вторых, значительное расслоение населения по уровню доходов.

¹ Обзор российских моногородов. Аналитический доклад ИКСИ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://icss.ru/images/pdf/research_pdf/MONOTOWNS.pdf. (дата обращения: 07.09.2019).

² Милюкова Я. Терпится с трудом: ФСО замерила экономическое самочувствие в моногородах. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/24/02/2016/56cdb2b69a7947557237c6c3> (дата обращения: 30.09.2019).

В-третьих, чувство социальной несправедливости, которое испытывают многие жители моногородов, связанное с разгосударствлением экономики в прошлые годы.

Однако не следует полагаться на то, что экономические проблемы, возникающие на тех или иных территориях, решатся сами собой. Эксперты отмечают, что муниципальные службы должны предусматривать в структуре своей деятельности на случай возможных кризисных ситуаций заранее разработанные запасные варианты экономической поддержки предприятий для того, чтобы люди могли быстро сориентироваться в такой ситуации. А это очень серьезная работа – с бизнес-планами, с конкретными предложениями – которую местные органы власти не могут выполнить самостоятельно, и в этом нужна государственная поддержка, солидная научная база, развитые прогнозы и планы.

В качестве примера такого рода поддержки региональной экономики можно привести деятельность существовавшего до недавнего времени фонда поддержки малого предпринимательства, где предпринимателям за символические деньги помогали разработать бизнес-план, по которому они могли получить в лизинг оборудование. На базе этого фонда был разработан уникальный вариант маршрутного такси с использованием автобусов в период затоваривания Павловского автопредприятия, когда работники ПАЗа девять месяцев не получали зарплаты. Маршруты быстро заработали, и завод вышел из кризиса. Работа была проведена в короткие сроки, был исследован рынок, проведена деловая игра, имитировалась работа отделов продаж и маркетинга. Этот проект показал, что разработки такого рода необходимы не только в рамках отдельного предприятия, но и в территориальном аспекте – на территориях, потребляющих продукцию данного предприятия. И такого рода разработки абсолютно необходимы в каждом моногороде.

Проблема моногородов в том, что не только не при закрытии такого градообразующего предприятия, но и в случае частичного свертывания производ-

ства в нем сразу начинаются серьезные социальные проблемы. Для их решения недостаточно осуществления системы материальной поддержки безработных. Это не только бесполезно, но подчас и вредно. Опыт европейских стран показал, что большое пособие нередко формирует потребительскую психологию. Государственные службы поддержки должны стимулировать модернизацию рабочих мест и создание новых. На государственном уровне целесообразно формировать систему импортозамещения (может быть, даже импортовытеснения), по крайней мере, в тех отраслях, которые были развиты в стране и которые не требуют сложных технологий. Такой отраслью, в частности, является легкая промышленность. Нижегородский рынок наводнен импортной продукцией, в то время как в городе закрылись крупные предприятия – «Маяк», «Восход». Понятно, что они не могли конкурировать с импортной продукцией – дизайн не тот, однако в стране были и есть дизайнеры мирового уровня. Школа есть и очевидно, что мы можем наладить производство на уровне мировых стандартов, но для этого необходимы специальные усилия – прежде всего, даже не материальные, а интеллектуальные.

Деятельность по возрождению старых отраслей, нормально функционировавших в нашей стране, трудно осуществить малым предприятиям и индивидуальным предпринимателям, нужна новая организация – возможно, типа распределенных мануфактур. Предпосылки к этому есть, например, достаточно развитая в стране гаражная экономика как эффективная форма самозанятости, в которую вовлечены в среднем 15% трудоспособного населения крупных городов России.¹ Основная проблема мелких фирм и индивидуалов в том, что они не могут конкурировать с крупными фирмами: у них нет аналитических, конструкторских, маркетинговых отделов, отделов сбыта. Очевидно, здесь могли бы помочь новые формы кооперации, теоретический анализ которой имеет развитую отечественную историю, основанную на трудах М.И. Туган-Барановского и А.В. Чаянова.

¹ Лория Е. «Гаражная экономика» спасает россиян от нищеты и безработицы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://iz.ru/news/610539> (дата обращения: 01.10.2019).

Формирование многих аспектов малого бизнеса в России по образцам западных стран, по мнению некоторых экспертов, затруднительно в силу отсутствия определенных социальных традиций. Например, маленькие семейные кафе (наподобие телевизионного «Кабачка 13 стульев») едва ли могут найти широкое распространение в силу того, что российская традиция связана с общением в гостях, когда люди посещают своих друзей на дому, обмениваясь визитами. Хотя, с другой стороны, отмечается, что современная молодежь готова встречаться и проводить время в недорогих кафе, но эра недорогих семейных кафе на 4–5 столиков придет только тогда, когда наши люди (молодые, зрелые или пожилые) будут иметь привычку, традицию проводить совместное время в таких кафе, будут рассматривать это место не как пункт общественного питания, где можно перекусить, а как клуб, место встречи и место общения. Такие кафе не приносят больших прибылей, но дают стабильный доход. Это означает готовность предпринимателя довольствоваться небольшими прибылями, позволяющими поддерживать не роскошный, но достойный уровень жизни. Экономическое пространство такого бизнеса – это, прежде всего, некая новая социально-экономическая культура.

Говоря о проблемах экономического развития страны и перспективах формирования эффективного рынка труда, эксперты отмечают, что для этого необходимо формирование единого социально-экономического пространства на всей территории России. Однако на этом пути есть существенная проблема – бюрократия. По поводу бюрократии сказано много. Еще В.И. Ленин в период возникновения советского государства говорил: «Нас заедает бюрократизм, который преодолеть очень трудно. С ним надо усиленно бороться, надо ставить в учреждения побольше рабочих».¹ Позднее, в письме Г.Я. Сокольникову, он высказался еще более категорично: «Вся работа всех хозорганов страдает у нас больше всего бюрократизмом. Коммунисты стали бюрократами.

¹ Ленин В.И. Полн. собр. соч. М.: Госполитиздат, 1958–1965. Т.37. С.428.

Если что нас погубит, то это».¹ Это опасение подтвердилось: СССР разрушился, и развитой социализм заменился то ли незрелым, то ли диким капитализмом. На местах бюрократизм дополняется истолкованием законов по-своему, в удобном для себя профиле. На почве бюрократизма активно развивается коррупция, достигающая размеров, когда это можно назвать приватизацией власти. Нередко чиновники разного уровня используют свое служебное положение как способ собственного обогащения. Борьба с такими явлениями очень затруднена и активное законотворчество здесь едва ли может помочь: обилие законов (нередко противоречащих друг другу) создает благоприятную почву для развития бюрократии и возможность интерпретировать их в удобном для себя ключе.

Особое значение в системе антикоррупционного законодательства имеет защита прав предпринимателей, испытывающих постоянное давление со стороны представителей государственных контролирующих и надзирающих органов. Однако, по мнению самих предпринимателей, «процесс становления малого бизнеса, с точки зрения его государственной поддержки, не достиг необходимого уровня, и связано это с тем, что само законодательство в развитых странах имеет регламентирующий и поощряющий характер, а у нас в стране – регламентирующий и контролирующий. Государственное регулирование малого бизнеса в нашей стране движется по линии ограничения, а не развития».²

Предприниматель постоянно взаимодействует с работниками системы государственного и муниципального управления и это взаимодействие чаще негативно воспринимается представителями малого бизнеса. И дело здесь не только в коррупции, но и в том, что образ действий представителей этих двух групп принципиально отличаются: «если допускает ошибку предприниматель,

¹ Там же. Т.54. С.180.

² Иудин А.А. Социальная ответственность малого бизнеса и административной системы: проблема неравенства // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2017. № 3 (47). С. 61.

он разоряется. А если допускает ошибку чиновник, в худшем случае ему грозит рокировка в длинную сторону – он с этой должности уйдет на другую. <...> Предприниматель вынужден сам решать возникающие проблемы, изыскивать ресурсы, а чиновник перекладывает свои проблемы на предпринимателей. <...> Предприниматели выживают за счет внутренних резервов, за счет своей силы, энергии, сообразительности. Они начинают работать эффективнее, стимулируют своих работников лучше, производительнее работать, освобождаются от балласта. Чиновники же находят свой резерв на стороне – вытягивают деньги из предпринимателей, начинают "доить" предпринимателей. И это совсем другая система. Они даже и не пытаются найти свои собственные внутренние резервы».¹ Точка зрения бизнесменов, согласно которой они вынуждены искать ресурсы в недрах собственного дела, а чиновники находят их в недрах объекта, которым они управляют, в известной степени справедлива, хотя необходимо учитывать и то, что работники сферы управления ограничены в своих возможностях: их деятельность строго регламентирована. Эксперты отмечают, что чиновники нередко вынуждены выбирать не лучшие варианты, но они не имеют права пренебрегать формальными признаками, за это они могут быть подвергнуты строгому наказанию. Понятно, что в этом кроются основы бюрократизма, но несоблюдение буквы закона может привести к реальным наказаниям, подчас весьма строгим.

Здесь необходим принципиально новый механизм, основанный на национальных традициях и национальной культуре. Попытка формирования такого механизма, возможно, просматривается в таком новом явлении, как «Прямая линия» Президента РФ с народом.² Это мероприятие всегда ожидается местными чиновниками с трепетом. По результатам таких мероприятий появляется знаменитая зеленая папка Президента, символ президентского контроля, в которой собраны обращения людей, поступившие на прямую линию с В. Путиным, но не попавшие в эфир. Впоследствии Президент РФ лично передает

¹ Там же.

² Давыборец Е.Н. «Прямая линия президента с народом» как социально-политическая технология // Социологические исследования. 2015. № 4. С.57-62.

папку губернатору с указанием во всем разобраться. За этим просматривается процесс формирования механизма взаимодействия Президента с вертикалью власти РФ. Но это еще не механизм, а только некая попытка создать его. На сегодняшний день это мероприятие воспроизводится только аппаратом Президента РФ Путина и только с его участием. Это уникальный опыт президентского контроля, которого до сих пор не было ни в нашей стране, ни за рубежом. Показательно в этой связи, обращение жителей моногорода Нижнего Тагила на прямую линию Президента РФ, состоявшейся в июне 2017 года, связанное с невыплатой на протяжении нескольких лет заработной платы работникам завода теплоизоляционных изделий и невозможностью ее разрешения на местном уровне.¹

Можно было бы ожидать, что такой непосредственный контакт с жителями начнут налаживать и руководители местных органов власти. Механизм обратной связи может начать работать без наличия руководителя, желающего получать информацию о проблемах и настроениях людей непосредственно от них самих в процессе видеоконтакта. Формирование информационного сопровождения деятельности властных структур можно создать с использованием социологического мониторинга.

Специфика современности заключается в том, что сегодня недостаточно простого переобучения, когда закрытие некоторых производств приводит к необходимости научить высвободившиеся кадры новой профессии, освоить новую квалификацию. Такая задача могла быть выполнена некими службами поддержки и развития трудовых ресурсов, бюро занятости, которые могли бы переобучить людей. Современность актуализирует феномен непрерывного образования. И дело заключается не в том, что периодически работник должен предъявлять какой-то новый диплом, чтобы не потерять своего рабочего места. Эксперты понимают это так, что современный специалист должен посто-

¹ Путин призвал разобраться с невыплатой зарплаты в Нижнем Тагиле [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2017/07/09/reg-urfo/putin-prizval-razobratsia-s-nevyplatoj-zarplaty-v-nizhnem-tagile.html> (дата обращения: 01.10.2019).

янно развиваться, каждый день узнавать что-то новое. Суть непрерывного образования состоит в том, что параллельно с профессиональным совершенствованием происходит культурное развитие человека, специалиста. Только на основе такого общесоциального развития возможно и профессиональное совершенствование, которое во все большей мере встраивается в актуальный общесоциальный контекст. В этих условиях возрастает роль широкого профессионального общения, причем не только взаимодействия ученых (конференции), но и специалистов любого уровня.

Такой общесоциальный контекст профессиональной культуры особенно важен для профессорско-преподавательского состава вузов, представители которого в своем подавляющем большинстве, являясь специалистами в конкретной области, не имеют психолого-педагогической подготовки, однако при взаимодействии преподавателей со студентами и аспирантами необходим индивидуальный подход. В процессе профессиональной подготовки особенно важно, чтобы студенты с интересом и уважением относились к получаемой профессии и, в частности, к преподаваемому предмету, а это возможно лишь в том случае, если преподаватель сам чувствует социальное значение своего предмета, относится к нему с уважением и может передать это уважение студенту. Для этого необходимо, чтобы студент уважал преподавателя не за то, что он доцент или профессор, а за то, что он может увлекательно и интересно рассказывать о своем предмете и, главное, аргументированно и доходчиво отвечать на возникающие вопросы. А это подразумевает не только известную энциклопедичность знаний и широкий кругозор, но, скорее, способность профессионально ориентироваться в разных отраслях, привлекающих внимание педагога.

«Мне интересно. Я получила основы экскурсоведения, теперь я работаю экскурсоводом, хотя у меня на волонтерском уровне, <...> но мне вдруг стала интересна история, я захотела выяснить в действительности исторические события нашего города» (жен., 61 год, канд. наук, доцент).

Система профессионального образования играет большую роль в развитии трудовых ресурсов страны и, на этой основе, рынка труда. И эта система переживает сегодня серьезную трансформацию. Привычная трехуровневая структура – начальное, среднее и высшее профессиональное образование – постепенно заменяется одним высшим, которое, по мнению экспертов, нередко перестает соответствовать требованиям, предъявляемым к нему. Поэтому нередко в экспертных оценках речь идет о процессе деградации образования. Эксперты отмечали, что деградация образования началась со школы, и работники вузов сразу отметили резкое падение качества подготовки абитуриентов. В технических вузах это выразилось в том, что по предметам математического цикла пришлось на первом курсе прочитывать необходимые разделы элементарной математики, а во многих вузах пришлось вводить занятия по русскому языку из-за неудовлетворительной грамотности выпускников школ. Все это происходит на фоне разговоров об инновациях в школах, о новых школьных программах. Очевидно, что в современной школе наблюдается дефицит педагогики и дидактики на фоне избытка бюрократического регулирования. Избыток бюрократического регулирования постепенно проник и в высшую школу на основе попытки создать своего рода технологию единого двухступенчатого высшего образования. Эта технология основана на концепции формирования у молодых специалистов совокупности неких компетенций, хотя понятно, что профессиональные компетенции молодой специалист обретает на производстве, и эти компетенции определяются конкретным производством, причем в условиях бурного технологического развития столь же бурно изменяются и требуемые компетенции. Именно поэтому работодателей интересуют не выпускники вузов, а люди, имеющие практику работы на соответствующих производствах.

В группе экспертов не было специалистов, занимающихся процессами организации системы профессионального образования, однако среди них были работодатели, способные оценить качество молодых специалистов, с которыми им приходится взаимодействовать. В этой связи они отмечают, что

лучше всего пока сохраняется система среднего специального образования, которое дает необходимые элементы школьного образования, причем дает эти элементы на прочной основе практического профессионального применения. Так, химия в фармацевтическом училище преподается по-иному, чем в кулинарном техникуме. Проблема уровней профессионального образования заключается в том, что сегодня в России отсутствует научно обоснованная концепция профессионального образования. В традиции российского профессионального образования начальное образование призвано дать основные навыки работы с инструментами и оборудованием, знания свойств и назначения сырья и материалов. Этот уровень подготовки подразумевает непосредственное индивидуальное участие в производственном процессе или работу в группе с четко обозначенными и чаще всего подчиненными функциями. Среднее специальное образование подразумевает наличие навыков начального уровня, но на более широкой основе теоретических знаний. Этот уровень образования дополняется более широкими инструментальными компетенциями и навыками в области организации производственных процессов. Специалист этого уровня призван выполнять как сложные работы на индивидуальном уровне, так и являться организатором работ на конкретных участках производственного процесса.

Некоторые эксперты отмечают, что сегодня происходит изменение характера престижа высшего образования. В силу быстрых изменений на рынке труда специалисты с высшим образованием нередко изменяют свой профессиональный профиль, начав работать на новом для себя производстве и интенсивно занимаясь самообразованием. Такой специалист может изменить профиль своего образования, пройдя краткие курсы повышения квалификации. Поэтому, получив диплом о высшем образовании, молодой человек нередко сознательно начинает овладевать новой специальностью и вместо диплома обходится документами о прохождении кратких курсов. Это тем более эффективный путь овладения специальностью в силу того, что многие работодатели

предпочитают диплому о высшем образовании опыт практической деятельности по специальности.

В этой связи можно отметить: представление о том, что высшее образование – это некая услуга, можно распространять только на различные формы переподготовки и повышения квалификации. Заказывая услугу, заказчик (клиент, потребитель) знает, что именно он заказывает и понимает, что он получит после оплаты. Но высшее (тем более, среднее) образование в целом в таком аспекте рассматривать нельзя. Ведь ни родители, ни сам абитуриент (или ученик) не знает, что именно он получит в результате обучения. Знает только, что получит аттестат, диплом или иной сертификат. Поэтому услугой образование можно считать только в том случае, если человеку нужен просто диплом. Эта услуга в криминальном исполнении стоит недорого, диплом можно купить. В случае переподготовки или повышения квалификации специалист знает, чему его должны научить и может оценить соответствие услуги объявленному предложению и выставленной цене.

Уровни получаемого образования во многом связаны со структурой рынка труда соответствующих поселений. Так, доступное высшее образование приводит в нашей стране к тому, что из малых поселений постепенно вымываются квалифицированные кадры и способная молодежь. Этот процесс определяется двумя причинами. Во-первых, люди, уехавшие из небольших населенных пунктов в крупные города получать высшее образование, возвращаются на родину из-за того, что там для них нет соответствующих рабочих мест. Вторая проблема связана с проблемой неравенства условий жизни. Малые города и, особенно, сельские поселения не обладают необходимым уровнем комфорта. Начиная с дорог и тротуаров и заканчивая учреждениями культуры. А между этими полюсами находится социальная инфраструктура – больницы, школы, торговые предприятия. Все это есть в больших городах, но слабо развито в небольших поселках и совсем отсутствует в сельской местности. Однако для развития малых поселений необходима не только соответствующая

инфраструктура – как минимум школы и больницы (или хотя бы фельдшерские пункты) – но и рабочие места. Минимально они необходимы для того, чтобы люди имели возможность зарабатывать средства к безбедному существованию, но, кроме того, работа должна доставлять человеку удовлетворение, радость.

4.2. Дефицит кадров: социально-экономическое содержание

В начальный период радикальной экономической реформы происходило разрушение советской системы социально-экономических отношений, когда из экономики страны выпадали целые отрасли. Некоторые отрасли со временем стали восстанавливаться (оборонная промышленность), а некоторые, например, сельское хозяйство, до последнего времени испытывали определенные трудности. Произошло изменение и кадровой структуры страны. В 1990-е гг. в системе профессионального образования высоким спросом пользовались экономисты и юристы, которых сегодня на рынке труда переизбыток, но явный недостаток квалифицированных рабочих кадров. Этот дефицит рабочих кадров проявляется в строительной отрасли и в сфере ЖКХ, однако причины этого дефицита различны. Строительная отрасль переживает в России период бурного развития и дефицит кадров во многом компенсируется притоком рабочих из-за рубежа.

В сфере ЖКХ наблюдается изношенность старого жилищного фонда, который требует капитального ремонта. Специфика дефицита в данной области состоит в том, что есть сферы, где он практически не чувствуется, а есть места, где этот дефицит сохраняется. В крупных городах и на крупных стройках дефицита нет, а в малых городах и сельской местности этот дефицит чувствуется. Дефицит в сфере ЖКХ каждый россиянин испытывает на себе, когда сталкивается с необходимостью поддержки своего жилья в исправном состоянии. Обращение в управляющую компанию за квалифицированной помощью нередко заканчивается некачественным ремонтом, и жителям приходится обращаться в

коммерческие фирмы, где работу осуществляют более квалифицированные работники, хотя не каждая компания возьмется за работу малого объема, поэтому люди передают данные хороших мастеров «из рук в руки».

Кадровый дефицит проявляется не только в нехватке тех или иных специалистов, но в недостаточной квалификации этих специалистов. Так избыток дипломированных экономистов или юристов на рынке труда сочетается с тем, что работодатели постоянно жалуются на трудности с подбором этих кадров.

«Кадры есть, но работать не с кем» (муж., 43 года, предприниматель).

При этом по данным сайтов поиска работы общее количество резюме специалистов этого профиля заметно больше количества вакансий. Например, соотношение численности резюме бухгалтеров в среднем по России к числу вакансий составляет 38/1. Правда, каждый соискатель в среднем размещает на этих сайтах по 8–9 своих резюме. Более мягкая, но в целом аналогичная ситуация с работниками банков, юристами (прилож.8).

Дефицит квалифицированных кадров проявляет себя и в бюджетных отраслях – здравоохранении и образовании. Этот дефицит заметен всем: сегодня трудно получить квалифицированную врачебную помощь, много претензий к молодым учителям. Люди находят квалифицированных врачей и репетиторов и передают их друг другу, причем чаще всего это люди старших поколений.

Отдельной проблемой является подбор персонала в школы, многие из которых не укомплектованы. В настоящее время в российских школах не хватает 150 тысяч учителей.¹ При этом большинство студентов педагогических вузов не предполагают в будущем работать в школе. Они приходят в вуз за дипломом. Выступая в мае 2019 г. на Всероссийском форуме молодых учителей «Педагог: профессия, призвание, искусство», министр просвещения РФ О. Васильева заявила: «Ежегодно 73 тысячи молодых педагогов поступают на бюджетные места... и только 30-34 тысячи доходят до школ». Проблема дефицита педагогов в ближайшие годы еще более усугубиться – «к 2029 году

¹ Васильева подтвердила нехватку 150 000 школьных учителей. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.interfax.ru/russia/690954> (дата обращения 14.01.2020).

школам будет не хватать 180 тысяч педагогических кадров».¹ По данным аналитической системы мониторинга профессионально-квалификационной сферы Минтруда РФ, полученным на основе анализа открытых источников по поиску работы, для педагогов профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования в 2018 году было размещено 100 834 вакансии, для педагогов дошкольного образования 96 171 вакансий.²

Похожая ситуация и с нехваткой медицинского персонала. По оценкам Минздрава РФ в системе первичной медико-санитарной помощи не хватает 155 тысяч медицинских работников (25 тысяч врачей и 130 тысяч среднего медицинского персонала).³

Дефицит кадров в сельском хозяйстве связан со структурными изменениями в отрасли и в конкретных предприятиях. Эти изменения носят долгосрочный характер и начались они в 1990-х гг., в период развала колхозов. Сегодня в российской глубинке повсеместно можно встретить мертвые деревни и села, в которых стоят полуразрушенные дома и живут лишь несколько семей, а многие совсем пустые. Возрожденные сельхозпредприятия чаще концентрируются вокруг более крупных поселений, и процесс восстановления сельского хозяйства носит пока характер локусов, отсутствуют сплошные сельскохозяйственные территории, как это было в прошлом. Проблема в том, что сельскохозяйственный труд, как и жизнь в малых сельских поселениях, по-прежнему остается непрестижным. В малых поселениях трудно найти работу, там неразвита социальная инфраструктура – больницы, фельдшерские пункты, школы, библиотеки. Инфраструктура будет развиваться только в том случае,

¹ Через 10 лет в школах будет не хватать 180 тыс. педагогов – Васильева [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://academia.interfax.ru/ru/news/articles/2960/> (дата обращения 31.08.2019).

² Названы самые востребованные профессии 2018 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://profstandart.rosmintrud.ru/mobile/news/?ELEMENT_ID=76209 (дата обращения 06.03.2019).

³ Скворцова заявила, что в системе первичной медпомощи в РФ не хватает 25 тыс. врачей. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tass.ru/nacionalnye-proekty/6780333> (дата обращения 02.10.2019).

если малые поселения будут находиться недалеко друг от друга и будут иметь дорожную сеть. Но для этого необходима специальная государственная программа, требующая средств. Получается замкнутый круг – деревня не развивается, люди перемещаются в крупные города, территории сельскохозяйственного назначения зарастают лесом. Ситуация осложняется тем, что нет развитой системы сбыта, когда отсутствуют развитые логистические структуры, перемещающие сельскохозяйственную продукцию потребителям в крупные города.

Замедление развития многих отраслей связано с тем, что страна продолжает жить за счет запасов, потенциала Советского Союза, однако этот запас уже начинает исчезать, и необходимо создавать свой потенциал. Развитие сельского хозяйства требует вложения больших средств, но это не единственное условие развития и даже не главное. Главное – необходима мощная интеллектуальная подпитка, создание концептуальной базы развития сельскохозяйственных территорий. Нужны продуманные федеральные программы. Это особенно необходимо в связи с тем, что сельское хозяйство – отрасль с очень высокими рисками. Эти риски усугубляются тем, что Россия находится в очень сложных климатических условиях.¹ Сельское хозяйство следует развивать в местности, отдаленной от города – чем дальше, тем лучше. Но чем дальше от города, тем менее привлекательна жизнь в этих поселениях для молодежи. Потому там дефицит врачей и учителей. Эта проблема, сформулированная экспертами, нашла свое выражение в ежегодном послании Президента Федеральному собранию РФ. Дефицит кадров в сельском хозяйстве связан с недостаточным количеством выпускников профильных специальностей – механизаторов, агрономов.

Страна находится сегодня на переломной стадии своего развития, когда технологический и экономический задел СССР с одной стороны находится в полуразрушенном состоянии, а с другой – происходит модернизация социально-экономической жизни. Как отмечают многие эксперты, определенную

¹ Паршев А.П. Почему Россия не Америка. М.: Крымский мост-9Д. 2003. 410 с.

помощь в деле модернизации оказали экономические санкции, объявленные Российской Федерации основными европейскими странами и США. Эта пассивная помощь заключалась в том, что Россия уже освоила основные требования к качеству продукции, а отечественные предприниматели смогли этот стандарт выполнить и поддержать. Наибольших успехов страна достигла в области сельского хозяйства: производство зерна стало устойчивой экспортной статьей. Правда, успех сельскохозяйственного производства во многом базируется на поставках импортной сельскохозяйственной техники, хотя ряд предприятий сельхозмашиностроения уже выходят на уровень мировых стандартов.

Аналогичных успехов можно ожидать и в автомобилестроении, которое пока уступает качеству зарубежных образцов и по надежности, и по долговечности. Автомобилестроение и машиностроение в целом сдерживаются проблемой станочного парка и, главное, проблемами складывающегося рынка труда. Довольно благополучно обстоит дело в фармацевтическом производстве: многие предприятия этой отрасли смогли наладить производство качественных отечественных лекарств и аналогов лучших зарубежных образцов. Достоинством российской продукции является ее дешевизна. Проблемой – маркетинг и продвижение товаров на собственный рынок и, тем более, на зарубежный. В данном случае кадровая проблема опять же связана не с научно-исследовательским и технологическим персоналом, а со специалистами экономического (маркетингового) профиля.

Говоря о дефиците кадров, эксперты отмечают острый дефицит работников сферы образования и здравоохранения, причем этот дефицит усугубляется падением квалификации работников бюджетной сферы. Это приводит к тому, что средний возраст работников этих отраслей растет, происходит старение кадров. Причина кадрового дефицита в том, что, во-первых, все эти специалисты должны иметь высшее образование, причем обучение врачей является особенно длительным. Дефицит кадров в этих сферах сопровождается

старением кадров и, кроме того, этот дефицит неравномерен: чем крупнее город, тем этот дефицит менее выражен и особенно остро стоит проблема нехватки кадров в сельской местности. Определенные решения принимаются, например, предоставление жилья и автомобилей молодым специалистам, приходящим в село. Однако эти мероприятия не носят формы федеральной программы и осуществляются в более развитых регионах, и, во-вторых, они не включены в некую комплексную программу развития сельских территорий, решение проблем которых не ограничивается решением проблемы дефицита кадров учителей и врачей. Сельские территории не получают своего развития до тех пор, пока жизнь в них не обретет престижность.

В производственных отраслях ситуация с кадрами является более благополучной, однако не столько потому, что есть достаточное количество подготовленных кадров, сколько в связи с тем, что современное производство еще не вышло на дореформенный уровень. В условиях интенсификации производства можно ожидать дефицита квалифицированных кадров, например, в машиностроении.

Ориентируясь на перспективу развития страны в целом и, в частности, Нижегородского региона, необходимо интенсифицировать подготовку специалистов со средним профессиональным образованием для машиностроения – для автомобилестроения, судостроения, строительства. В строительстве явно не хватает квалифицированных мастеров и бригадиров. Для этих отраслей актуально необходимы также и специалисты с начальным профессиональным образованием: квалифицированные сварщики, каменщики, сантехники. На строительстве больших объектов зачастую работают не граждане Российской Федерации, которые не приносят соответствующих доходов в бюджет РФ.

В целом строительная отрасль не является наукоемкой, и квалифицированные кадры можно подготовить довольно быстро, причем по многим рабочим специальностям подготовка осуществляется прямо в процессе работы. Понятно, что, например, сварщики, крановщики подготавливаются в соответ-

ствующих учебных центрах за 1–3 месяца, а маляры, штукатуры нередко получают квалификацию прямо на стройке, хотя и для них есть курсы с обучением в пределах двух недель. В строительстве главной проблемой являются не кадры, а недостаточное финансирование, дефицит средств в отрасли.

Существенной проблемой нехватки работников в различных отраслях является отсутствие эффективной национальной концепции подготовки кадров. Эксперты нередко отмечали, что постепенное растворение и исчезновение начального и среднего профессионального образования, связанное с тем, что подавляющее большинство выпускников школ поступает в вузы, приводит к деградации высшего образования. Необходимость восстановления иерархии образовательных учреждений эксперты связывают с тем, что в условиях научно-технического прогресса увеличивается доля специалистов с исполнительскими функциями, специалистов, называемых на современном жаргоне «офисный планктон». Эти специалисты со средним специальным образованием должны уметь профессионально работать с современным оборудованием (чаще всего электронно-вычислительным), но ремонтировать и обслуживать его будут другие люди. Сложное оборудование упрощает выполнение работы с ним и от специалистов требуется, во-первых, уметь функционально работать с таким оборудованием и, во-вторых, уметь осваивать аналогичное, более совершенное оборудование. Создание рабочих мест для специалистов со средним специальным образованием позволит улучшить структуру кадров не только в технических отраслях, но может улучшить ситуацию и в здравоохранении, и в образовании.

Возможно, начальное профессиональное образование будет сохраняться в некоторых отраслях, однако не на всех производственных участках. Понятно, что в строительстве еще долго будут нужны маляры и штукатуры сравнительно невысокого уровня подготовки. Сразу отметим, что подготовка таких специалистов в системе образования ныне отсутствует, и их готовят или на платных краткосрочных курсах, или прямо на производстве – в виде своего

рода подмастерьев – под руководством более опытных мастеров. А вот подготовка трактористов и комбайнеров уже нуждается в специальных курсах и практических занятиях: современные специальные машины оснащены не только сложными механическими устройствами, но и электроникой. Эта техника требует профессиональной эксплуатации и компетентного ежедневного обслуживания.

Кадровый дефицит связан и с тем, что образованные молодые люди, не удовлетворенные условиями, которые предоставляются на родине, уезжают за границу и появляется проблема их возвращения на родину. Считается, что им необходимо предоставлять те же условия, которые они имеют там, но едва ли это является необходимым и достаточным условием возвращения. Возвращение нередко связано не с наличием идентичных условий работы и жизни, а с запросом на привычную систему отношений: ностальгия связана с потребностью в национальной культуре – начиная от межличностных отношений и кончая привычной кухней.

Особенно актуальным является вопрос кадровой структуры в сравнительно небольших поселениях, в моногородах. Здесь ситуация особенно сложная в силу того, что необходимо создавать рабочие места под имеющиеся кадры. Проблема мобильности кадров, характерная для нашей страны, приводит к тому, что основная масса семейного населения предпочитает оставаться в своих родных населенных пунктах. Поэтому решение проблемы занятости находится в пространстве каждой конкретной отрасли. Например, при свертывании работы предприятий автомобилестроения, можно начать выпуск комплектующих, причем не обязательно для марок автомобилей собственного выпуска. Можно изменить номенклатуру выпускаемых изделий. Но и сохранение производств, и переход на другую продукцию связано с эффективной деятельностью маркетинговых служб.

Радикальная перестройка всего хозяйственного механизма будет осуществляться с большими проблемами и в течение длительного времени. В За-

падной Европе процесс организации современных технико-экономических отношений складывался несколько столетий, причем они использовали ресурсы стран третьего мира, своих колоний. У нас нет ни времени, ни заемных ресурсов. В этих условиях необходимо комплексное, системное федеральное планирование, причем не отраслевое, а территориальное. Так, моногорода, развивавшиеся в СССР чаще всего в интересах крупной промышленности и оборонного комплекса страны, сегодня не могут быть встроены в региональную промышленность. А это значит, что они должны встраиваться в межрегиональные экономические отношения и формировать собой межрегиональный рынок труда со всей рыночной инфраструктурой – в том числе образовательной.

Неэффективной представляется экспертам и покупка «мозгов» в других странах: во-первых, это весьма дорогое дело и, во-вторых, сам факт материального неравенства отечественных специалистов и приглашенных из-за рубежа оставит негативный след в системе социально-психологических отношений в рамках отечественного производства. Может быть лучше привлекать отечественных специалистов, работающих за рубежом. Но более эффективным способом является обращение внимания на своих специалистов, создание им условий для эффективной и интересной работы, карьерного роста. Еще одним способом формирования грамотного кадрового резерва могло бы быть создание механизма перемещения специалистов из высокотехнологичных производств в менее технологичные. В качестве примера экспертами приводятся случаи перехода инженеров из авиационного завода в период свертывания там производства на предприятия транспортного машиностроения, где эти специалисты заняли ведущие позиции в технологических и административных структурах.

Анализ статических данных рынка труда показывает, что в спросе на рабочую силу около 80% занимают рабочие профессии.¹ Сегодня необходимы рабочие по такому широкому кругу профессий ручного и механизированного

¹ Золин И.Е. Образовательный комплекс и рынок труда: парадоксы взаимодействия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. -№ 10 (295). С. 28-39.

труда, что одно их перечисление заняло бы не одну страницу. Назовем лишь некоторые из них: это штукатуры, слесари, плотники, повара, уборщицы, сварщики, бульдозеристы и т.д. Наибольшую потребность в квалифицированных кадрах испытывают предприятия промышленности, транспорта, IT-технологий.

Анализ оценок потребности отраслей экономики в специалистах на период до 2015 г. позволяет сделать вывод, что в среднем по России к 2010 г. потребность в квалифицированных кадрах составила для промышленности почти 800 тыс. человек и только наполовину была обеспечена системой профессионального образования.¹

Расчеты показывают, что потребности в IT-кадрах в России также значительно превышают возможности выпуска профильных образовательных учреждений, что приводит к «перетягиванию» кадров из других высокотехнологичных отраслей экономики.²

В тоже время среди потенциальных работников, обратившихся в органы службы занятости, почти половина имеет высшее и среднее профессиональное образование. При этом треть из них имеют профессии, не пользующиеся активным спросом на рынке труда (юристы, экономисты, менеджеры, бухгалтеры). Вакансии для этих категорий работников составляют 2–3% общего количества вакансий на регистрируемом рынке труда. О существующей нестыковке профессионального образования с потребностями рынка труда убедительно свидетельствуют и результаты обследований Росстата. Они показывают, что у 34% выпускников учреждений среднего образования и 29% выпускников высшего профессионального образования выполняемая работа вообще не связана с полученной ими специальностью. Похожую статистику при-

¹ Гуртов В.А. Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=2007/6/06> (дата обращения 12.01.2015).

² Васильева Е.В. Воспроизводство кадрового потенциала отрасли информационных технологий в условиях непрерывной профессиональной подготовки специалистов: теория, методология, практика. Автореферат дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05. М., 2014. С. 22.

водит и руководитель Роструда. По его данным, по полученной профессии работают примерно 50% выпускников высших учебных заведений, остальные почти сразу уходят в другие отрасли.¹ Как показывает анализ имеющихся в службе занятости вакантных рабочих мест, подобные диспропорции характерны не только для специалистов с высшим образованием, но и для работников массовых рабочих профессий в системе профтехобразования. Поэтому вполне понятно стремление государства обязать работать россиян по специальности. Новый виток дискуссии по данному вопросу пришелся на 2018 г., когда в Государственную Думу РФ был внесен соответствующий проект федерального закона об обязательном распределении выпускников после окончания вуза.²

Таким образом, кадровый дефицит на рынке труда реально существует. Вернее, сосуществует рядом с очевидными факторами невостребованной рынком труда рабочей силы. Поэтому латинское слово «дефицит» постепенно становится неременным атрибутом при оценке современной ситуации на рынке труда. Сфера его применения при характеристике трудовых ресурсов все более расширяется как в общеупотребительном, так и в научном значении.

«Экономикой дефицита» называл известный венгерский экономист Я. Корнай систему «общего, хронического, самовоспроизводящегося, интенсивного дефицита»,³ характерную для экономического развития социалистических стран. Спустя десятилетия во взглядах на дефицит происходят существенные изменения. Это, в частности, касается и трудовых ресурсов.

Наиболее радикальная часть ученых полагает, что сегодня отечественный рынок труда является во многом кадрово дефицитным, а проблему удер-

¹ Золин И.Е. Образовательный комплекс и рынок труда: парадоксы взаимодействия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 10 (295). С. 28–39.

² Демченко Н., Лымарь Ю., Агеева О., Немченко И. В Думу внесли проект закона об обязательном распределении после вуза. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/politics/16/04/2018/5ad47d999a7947f9495fa03a> (дата обращения 16.10.2019).

³ Корнай Я. Дефицит. М.: Наука. 1990. 607 с.

жания квалифицированного специалиста на конкретном рабочем месте большинство специалистов считают фактом вполне доказанным. Оснований для такого вывода более чем достаточно. Как показывают последние исследования, нехватка кадров стала наиболее явственно обозначаться в последние два года. Согласно опросам, примерно 44% хозяйственных руководителей в качестве главной проблемы указали кадровую.¹

Дефицит кадров определенных профессий и квалификаций является одной из основных причин неэффективной работы новых средств труда, ухудшения качества выпускаемой продукции. В последнее время опубликованы результаты многих научных исследований, посвященных решению обозначенной проблемы. Автор разделяет точку зрения тех коллег, которые считают, что «с учетом преобладания – особенно в обрабатывающих производствах – работников старших возрастов, в том числе пенсионного возраста, абсурдными видятся раздающиеся ныне предложения компенсировать дефицит рабочих путем увеличения продолжительности рабочего дня и недели».²

Анализ динамики функционирования рынка труда в России показывает, что в связи с сокращением совокупного предложения рабочей силы из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте, а также сложившихся диспропорций в социально-экономическом развитии и системе подготовки кадров проблема нехватки рабочей силы, особенно квалифицированной ее части, еще более усугубится.

4.3. Требования работодателей к потенциальным работникам

Трансформация цикла жизни человека и его профессиональной карьеры позволяют утверждать, что сегодня нередко встречаются ситуации, когда человек профессионально работает довольно далеко от своего первоначального

¹ Золин И.Е. Образовательный комплекс и рынок труда: парадоксы взаимодействия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 10 (295). С. 28–39.

² Золотов А. Развитие производительных сил и закон экономии рабочего времени // Экономист. 2013. № 4. С. 50–59.

профессионального образования¹, на своем трудовом пути ему приходится сменить несколько профессий², место «классической» занятости зачастую занимает нестабильная занятость³, за периодом работы следуют периоды безработицы, учебы, добровольной общественной деятельности⁴. Это ясно ощущается в настоящий период, когда во всех сферах жизни нашего общества происходят крупные перемены. Поэтому учет требований работодателей к потенциальным работникам важен не только для общества и его институтов, но и для конкретных людей, чтобы их выбор своего места на рынке труда, связанный с получением работы и последующим профессиональным ростом, не превратился в серию бесконечных проб и ошибок, которые приносят определенные психологические, а иногда и социальные потери. Исследования специалистов различных отраслей общественных наук свидетельствуют, что без социологического анализа данной проблемы невозможно получить достоверную информацию о состоянии современного рынка труда. Такая информация необходима для обоснованного принятия управленческих решений, направленных, в том числе, на оптимальное, с учетом интересов и общества, и личности, разрешение проблемы трудоустройства.

Работодатели, формулируя совокупность требований к работнику, чаще всего отмечают необходимость желания работать, честность, порядочность и работоспособность. Определяя совокупность необходимых профессиональных качеств, они отмечают, прежде всего, способность к самообразованию, отмечая при этом, что именно советская система образования учила именно самостоятельному принятию решений, самостоятельному поиску знаний или

¹ Клячко Т. Путь к богатству. Почему молодежь не работает по специальности. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoe-biznes/362983-put-k-bogatstvu-pochemu-molodezh-ne-rabotaet-po-specialnosti> (дата обращения 31.07.2019).

² Shin T.-J. The impact of structural dynamics on job mobility rates in the United States // Social Science Research. 2007. № 4 (vol. 36). – P. 1301–1327. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://doi:10.1016/j.ssresearch.2007.03.001> (дата обращения 25.07.2019).

³ Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London, New York: Bloomsbury Academic. 2011. 198 p.

⁴ Седельникова М.Г. Законодательство о занятости в условиях экономического кризиса: проблемы и перспективы развития // Вестник Омского университета. Серия: Право. 2010. № 2 (23). С. 94-98.

той информации, которая необходима для выполнения поставленных задач. При этом эксперты выделяют, по меньшей мере, три различающихся типа работодателей, выдвигающих какие-либо требования к соискателю вакантного места: 1) функционер сферы реального производства; 2) функционер сферы торговли и 3) работник государственных структур. Наиболее строгие требования к профессионализму соискателей предъявляют работники реального производства и наряду с совокупностью личностных качеств подчеркивают стремление к самообразованию и наличие фундаментальной подготовки. Для работников посреднических структур и розничной торговли повышен запрос на личностные качества, прежде всего честность, энергичность и коммуникабельность. Говоря о рынке труда чиновничества, эксперты отмечают, что это очень замкнутая структура, попадание в которую извне весьма проблематично. Исходные позиции соискателя при получении заветного места во многом связаны с протекцией, а также такими качествами потенциального работника как исполнительность, инициативность.

Все эксперты отмечают важность наличия у человека адекватной социально-нравственной позиции, которая закладывается в раннем возрасте. В связи с этим они отмечают важность семейного воспитания, заложенных качеств, социальной культуры. Эту социальную культуру люди обретают в процессе социализации, но усиление, укрепление этой культуры осуществляется всей системой воспитания, в том числе профессионального. Таким образом, в совокупности экспертных оценок просматривается установка на то, что образование тесно связано с процессами социализации и профессиональное образование – это не только обретение компетенций, но, главное, обретение профессиональной культуры, дополняющей и развивающей общую социальную культуру личности. Работодателей больше интересуют конкретные навыки потенциального работника, чем наличие у него диплома и оценок в нем.

Большинство руководителей среднего и высшего звена обретают профессиональные навыки в сфере менеджмента и юриспруденции, хотя по этому

профилю профессионального образования обычно не имеют. Результат их деятельности в значительной степени зависит от умения выстраивать отношения с руководителями и подчиненными, а также от способности принимать оптимальные решения в кратчайшие сроки.

Работодателя интересует налаженная работа в своем предприятии, в своем подразделении, ему необходимо, чтобы функционирование подведомственного предприятия или подразделения соответствовало бы определенному уровню. Уровень личностных рабочих качеств, конечно, будет интересоваться, но в первую очередь, конкретные навыки в конкретной сфере, области, фундаментальных аспектах, организатором работы в которой является работодатель. Понятно, что есть отрасли, где абсолютно необходимо базовое, фундаментальное образование, например, в медицине, но профессионализм, талант врача в значительной мере зависит от личных качеств, способностей человека. Непрерывное образование не прекращается и после того, как человек уходит из сферы материального производства: просто меняется направление самообразования. Оно продолжается в иных сферах, куда человек направит свои интересы.

Диплом, это лишь формальное основание для того, чтобы занять место, соответствовать квалификационным требованиям того или иного вида деятельности. Работодатель оценках работника никогда не исходит из оценок, содержащихся в дипломе. Более того есть рабочие места, где отличники справляются хуже, чем менее успевавшие студенты. Например, отличники хорошими оперативниками не становятся. Поэтому при найме на работу и при изменении служебного статуса человека необходимо собеседование, с помощью которого можно понять его деловые качества и его профессиональный уровень. Собеседование показывает на то какой у него на самом деле уровень и соответственно может ли он занимать такую должность или заниматься тем или иным видом деятельности. В приоритете оказываются не только профессиональные, но и личные качества работника.

Оценка человека в большой степени соответствует поговорке «встречают по одежке, провожают по уму». Наличие диплома, по мнению некоторых экспертов, для начала трудовой деятельности сегодня обязательно, это как бы пропуск, билет на рынок труда, показывающий, что человек окончил вуз, имеет высшее образование, показывает себя усидчивым, целеустремленным: не бросил учебу, завершил свое образование. Но получают образование люди по-разному и наличие диплома говорит лишь о наличии некоторого потенциала. Адекватная оценка работника осуществляется во время практической работы. Важным является не только то, как работник выполняет возложенные на него обязанности, но и его поведение в коллективе, готовность к взаимодействию и взаимопомощи. Важно не только то, как быстро и насколько хорошо он выполнил свою работу, но и готовность помочь другим или принять помощь от товарищей. Таким образом, наличие диплома вовсе не гарантирует успешную карьеру – необходимо продемонстрировать желание и умение работать, взаимодействовать с людьми.

Важно и то, что вузы тоже все разные. Все знают о лучших вузах, но есть и такие, которые фактически дают диплом за деньги, где студенты делают вид что учатся, а преподаватели делают вид что учат. Сегодня все большее внимание работодатели уделяют именно профессиональным и личным качествам работника, а не его успеваемости в вузе. Диплом по положению необходим на государственной службе, а в бизнесе это уже не обязательно. Более того, частные предприниматели нередко предпочитают людей вообще без диплома, но с наличием реальных компетенций, которые могут что-то делать и давать результат.

Нередко случается так, что человек с красным дипломом имеет больше проблем с получением работы, чем обладатель синего диплома. Проблема в том, что обладатель красного диплома имеет больше амбиций, которые нередко бывают завышенными, а работодателю нужен работник-исполнитель, способный услышать и понять поручение. Творчество в работе потребуется позднее, когда человек поймет суть производственного процесса, почувствует

своем месте в нем, впишется в коллектив, в совокупность производственных и человеческих отношений. Тогда человек поневоле выходит за рамки своей узкой профессии и качество его работы во многом зависит от личностных качеств. Например, человек с дипломом о финансовом образовании на государственной службе соприкасается с юридическими вопросами и со временем становится высококвалифицированным юристом. Он добивается этого в силу того, что высшее образование сформировало у него способность к поиску необходимой для работы информации и новых необходимых знаний. Эта способность подкреплена личными качествами – широким кругозором, аналитическими данными, трудоспособностью. Этот человек становится высококвалифицированным юристом безо всякого диплома.

Выше отмечалось, что диплом о высшем образовании – это сегодня некий входной билет на рынок труда, прежде всего для работников государственной и муниципальной службы, но для любого работодателя важно, чтобы соискатель обладал определенными знаниями и навыками. В коммерческом секторе требование к наличию диплома не столь категорично, здесь большее значение имеют как раз именно профессиональные навыки, опыт работы, наличие практического опыта. В коммерческом секторе, как правило, нужно приступать к работе здесь и сейчас и времени на обучение, наставничество нет. Придя в коммерческую структуру, человек должен сразу приносить в нее прибавочную стоимость – в противном случае эта структура потеряет свою жизнеспособность. Человек, пришедший в эту структуру должен уже на следующий день приступать к работе. Какое-то время его будут стажировать, приглядываться к нему, но он должен уметь все делать самостоятельно и на первый план выходят такие качества, как способность воспринимать новое, самостоятельно осваивать новые обязанности и быстро решать задачи. Исследования показывают, что данная проблема актуальна и за рубежом.¹

¹ Garavan T. Competencies & Workplace Learning: Some Reflections on the Rhetoric & the Reality // Journal of Workplace Learning. 2001. Vol. 13. № 4. P. 144–164.

В советские времена существовало такое понятие как молодой специалист, который должен был отработать три года в организации или на предприятии и его нельзя было уволить. В связи с этим было распространено наставничество на предприятиях – молодого специалиста закрепляли за более опытным сотрудником, которому за это доплачивали. Сейчас этим заниматься, зачастую, некому, потому что на наставничество требуется время и терпение. При этом каждый молодой сотрудник, приходящий в коллектив, подготовлен по-разному – кто-то учился хорошо и знает предмет, кто-то учился хуже и у него есть пробелы в знаниях. У кого-то есть желание работать и делать карьеру, у кого-то этого нет. Исчезновение института наставничества в частности приводит к тому, что работодатель сегодня заинтересован в уже готовых и квалифицированных кадрах. Для него важны и личностные качества сотрудника: если молодой сотрудник ответственен, желает учиться, у него есть потенциал, который он сможет реализовать, работодатель готов взять такого человека, даже если у него не будет соответствующего образования или навыка, который требуется на данном рабочем месте. При этом важно, чтобы соискатель был готов не сразу зарабатывать большие деньги. Отсутствие на первом этапе необходимых знаний и навыков при желании добиться успехов нередко приводит к тому, что молодые люди приходят в отрасль с другой специальностью и становятся успешными в тех отраслях, на которые они не учились.

Существенной причиной, вызывающей сомнение работодателей в необходимости наличия диплома, является то, что с начала 1990-х годов при желании можно купить любой диплом. И сегодня периодически можно услышать о фирмах, даже медицинских, где работают специалисты с фиктивными дипломами. Поэтому более важным становится не наличие у молодого специалиста диплома, а совокупность его личных качеств, дополненных профессиональными знаниями и навыками. Причем главным является не наличие этих знаний, а способность и готовность эти знания и навыки развивать и обретать новые знания. Эта способность во многом и определяет собой тот профессио-

нализм и даже талант, который особенно ценится работодателем. Поэтому диплом важен только на первых шагах молодого специалиста и независимо от того какой вуз этот специалист окончил, если он не очень хорошо справляется с работой, карьера его обречена. Эксперты отмечают, что и протекция играет какую-то роль только в начале карьеры, но, если молодой специалист не удовлетворяет коллектив (не только руководителя), ему едва ли удастся заслужить уважение и сделать карьеру. Кроме диплома необходимо и соответствующая репутация.

В коммерческих структурах на необходимость диплома смотрят довольно свободно, и представители таких структур готовы работать с людьми, имеющими среднее образование, но при этом обязательны навыки, знания и стремление развиваться.

«Вот лично для меня корочки соискателя... они уже находятся на третьей, четвертой ступени...» (муж., 42 года, управляющий региональным отделением банка).

Для получения достойной работы на рынке труда молодой специалист кроме диплома (что не всегда является обязательным условием) должен обладать амбициями и, как отметил один эксперт, *«должен быть лишен скромности, чтобы достойную заработную плату просить»* (муж., 38 лет, начальник отдела в НИИ). Кроме этого соискатель должен в короткий срок показать свои способности и возможности. Такой контакт между соискателем и работодателем является выраженной формой рыночных отношений, отношений купли-продажи, когда соискатель хочет продать себя подороже, а работодатель получить требуемый товар на этом рынке труда. В советские времена эти отношения были в чем-то проще, а в чем-то и сложнее. Таких выраженных рыночных отношений на рынке труда не было, и качество товара оценивали по диплому, который играл в данном случае роль надписи на товаре, роль наклейки с ценой, роль лейбла. Однако существовали дефицитные места и должности, которые при распределении должны были доставаться отличникам, которые

шли в комиссию по распределению в первых рядах. Однако в условиях дефицита отношения блата проникали и на рынок труда и наиболее интересные должности люди получали по знакомству. Формулируя новые отношения на рынке труда, эксперты перечисляют совокупность необходимых качеств соискателя, большинство из которых он не обретает в учебном заведении – эти качества являются продуктом воспитания в процессе социализации.

Эксперты отмечали, что рейтинг вуза, его известность и популярность тоже не всегда определяют собой качество подготовки специалистов. Даже среди выпускников самых известных вузов нередко встречаются очень слабые специалисты. Профессиональный статус специалиста определяет не диплом, а личные качества, практические навыки и опыт. Поэтому особого значения не имеет название вуза, который окончил специалист, а важнее та атмосфера, в которой происходит подготовка специалиста, насколько она является творческой, вызывающий интерес студентов к изучаемой специальности.

«Был у меня опыт, я преподавал в ВУЗе с самой дешевой платой за обучение, ВУЗ был частный и дети на лекциях сидели с открытым ртом, делали конспекты и задавали умные вопросы, им было интересно. В этот же период времени я преподавал в государственном ВУЗе, где было скучно и тоскливо» (муж., 40 лет, доктор наук, доц.).

Важность наличия диплома связана с тем, что нередко для занятия определенных должностей необходим диплом соответствующего профиля. Поэтому если у вполне адекватного и компетентного работника нет такого диплома, ему необходимо пройти переобучение и получить диплом соответствующего уровня. При этом эксперты отмечают, что именно в таких обстоятельствах происходит формальное прохождение переобучения. Именно в таких обстоятельствах диплом или иной документ является билетом для вхождения в определенный сегмент рынка труда. Но это обстоятельство показывает, что и в том случае, когда диплом обязателен для занятия определённых должностей, его ценность не является абсолютной. Такое место может занять человек, не

обладающий нужным дипломом, но нужный на данном рабочем месте. Требуемый диплом фактически покупается. Нередко отношения такого рода носят характер открытых отношений. Например, требование ежегодного подтверждения главным бухгалтерам его компетентности выразилось в необходимости проходить краткосрочные курсы в сертифицированных центрах. Эти курсы были платными и люди, посещавшие такие курсы, отмечали, что многие лекции читались не очень компетентными специалистами. Но формальность неукоснительно соблюдалась.

Работодатель испытывает известное недоверие к диплому и даже в случае, если к нему обращается соискатель, имеющий диплом с отличием, он подвергается какому-либо испытанию. В начале – это собеседование, которое успешно проходят далеко не все испытуемые. В ходе собеседования работодатель хочет узнать насколько глубоки теоретические знания молодого человека и, прежде всего, понять способен ли испытуемый использовать полученные им в вузе знания для решения практических задач. Собеседование довольно быстро позволит понять работал ли человек, представляет ли он себе круг задач, которые ему придется решать в практической работе. Опытный работодатель предложит соискателю конкретную практическую проблему, решение которой требует не столько теоретических знаний, сколько кругозора и здравого смысла и по реакции молодого человека легко увидит его возможности и способности. При найме на работу нельзя устраивать конкурс дипломных оценок или, тем более, какого-то механического тестирования.

Тем не менее, систематическое образования нужно всегда и на всяком уровне – рабочему, специалисту и со средним, и с высшим образованием. Системное образование дает человеку возможность развивать свои профессиональные способности. Особенно важной функцией образования является формирование способности и желания получать новые навыки и знание. Формальные методы отбора специалистов на основе дипломов не всегда дают хороший результат, и современное общество находится в поиске адекватных методов

аттестации специалистов. Эксперты отмечают необходимость неформализованных методов аттестации, которые, на взгляд некоторых из них, широко применяются за границей. Особенно важно это в информационном обществе в условиях наличия массивной бессмысленной гламурной информации потребительского общества.

Итак, формулируя требования к работникам, работодатели отмечают, что их чаще всего не интересует качество диплома соискателя рабочего места и они крайне редко интересуются оценками, указываемыми в дипломе. Диплом рассматривается как наличие некоего потенциала или допуска к возможности выполнять профессиональные функции. Есть области деятельности, где диплом необходим, но и в этом случае главное для работодателей не наличие диплома, и даже не полученные в вузе знания и навыки, а желание эти знания пополнять, а навыки развивать. Большинство работодателей обращают внимание на личностные качества соискателя – логику мышления, желание профессионально развиваться и наличие профессиональных амбиций. Важно добавить, что работодатели различны в своих требованиях к работнику и можно говорить о трех типах работодателей – реальные производственники, представители коммерческого сектора, руководители подразделений муниципальных и государственных структур. Производственников наряду с личными качествами, прежде всего, интересует профессионализм соискателя, его профессиональные знания и навыки, профессиональная культура. Представителей коммерческого сектора привлекает способность молодого специалиста быстро включаться в решение практических задач, способность давать результат. Госструктуры, по мнению экспертов, являются закрытыми структурами, и отбор в них осуществляется на основании рекомендаций или личного знакомства с соискателем, в котором ценится, прежде всего, точность и исполнительность. Говоря о профессионализме молодого специалиста, эксперты подразумевают под этим не наличие элементарных компетенций, а именно профессиональной культуры, проявляющейся в профессиональных знаниях, навыках и установ-

ках, в способности находить нужную информацию, генерировать новое знание, в стиле мышления.

ГЛАВА V. РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Происходящие изменения во всех сферах жизни общества, социальный и научно-технический прогресс предъявляют все более сложные и разнообразные требования к системе профессионального образования, в том числе и к высшей школе. За прошедшие два десятилетия наша страна в сфере образования растеряла многое из того, чем могла бы с полным правом гордиться: происходит спад уровня общеобразовательной подготовки молодежи, растет число выпускников с низкими базовыми профессиональными навыками. В итоге выпускники зачастую оказываются неспособными к продуктивной трудовой деятельности. Безусловно, негативные тенденции в системе отечественного образования были усугублены рядом специфических негативных явлений прошлых десятилетий: глубоким экономическим, политическим и социальным кризисом общества; длительными деформациями в социальной политике, снизившими престиж образованности и образования в целом. Поэтому вопрос профессиональной подготовки кадров приобрел статус важнейшей проблемы современного образования, ключевой задачи образовательных реформ настоящего и ближайшего будущего. Комплексный подход к проблемам профессиональной подготовки кадров обусловил содержание и композицию данной главы, в которой последовательно раскрывается суть интересующей нас социальной проблемы, осуществляется ее перевод на язык социологического знания, предлагается ряд способов, которые, на наш взгляд, могут приблизить ее оптимальное разрешение.

5.1. Профессионализм выпускников вузов и качество образования

Важной составляющей современной проблематики рынка труда является факт того, что в настоящее время предложение рабочей силы на рынке труда ни по профессиональной, ни по квалификационной структуре не отвечает динамике спроса. Указанные аспекты подводят нас к рассмотрению такой

его особенности как несоответствие востребованной рынком труда и воспроизводимого системой профессионального образования рабочей силы. Полагаем, что в сложившихся условиях необходима большая четкость в постановке вопросов. Нужна строгая система анализа существующих в этой связи проблем. В противном случае за множеством даже очень правильных и важных вопросов будет трудно разглядеть суть происходящих на рынке труда процессов.

При решении проблемы насыщения рынка труда востребованной рабочей силой теоретически возможны два пути. Первый – наращивание кадрового потенциала рынка труда за счет селективного увеличения его численности. Но в настоящее время такие возможности ограничены. Другой путь – улучшение использования имеющегося кадрового потенциала рынка труда, совершенствование структуры и качественного состава рабочей силы. Мы убеждены, что приоритетным и объективно необходимым является второй путь.

Практика показывает, что продолжительность существования ряда профессий сегодня оказывается короче периода трудовой деятельности человека. Подвижны и границы самих профессий, а изменение содержания труда обуславливает необходимость периодического обновления работником своих знаний и навыков. Кроме того, развитие современного общества характеризуется рядом устойчивых глобальных тенденций, одной из которых является информатизация¹ и формирование цифровой экономики², которые существенно меняют требования к квалификации работников, содержанию и методам их профессиональной подготовки. Углубление этого процесса будет стимулировать рост занятости по профессиям, требующим высокого уровня общего и специального образования, с одной стороны, и массовое высвобождение работников отмирающих специальностей и невысокой квалификации – с другой.

¹ Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // Собрание законодательства РФ. 15.05.2017. № 20. ст. 2901.

² Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 07.08.2017. № 32. ст. 5138.

В этих условиях вопрос профессиональной подготовки приобретает жизненно важное значение не только для отдельно взятого работника, так как от уровня квалификации все в большей степени зависит как размер его заработка, так и уверенность в сохранении своего рабочего места, но и для общества в целом. Этим обуславливается необходимость тесной связи образовательных учреждений с наукой и производством, значительным повышением практической составляющей образовательного процесса. Все это требует интенсивного поиска образовательной парадигмы с новыми идеями, принципами, подходами, которые бы отвечали современным реалиям. Как и любое общественное явление, образование – сложнейший феномен, характеризующийся множеством сторон и аспектов, исследование которых требует весьма тонкого научного инструментария. Данное обстоятельство, а в еще большей мере необходимость осмысления происходящих перемен привели нас ранее к идее комплексного анализа образовательной сферы и поиску новых путей ее реформирования в контексте взаимодействия с рынком труда¹.

За последние десятилетия проявилась тенденция экстенсивного роста системы образования, ускоренного накопления образовательного потенциала общества (по количественным признакам). Количественное наращивание образовательного потенциала без необходимой перестройки его в соответствии с нуждами рынка труда, в конечном счете, привело к противоречию между развитием системы образования и изменяющимися потребностями кадрового обеспечения экономики. Именно за последние десятилетия, как полагают многие эксперты, выявился избыток образования, прежде всего высшего, в сочетании с острым дефицитом работников по ряду многих рабочих специальностей (сварщики, монтажники, станочники, крановщики и т.п.).

¹ Золин И.Е. Образовательный комплекс и рынок труда: парадоксы взаимодействия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 10 (295). С. 28-39. Золин И.Е. Совершенствование форм и методов государственного регулирования рынка труда в современной России // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2013. № 3 (36). С. 76-83.

Упал престиж высококвалифицированного труда рабочих и специалистов, нарушились необходимые соотношения в заработной плате работников различной квалификации, снизилось качество образования, все большая нагрузка в формировании конкретных профессиональных навыков легка на обучение после начала трудовой деятельности. В итоге появилось множество невостребованных на рынке труда дипломированных юристов, экономистов, финансистов, бухгалтеров, менеджеров, которые, как констатировали эксперты, только числятся специалистами, а на самом деле многие из них «нули». Ситуацию кратко можно охарактеризовать так: «Специалистов избыток, а работников не хватает».

«Скажу вам честно, квалифицированные специалисты в сфере банковского дела мне практически из вузов не попадают. И это большая проблема не только в нашем банке. Из общения с коллегами могу сказать, что это проблема системная» (муж., 42 года, управляющий региональным отделением банка).

По данным нашего исследования подобное положение дел затрагивает подготовку кадров всех направлений и специальностей, в том числе и тех, где позиции отечественной высшей школы были традиционно высоки.

«В настоящее время в России понятие высшего образования обесценилось. У нас на предприятии есть советские инженеры, которые действительно готовились как инженеры, а есть современные выпускники – менеджеры, бакалавры, магистры. Им даешь элементарную инженерную задачу, а они, зачастую, не могут ее решить» (муж., 63 года, руководитель производственного предприятия).

Все это, по мнению экспертов, требует системных изменений, которые позволили бы существенно скорректировать качественные и количественные характеристики сферы образования в целях достижения ее адекватности современным запросам общества. На вопрос, какими качествами должен обладать молодой человек, вступающий в современный мир труда, в ответах экс-

пертов был получен весьма единодушный их перечень: высокий уровень профессиональной подготовки, предполагающий в том числе хорошие знания в сфере IT-технологий и иностранных языков, способность к постоянному совершенствованию своих навыков, умение генерировать новые идеи и самостоятельность в принятии решений, способность работать в команде, коммуникабельность, честность, ответственность.

Перечень этот – своего рода модель основных жизненных функций молодого человека. Ее ключевые характеристики – образованность, непрерывность обучения, креативность, самостоятельность – находятся в явном противоречии с существующей системой профессионального образования, излишне насыщенной теоретизированием в настоящее время.

Как же нужно учить будущих специалистов? Сегодня в обучении преобладает подход, согласно которому главное – довести до студента определенные сведения, предусмотренные учебной программой, построенной на совокупности определенных элементарных компетенций. Здесь делается упор на учебный план, дисциплину и волевые усилия студента, его восприятие «разжеванного материала». Такой подход к обучению слабо развивает познавательную активность, так как предполагает пассивно-репродуктивную, повторительную деятельность. Между тем, современной цифровой экономике требуются высококвалифицированные кадры, владеющие новыми автоматизированными средствами труда, практическими навыками, способные быстро реализовать идеи, задумки. А что же происходит на самом деле? Нередко случается, что, приходя на производство, выпускники вузов, например, впервые в своей жизни вживую видят современный роботизированный комплекс. Получается, что этот специалист уже отстал, его надо переучивать, так как он сориентирован на вчерашний день. Подобные ситуации, связанные с отсутствием необходимых прикладных знаний, сегодня достаточно распространены не только в технической, но и в гуманитарной сфере, а также в медицине, где за последние годы начался крен именно в сторону теоретизирования учебного процесса с большим внедрением симуляционной техники.

«Сейчас при обучении студентов в медицинских вузах делается упор на активное внедрение симуляционной техники, что не в полной мере соответствует тем реалиям, которые встречаются в клинической практике. Было бы несправедливо, в этой связи, полностью отвергать тот принцип в обучении, который существовал всегда в отечественной медицине – делай как я, то есть когда преподаватель вживую показывал, что и как нужно делать» (муж., 66 лет, врач-хирург, канд. наук, доцент).

Таким образом, подготавливаемые трудовые ресурсы получают знания и навыки, которые в дальнейшем им либо не понадобятся, либо они не смогут в полной мере воспользоваться ими на практике. Перечень возникающих в этой связи проблем можно продолжить, однако важнее, что все они имеют общие корни. Рассмотрение любой из них показывает, что трудности, вытекающие из их решения, отчасти связаны с традиционным представлением об образовании как о чем-то предшествующем трудовой деятельности, существующей в стороне от нее. Отсюда, вытекает, по мнению большинства экспертов, две основные задачи по повышению качества образования выпускников: 1) усилить практическую составляющей в обучении и 2) поставить учащегося в условия, вызывающие в нем потребность в знаниях для достижения в будущем определенных жизненных целей.

Усиление практической составляющей в обучении, как полагают эксперты, связано с тем, что настало время изменений во взаимоотношениях учебных заведений с отраслями народного хозяйства, усиления их взаимной заинтересованности в повышении качества обучения и переподготовки кадров. Высказывалась идея о подготовке специалистов по заказу крупных корпораций, с учетом их требований с тем, чтобы можно было готовить потенциального выпускника для конкретной работы, например, на должности инженера по наладке электронных систем, имеющихся на данном предприятии, специалиста по IT-технологиям и т.п. Это позволяет дифференцировать подготовку специалистов в соответствии с особенностями их будущей трудовой деятельности.

«Было бы неплохо, чтобы организации и крупные компании, которым требуются профессионалы в течение всего процесса обучения «вели» своих выпускников, брали над ними некое шефство, давали определенные ориентиры учебным заведениям относительно того, какие специалисты им нужны, какими навыками и качествами они должны обладать» (жен., 42 года, исполнительный директор банка).

Следовательно, обучению профессии должен предшествовать анализ сферы профессиональной деятельности будущего специалиста, выделение ее основных принципов и общих закономерностей. Такой подход, с одной стороны, означает ликвидацию сверхспециализации, дробных обязательных специальных курсов, а с другой стороны, требует привлечения к преподаванию наиболее талантливых, высококвалифицированных специалистов, имеющих опыт практической деятельности в данной сфере и способных к обобщениям на соответствующем теоретическом уровне. Сердцевиной обучения должны стать предметы практической направленности. Формирование программ по этим предметам должно отличаться от традиционного: обучение должно начинаться не с отвлеченных принципов той или иной науки, а с демонстрации использования этих принципов в производственных процессах, инженерных разработках, прикладных научных работах.

Трудным для окончательного решения остается вопрос о связи учебного процесса с реалиями современной жизни общества. Известно, что новая техника и технология появляются значительно раньше, чем находят свое место в учебниках и учебных пособиях. Следовательно, учебные планы и программы должны быть открытыми для систематического их обновления, позволять их скорейшее совершенствование по мере накопления методического, практического и теоретического опыта. Другими словами, необходимо, чтобы образовательная подготовка могла быстро реагировать на изменения, происходящие в науке, технике, производстве. Обозначенные направления позволяют оптимизировать учебный процесс, усилить профессиональную подготовку студен-

тов, разработать эффективные учебные планы, значительно повысить результативность производственной практики, курсового и дипломного проектирования, максимально подчинить все это нуждам и запросам жизни.

Необходимость ставить учащегося в условия, вызывающие в нем внутреннюю потребность в знаниях для достижения в будущем определенных жизненных целей – профессиональной карьеры, получение высокооплачиваемой должности, признания в обществе, самореализации (вторая задача) – связана с тем, что эти цели все реже связываются молодыми людьми с профессионализмом. Здесь во главу угла ставится самостоятельная активность студента, пробуждение в нем элементов творчества, выработка навыков к преодолению препятствий в профессиональной деятельности, к созиданию ожидаемого результата. В этом случае мобилизуются положительные стороны потенциального работника, включая его волевые усилия, что создает наилучшие условия приобретения знаний для достижения поставленной цели.

Перечень обозначенных экспертами задач, на наш взгляд, необходимо дополнить еще одной – задачей повышения профессионализма учебно-педагогических кадров, в том числе и в вузах. Это связано с тем, что совершенствование высшего образования на современном этапе определяется во многом учебно-педагогическими кадрами, их общей культурой, научной эрудицией, преданностью своему делу и, разумеется, профессиональным мастерством. Роль лектора, руководителя семинарских занятий, консультанта научно-исследовательской работы студентов, руководителя выпускных квалификационных работ будущих специалистов исключительно велика. Работа их из года в год становится сложнее: повышаются требования к специалистам, ускоряется рост объема специальных знаний, уплотняется сетка часов. Но преподаватель еще должен быть и воспитателем, а значит, и социологом, и психологом. Ряд экспертов отмечают, что в научно-педагогической практике до сих пор отсутствует вполне продуманная, четкая и сохраняющая преемственность система подготовки и отбора научно-педагогических кадров, например, для высших учебных заведений – система, исключая возможность проникновения в

преподавательский состав лиц, лишенных необходимых профессиональных и моральных качеств.

«Если рассматривать вопрос в общем, то наблюдается процесс снижения качества профессорско-преподавательского состава. В какой-то момент прервалась определенная преемственность в этой сфере. Если вернуться к советской высшей школе, в эту профессию шли лучшие, была такая тенденция, что лучшие учились у лучших, соответственно, становились лучшими» (муж., 33 года, зам. главного врача больницы).

Сегодня к преподаванию в вузе фактически может быть допущен каждый, имеющий диплом о высшем образовании, а тем более – диплом кандидата или доктора наук. Но ведь такие дипломы – лишь свидетельство об образовательном уровне и научных заслугах их владельца и не в коей мере не характеризуют педагогических достоинств преподавателя. Вот почему отбор, например, в аспирантуру, готовящую резерв преподавательских кадров, должен быть весьма тщательным и с этой стороны. Важно не только требовать от преподавателей высокого уровня обучения, но и вооружать их самым передовым учебно-методическим опытом, систематически повышать их квалификацию. Необходимо, чтобы содержание преподавания в полной мере отражало современные достижения науки, техники и культуры, взаимосвязь науки и производства, достижения философского знания и научной методологии, чтобы в нем учитывались современный уровень образованности, особенности психологии новых поколений молодежи. В конечном счете, научно-педагогический состав высшей школы призван формировать специалистов широкого профиля, способных быстро адаптироваться в условиях современного научно-технического и социального прогресса, сочетающих теоретические знания с умением решать практические вопросы.

С точки зрения большинства экспертов, достаточно консервативно в своем развитии выглядит и среднее общее образование, основной целью которого стала подготовка выпускников к учебе в высших учебных заведениях без учета профессиональной мотивации и реальных способностей выпускника.

Результаты экзаменов красноречиво говорят о том, что современные выпускники школ хуже пишут, меньше читают, испытывают больше затруднений в решении математических и прикладных задач, чем их предшественники. В то же время, например, в старших классах сокращается количество часов на освоение естественно-математических дисциплин, снижается уровень требований к учебным успехам школьников. Поэтому в рамках решения обозначенных задач подготовку специалистов необходимо осуществлять в учебных заведениях различного типа, каждое из которых должно готовить работников определенной квалификации и видов профессий.

Высшие учебные заведения должны быть ориентированы на выпуск высококвалифицированных специалистов и обеспечивать фундаментальную подготовку по широкому кругу технических, гуманитарных и естественно-научных дисциплин. Данная подготовка должна позволять выпускнику свободно ориентироваться в быстро меняющихся реалиях современной экономики и творчески применять потенциал научных знаний. При этом важно исключить массовость получения высшего образования, сосредоточив внимание на качественных аспектах образовательного процесса.

«Высшее образование – это образование элитное, его не надо рассматривать как образование, которое должен иметь каждый человек. Такое количество людей с высшим образованием нашей стране вряд ли нужно в современной ситуации» (жен., 64 года, доктор наук, профессор).

В профессионально-технических заведениях среднего звена необходимо готовить работников массовых профессий, а также специалистов рабочих специальностей. При этом профессиональное обучение должно быть построено таким образом, чтобы, по возможности, обеспечить учащихся профессией широкого профиля, что, в свою очередь, требует использования модульной системы построения учебных курсов. Так, например, подготовка современного станочника должна включать не только овладение навыками работы на станках всех типов (от традиционных до станков с программным управлением), но и умение налаживать и ремонтировать их (в определенных пределах), читать

чертежи. Следовательно, важнейшей новой чертой профессионального образования должна стать его многофункциональность, предполагающая отказ от узкой специализации в ходе обучения и стремление обеспечить современному специалисту широкую ориентацию по определенной группе специальностей, способному действовать универсально, то есть не только под влиянием требований собственного рабочего места, но и требований общей социальной среды. Для этого необходимо не только изменить содержание учебных программ и укрупнить специальности, по которым ведется подготовка, но и скорректировать саму организационную схему обучения, используя ступенчатую систему подготовки специалиста, предусматривающую его профессионализацию сначала в школе, затем в средних специальных образовательных учреждениях, в вузе.

Практика показывает, что к моменту окончания школы у большинства учащихся обычно уже складываются определенные мотивы выбора профессии. Однако, устойчивая потребность в получении конкретной профессии возникает только тогда, когда человек сможет посмотреть на нее как бы через увеличительное стекло своей будущей специальности, которую планирует получить. Такое положение можно создать, если активно использовать профориентационную работу, позволяющей глубже понять вопросы специальности, способности человека к той или иной группе профессий. Профориентация выступает как один из рычагов трудовой мобильности рабочей силы на основе целенаправленного воздействия на выбор профессии, рода занятий, места работы и может включать в себя самые разнообразные формы воздействия на человека: беседы и лекции о профессиях, индивидуальное собеседование, психологическое тестирование, встречи с известными людьми, дни открытых дверей на предприятиях, организациях и в учебных заведениях, выпуск специальной литературы, использование интернет и средств массовой информации.

Известно, что память обладает избирательным свойством, и человек неосознанно для себя отбирает из поступающей к нему информации то, что, как

ему представляется, может быть полезным в дальнейшем. Получив новую информацию, учащиеся старших классов, например, смогут рассматривать будущие профессии, обладая комплексным знанием – базовым, дополнительным, а также и выработанным собственным умом. Без грамотной профориентации, в обычных условиях человек этого сделать, как правило, эффективно не может. Кроме того, по мнению ряда экспертов, выпускнику школы для правильного осознания своего профессионального выбора первоначально требуется, как правило, получить среднее специальное образование или же приобрести минимальный трудовой опыт. Игнорирование этого обстоятельства приводит к тому, что многие выпускники поступают в вузы вслепую, или же, например, просто из самолюбивого стремления получить высшее образование любой ценой.

«Если мыслить глобально, то возраст, начиная с которого человек может получить высшее образование, недостаточен для того, чтобы чрезвычайно ответственно подойти к этому вопросу. В 17-18 лет большинство выпускников школ достаточно тяжело представляют конечный результат своего образования. Исходя из этого, было бы правильно получение выпускником школы сначала среднего специального образования, либо приобретение определенного трудового опыта» (жен., 34 года, проректор вуза, канд. наук, доцент).

Таким образом, в условиях, когда обучение превратилось в интегральную часть современного производства, сегодня необходимы серьезные шаги в направлении модернизации национальной системы профессионального образования, связанные с расширением контингента обучающихся в центрах профтехобразования, а также в учебных заведениях, готовящих квалифицированных работников среднего технического уровня.

Решение задач по цифровизации экономики и обеспечение обороноспособности страны актуализирует также, по мнению большинства экспертов, проблему наращивания подготовки инженерных кадров. Это обусловлено тем,

что обновление технической базы производства, внедрение систем гибкой автоматизации и обеспечение обороноспособности страны невозможны без участия инженера в решении конструкторских и технологических задач. В перестройке материально-технической базы промышленного производства, других сфер экономики важнейшую роль призваны сыграть отрасли передовой технологии – IT сфера, микроэлектроника, производство робототехники, средств связи, биотехнология. Динамичный рост именно этих отраслей является залогом своевременного осуществления прогрессивных сдвигов в структуре экономики, от них зависит уровень интенсификации производства и темпы роста производительности труда, качество жизни населения. Все это делает фигуру инженера центральной в экономическом развитии. Следовательно, должна быть выстроена такая образовательная система, которая целенаправленно подпитывала бы свой сегмент рынка труда и способствовала решению ряда взаимосвязанных задач:

- экономической – обеспечение развивающегося производства необходимой рабочей силой;
- социальной – предотвращение и компенсация роста безработицы;
- стратегической – подготовка технически грамотного контингента работников для развития приоритетных отраслей экономики, обеспечения обороноспособности страны.

Исходя из этого, эксперты строят различного рода прогнозы будущей потребности экономики в рабочей силе. Авторы прогнозов подчеркивают, что экономика в ближайшем будущем будет по-прежнему испытывать повышенную потребность в программистах и специалистах в сфере IT – технологий, инженерах, квалифицированных рабочих кадров. Увеличится потребность в высококвалифицированных специалистах со стороны непродуцированной сферы, и прежде всего таких ее отраслей, как здравоохранение и образование.

Необходимость качественного улучшения использования трудового потенциала общества, связано с тем, что происходит постоянное изменение со-

держания труда, изменяются границы профессий, продолжительность существования большинства профессий (особенно в сегменте работников высокой квалификации) сегодня оказывается короче периода трудовой деятельности человека. В этих условиях невозможно экстенсивное наращивание кадрового потенциала рынка труда, необходимо совершенствование структуры и качественного состава рабочей силы, что обуславливает необходимость периодического обновления работником своих знаний и навыков. Однако за последние десятилетия нарастает тенденция экстенсивного роста системы образования и появилось множество невостребованных на рынке труда дипломированных специалистов, не обладающих необходимой квалификацией.

Все более актуальным становится необходимость усиления практической составляющей обучения и формирования у молодых людей потребности в знаниях, представления о том, что именно знания и умения определяют собой жизненный успех. Одной из причин деградации высшей школы является массовость получения высшего образования, в связи с чем утрачивается его элитность. Массовым должно быть среднее профессиональное образование, основанное на формировании, прежде всего, практических знаний и навыков. С этим связана и проблема снижения качества профессорско-преподавательского состава вузов из-за падения престижности научно-педагогической деятельности: раньше в вузе оставались работать лучшие студенты и лучшие учились у лучших. Сегодня эта традиция утрачена.

5.2. Социально-экономическое развитие и проблемы повышения квалификации работников

Истоки многих проблем современного рынка труда – в низком уровне востребованности знаний в нашем обществе в 1990-е и в первом десятилетии XXI века. Это связано с тем, что вся система общественных отношений не стимулировала динамичного развития страны, в обществе отсутствовал спрос на качественное образование, а оценка результатов труда работника (как моральная, так и материальная) зачастую не зависели от образования. Более того, в

России из-за имеющихся экономических трудностей в течение длительного периода не решались злободневные вопросы жизнедеятельности общества и органы государственной власти не в состоянии были всерьез и эффективно заниматься стратегией развития профессионального образования. Налицо ослабление централизованной и обоснованной государственной политики в сфере подготовки кадров. Важным моментом в этой связи является сложившаяся структура профессионального образования, когда упор в развитии был сделан на высшую школу, а привычная трехуровневая структура – начальное, среднее и высшее профессиональное образование – постепенно заменялась одним высшим.

Система образования, связанная со всем народным хозяйством страны, конечно, не могла стоять в стороне от процессов, происходящих в обществе.

Сформировавшаяся в прежние годы система профориентационной работы перестала действовать. Большинство высших учебных заведений сосредоточило свои усилия на проведении рекламных мероприятий, которые позволили бы привлечь как можно большее число абитуриентов.¹ Учебные заведения стали субъектами рынка образовательных услуг и предлагали абитуриентам подготовку по любым специальностям, в том числе непрофильным. Например, для укрепления своего финансового положения и сохранения возможности остаться на «плаву» при сокращении государственных ассигнований многие технические вузы, начиная с 1990-х годов стали выполнять ряд несвойственных им ранее функций по подготовке на коммерческой основе специалистов гуманитарного профиля. С одной стороны, такой подход делал систему высшего образования более гибкой и маневренной, так как исчезала жесткая привязка к одному источнику средств. С другой, слишком быстрое развитие в этом направлении нанесло определенный ущерб выполнению исторически сложившейся приоритетной функции высшего образования – подго-

¹ Вишневский Ю.Р., Нархов Д.Ю., Дидковская Я.В. Тренды высшего профессионального образования: профессионализация или депрофессионализация? // Образование и наука. 2018. Т. 20. № 1. С. 155.

товки кадров для фундаментальных областей науки. А ведь именно эта функция является основой для обеспечения устойчивых темпов научно-технического развития современного общества.

Кроме того, подготовка кадров гуманитарных специальностей в вузах, в которых такая подготовка никогда не осуществлялась, способствовала тому, что выпускаемые ими специалисты в большинстве своем имели низкую квалификацию и не обладали потенциалом профессионального роста, у них проявлялся недостаток профессиональной культуры, способной создавать импульс к самообразованию и профессиональному совершенствованию. Односторонность развития образования не могла служить надежным фундаментом для создания динамичной модели профессионально-квалификационной структуры общества, отражающей ее современное и перспективное состояние. Исследователи проблемы развития образования в последние годы все чаще стали задавать нелегкие вопросы: нужно ли обществу и рынку труда такое количество специалистов с вузовским дипломом?¹ Не ведет ли массовый их рост к общему снижению качества их подготовки?² Не встала ли страна на экстенсивный путь развития образования?³ Все ли поступающие в вузы в полной мере отвечают требованиям, предъявляемым к этой высшей ступени образования?⁴ Ответы на поставленные вопросы состоят в необходимости сбалансированного развития всех форм профессионального образования и во все большей его дифференциации – развитии начального, среднего профессионального образования, а также системы повышения квалификации кадров, способной при грамотном регулировании данного процесса в сжатые сроки скорректировать имеющиеся диспропорции на рынке труда, наполнить рабочей силой

¹ Балацкий Е.В. Как из высшего образования в России раздули пузырь // Проблемы управления в социальных системах. 2014. Т. 7. № 11. С. 56-83.

² Шило Г. О низшем качестве высшего образования // Высшее образование. 2000. № 4. С. 35-39.

³ Манахов С.В., Рыжакова А.В. Основные тенденции развития высшего образования в России: количественные и качественные аспекты // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2014. № 10 (76). С. 19-28.

⁴ Маливанов Н.Н., Филонов Н.В., Осадчая Д.М. Проблемы набора студентов и пути их решения // Высшее образование в России. 2010. № 10. С. 150-152.

отрасли, испытывающие дефицит кадров, повысить производительность труда. Последнее обстоятельство надо особо подчеркнуть, так как при формировании цифровой экономики оно непосредственно связано не только с экономическими, но и социальными факторами – переходом к более высоким формам трудовой деятельности, с активизацией человеческого фактора, формированием нового отношения к труду.

Проблема производительности труда определяется целым рядом дополнительных обстоятельств, важнейшие из которых – мотивы и стимулы трудовой деятельности. Полагаем, что главная задача государства при регулировании данного процесса – создать у человека сильные мотивы и стимулы высокопроизводительного труда, что, в конечном счете, предопределяет социальную направленность всех осуществляемых преобразований на рынке труда. Все это позволяет сделать вывод, что под влиянием цифровой экономики повышаются квалификационные требования к работникам, какими бы видами работ они не были заняты. Уровень квалификации должен не только соответствовать потребностям сегодняшнего дня, но и иметь определенный запас, стимулирующий дальнейшее развитие человека и общества. Еще в 1920-е годы академик С.Г. Струмилин отмечал, что «новая техника в ближайшие годы потребует от всех, кому предстоит приводить ее в движение, прежде всего одного: срочно повышать свою квалификацию, накапливая в мышцах рабочий опыт, а в голове недостающие знания»¹. Как показывают современные исследования данное суждение чрезвычайно актуально и в настоящее время. Сегодня в центре внимания ученых находятся вопросы повышения уровня

¹ Струмилин С. Г. Очерки социалистической экономики СССР. М.: Госполитиздат 1959. С. 64.

квалификации в условиях санкционных ограничений¹, обеспечение ее дифференциации², оценка включенности работников в процесс получения дополнительного профессионального образования³, проблемы непрерывности профессиональной подготовки⁴ и ее соответствия запросам рынка труда⁵. Современная ситуация, отраженная в указанных публикациях, позволяет охарактеризовать суть повышения квалификации как процесс овладения работником в сжатые сроки более высоким уровнем профессиональной деятельности, обеспечивающего качественное решение новых актуальных производственных задач.

Система повышения квалификации сегодня необходима в России по двум причинам. Во-первых, научно-технический прогресс приводит к тому, что появляются новые сферы деятельности, новые технологии, которые могут быть освоены только людьми, постоянно повышающими свой профессиональный уровень. Во-вторых, существует формальный запрос на рынке труда на наличие у человека соответствующих дипломов. Но если есть спрос – будет и предложение, причем при повышенном спросе часто появляется не очень качественное предложение, «товар не первой свежести», фиктивные курсы и фиктивные дипломы. В настоящее время появилось огромное количество организаций, представляющих образовательные услуги и выдающих документы

¹ Знаменская А.Н. Обоснование необходимости повышения уровня квалификации и профессиональных компетенций персонала в условиях действия санкционных ограничений / А.Н. Знаменская, С.Н. Ларин, Я.М. Мустафина // Актуальные направления научных исследований: перспективы развития: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 21 нояб. 2018 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018. – С. 192-196.

² Ткалич М.А. Повышение квалификации кадров как часть планирования социальных процессов (на примере предприятий ракетно-космической отрасли) // Социология образования. 2018. № 2. С. 12-22.

³ Каравай А.В. Включенность работающих россиян в получение дополнительного профессионального образования // Вопросы образования. 2016. № 4. С. 123–143.

⁴ Lifelong Learning in France and in Europe Françoise Forette. ILC France Marie-Anne Brieu. ILC France Meghan Shineman. Consultant. Electronic text data. Mode of access: http://www.ilcfrance.org/images/upload/annexe%20%20-%20Lifelonglearning_France_1/04/2017 (data of access: 01.06.2019).

⁵ Nordin M., Persson I., Rooth D.-O. Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty?. IZA discussion paper. 2008. № 3806. Electronic text data. Mode of access: <https://fas.org/sgp/crs/misc/R42728.pdf> (data of access: 29.06.2019).

о повышении квалификации, но реального повышения квалификации специалиста в таких организациях в действительности не происходит.

Например, сегодня предусмотрено обязательное повышение квалификации в системе высшего образования и эти требования формально выполняются, однако эта система далеко не всегда эффективна, так как наблюдается избыточное теоретизирование образовательного процесса и отрыв программ повышения квалификации от реальной практики. Поэтому преподаватели высшей школы, не имеющие возможности заниматься практической профессиональной деятельностью, со временем отстают от жизни: элементы живой профессиональной деятельности не почерпнуть из научных публикаций и лекций, написанных такими же людьми, не имеющими практического опыта работы. Наличие теоретических знаний, не подкрепленных практическими навыками, не создает предпосылок для формирования настоящего профессионализма. Безусловно, на рынке труда есть отрасли, где повышение квалификации не носит такого формального характера. Например, такой отраслью, по мнению многих экспертов, является медицина. Но это особый случай: медицина во многом специфична, начиная от ранней профессиональной ориентации молодых людей, избирающих себе эту профессиональную стезю и заканчивая тем, что здесь наибольшее число выпускников вузов, работающих по специальности.

«После того, как установили критерии временной обязательности повышения квалификации, появилось огромное количество организаций, которые представляют эти услуги, выдают соответствующий диплом. Но реального повышения квалификации специалиста в действительности не происходит. Я не говорю про медиков. Я считаю, что это одна из немногих сфер, где специалисты действительно повышают свою квалификацию в рамках тех проблем, с которыми они сталкиваются» (жен., 34 года, проректор вуза, канд. наук, доцент).

Тем не менее, на рынке труда при получении престижного места работы всевозможные дипломы играют свою роль. Все эксперты признают, что при

подборе кадров они часто опираются не только на рекомендации своих знакомых, но и на наличие у соискателей соответствующих дипломов и определенных личных качеств. Эксперты отмечают, что при поиске специалиста на ответственное (потому и престижное) место работы приходится прибегать к рекомендациям и это «... *лучше, чем просто с улицы взять незнакомого человека, с неизвестным уровнем знаний*» (жен., 33 года, технолог РЖД). К тому же российские работодатели нередко готовы взять на работу опытного человека, который имеет профессиональную подготовку и диплом не по данному профилю, при этом ориентируются на личные качества человека – желание работать, профессионально совершенствоваться, быть работоспособным, ответственным, уметь принимать решения, подчас рисковать, не бояться вторгаться в новую для себя сферу деятельности.

В числе наиболее эффективных форм повышения квалификации ряд экспертов называют игровые программы в рамках собственных фирм или их отделов. Формирование подобного рода игровых программ основано на реальных задачах, которые должна решать фирма в ближайшей перспективе. Такая работа позволяет более глубоко понять не только сам производственный процесс и проблемы, сопровождающие его, но и особенность межличностных взаимодействий в процессе решения производственных задач. Выявление совокупности мотиваций помогает более четко определить каждому участнику игры свое место в производственном процессе и является элементом рефлексии человека в совокупности отношений на производстве. Данный способ повышения квалификации формирует наиболее важную часть мотивации – нематериальную мотивацию, дающую импульс собственного совершенствования. В ходе подобного взаимодействия люди начинают лучше понимать собственные проблемы и пробелы в своих знаниях и навыках. Такие осмысленные пробелы устранить уже проще: человек может самостоятельно найти нужную информацию и восполнить имеющийся недостаток в знаниях, а если такие пробелы обнаруживаются у большого количества работников предприятия, то

могут быть организованы необходимые лектории или коллективные консультации. Соглашаясь в целом со значимостью таких игровых программ в деле повышения квалификации работников, заметим, что недостатком данной формы, на наш взгляд, является ее определенная статичность и отсутствие проверки правильности принятых решений на практике. Следует отметить также, что проблема повышения квалификации усугубляется сегодня снижением качества системы профессионального образования. Это создаёт дополнительные барьеры для трудоустройства молодых выпускников вузов. Они хотят получить престижное место работы, но для этого недостаточно иметь связи и знакомства, которые могут понадобиться только на этапе получения заветного места. Необходимо тщательно выполнять служебные обязанности, хорошо знать порученное дело. Это приходит с опытом, поэтому работодатели предпочитают принимать людей именно с опытом работы.

Однако и этого, порой, бывает мало – важно обладать нужной компетенцией – знаниями и навыками, что можно получить в рамках хорошего образования. Следовательно, на своем первоначальном трудовом этапе молодой работник не является конкурентоспособным на рынке труда и требует профессиональной адаптации. Этот первый адаптационный этап профессионального становления заключается в освоении реального профессионального пространства и в советские годы этот этап был четко юридически фиксирован и составлял три года – период молодого специалиста, когда выпускник вуза должен был отработать обозначенный минимальный срок и не мог быть уволен; реально этот период сегодня может иметь разную продолжительность (3-5-7) лет и зависит как от способностей и трудолюбия человека, так и от сложности производства, где работает молодой специалист. На этом этапе молодой человек обретает профессиональный опыт и переходит от теоретического и довольно неопределенного профессионального статуса к обретению репутации профессионала, т.е. человека, работавшего по специальности. Нередко молодые люди стремятся пройти этот этап в студенческие годы и совмещают период учебы в вузе с работой, хотя и не всегда по профилю своей специальности.

На втором, селективном этапе своего профессионального пути работник по-новому осмысляет имеющиеся у него знания и навыки, на более высоком уровне оценивает производственную проблему и находит новые пути её решения. Важность данного этапа заключается в том, что в процессе такого совершенствования специалист должен суметь выйти за пределы собственного профессионального знания, прикоснуться к пониманию своих профессиональных проблем с позиций других профессий и научных знаний. На этом этапе специалист обретает черты профессиональной уникальности, способность нестандартно и эффективно решать производственные задачи. На этом этапе специалист может становиться новатором и наставником. В некоторых своих чертах на втором этапе начинают проявляться элементы третьего этапа – этапа творческого освоения профессии, когда данный специалист становится особо ценным и в чем-то незаменимым работником.

Третий, устойчивый этап заключается в обретении и углублении профессиональной специализации, в том числе на производственной, административной, научной или иной линии. Это этап профессионального новаторства или руководства профессиональным коллективом. Далеко не каждый работник проходит все три этапа профессиональной мобильности, и значительная их часть осваивает только первый или второй этап. Эти этапы в процессе прохождения человеком профессиональных траекторий могут повторяться, например, при смене профиля деятельности. Так, специалист, принимающий решение заняться бизнесом, как бизнесмен возвращается ко второму этапу для профессионального освоения предпринимательства и по мере преодоления определенных препятствий на этом пути или при расширении своего бизнеса переходит к третьему этапу. Важным моментом является то, что на каждом из этих этапов человек должен обладать способностью постоянно перестраиваться и самосовершенствоваться. Анализ текстов резюме и вакансий сайтов поиска работы, в привязке к уровню профессиональной мобильности работника, представлен в приложении 7.

Стоит заметить в этой связи, что уже со второй половины прошлого века

в научной литературе формулируется концепция непрерывного образования, которая, как минимум, включает в себя три позиции: получение базового образования, повышение квалификации, самообразование. Сегодня непрерывное образование связано с тем, что очень быстро возникают новые компетенции и даже новые специальности и профессии, а старые исчезают. Кроме того, постоянно появляется новое оборудование, которое надо быстро осваивать и тот, кто сделает это быстрее других, имеет больше шансов построить карьеру. Таким образом, непрерывное образование начинается с того, что, получив диплом, молодой человек может сразу попасть в новое для себя профессиональное пространство и чаще всего он еще не готов самостоятельно осуществлять трудовую деятельность на порученном участке работы. Именно поэтому очень важным является организация обучения специалиста непосредственно на производстве. Большую роль здесь должен играть институт наставничества, когда опытный работник был бы заинтересован в том, чтобы его ученик смог бы достаточно быстро адаптироваться в коллективе и достичь хороших результатов в работе.

«... Наставник, ментор, куратор, как угодно, его можно назвать должен не только обучить какому-то технологическому процессу, но и направить человека на адаптацию в коллективе, команде, да просто жизненный совет дать с точки зрения более опытного человека» (муж., 36 лет, Ассоциация промышленников и предпринимателей, канд. наук).

При этом внедрение института наставничества важно не только непосредственно на производстве, но и в сфере услуг, банковской и медицинской сферах.

«Я очень положительно отношусь к институту наставничества и скажу, что именно наставничество в нашей компании дает свои серьезные положительные плоды при обучении новичков» (жен., 42 года, исполнительный директор банка).

«В те годы, когда я получал образование, мы больше имели практиче-

ских навыков именно потому, что с нами всегда был кто-то из опытных врачей, они работали вместе с нами и личным примером объясняли и показывали, как нужно делать. В результате мы достаточно быстро получали достаточный объем практических навыков, необходимых для оказания качественной хирургической помощи. При этом юридическую ответственность наши наставники зачастую брали на себя. К сожалению, на сегодняшний день расширение сферы медицинского права ввело определенные ограничения на подобную подготовку» (муж., 66 лет, врач-хирург, канд. наук, доцент).

Кроме развития института наставничества хорошие результаты в части усиления прикладной ориентации профессионального образования могло быть более активное привлечение практиков к процессу преподавания в высшей школе. Некоторые эксперты отмечают, что лучше всего приглашать сравнительно молодых практических работников, находящихся в профессиональном поиске. Следует учесть, что работа в вузе имеет для них скорее моральное значение – возможность контактировать с молодежью, избравшей их род профессиональной деятельности, возможность поделиться с молодыми профессионалами новыми приемами работы, показать им свои профессиональные достижения.

Система высшего образования должна, прежде всего, научить студента уметь обращаться с информацией. В современную информационную эпоху очевидно, что система высшего профессионального образования должна меняться, но в центре ее должно сохраняться это зерно – уметь работать с информацией, уметь критически отбирать нужные для работы (и повышения своей квалификации) сведения. Специалист с высшим образованием должен быть готов вступать в отношения с профессионалами более высокого уровня и мог выполнять достаточно сложные профессиональные задачи под руководством наставника, непосредственного руководителя. Изменение системы профессионального образования необходимо уже потому, что сегодня, в результате изменения всей системы социально-экономических отношений, появились новые рабочие места, требующие принципиально новой системы подготовки и

повышения квалификации кадров.

Кадровые проблемы сегодня очень остро ощущаются в тех сферах экономики, где наблюдается реальный рост производства. Длительный период застоя в реальном секторе привел к тому, что появился весьма заметный дефицит инженерных кадров во многих отраслях. И система высшего образования России сегодня не в состоянии быстро решить эту проблему. Поэтому её решают прямо на производстве, используя новые достижения в соответствующей области знания. Например, известное предприятие Алмаз-Антей организовало собственный инновационный центр квалификации, где есть целые участки симулирующих установок, использующие имитационные модели технологических процессов, на которых идет активное обучение и повышение квалификации персонала. Здесь сотрудники получают новую профессию и высокую квалификацию достаточно быстро, минуя длительные циклы подготовки. Главными направлениями обучения являются компьютерные технологии конструирования и программирования. Обучение ведется, как правило, с отрывом от производства. Охват работников различными формами обучения составляет 25-28%. Тот факт, что программы повышения квалификации персонала в данном случае носят не просто прикладной характер, а одновременно связаны с передовыми направлениями цифровой экономики, вносит качественный аспект в проблему повышения квалификации кадров. Процесс их подготовки сливается с процессом внедрения новых технологий, что позволяет готовить специалистов высокого класса и ускоряет инновационный процесс. Такой подход позволяет наблюдать рост профессионально-личностных качеств работника, его интеллектуального потенциала, уверенности в себе, готовности включиться в активную деятельность и достичь высоких результатов, а также реализовать идею перманентного обучения персонала, постоянного повышения его квалификации.

5.3. Развитие рынка труда и проблема профессионального и должностного роста

За последние годы в нашей стране и за рубежом вышел в свет ряд интересных работ, в которых всесторонне анализируются проблемы рынка труда как социального института¹, общественной природы труда и занятости², структуры и механизмов отношений и связей людей в процессе трудовой деятельности³, роли человеческого фактора в современном воспроизводстве⁴, трансформация социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в российском обществе⁵. Однако, как показывает практика, вопросы, связанные с профессиональным и должностным ростом работника требуют дальнейших исследований. Именно последние обеспечивают необходимую мобильность работников на рынке труда, создают у них чувство перспективы, а также способствуют закреплению кадров. Эксперты нередко отмечают, что специфика современного рынка труда проявляется в сочетании безработицы с дефицитом кадров. Дефицит кадров в сфере непрестижных и малооплачиваемых профессий довольно легко преодолевается повышением заработной платы или созданием некоторых преференций, повышающих у работников интерес к конкретной должности. Другое дело – рабочие места, требующие высокой квалификации, определенных

¹ Гударенко Ю.А. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2010. № 124. С. 330-336. Теличева Е.Г. Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося российского общества. Дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03. Хабаровск. 2003. 183 с. Smith Michael R. The analysis of labour markets in canadian sociology // The American Sociologist. 2002. № 3. Volume 33, Issue 1, pp. 105–125.

² Никифорова О.А. Об общественной природе занятости: социологический подход // Теория и практика общественного развития. 2018. № 1 (119). С. 30-34.

³ Нехода Е.В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2008. № 3 (4). С. 23-45.

⁴ Николаев А.В. О человеческом факторе в современном воспроизводстве // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. Серия: Экономика. Управление. Право. 2009. № 3. С. 123-131.

⁵ Дидковская Я.В. Трансформация социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в российском обществе. Дис. ... доктора социол. наук: 22.00.04. Екатеринбург. 2017. 327 с.

знаний, навыков, профессиональной культуры. На такие рабочие места кандидатов подыскивают весьма тщательно и обычно люди, занимающие такие должности, вырастают на своем рабочем месте в процессе восхождения по карьерной лестнице. Такой путь компенсации дефицита квалифицированных кадров достаточен при условии простого воспроизводства, но в условиях расширенного воспроизводства недостаточен.

Проблема профессионального и должностного роста особенно актуальна для молодых людей, выходящих на рынок труда. Эта проблема для молодого специалиста начинается уже на этапе поиска места работы после окончания вуза. Студенты нередко начинают работать, еще учась на дневном отделении вуза, и нередко это связано с тем, что работодатели охотнее принимают на работу людей, имеющих трудовой стаж, какой-то опыт работы. Но дело не только в этом: современному работодателю более интересно не столько наличие у потенциального работника соответствующего диплома об образовании, сколько то, какими качествами, навыками, он обладает. Для работодателя важно, насколько соискатель той или иной должности восприимчив к новым условиям и к новым вызовам. Подчас неважно, каким дипломом обладает работник, гораздо важнее его способность осваивать новые технологии, новые приемы работы или применять новые законы. Современный работник в процессе карьерного роста и даже для сохранения необходимого уровня своей квалификации должен иметь способность быстро переквалифицироваться. И от того, насколько человек адаптирован к новым условиям, зависят его перспективы карьерного роста. Эти перспективы во многом определяются личными качествами молодого специалиста, его кругозором, общей культурой, всем тем, что формируется в семье, в социальном окружении молодого человека (друзья, коллеги), наличием определенных связей и знакомств. Эксперты отмечают, что личные свойства человека становятся все более важными для профессионального совершенствования и продвижения и во все большей степени учитываются работодателями наряду с качеством профессиональной подготовки.

Конечно, работодатель учитывает наличие образования, и нередко интересуется учебными успехами соискателя и для него может быть важен красный диплом, но это не является для него гарантией того, что молодой человек сможет реализовать себя на рабочем месте. Важнее его умение адаптироваться к актуальным условиям функционирования данного бизнеса или организации, умение находить новые решения и, главное, желание развиваться и учиться. Некоторые эксперты, являвшиеся работодателями, отмечали, что чаще всего не знают, не только то, как их подчиненные учились в вузе, но подчас не знают даже какой вуз они окончили. Основная масса знаний и навыков обретаются не столько в вузе, сколько в процессе практической работы и по мере карьерного роста человек нередко фактически меняет свою первоначальную специализацию.

«У меня есть несколько подчиненных, которые руководят теми или иными отделами, и я понятия не имею, как они окончили вузы, троечники они, хорошисты или <...> круглые отличники. Оказалось, что для меня абсолютно не важно, какие у них корочки, какой вуз они окончили. У меня есть критерии определенных навыков и каких-то личных особенностей, которые позволяют человеку стать моим подчиненным вне зависимости от того даже имеет ли он, <...> хотя бы среднее специальное образование» (жен., 34 года, проректор вуза, канд. наук, доцент).

Поэтому при найме нового сотрудника работодатель, во-первых, исходит из необходимости наличия у соискателя трех условий – хорошее образование, желание человека развиваться, умение адаптироваться. Во-вторых, работодатель учитывает то впечатление, которое создает о себе молодой специалист. У соискателя может присутствовать желание развиваться, но может не хватить каких-то знаний, умений или способности адаптироваться. Но если эти три составляющие присутствуют, то карьера молодому специалисту обеспечена. Нередко работодатели формулируют простейшие практические управленческие или технологические задачи и смотрят на реакцию соискателя. Позиция работодателя понятна: молодые люди, приходя на работу, рассчитывают

на оклады, в 2–3 раза превышающие их стартовые возможности в связи с тем, что их компетенция совершенно не соответствует запрашиваемому уровню зарплаты. Когда молодые люди говорят о хорошей работе, часто этот запрос ограничивается высоким уровнем оплаты его труда и молодые люди не очень часто задаются вопросом о содержании работы.

Специфика современного рынка труда заключается в том, что, в отличие от советских времен, когда молодому специалисту для успешного начала работы было достаточно иметь диплом по профилю работы, и работодатель не мог уволить молодого специалиста в течение трех лет, сегодня молодой специалист, как правило, принимается на работу с испытательным сроком, в течение которого он должен положительно зарекомендовать себя и показать, что он в состоянии справляться с работой и эффективно выполнять свои функции. Поэтому молодой специалист не имеет гарантированного периода трудоустройства, в течение которого он в состоянии вырасти в профессиональном плане. При этом недобросовестный работодатель может использовать молодого специалиста в течение оговоренного срока, когда ему выплачивается пониженная заработная плата, и отказаться от его услуг, как не прошедшего успешно испытательный срок. И у таких молодых людей появляется много записей в трудовых книжках, и уже руководитель, подыскивающий себе хорошие кадры, заглянув в такую трудовую книжку, делает вывод о том, что это несерьезный молодой человек. Гораздо сложнее реально испытать молодого специалиста, дав ему конкретное задание, доверив выполнение конкретной работы. Вместо этого руководители более склонны доверять рекомендациям знакомых, и молодой человек скорее может получить хорошее место работы, если у него будет солидный покровитель.

Для успешного карьерного роста современному молодому специалисту нужны дополнительные компетенции, например, хорошее знание компьютера – на уровне, который в вузах не дается. Многие должности предполагают неплохое знание иностранного языка, а может быть и нескольких языков. Эти дополнительные компетенции молодые люди получают ныне самостоятельно.

Приветствуется также наличие опыта работы, пусть даже и небольшого. Этот опыт дает человеку более реальное представление о своих возможностях и способностях, понимание своего места и своей роли в коллективе, делающем общее дело, навыки работы в команде. Но главное для молодого специалиста – умение ориентироваться в обстановке, быть инициативным, иметь желание и умение быстро адаптироваться в меняющихся условиях.

Государственное регулирование рынка труда проявляется в том, что сферу образования, прежде всего, профессионального, определяет в основных его чертах государство, реализуя свою политику через соответствующие министерства и ведомства. Опыт Советского Союза показывает, что грамотная государственная политика в сфере образования смогла обеспечить страну к началу Великой Отечественной войны кадрами, которые смогли осуществить индустриализацию, перевод экономики страны на военные рельсы и ее эвакуацию, наполнили армию грамотными военнослужащими, сумевшими овладеть новой военной техникой, созданной отечественными инженерами.

Сегодня актуальной проблемой развития рынка труда является формирование научно обоснованной концепции профессионального образования, предусматривающей иерархию образовательных учреждений. В современных условиях увеличивается доля специалистов с исполнительскими функциями, владеющие навыками работы с современной техникой и информационными технологиями, имеющие навыки работы с текстами, отчетами и со статистическими данными, а также способными осваивать новые профессиональные функции. Для этих специалистов не нужны навыки абстрактного мышления, творческой или аналитической работы; строго говоря, эти специалисты не нуждаются в получении высшего образования в традиционном понимании. Им необходимы навыки работы с компьютером, а этих навыков на непрофильных специальностях студенты не получают и вынуждены осваивать необходимые для успешного профессионального функционирования навыки самостоятельно. При этом главной проблемой, по мнению экспертов, является перенасыщенность учебных планов и программ высшего образования теоретическим

материалом в ущерб формированию практических знаний и навыков. Увеличение доли практических и лабораторных занятий, проектов, выходов на производство будет не только приближать выпускников вузов к тому, что их может ожидать в их практической профессиональной деятельности, но также будет формировать важные профессиональные качества – активность, ответственность, умение доводить работу до логического конца. Выпускник вуза должен более-менее четко представлять себе ту производственную среду, в которой он будет работать, и строить карьеру.

Высшее образование, по мнению экспертов, это не просто более высокий уровень профессиональной подготовки, но иная область будущей профессиональной деятельности и карьерного роста. Если выпускник техникума с успехом может заменить рабочего, занятого в соответствующем производстве, то выпускник вуза чаще всего не может выполнять функции ни рабочего, ни техника. Его широкая, концептуально насыщенная подготовка подразумевает выполнение консультационных, научно-конструкторских или организационных функций. Это специалисты высшего уровня и их назначение определяется наличием развитых производств и соответствующих вакансий на них. Так, попадая в КБ, специалист становится конструктором, и его карьера определяется именно этим направлением. Если он становится мастером на производстве, то он может стать начальником цеха, главным инженером или директором завода. Выпускник вуза может стать конструктором, ученым или администратором высокого уровня. В период перестройки и радикальной экономической реформы большинство успешных предпринимателей имели различное высшее образование – не обязательно по профилю собственного бизнеса.

Проведенный нами анализ банка данных резюме потенциальных работников и вакансий, размещенных на сайтах hh.ru, trudvsem.ru, superjob.ru показывает, что на рынке труда сегодня помимо рабочих и инженерных профессий, востребованы и финансисты, и экономисты, и юристы, но нужны, прежде всего, очень квалифицированные и ответственные работники. Востребованы специалисты в области IT-технологий, программисты, а также учителя, и врачи. При

этом существенным отличием разных профессий является то, что некоторые профессии имеют уже устоявшуюся репутацию. В результате выпускники учебных заведений, выбравшие эти профессии, в большинстве своем более-менее точно знают сферу приложения своего труда и карьерного роста. Это, прежде всего выпускники военных училищ, лингвисты, программисты.

С экономистами, юристами, социологами на рынке труда дело обстоит сложнее: они могут работать в самых разных организациях, выполнять достаточно широкий набор производственных функций. Данная особенность подмечается рядом социологов: «Проблема профессионального выбора связана с тем, что есть два типа профессионального образования: с ранней и отложенной профессиональной специализацией. В первом случае молодые люди хорошо информированы о содержании будущей профессиональной деятельности и имеют представление о том, как и где они будут трудоустроены. <...> Для второго типа характерно позднее проявление профессиональной специализации студентов, что напрямую связано с их представлением о многообразии применения профессиональных навыков в различных отраслях и организациях на фоне отсутствия четких представлений о функциональном наполнении трудовой деятельности»¹. Таким образом, перспективы профессионального и должностного роста молодого человека во многом связаны с тем, как рано он определился со своим профессиональным выбором, насколько четко и адекватно воспринимает свое будущее профессиональное пространство и мотивирован к построению карьеры.

Несомненный интерес в этой связи представляют экспертные оценки в плане заимствования зарубежного опыта с целью ускоренного достижения мирового уровня в наиболее перспективных сферах человеческой деятельности. Характеризуя опыт ускоренного развития азиатских стран, эксперты отмечают, что немало молодых людей из этих стран получали образования в США и в развитых европейских странах. Однако этот опыт, по их мнению, едва ли

¹ Подольская Т.О. Профессиональный выбор и профессиональное становление студентов экономического направления. Дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Н. Новгород, 2019. С.117.

стоит перенимать: многие молодые люди предпочитают остаться жить в той стране, где они получали образование. Более приемлемым экспертам представляется практика стажировок на производстве по линии корпораций, в которых молодые люди начинают свой производственный путь. Эти стажировки будут залогом их будущей карьеры, которая более предпочтительна по сравнению с началом медленного самостоятельного карьерного продвижения в чужой стране.

Особое место на рынке труда занимает подготовка, отбор и продвижение специалистов в области государственного и муниципального управления. Этот сегмент рынка труда является очень важным для функционирования и развития общества и весьма привлекателен для молодых людей, которые часто видят здесь возможность сравнительно комфортабельно устроиться в жизни, «способ быстрого обогащения»¹. Однако это личное удобство нежелательно для общества, так как является основанием для возникновения коррупции. Проблема коррупции является для современной России одной из наиболее существенных, на что, в частности, указывает активная борьба с ней, которая нередко рассматривается как одно из условий национальной безопасности. Нельзя не согласиться и с тем, что данное явление связано с «высокой социальной опасностью коррупции, крайней агрессивностью российской коррупционной системы, которая стагнирует модернизационные процессы, разрушает социальные связи и отношения, уродливо трансформирует социальную структуру, мешает становлению социальной справедливости и, в конечном счете, сдерживает экономический рост государства»². Тот факт, что коррупция «разрушает социальные связи и отношения» означает, что она реально воздействует на развитие рынка труда и всех производительных сил общества. Опас-

¹ Медведев: Молодежь идет в чиновники ради быстрого обогащения. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://newizv.ru/news/society/14-07-2011/147807-medvedev-molodezh-idet-v-chinovniki-radi-bystrogo-obogasheniya> (дата обращения 01.08.2019).

² Куприянов И.С. Бытовая коррупция в современной России: социальное содержание и основные тенденции (на материалах исследований в Ивановской области). Дисс. ... канд социол. наук: 22.00.04. Н. Новгород. 2011. С.3.

ность коррупции состоит и в том, что она способствует формированию замкнутой касты чиновников, закрытого рынка труда, на который не допускаются посторонние. Как свидетельствуют отдельные публикации по данной проблеме, дети крупных чиновников нередко также становятся чиновниками, быстро делают карьеру на государственной службе или работают в тех отраслях, которые курируют их родители.

Однако, здесь, на наш взгляд, проявляется не только явление закрытости данной среды, но и феномен социального капитала: совершенно понятно, например, что дети доцентов чаще становятся доцентами и профессорами, чем дети рабочих, а дети артистов – артистами и режиссерами. И происходит это, в частности, потому, что они получают соответствующее воспитание, имеют широкий круг знакомств в данной сфере деятельности, лучше информированы о закономерностях ее функционирования.

То, что в основе коррупции лежит индивидуальная или коллективная деятельность лиц, занимающих узловые посты в системе государственного и муниципального управления, показывает определение коррупции, данное в соответствующем федеральном законе: «злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения ...»¹. В связи с этим государство пытается устанавливать барьеры на пути создания такой замкнутой системы, например, формировать кадровый резерв, реализовывать соответствующие программы. Одной из таких программ, призванных оказать поддержку и развитие высококвалифицированным и при этом социально ответственными кадрам является программа «Лидеры России» на что указывает ее цель: «поиск, развитие и под-

¹ Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ. 29.12.2008. № 52 (ч. 1). ст. 6228.

держка перспективных руководителей, обладающих высоким уровнем развития лидерских качеств и управленческих компетенций»¹. Полагаем, что подобные программы, как показывает имеющаяся практика их реализации, способны оказать положительное воздействие на развитие российского рынка труда в части привлечения в данную сферу наиболее талантливых руководителей, а также содействовать должностному росту управленческих кадров и планомерному их переходу к устойчивому этапу профессиональной мобильности и карьерного роста.

¹ Положение о Конкурсе управленцев «Лидеры России» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://лидерыроссии.рф/rules> (дата обращения 10.09.2018).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное диссертационное исследование подтвердило сложность и многоаспектность поставленной проблемы. Анализ особенностей современного рынка труда показал, что классический экономический анализ недостаточен, необходим системный социологический подход. Это позволило автору рассмотреть проблематику регулирования рынка труда в контексте широкого круга социальных проблем (занятость, социальные гарантии, бедность, социальное неравенство, социальная справедливость, социальная защита), включая их генезис в постсоветский период и современные попытки решения.

В результате проведенного анализа сделан вывод о необходимости достижения эффективной занятости посредством встраивания и системной увязки всех относительно изолированных элементов государственного регулирования в единое целое в контексте целенаправленного воздействия на субъект социальной жизнедеятельности общества – человека. В связи с этим в работе предложены этапы профессиональной мобильности работника, связанные с возрастанием общественной значимости ее социальных характеристик и являющиеся ступенями его профессионального роста – адаптационный, селективный, устойчивый, учет которых позволяет повысить эффективность государственной политики на рынке труда.

Динамические явления и процессы рынка труда указывают, что на совершенствование регулирования рынка труда в России оказывают влияние: формирование цифровой экономики, развитие системы непрерывного образования, проблема дефицита квалифицированных кадров, отсутствие гибкого и стабильного законодательства. Это явилось дополнительной аргументацией в подтверждении авторской гипотезы о необходимости постоянного и квалифицированного регулирования рынка труда в соответствии с современными процессами развития средств производства и с учетом комплекса социальных факторов. Развитие цифровой экономики стимулирует процессы качественного изменения главной производительной силы общества – человека, расши-

рение его производственного профиля, рост культурного уровня и профессионального мастерства, повышается запрос на функциональную и профессиональную мобильность работников. Особую остроту приобретают вопросы определения необходимого уровня подготовки и переподготовки работника: он должен быть выше потребностей общества данного периода, и только в этом случае будет обеспечено достижение необходимой эффективности общественного производства за счет использования потенциальных возможностей человека. Это создает противовес возможным отрицательным последствиям развития цифровой экономики, которые могли бы вызвать усиление социальной напряженности, связанной с ростом безработицы. Тем самым обеспечивается социальная стабильность, необходимая для устойчивого экономического роста.

Специфическим требованием цифровой экономики является систематическое повышение уровня знаний и деловой подготовки людей, занятых в общественном производстве. Существующие формы общественного труда, узкая специализация и недостаточная профессиональная подготовка создают серьезные трудности в приспособлении работников к новым требованиям современного производства. В социальном плане такие лица находятся в неустойчивом положении, последними находят работу и первыми ее теряют. Это вызывает необходимость определенного периода доводки, направленной на рост качественных характеристик этих работников путем интеграции ведущих положений концепций непрерывного образования, самообразования, педагогики взрослых.

Обеспечение современного общества кадрами, способными воспринять и развивать новейшие технологии возможно на путях создания системы непрерывной подготовки и переподготовки кадров, развития творческого потенциала работника, способности к постоянному приобретению новых знаний, самообразованию, совершенствованию профессиональной памяти и совершенствованию профессиональной культуры. Система профессионального образования должна обрести повышенный уровень мобильности, способность

быстро подстраиваться к интенсивно изменяющимся характеристикам современных производительных сил. Эта задача может быть решена за счет усиления кооперации учебных заведений с предприятиями и корпорациями, работающими в сфере новых технологий за счет повышения обратных связей между производством и образовательной сферой, а также путем привлечения профессорско-преподавательского и инженерного состава вузов к научным исследованиям в интересах этих предприятий.

Участие государства в расширении системы непрерывной подготовки кадров имеет четкую социальную направленность – содействовать более полному раскрытию потенциала человека, расширить его возможности в трудоустройстве. Совершенствование этой системы на основе авторской классификации принципов развития непрерывного образования (RAFF) призвана снять противоречия между фундаментальными целями образования (создание долгосрочной основы интеллектуального потенциала общества, всестороннее раскрытие способностей и гармоничное развитие личности каждого, обеспечение равных возможностей всем членам общества) и конъюнктурными, прагматическими целями (насыщение в каждый данный момент рынка труда рабочей силой определенной профессиональной и квалификационной структуры и обеспечение каждому человеку определенного уровня знаний для получения работы). Подчеркивая возрастающую значимость в деле трудоустройства и сохранения места работы роста профессиональной квалификации, образования, овладения работником перспективной профессией, сделан вывод, что особое значение для регулирования рынка труда имеет обучение в рамках конкретного предприятия, а также развитие института наставничества.

Выделен ряд проблем, решение которых будет способствовать переходу российского рынка труда к новому этапу перспективного регулирования, в том числе: дефицит квалифицированных кадров всех направлений и специальностей; низкое качество подготовки специалистов, которое зачастую не соответствует конкретным требованиям рынка труда; недостаточная профессиональная и территориальная мобильность работников; высокая доля лиц с низкой

конкурентоспособностью; ограниченный потенциал малого и среднего предпринимательства по созданию новых рабочих мест; низкие темпы политики импортозамещения; наличие территорий с напряженной ситуацией на рынке труда (депрессивные регионы, моногорода). Применительно к последним сделан вывод о том, что сложившиеся в моногородах производственные отношения – сложная система государственного регулирования: 1) экономической деятельности; 2) рынка труда; 3) социальной защиты населения, в которой потеря или ослабление одного звена разрывает или ослабляет всю систему. Решение проблем моногородов должно быть комплексным и конкретным, учитывать их социальное измерение. Особое значение для моногородов имеет разработка и реализация политики регулирования рынка труда, направленной на преодоление бедности, повышение социально-трудовой мобильности работников, развитие социально ответственного предпринимательства, совершенствование системы подготовки и переподготовки кадров.

Исследование проблемы дефицита кадров показало, что ее решение носит социально-экономический характер и лежит в трех плоскостях: в демографической (повышение численности и сбережение трудовых ресурсов); в образовательной (рост квалификации и образовательного уровня работников), в регулирующей (обеспечение эффективного трудоустройства работника). Повышение гибкости трудового законодательства связано с необходимостью индивидуализации форм найма, режима работы, условий труда и его оплаты, что ведет к изменению всей структуры жизнедеятельности человека и в значительной степени содействует более полному раскрытию потенциала личности.

В целом современная система регулирования рынка труда представляется как сложный механизм, каждый компонент которого оказывает конкретное действие, направленный на достижение эффективной занятости. Конечной фазой обозначенного процесса является осуществление государственной политики, в которой особое внимание необходимо уделить участию всех субъектов рынка труда. При этом важным аспектом достижения эффективной занятости в условиях нарастающей динамики рынка труда является социальный аспект,

связанный с учетом особенностей профессионального выбора и профессиональной мобильности работника.

Таким образом, была достигнута цель исследования – выявлены и охарактеризованы социальные факторы регулирования современного российского рынка труда. Задачи, поставленные в диссертационном исследовании, решены. Гипотеза исследования подтверждена в полном объеме.

В дальнейшем развитии работы по проблеме диссертации планируется осуществление серии количественных социологических замеров изменений в сфере образования, подготовки и переподготовки кадров; оценка влияния демографических процессов на развитие отечественного рынка труда; анализ воздействия на рынок труда теневой экономики; особенностей трудового поведения конкретных социальных групп работников (женщины, пенсионеры, молодежь, прекариат); анализ проблем экологизации занятости.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. М.: Эксмо. 2019. 32 с.
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации. М.: Омега-Л. 2018. 224 с.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. М.: Омега-Л. 2019. 622 с.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации. М.: Эксмо. 2019. 1216 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Омега-Л. 2018. 230 с.
6. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 11.12.2018) «О занятости населения в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/9005389> (дата обращения 11.09.2018).
7. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/ (дата обращения 11.09.2018).
8. Федеральный закон от 29.12.2006 № 258-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием разграничения полномочий» // Собрание законодательства Российской Федерации. 01.01.2007. № 1 (1 ч.). ст. 21.
9. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства Российской Федерации. 29.12.2008. № 52. (ч. 1). ст. 6228.
10. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 31.12.2012. № 53 (ч. 1). ст. 7598.
11. Указ Президента Российской Федерации от 09.10.2007 № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // Собрание законодательства Российской Федерации. 15.10.2007. № 42. ст. 5009.
12. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 15.05.2017. № 20. ст. 2901.
13. Указ Президента Российской Федерации от 29.06.2018 № 378 «О нацио-

нальном плане противодействия коррупции на 2018–2020 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 02.07.2018. № 27. ст. 4038.

14. Постановление Правительства Российской Федерации от 28.01.2013 № 54 «Об утверждении методических рекомендаций по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в субъектах Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 04.02.2013. № 5. ст. 395.
15. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения на период до 2020 года» // Собрание законодательства Российской Федерации. 05.05.2014. № 18 (ч. 1). ст. 2147.
16. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 313 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество» // Собрание законодательства Российской Федерации. 05.05.2014. № 18 (ч. 2). ст. 2159.
17. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» // Собрание законодательства Российской Федерации. 01.01.2018. № 1. (ч. 2). ст. 375.
18. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года» // Собрание законодательства Российской Федерации. 24.11.2008. № 47. ст. 5489.
19. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.01.2015 № 98-р «О плане первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 году» // Собрание законодательства Российской Федерации. 02.02.2015. № 5. ст. 866.
20. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.08.2017. № 32. ст. 5138.
21. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.01.2020 № 8 «Об утверждении Стратегии формирования здорового

- образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/564215449> (дата обращения 02.02.2020).
22. Постановление Правительства Нижегородской области от 28.04.2014 № 273 «Об утверждении государственной программы «Содействие занятости населения Нижегородской области» // Нижегородские новости. № 204 (5537). 20.11.2014.
23. Распоряжение Правительства Нижегородской области от 06.03.2008 № 298-р «Об утверждении целевых значений индикаторов оценки реализации Стратегии развития Нижегородской области до 2020 года» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/944933629> (дата обращения 12.06.2018).
24. Абабкова М.Ю., Покровская Н.Н. Цифровая экономика знаний и будущее рынка труда как факторы эволюции когнитивной модели университета 4.0. // Архитектура университетского образования: современные университеты в условиях единого информационного пространства. Сборник трудов III Национальной научно-методической конференции с международным участием. Под ред. И.А. Максимцева, В.Г. Шубаевой, Л.А. Миэринь. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2019. С. 5-12.
25. Абрамов А.П., Гавриков Ф.А. Социально-экономические показатели рынка труда и занятости в городе Курске: динамика и перспективы роста // Известия Юго-Западного Государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2019. № 2 (31). С.180-187.
26. Аваков Р.М., Гаврилюк В.В. Похищение умов. М.: Наука. 1970. 161 с.
27. Агабекян Р.Л. Феномен неформальной занятости в российской экономике // Теория и практика общественного развития [Электронный ресурс]. 2013. № 1. Режим доступа: <http://teoria-practica.ru/-1-2013/economics/agabekyan.pdf> (дата обращения: 12.11.2019 г.).
28. Аганбегян А. Г. Демография и здравоохранение России на рубеже веков. М: Дело. 2019. 191 с.
29. Аганбегян А. О реформе заработной платы // Человек и труд. 1997. № 9. С. 50-54.
30. Алексашенко С. Как вымирает Россия: выводы из нового демографического прогноза Росстата [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<https://www.rbc.ru/opinions/economics/30/01/2015/54c8d2459a7947498564d371> (дата обращения 01.10.2016).

- 31.Алиев М.Д. Влияние цифровой экономики на мировой рынок труда // Международная экономика. 2018. № 3. С. 39-43.
- 32.Анисимов Р.И. Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. № 11. 2017. С.44-52.
- 33.Антосенков Е. Г. Тенденции в текучести рабочих кадров: динамический аспект анализа. Новосибирск: Наука. 1977. 253 с.
- 34.Бабосов Е. Экономическая активность населения в трансформирующемся обществе // Общество и экономика. 1999. №1. С. 113 - 124.
- 35.Балацкий Е.В. Как из высшего образования в России раздули пузырь // Проблемы управления в социальных системах. 2014. Т.7. № 11. С.56-83.
- 36.Банникова Л.Н., Боронина Л.Н., Вишневский Ю.Р. Реализация новых моделей подготовки инженеров-исследователей: социологический анализ // Высшее образование в России. 2016. № 11. С.88-96.
- 37.Баскакова М.Е., Соболева И.В. Проблемы обеспечения занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья в контексте цифровой экономики // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018. С. 56-62.
- 38.Батурьян М.А. Лингвокультурные и функциональные основы формирования терминологии социологии (на материале русского и английского языков). Дис. ... канд. филол. наук:10.02.19. Краснодар. 2011. 152 с.
- 39.Баязитова А.В России законы меняют чаще, чем где-либо в посткоммунистическом мире. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://marker.ru/news/1431> (дата обращения 12.03.2016).
- 40.Беглова Е.И. Бедность как социально-экономическое явление. Дис. ... докт. экон. наук: 08.00.01. Санкт-Петербург. 2014. 388 с.
- 41.Беглова Е.И. Бедность в России: структура и формы проявления // Уровень жизни населения регионов России. № 3 (201). 2016. С. 98–111.
- 42.Бейдин С.В. Политика занятости как политический институт, обеспечивающий региональную безопасность // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2015. – № 1 (116). С. 66-73.
- 43.Бек У. Что такое глобализация?: М.: Прогресс-традиция. 2001. 303 с.
- 44.Берлин А., Гарсия-Исер М., Смирнов С. Социальная реабилитация безработных с высшим образованием // Человек и труд. 2001. № 12. С. 60-62.

45. Бестужев-Лада И.В. Социальные проблемы занятости в России // Социологические исследования. 2002. № 12. С.113-119.
46. Бобков В.Н. Вклад нобелевских лауреатов по экономике 2010 года в развитие теории регулирования рынка труда и занятости и возможности ее применения // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10 (188). С. 4-5.
47. Бобков В.Н., Новикова Н.В., Шичкин И.А. Цифровая революция и ее воздействие на устойчивость рынков труда и занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 3 (201). С. 12-17.
48. Богина Ш.А. Иммигрантское население США 1865-1900 гг. Ленинград: Наука. Ленингр. отд-ние. 1976. 275 с.
49. Бреев Б. Д. Человек и производство. М.: Мысль. 1989. 266 с.
50. Блинов А. Диагностика трансформационного кризиса и нравственные новеллы // Экономист. 2014. № 6. С. 89–96.
51. Бритвина И.Б., Захаров Н.Л. Проблемы интеграции иноэтничных мигрантов и россиян // Журнал правовых и экономических исследований. 2019. № 2. С. 248-253.
52. Буайе Р., Бруссо Э., Кайе А., Фавро О. К созданию институциональной политической экономии // Экономическая социология. 2008. Т. 9. № 3. С.17-24.
53. Буланов В.С., Волгин Н.А. Рынок труда. М.: Экзамен. 2000. 158 с.
54. Варшавская Е.Я. Гибкость занятости в российской экономике: теория и практика. Автореферат дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05. Кемерово. 2010. 43 с.
55. Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс. 1984. 367 с.
56. В Госдуме обсудят переход на четырехдневную рабочую неделю [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.forbes.ru/news/269987-v-gosdume-obsudyat-perekhod-na-chetyrekhdnevnuyu-rabochuyu-nedelyu> (дата обращения 12.09.2019).
57. Васильева подтвердила нехватку 150 000 школьных учителей. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.interfax.ru/russia/690954> (дата обращения 14.01.2020).
58. Васильева Е.В. Воспроизводство кадрового потенциала отрасли информационных технологий в условиях непрерывной профессиональной подготовки специалистов: теория, методология, практика. Автореферат дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05. Москва. 2014. С. 22.

- 59.Вебер М. История хозяйства: город. М.: Канон-пресс-Ц: Кучково поле. 2001. 574 с.
- 60.Вечканов Г. Еще раз о воспроизводстве специалистов высокой и высшей квалификации // Экономист. 2014. № 2. С. 39–47.
- 61.Вишневский А.Г. Демографический переход и проблема демографического саморегулирования. Ответ А.Б. Синельникову // Социологический журнал. 2019. Т. 25. № 4. С. 93-104.
- 62.Вишневский Ю.Р., Нархов Д.Ю., Дидковская Я.В. Тренды высшего профессионального образования: профессионализация или депрофессионализация? // Образование и наука. 2018. Т. 20, № 1. С. 152-170.
- 63.Вишневский Ю.Р. Молодежь - сколько и какая - ориентиры молодежной политики // Молодежная политика: новые смыслы практики: сборник статей. Под редакцией С.В. Рязанцева, Т.К. Ростовской. Сер. «Демография. Социология. Экономика». М.:ИСПИ РАН, 2019. С. 243-244.
- 64.В МВФ призывают бороться со старением населения активной трудовой политикой [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.audit-it.ru/news/personnel/954669.html> (дата обращения 10.01.2019).
- 65.Водомеров Н. О теоретических основах политики модернизации // Экономист. 2012. № 4. С. 10–25.
- 66.Волгин Н.А. Новые трансформации в труде как основа развития России и современных цивилизаций // Образование. Наука. Научные кадры. 2017. № 3. С. 83-89.
- 67.Волобуев В. Бюджетный курс Б. Обамы // Мировая экономика и международные отношения. 2012. № 10. С. 56–61.
- 68.Вострокнутов Е.В., Найденова Л.И., Осипова Н.В. Появление прекариата - новая тенденция к изменению социальной структуры общества (обзор результатов исследований современных социологов) // Сервис в России и за рубежом. 2016. Т. 10. № 9 (70). С. 88-97.
- 69.Гаузнер Р. Труд и капитал в США М.: Издательство иностранной литературы. 1949. 153 с.
- 70.Губанов С.С. Державный прорыв. Неоиндустриализация России и вертикальная интеграция. М.: Книжный мир. 2012. 223 с.
- 71.Гударенко Ю.А. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2010. № 124. С. 330-336.
- 72.Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. [Электронный ресурс].

Режим доступа: <https://www.rulit.me/books/novoe-industrialnoeobshchestvo-read-540520-13.html> (дата обращения 12.10.2018).

73. Гэлбрейт Дж. Экономические теории и цели общества. М.: Прогресс, 1976. 406 с.
74. Генкин Б.М., Голева Е.В. Принципы организации труда профессорско-преподавательского состава // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2019. № 2 (116). С. 109-114.
75. Гимпельсон В., Зудина А. Демографические проблемы рынка труда // Демоскоп weekly. 2017. № 729-730. С. 1-10.
76. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынке труда // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2016. С. 201-242.
77. Глазырин М. Системные факторы регионального развития // Экономист. 2013. № 6. С. 90–96.
78. Гоббс Т. Сочинения: в 2-х т. / Томас Гоббс: [сост. В. В. Соколов; пер. Н. Федорова и А. Гутермана]. Т. 2. М.: Мысль. 1991. 735 с.
79. Гордон Л.А., Клопов Э.В. Социальные эффекты и структура безработицы в России // Социологические исследования. 2000. № 1. С. 24-34.
80. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала // Вестник Института социологии. 2016. № 18. С. 57-69.
81. Голенкова З.Т., Кошарная Г.Б., Кошарный В.П. Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда // Интеграция образования. 2018. Т. 22. № 2. С. 262–273.
82. Голосенко И.А. Эмпирические исследования рабочего класса в русской немарксистской социологии начала XX века // Социологические исследования. 1984. № 2. С. 163-168.
83. Гордон Р. Закончен ли экономический рост? шесть препятствий для инновационного развития (на примере США) // Вопросы экономики. 2013. № 4. С. 49-67.
84. Горшков М.К., Ключарев Г.А. Потенциал непрерывного образования и модернизационные процессы в современной России // Социология образования. 2012. № 5. С. 15–56.
85. Грудзинский А.О., Малинин В.А. Интеграция школы и вуза в условиях инновационного общества знаний: «предпринимательская» модель //

- Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: социальные науки. 2015. № 1 (37). С.201-210.
86. Гуртов В.А. Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=2007/6/06> (дата обращения 12.01.2015).
 87. Давыборец Е.Н. «Прямая линия президента с народом» как социально-политическая технология // Социологические исследования. 2015. № 4. С.57-62.
 88. Давыдов Ю. Н. Труд и свобода. М.: Высшая школа. 1962. 132 с.
 89. Деева Н.Н. Социальный механизм управления рынком труда в приграничных регионах Дальнего Востока: дис. ... докт. социологических наук: 22.00.08. Белгород. 2013. 405 с.
 90. Демченко Н., Лымарь Ю., Агеева О., Немченко И. В Думу внесли проект закона об обязательном распределении после вуза. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/politics/16/04/2018/5ad47d999a7947f9495fa03a> (дата обращения 16.10.2019).
 91. Денисенко М. Б, Елизаров В.В. Демографический фактор формирования трудовых ресурсов стран СНГ // Модернизация экономики и государство. Т.2. М.: ГУ-ВШЭ. 2007. С. 239-253.
 92. Дидковская Я.В. Работающая и учащаяся молодежь индустриального региона: ожидания и самооценка возможностей на рынке труда. 2018 // Социальная инженерия: как социология меняет мир. Материалы IX международной социологической Грушинской конференции. Отв. ред. А.В. Кулешова. 2019. С. 338-344.
 93. Дидковская Я.В. Трансформация социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в российском обществе. Дис. ... докт. социол. наук: 22.00.04. Екатеринбург. 2017. 327 с.
 94. Дилигенский Г.Г. Проблема теории человеческих потребностей: статья вторая // Вопросы философии. 1977. № 2. С. 111-123.
 95. Добренев В.И. Глобализация и Россия: Социологический анализ. М.: ИНФРА-М. 2006. 445 с.
 96. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М.: Наука. 1991. 572 с.
 97. Ельмеев В. Я. Воспроизводство общества и человека М.: Мысль, 1988.

98. Еремина Н. Россия не вписалась в цифру. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.banki.ru/news/bankpress/?id=9753458> (дата обращения: 29.06.2019).
99. Жизнь налаживается? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10040> (дата обращения 02.12.2019).
100. Зайончковская Ж.А., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф., Доронина К.А. Мигранты глазами москвичей // Демоскоп Weekly. 2014. № 605-606. С. 1-28.
101. Заработная плата и безработица. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.levada.ru/2017/11/22/zarabotnaya-plata-i-bezrabotitsa/> (дата обращения 16.06.2018).
102. Заславская Т.И., Шабанова М.А. К проблеме институционализации неправовых социальных практик в России: сфера труда // Мир России: Социология. Этнология. 2002. № 2. С. 3-38.
103. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Соловьева С.В. Ценностные конфликты безработных граждан в условиях перехода российских предприятий на инновационный путь развития // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: социальные науки. 2014. № 3 (35). С. 136-145.
104. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А., Шуклина Е.А. Существует ли система высшего образования в России? // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 76-86.
105. Зернов Д.В., Иудин А.А., Овсянников А.А. Социальные ориентиры и самочувствие российского учительства // Народонаселение. 2012. № 4. С. 13–32.
106. Зиммель Г. Созерцание жизни. Санкт-Петербург: Центр гуманитарных инициатив. М.: Университетская книга. 2014. 392 с.
107. Знаменская А.Н., Ларин С.Н., Мустафина Я.М. Обоснование необходимости повышения уровня квалификации и профессиональных компетенций персонала в условиях действия санкционных ограничений // Актуальные направления научных исследований: перспективы развития. Материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 21 нояб. 2018 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс». 2018. С. 192-196.

108. Золин И.Е. Государственное регулирование рынка труда: мировой опыт и возможность его адаптации в России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 8 (245). С. 55-62.
109. Золин И.Е. Образовательный комплекс и рынок труда: парадоксы взаимодействия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015.-№ 10 (295). С. 28-39.
110. Золин И.Е. Рынок труда: дискуссионные проблемы, состояние и приоритеты развития. Н. Новгород: Изд-во НИУ РАНХ и ГС. 2015. 366 с.
111. Золин И.Е. Рынок труда и политика занятости: вопросы теории, методологии, практики: монография. Н. Новгород: Изд-во ВВАГС, 2001. 122 с.
112. Золин И.Е. Совершенствование форм и методов государственного регулирования рынка труда в современной России // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2013. № 3 (36). С. 76-83.
113. Золотов А. Развитие производительных сил и закон экономии рабочего времени // Экономист. 2013. № 4. С. 50–59.
114. Золотов А.В. Трудовая парадигма как основа решения актуальных социально-экономических проблем России // Экономический вестник республики Татарстан. 2011. № 2. С. 5-10.
115. Зубова Л.Г. Неравенство и бедность в России: динамика, причины, необходимость преодоления // Народонаселение. 2017. № 3 (77). С. 104–115.
116. Зудина А.А. Не работают и не учатся: молодежь NEET на рынке труда в России // Мир России. 2019. Т. 28. № 1. С. 140–160.
117. Ивашиненко Н.Н., Иудин А.А. К вопросу о социально-имущественной структуре. Куда идет Россия? // Власть, общество, личность. Под общ. ред. Т.И. Заславской. М: МВШСЭН, 2000. С. 301- 308.
118. Ивашиненко Н.Н., Теодорович М.Л. Социальные технологии снижения бедности в России: от внутренних факторов к внешним вызовам // Народонаселение. 2016. № 3 (73). С. 86-94.
119. Ильин И. В., Урсул А.Д. Глобальные исследования и эволюционный подход. М.: Издательство МГУ. 2013. 565 с.
120. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда. Под ред. Л.С. Чижовой. М.: Экономика. 2011. 429 с.
121. Институциональный анализ и экономика России. Под ред. В.Т. Рязанова. М.: Экономика, 2012. 494 с.

122. Ионцев В. А. Международная миграция населения: теория и история изучения. М.: Диалог-МГУ. 1999. 370 с.
123. Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь-декабрь 2018 год. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.gks.ru/storage/mediabank/itog-monitor06-18\(2\).html](https://www.gks.ru/storage/mediabank/itog-monitor06-18(2).html).
124. Иудин А.А. Современные реформы образования как фактор разрушения социального капитала // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия. Материалы международной научно-практической конференции в рамках III Всероссийского научного форума «Наука будущего – наука молодых». Под общ. ред. З.Х. Саралиевой. В 2-х томах. Т. 2. Н. Новгород: Изд. НИСОЦ, 2017. С. 263–273.
125. Иудин А.А. Социальная ответственность малого бизнеса и административной системы: проблема неравенства // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: социальные науки. 2017. № 3 (47). С. 59–64.
126. Иудин А.А., Ситникова И.В. Современное студенчество: становление образа профессионального будущего // Социология образования. 2018. № 3. С. 89–103.
127. Ищенко Е.Н., Стеценко А.И., Чупандина Е.Е. Комплексный анализ качества образования: социологический мониторинг. Воронеж: Воронежский гос. ун-т. 2008. 156 с.
128. Казначеева Н.Л., Строганова Д.П. Формирование системы эффективной занятости как важнейший элемент социальной политики // Вестник Томского государственного университета [Электронный ресурс]. 2011. № 4(16). Режим доступа: <http://www.lib.tsu.ru/mminfo/000063105/ec/16/image/16-097.pdf> (дата обращения 12.06.2015 г.).
129. Каравай А.В. Включенность работающих россиян в получение дополнительного профессионального образования // Вопросы образования. 2016. № 4. С. 123–143.
130. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М: Гос. ун-т. Высш. шк. экономики. 2000. 606 с.
131. Кашепов А.В. Трансформация занятости в цифровой экономике // Вестник Российского нового университета. Серия: человек и общество. 2018. № 2. С. 11-17.

132. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Гелиос АРВ. 1999. 351 с.
133. Кисилев И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ecsocman.edu.ru/text/18009905/> (дата обращения: 12.11.2019).
134. Клячко Т.Л. Вызовы профессионального образования (Научные доклады: образование / Российская акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Российской Федерации). М.: Дело. 2014. 38 с.
135. Клячко Т. Путь к богатству. Почему молодежь не работает по специальности. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/362983-put-k-bogatstvu-rochemu-molodezh-ne-rabotaet-po-specialnosti> (дата обращения 31.07.2019).
136. Ковалев С. Г. Филатова Е.Г. Социально-культурный подход в исследовании рынка труда. СПб.: Изд-во С.-Петербург. гос. ун-та экономики и финансов, 1999. 158 с.
137. Ковзиридзе М.А. Новый подход к управлению рынком труда // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2017. Т. 16. № 3. С. 210-216.
138. Колесникова И. А. Непрерывное образование как феномен XXI века: новые ракурсы исследования // Непрерывное образование: XXI век. 2013. №1 (1). 2013. С. 2-18.
139. Колесникова О.А. О некоторых подходах к оценке и достижению эффективной занятости // Международный научный вестник (Вестник объединения православных ученых). 2015. № 4 (8). С. 30-32.
140. Колосницына М., Коссова Т., Шелунцова М. Факторы роста ожидаемой продолжительности жизни: кластерный анализ по странам мира // Демографическое обозрение. 2019. Т. 6. №1. с.132-133.
141. Константиновский Д.Л. Образование и рынок труда: новая ситуация // Не расстанусь с молодежью, буду... : сб. науч. статей к 80-летию проф. Ю. Р. Вишневого / [под общ. ред. Ю. Р. Вишневого; отв. за вып. Д.Ю. Нархов]. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та. 2018. С. 268-274.
142. Константиновский, Д.Л. Про погоду и образование // Социологический журнал. 2012. № 4. С. 130-141.
143. Константиновский Д.Л., Попова Е.С. Российское среднее профессио-

- нальное образование: востребованность и специфика выбора // Социологические исследования. 2018. № 3. С. 34-44.
144. Корнаи Я. Дефицит. М.: Наука, 1990. 607 с.
145. Корчагина И.И., Прокофьева Л.М., Тер-Акопов С.А. Материальные депривации в оценках бедности // Народонаселение. 2019. № 2. С. 51-63.
146. Костаков В.Г. Труд: ресурсы и эффективность использования. М.: Политиздат. 1986. 91 с.
147. Костин Л.А. Рост производительности труда - основной фактор развития производства и повышения благосостояния народа. М.: Мысль. 1980. 72 с.
148. Косяков П.О. Трудовые ресурсы - экономическая категория. Свердловск: АН СССР. Уральский филиал. 1970. 56 с.
149. Котляр А.Э. О понятии «труд», «занятость» и «рынок труда» // Российские реформы: социальные аспекты. Материалы научно-практической конференции, посвященной памяти Г.В. Мильнера. М.: ВШЭ. 1998. С. 237-240.
150. Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными // Человек и труд. 1996. № 5. С. 9-12.
151. Кочетов А.Н. Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия // Социологические исследования. 2011. № 5 (325). С. 82-90.
152. Кошарная Г.Б., Каримова Л.Ф. Адаптационные стратегии бедного населения в регионе (гендерный аспект) // Социально-экономические явления и процессы. 2018. Т.13. № 103. С. 27-32.
153. Кошарная Г.Б., Тарханова Е.С., Данилова Е.А. Особенности женской безработицы в современном российском обществе // Власть. 2019. Т. 27. № 4. С. 187-195.
154. Кравченко А. И. Социология труда в XX века: историко-критический очерк. Отв. ред. И. В. Бестужев-Лада. М.: Наука. 1987. 180 с.
155. Красинец Е.С. Управление миграционными процессами в России в контексте развития Евразийской интеграции // Вестник Московской международной высшей школы бизнеса МИРБИС. 2019. № 2 (18). С. 181-189.
156. Краткое резюме раздела «Открытая инспекция труда» на официальном сайте единого портала Федеральной службы по труду и занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<http://www.rostrud.ru/.cmsc/upload/docs/201405/201405/29112753OX.pdf>
(дата обращения 10.09.2015).

157. Креховец Е.В. Роль неформальных социальных связей в адаптации выпускников вузов на рынке труда. Дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03. Н. Новгород. 2019. 189 с.
158. Куприянов И.С. Бытовая коррупция в современной России: социальное содержание и основные тенденции (на материалах исследований в Ивановской области). Дисс. ... канд социол. наук: 22.00.04. Н. Новгород. 2011. 203 с.
159. Кученкова А.В. Вторичная занятость в контексте процессов прекаризации на российском рынке труда. 2019 // Социологические исследования. 2019. Том 45. № 9. С. 73-83.
160. Легальный рынок труда принесет дивиденды государственной безопасности России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tpprf.ru/ru/interaction/committee/kombez/news/210461/> (дата обращения 09.10.2018).
161. Ленин В.И. Полн. собр. соч. М.: Госполитиздат. 1958–1965.
162. Ленкина О.Б. Эволюция подходов к регулированию занятости населения в развитых странах // Менеджмент в России и за рубежом. 2012. № 3. С.32-33.
163. Леонтьев В., Дучин Ф. Будущее влияние автоматизации на работающих. М.: Экономика. 1997. 478 с
164. Липатова Л. Н. Воспроизводство социально-трудового потенциала населения. Автореферат дис. ... докт. социол. наук: 22.00.03. Санкт-Петербург. 2003. 38 с.
165. Лобова С.В. Прекаризованная (неустойчивая) занятость в структуре рынка труда региона // Социодинамика. 2017. № 5. С. 83-97.
166. Локосов В.В., Рыбальченко С.И., Каткова И.П. Демографический и трудовой потенциал России в контексте целей устойчивого развития // Народонаселение. 2017. № 4. С. 19 – 43.
167. Локтюхина Н.В. О некоторых научных основаниях теорий рынка труда и занятости // Труд и социальные отношения. 2009. № 5. С. 72-77.
168. Лория Е. «Гаражная экономика» спасает россиян от нищеты и безработицы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://iz.ru/news/610539> (дата обращения: 01.10.2019).

169. Любимова В. В. Влияние международных монополий на рынок рабочей силы // Рабочий класс и современный мир. 1980. № 4. С.62-71.
170. Мазин А.Л. Российский рынок труда: институциональные аспекты функционирования и развития. Н. Новгород: НИУ РАНХиГС. 2018. 302 с.
171. Малева Т. Постиндустриальная соцполитика [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.opes.ru/1153450.html> (дата обращения: 22.11.2019).
172. Маливанов Н.Н., Филонов Н.В., Осадчая Д.М. Проблемы набора студентов и пути их решения // Высшее образование в России. 2010. № 10. С. 150-152.
173. Манахов С.В., Рыжакова А.В. Основные тенденции развития высшего образования в России: количественные и качественные аспекты // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2014. № 10 (76). С. 19-28.
174. Маркс К. Капитал. Т. I-III. Издание третье. М.: Издательство политической литературы, 1972-1973 гг.
175. Маршал А. Принципы экономической науки. М.: Прогресс. 1993. 594 с.
176. Медведев: Молодежь идет в чиновники ради быстрого обогащения. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://newizv.ru/news/society/14-07-2011/147807-medvedev-molodezh-idet-v-chinovniki-radi-bystrogo-obogasheniya> (дата обращения 01.08.2019).
177. Мигранты в России: эффекты присутствия. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=473> (дата обращения: 05.09.2017).
178. Милюкова Я. Терпится с трудом: ФСО замерила экономическое самочувствие в моногородах. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/24/02/2016/56cdb2b69a7947557237c6c3> (дата обращения: 30.09.2019).
179. Минтруд назвал попадающие под сокращение профессии в 2019 году. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2018/12/27/mintrud-nazval-popadaiushchie-pod-sokrashchenie-professii-v-2019-godu.html> (дата обращения: 27.12.2018).
180. Минэкономразвития подготовило новый план стимулирования экономики [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<http://www.vedomosti.ru/finance/news/23703351/pravitelstvo-v-poiskah-rosta> (дата обращения: 07.03.2015).

181. Мочалова Л.А. Экологические аспекты модернизации экономики России // Известия Уральского государственного горного университета. 2016. № 3 (43). С. 105.
182. Мукомель В.И. Мигранты на российском рынке труда: адаптация, интеграция, дискриминация // Трудовая миграция на постсоветском пространстве: тренды, проблемы, возможности регулирования. Сборник материалов международной научно-практической конференции. 2017. С. 18-35.
183. Мукомель В. Мы нуждаемся в мигрантах. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rupolitika.ru/korotko/vladimir-mukomel-myi-nuzhdaemsya-v-migrantah/> (дата обращения 19.11.2016).
184. Мы принимаем больше законов, чем в любой стране мира [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://iz.ru/887186/izvestiia/my-prinimaem-bolshe-zakonov-chem-v-liuboi-strane-mira> (дата обращения: 11.10.2019).
185. Названы самые востребованные профессии 2018 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://profstandart.rosmintrud.ru/mobile/news/?ELEMENT_ID=76209 (дата обращения 06.03.2019).
186. Наумова А.Ю. Международная интеграция в сфере образования и сохранение национальной самоидентификации стран и культур // Гуманитарные и социальные науки. 2009. № 2. С. 76-81.
187. Национальные исследовательские университеты: 29 Вузов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.edu.ru/vuz/niu> (дата обращения: 09.01.2019).
188. Немчинова Т.В., Токтохоева Т.А. Исследовательская деятельность как компонент творческого потенциала личности студента // Вестник Бурятского государственного университета. 2009. № 15. С. 66-68.
189. Нехода Е.В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2008. № 3 (4). С. 23-45.
190. Никифорова О.А. Об общественной природе занятости: социологический подход // Теория и практика общественного развития. 2018. № 1 (119). С. 30-34.

191. Николаев А.В. О человеческом факторе в современном воспроизводстве // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. Серия: Экономика. Управление. Право. 2009. № 3. С. 123-131.
192. НК РФ и КоАП меняются в среднем каждые 18 дней [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/news/343409/> (дата обращения 01.03.2015).
193. Обзор российских моногородов. Аналитический доклад ИКСИ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://icss.ru/images/pdf/research_pdf/MONOTOWNS.pdf. (дата обращения: 07.09.2019).
194. Одегов Ю.Г., Павлова В.В Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. № 4(206). 2017. С.19-25.
195. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда. М.: Альфа-Пресс, 2007. 898 с.
196. Ожидания в сфере трудовой занятости. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.levada.ru/2015/03/11/ozhidaniya-v-sfere-trudovoj-zanyatosti/> (дата обращения 03.02.2016).
197. Ойкен В. Основные принципы экономической политики. М.: Прогресс. 1995. 493 с.
198. Осадчая Г.И. Мигранты из стран евразийского экономического союза на московском рынке труда: социально-профессиональный профиль // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. 2017. № 3. С.111-119.
199. Осипова О.С. Влияние цифровой экономики на российский рынок труда // Фундаментальные и прикладные вопросы эффективного предпринимательства: новые решения, проекты, гипотезы. Материалы V Международного научного конгресса. Под научной редакцией А.В. Шарковой, И.А. Меркулиной. М.: Дашков и К. 2017. С. 306-307.
200. Отчет о деятельности федеральной службы по труду и занятости за 2013 год [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/upload/iblock/598/2313180yy.pdf> (дата обращения 10.09.2015).
201. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2014 год [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rostrud.ru/press_center/doklady/otchety-o-deyatelnosti-

- federalnoy-sluzhby-po-trudu-i-zanyatosti/ (дата обращения 09.01.2016).
202. Паршев А.П. Почему Россия не Америка. М.: «Крымский мост-9Д», 2003. 410 с.
203. Перская В.В. Глобализация и государство. М.: РАГС. 2005. 207 с.
204. Петранович И. М. Положение рабочего класса Италии. М.: Наука, 1970. 288 с.
205. Письменная Е.Е., Рязанцев С.В. Миграция из центральной Азии в Россию в контексте интеграции в ЕАЭС // Миграционные процессы и их влияние на демографическое и социально-экономическое развитие Дальнего Востока. Сборник трудов II Международной научно-практической конференции Под общей редакцией С.В. Рязанцева, М.Н. Храмовой, Л.А. Савинкиной. Владивосток: Дальневосточный федеральный университет. 2018. С. 190-200.
206. Плетнев Э.П. Международная миграция рабочей силы. М.:ИМО. 1962. 376 с.
207. Поварич И.П., Соколова Ю.В. Управление занятостью населения региона: теоретико-прикладные аспекты. Кисловодск: Магистр. 2013. 194 с.
208. Подольская Т.О. Профессиональный выбор и профессиональное становление студентов экономического направления. Дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Н. Новгород. 2019. 186 с.
209. Положение о Конкурсе управленцев «Лидеры России» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://лидерыроссии.рф/rules> (дата обращения 10.09.2018).
210. Попов А.А. Сущность проблемы преемственности содержания профессионально-ориентированного образования в системе «школа – вуз» // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2015. Т.17. № 1-2. 2015. С. 328-331.
211. Попов Е.В., Сухарев О.С. Движение к цифровой экономике: влияние технологических факторов // Экономика. Налоги. Право. 2018. Т. 11. № 1. С. 26-35.
212. Посыпкина А. Миграция за знаниями: сколько стоит высшее образование за границей. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/money/05/09/2017/59ae5cd09a794765c1b6c8ae> (дата обращения: 01.09.2019).
213. Премьер-министр Великобритании Дэвид Кэмерон предложил ввести

- ограничения на свободное перемещение мигрантов внутри стран Евросоюза [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.nord-news.ru/news/2013/11/28/?newsid=56590>(дата обращения: 02.12.2015).
214. Престиж и доход: какие профессии выбирают россияне? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9387> (дата обращения 12.02.2019).
215. Программа Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России» «За справедливую экономику!» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html> (дата обращения 30.06.2019).
216. Пудовкин Е. Пенсионные протесты во Франции побили рекорды «желтых жилетов». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/politics/10/12/2019/5dea33f79a79477fffb2ffab> (дата обращения 20.12.2019).
217. Путин В.В. Инвестиционный форум «Россия зовет!» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/news/16569> (дата обращения 10.02.2016).
218. Путин В.В. Послание Президента Федеральному Собранию 2020. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/62582> (дата обращения 16.01.2020).
219. Путин призвал разобраться с невыплатой зарплаты в Нижнем Тагиле [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2017/07/09/reg-urfo/putin-prizval-razobratsia-s-nevyplatoj-zarplaty-v-nizhnem-tagile.html> (дата обращения: 01.10.2019).
220. Радаев В.В. Работающие бедные: велик ли запас прочности // Экономическая социология. Т.1. № 1. 2000. С.25-36.
221. Растегаева А.В. Прекаризация как свойство современного рынка труда России в условиях дисбаланса системы занятости. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03. Саратов. 2018. 155 с.
222. Ржаницына Л.С. Бедные в Москве: способы измерения, меры социальной политики // Социологические исследования. 2018. № 10. С. 77–89.
223. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. М.: Экономика. 2016. 1040 с.

224. Римашевская Н.М. Бедность и маргинализация населения // Социологические исследования. 2004. № 4 (240). С. 33–43.
225. Рогачева Е.Ю., Слепухин А.Ю. Региональные вузы и международная интеграция образования // Интеграция образования. 2015. Т. 19. № 1 (78). С. 6-12.
226. Рожкова Л.В., Калинина А.Ю. Положение женщин на рынке труда: отечественная и мировая практика // Системное обеспечение условий достойного труда. Материалы I Всероссийской научно-практической конференции. Новосибирск: Сибирский государственный университет путей сообщения. 2017. С. 126-129.
227. Российский работник: образование, профессия, квалификация. Под ред. В.И. Гимпельсона, Р.И. Капельюшниковой М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. 574 с.
228. Рузвельт Ф.Д. Беседы у камина. М.: ИТРК. 2003. 406 с.
229. Рустамова Ф. Шестой созыв Госдумы принял рекордное число законов за двадцать лет. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/politics/25/07/2016/5795314c9a7947daf4d5b941> (дата обращения 10.10.2019).
230. Рыбаковский Л.Л., Хасаев Г.Р. Стратегия демографического развития России: понятие и содержание // Народонаселение. 2015. № 2 (68). С. 52-63.
231. Рыдванов Н. Ф. «Лишние» люди в странах капитала. М.: Политиздат. 1983. 95 с.
232. Рынок труда и проблемы трудоустройства. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116025> (дата обращения 17.11.2018).
233. Рысина Т.В., Рогозина В.А. Пути совершенствования среднего профессионального образования в Российской Федерации // Гуманитарный Вестник (МГТУ им. Н.Э. Баумана): электронный журнал. 2013. № 9 (11). Режим доступа: <http://hmbul.bmstu.ru/cat...agog/hidden/102.html> (дата обращения 12.11.2017).
234. Садовая Е.С. Новые тенденции в социально-трудовой сфере: институциональный аспект // Мировая экономика и международные отношения. 2013. № 11. С. 29–41.
235. Сакс Дж. Рыночная экономика и Россия. М.: Экономика, 1994. 331 с.

236. Сальникова А.В. Направления совершенствования механизма финансирования региональных целевых программ // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. – № 1. - 2014. – С. 44-48.
237. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4 (194). С. 44-53.
238. Санкова Л.В. Рынок труда в координатах цифровизации: новые тренды и вызовы // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Саратов: КУБиК. 2019. С.293-299.
239. Саралиева З.Х.М., Исакова И.А. Опыт организации научно-исследовательской работы студентов. // Социальные технологии работы с молодежью: новое время - новые решения. Материалы межвузовской научно-практической конференции. Сборник научных статей. Под редакцией Ростовской Т.К., Фоминой С.Н. М.: Перспектива 2016. С.226-230.
240. Саруханов Э.Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку. СПб.: Санкт-Петербургский университет экономики и финансов. 1993. 164 с.
241. Сизова И.Л., Григорьева И.А. Ломкость труда и занятости в современном мире // Социологический журнал. 2019. Т.25. №1. С.48-71.
242. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Социология. 2017. Т. 10. Вып. 4. С. 376-396.
243. Силласте Г.Г. Магистерское образование как фактор повышения конкурентоспособности кадров рыночной экономики // Образование и общество. Материалы Всероссийской социологической конференции к 20-летию Российского общества социологов. М.: Институт социологии РАН. 2009. С. 173-175.
244. Симченко Н.А, Цёхла С.Ю., Романюк Е.В. Институт социальной ответственности в регулировании интересов работодателей и работников на рынке труда // Проблемы современной экономики. 2017. № 3(36). 2017. С.30-34.
245. Скворцова заявила, что в системе первичной медпомощи в РФ не хватает 25 тыс. врачей. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tass.ru/nacionalnye-proekty/6780333> (дата обращения 02.10.2019).

246. Слободенюк Е.Д. Последствия кризиса 2015 года: обеднение или прекаризация? // Журнал исследований социальной политики. 2017. Т. 15. № 2. С. 196.
247. Смирнова Т.В. Работа в пенсионном возрасте: мотивы, факторы влияния, результаты // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2015. № 2(56). С.128-131.
248. Смирнова Т.Л. Теоретические подходы к развитию рынка рабочей силы в России // Экономические и гуманитарные науки. 2011. № 7 (234). С. 3-9.
249. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз. 1962. 684 с.
250. Соболева И.В. Социальные и экономические аспекты реформирования образования // Вестник Института экономики РАН. 2015. № 4. С. 103–117.
251. Соловьев А. Повышение пенсионного возраста: демографические условия и макроэкономические риски // Экономист. 2015. № 7. С.3 -12.
252. Социально-экономическая эффективность: опыт США. Роль государства. Под общ. ред. В.И. Марцинкевича М.:Наука. 1999. 272 с.
253. Социокультурные особенности российской модернизации: материалы круглого стола, проведенного Институтом современного развития совместно с московским офисом Института Кеннана на тему: «Социокультурные особенности российской модернизации. Сбылись ли прогнозы Дж. Ф. Кеннана?». М.: Экон-Информ. 2009. 151 с.
254. Стиглиц Дж. Глобализация: тревожные тенденции. М.: Мысль: Нац. обществ.-науч. Фонд. 2003. 300 с.
255. Стратегический план министерства труда США. Неофиц. пер. / Ред. проф. М. Байгереев // Человек и труд. 2009. № 5. С. 2–4.
256. Струмилин С. Г. Очерки социалистической экономики СССР. М.: Госполитиздат. 1959. 419 с.
257. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М.: Наука. 1982. 471 с.
258. Средние зарплаты врачей в Америке (США). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://deepcool-ma.com/srednie-zarplaty-vrachej-v-amerike-ssha/.html> (дата обращения: 15.02.2019).
259. Стиглиц Дж. Глобализация: тревожные тенденции. М.: Мысль: Нац. обществ.-науч. Фонд. 2003. 300 с.
260. Теличева Е.Г. Формирование рынка труда как социального института

- в условиях трансформирующегося российского общества. Дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03. Хабаровск. 2003. 183 с.
261. Теннис Ф. Общность и общество: основные понятия чистой социологии. М.: Фонд Университет: СПб.: Владимир Даль. 2002. 450 с.
262. Теодорович М.Л. Феномен бедности сквозь призму институциональной теории // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: социальные науки. 2006. № 1(5). С.402-403.
263. Теодорович М. Л. Бедность как социальная проблема: стратегический подход. Монография. Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2009.
264. Ткалич М.А. Повышение квалификации кадров как часть планирования социальных процессов (на примере предприятий ракетно-космической отрасли) // Социология образования. 2018. № 2. С. 12-22.
265. Тодосийчук А. О совершенствовании государственного регулирования науки // Экономист. 2014. № 3. С. 8–15.
266. Токсанбаева М.С., Лежнева Ю.А. Проблемы сохранения трудового потенциала безработных // Terra Economicus. 2012. Т. 10. № 1. С. 147–155.
267. Тоффлер Э. Метаморфозы власти: знание, богатство, сила. М.: АСТ. 2009. 668 с.
268. Тоффлер Э. Третья волна. – М.: АСТ. 2009. 795 с.
269. Тоффлер Э. Шок будущего. М.: АСТ. 2008. 557 с.
270. Тощенко Ж.Т. Высшее образование на перепутье: куда ведут реформы (заметки скептика). Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 4 (152). С. 400-417.
271. Тощенко Ж.Т. Настоящее и будущее профессий (опыт социологического анализа) // Экономист. 2019. № 8. С.34-43.
272. Тощенко Ж.Т. Социология труда: генезис идей в контексте мировых и российских реалий (опыт нового прочтения) // Мир России. Социология. Этнология. 2004. Т. 13. № 4. С. 40-61.
273. Тощенко Ж.Т. Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования // Социологические исследования. 2019. № 9. С.51-63.
274. Тугускина Г.Н. Рынок труда при переходе к цифровой экономике: региональный аспект // Вестник Тверского государственного университета. Серия: экономика и управление. 2019. № 1. С.158-165.

275. Тюрюканова Е.В. О влиянии миграции на рынок труда // Отечественные записки. 2007. № 34 (4). С.56-70.
276. Ухоботов В.В. Молодежь на региональном рынке труда: тенденции и проблемы // Университетское образование (МКУО-2016). Сборник статей XX Международной научно-методической конференции. Пенза: Пензенский государственный университет. 2016. С.343-345.
277. Фридмен М. Капитализм и свобода. М.: Фонд Либеральная миссия: Новое изд-во. 2006. 236 с.
278. Хагуров Т.А. Реформы образования глазами учителей и преподавателей: год спустя // Россия реформирующаяся. Вып. 13: Ежегодник. Отв. ред. М. К. Горшков. Москва: Новый хронограф. 2015. С. 360-381.
279. Хейне П. Экономический образ мышления. М.: Дело. Catallaxy. 1993. 701 с.
280. Цёхла С.Ю., Симченко Н.А., Полищук Е.А. Методологические подходы к сегментированию рынка труда молодежи // Российское предпринимательство. 2015. Т.16. 21. С.59-70.
281. Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. М.: Наука. 1973. 588 с.
282. Человек и его работа: социологическое исследование. Под ред. А. Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль. 1967. 392 с.
283. Чем закончится соревнование ЕС и США в экономике. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sostav.ru/news/2004/06/25/48/> (дата обращения: 15.03.2015).
284. Чембровский В. В. Проблемы занятости в социалистическом обществе. Кишинев: Штиинца. 1973. 274 с.
285. Чередников О. Высокотехнологичные стартапы в мире и России // Мировая экономика и международные отношения. 2013. № 10. С. 68–75.
286. Чередниченко Г.А. Выпускник на рынке труда (по материалам опроса Росстата) // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 4 (39). С. 96-107.
287. Через 10 лет в школах будет не хватать 180 тыс. педагогов – Васильева [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://academia.interfax.ru/ru/news/articles/2960/> (дата обращения 31.08.2019).
288. Четырёхдневка: мечта или риск? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9770> (дата обращения 30.

06.2019).

289. Число безработных в мире вырастет на 3,2 млн человек [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://newsland.com/news/detail/id/1376275/> (дата обращения: 05.11.2015).
290. Шамберг В.М. США: проблемы и противоречия государственно-монополистического регулирования экономического роста. М.: Наука. 1974. 314 с.
291. Шилов Г. О низшем качестве высшего образования // Высшее образование. 2000. № 4. С. 35-39.
292. Шиняева О.В., Ильямакова Е.А. Взаимодействие организаций высшего образования с рынком труда как фактор повышения функциональности выпускников // Управление социальными изменениями в нестабильных условиях. Материалы Всероссийской научной конференции. М.: МАКС Пресс». 2016. С. 503-507.
293. Шлепаков А.Н. Иммиграция и американский рабочий класс в эпоху империализма. М.: Мысль. 1966. 501 с.
294. Шуклина Е.А., Певная М.В. Высшее образование и институт работодателей: проблемы эффективности межинституциональных взаимодействий // Известия Уральского федерального университета. Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. 2017. Т. 23. № 1 (159). С. 155-163.
295. Шумпетер Й. Капитализм, социализм и демократия. М.: Экономика. 1995. 539 с.
296. Щанина Е.В. Женщины-мигранты из стран Средней Азии // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества. Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. Под ред. Г.Б. Кошарной, А.Л. Маршака. 2015. С. 152-156.
297. Щанина Е.В. Проблемы молодежной безработицы в России // Качество жизни населения в условиях модернизации российского общества: правовые, социокультурные и социально-экономические аспекты. Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. Под ред. Г.Б. Кошарной. 2014. С. 170-173.
298. Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда: теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та. 1996. 777 с.
299. Якунин В.И., Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э. и др. Государственная политика вывода России из демографического кризиса. М.: Экономика. 2007. 894 с.

300. Ярошенко С.С. Лишние люди, или о режиме исключения в постсоветском обществе // Экономическая социология. 2017. Т.18. № 4. С.60-90.
301. Beardsley S.C. and Farrell D. Regulation That is Good for Competition // McKinsey Quarterly. 2005. № 2. P. 49-59.
302. Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. - N.Y.: Basic Books. 1973. 507 p.
303. Center for American Progress «The Corporate R&D Tax Credit and U.S. Innovation and Competitiveness» by Laura Tyson and Greg Linden, January 2012. Electronic text data. Mode of access: https://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/01/pdf/corporate_r_and_d.pdf (data of access: 09.01.2015).
304. Comparative Indicators of Education in the United States and Other G8 Countries: 2004. Wash., 2005. P. 37.
305. Dunlop J. T. 1957. The Task of Contemporary Wage Theory. In: Taylor G., Pierson F. (eds). New Concepts in Wage Determination. New York: McGraw-Hill. 1957. P. 117-139.
306. Deacon C. Educational Technology in the third world schools, New York, Macmillan, 2011. 300 p.
307. Doeringer P.B., Piore M.J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington: Heath Lexington Books. 1971.
308. Granovetter M. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View // The Sociology of Economic Life / M. Granovetter, R. Swedberg (eds.). Boulder: Westview Press. 1992. P. 233–263.
309. Harris J. R. and Todaro M. P. Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis // American Economic Review. 1970. №60. P. 126-142.
310. Hayek F. A. Capitalism and the Historians. London: Routledge & Kegan Paul, and Chicago: The University of Chicago Press. 1954.
311. Krugman P. End This Depression Now. N.Y., L., «W.W. Norton & Company». 2012. P. 11, 109, 128, 208.
312. Larson Gloria C. PreparedU: How Innovative Colleges Drive Student Success, San Francisco, Jossey-Bass, 2017. 288 p.
313. Migration Theory: Talking across discipline. Ed. by Caroline B. Brettell and James F. Hollifield. Routledge. – NY and London: Taylor & Francis Group. 2000.

314. Lee E. Theory of Migration // Demography. 1966. No. 3. P. 47 - 57.
315. Lifelong Learning in France and in Europe Françoise Forette. ILC France Marie-Anne Brieu. ILC France Meghan Shineman. Consultant. Electronic text data. Mode of access: http://www.ilcfrance.org/images/upload/annexe%205%20-%20Lifelonglearning_France_1/04/2017 (data of access: 01.06.2019).
316. Magaziner I.C., Reich R.B. Minding America's Business: The Decline and Rise of the American Economy. N.Y.,1982.
317. Nordin M., Persson I., Rooth D.-O. Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty?. IZA discussion paper. 2008. № 3806. Electronic text data. Mode of access: <https://fas.org/sgp/crs/misc/R42728.pdf> (data of access: 29.06.2019).
318. Ritzer G. The McDonaldization of Society. Thousand Oaks; L. 1993.
319. Robertson, R. Globalization: Social theory and global culture. London: SAGE Publications. 1992.
320. Scholte J. Beyond the Buzzword: Towards a Critical Theory of Globalization // Globalization: Theory and Practice / Ed. by E. Kofman and G. Youngs. London: Continuum. 1996.
321. Shin T.-J. The impact of structural dynamics on job mobility rates in the United States // Social Science Research. 2007. № 4 (vol. 36). P. 1301–1327. Electronic text data. Mode of access: <http://doi:10.1016/j.ssresearch.2007.03.001> (data of access 25.07.2019).
322. Skills Supply and Demand in Europe. Medium-term Forecast up to 2020. Luxembourg, Publications Office of the European Union. 2010. P. 84-85.
323. Smith Michael R. The analysis of labour markets in canadian sociology // The American Sociologist. 2002. № 3. Volume 33. Issue 1. P. 105–125.
324. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London, New York: Bloomsbury Academic. 2011. 198 p.
325. Standing G. Unemployment and labour market flexibility: The United Kingdom / Guy Standing. Geneva: Intern. labour office. 1986. XI. 147 p.
326. Starss, Randal A Practical Education: Why Liberal Arts Majors Make Great Employees, Stanford University Press, 2013. 291 p.
327. Ravenstein E. The Laws of Migration // Journal of the Royal Statistical Society, 1885. June. Electronic text data. Mode of access: <https://pdfslide.net/documents/ravenstein-the-laws-of-migration.html> (data of access 12.10.2017).

328. Wallerstein I. The Modern World-System, vol. III: The Second Great Expansion of the Capitalist World-Economy, 1730-1840's. San Diego: Academic Press. 1989.
329. Weber M. Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Bd 1. Tübingen: Mohr (Siebeck). 1920. 573 S.
330. Zelinsky W. The Hypothesis of the Mobility Transition // Geographical Review 61. 1971. P. 219-249.
331. Zolberg A. The Next Waves: Migration Theory for a Changing World. International Migration Review. 1989. No. 3. 405 p.

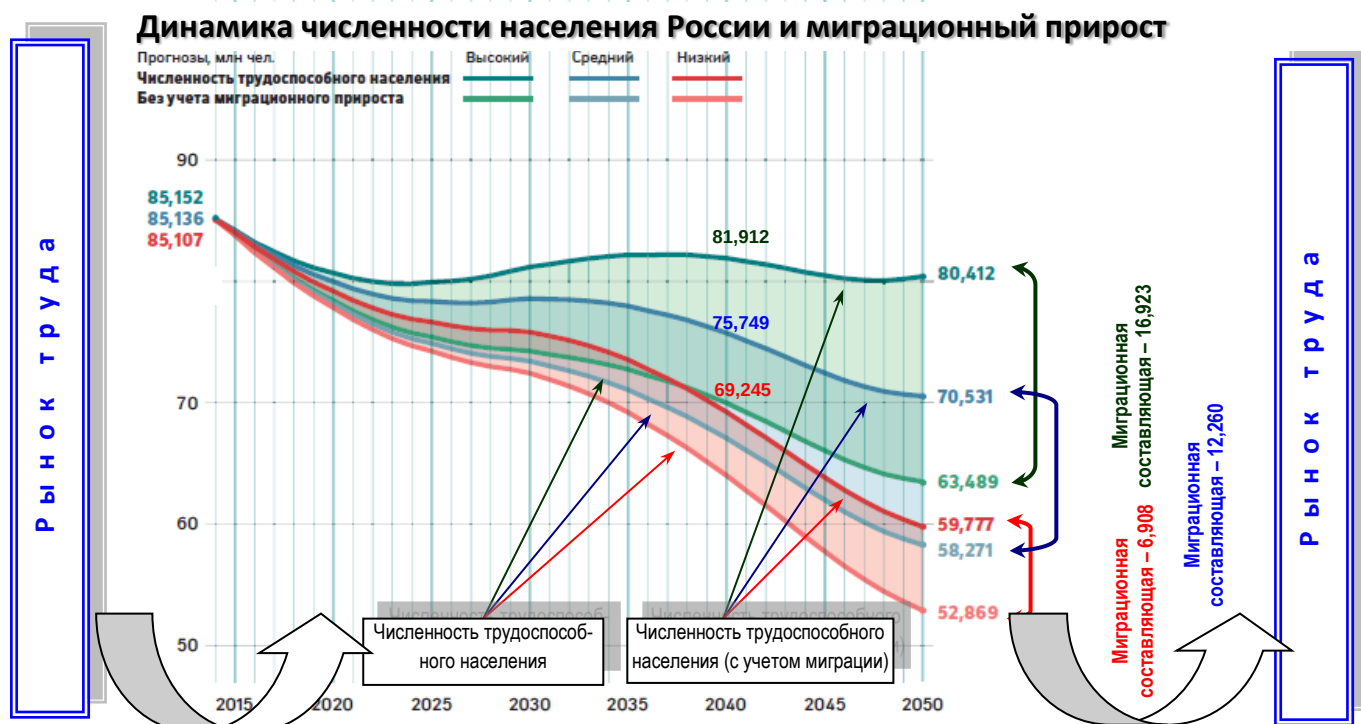
ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Средняя зарплата в разных странах Европы (долл. США)



Источник: Средняя зарплата в Европе и России за 2018 год: карта и цифры в долларах. Режим доступа: <https://riafan.ru/1113055-srednyaya-zarplata-v-evrope-i-rossii-za-2018-god-karta-i-cifry-v-dollarakh>

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Динамика численности населения России и рынок труда



Источник: Составлено автором на основе материалов Росстата, gbc.ru

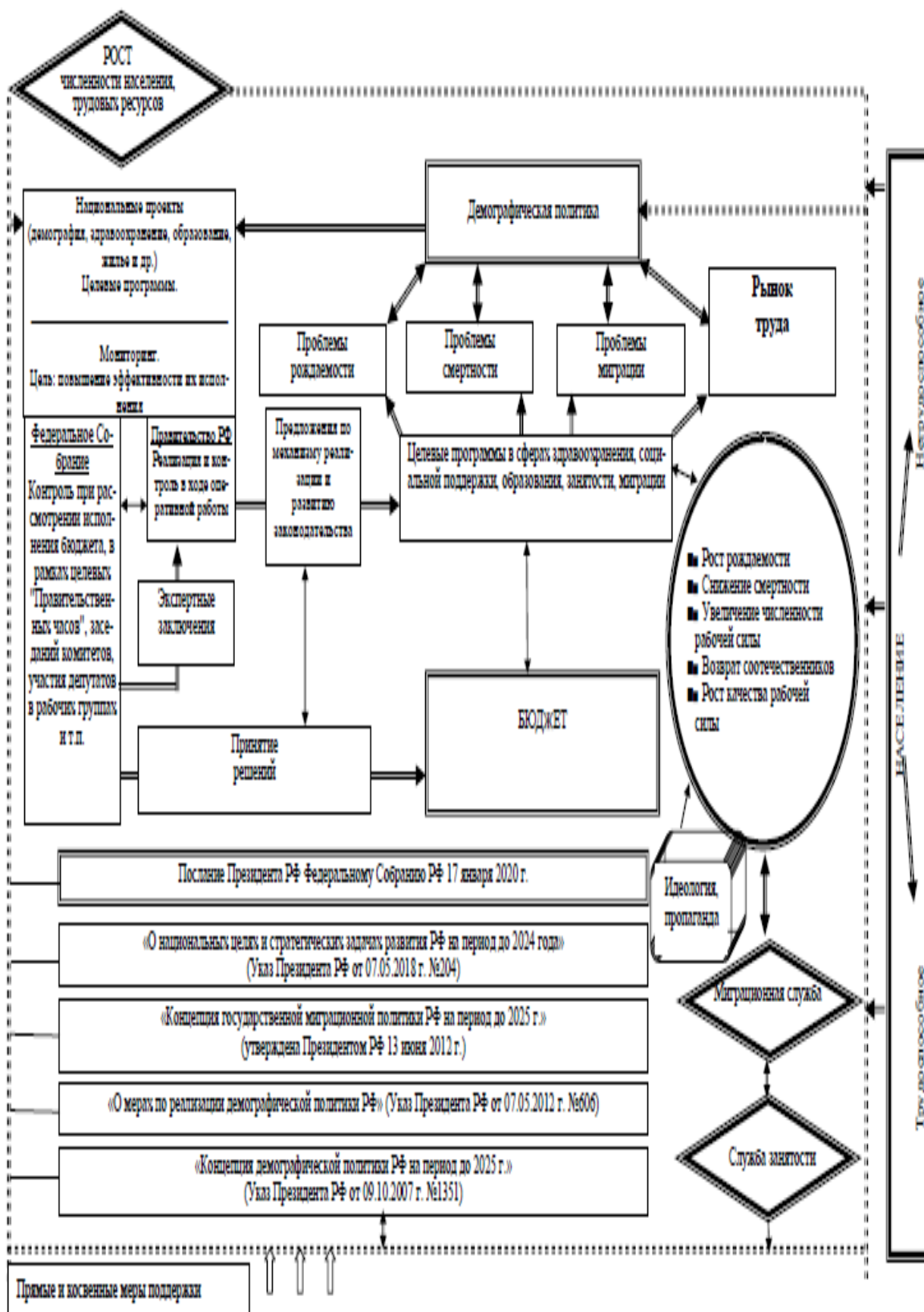
**Изменение численности трудоспособного населения РФ (с учетом миграции)
по 3-м вариантам прогноза (2014 – 2050 гг., тыс.чел.)**

	Низкий вариант прогноза	Средний вариант прогноза	Высокий вариант прогноза
2014	85 107	85 136	85 152
2015	84 038	84 140	84 217
2016	82 843	83 047	83 213
2017	81 828	82 158	82 438
2018	80 820	81 290	81 701
2019	79 943	80 566	81 119
2020	79 199	79 987	80 694
2021	78 440	79 397	80 266
2022	77 814	78 950	79 990
2023	77 274	78 595	79 812
2024	76 888	78 398	79 796
2025	76 649	78 352	79 936
2026	76 349	78 249	80 021
2027	76 108	78 211	80 177
2028	75 980	78 290	80 454
2029	75 953	78 471	80 835
2030	75 818	78 584	81 190
2031	75 499	78 538	81 411
2032	75 143	78 490	81 666
2033	74 694	78 381	81 886
2034	74 162	78 207	82 059
2035	73 541	77 966	82 181
2036	72 757	77 577	82 167
2037	71 994	77 229	82 211
2038	71 157	76 813	82 190
2039	70 202	76 282	82 054
2040	69 245	75 749	81 912
2041	68 177	75 098	81 641
2042	67 128	74 473	81 394
2043	66 020	73 786	81 082
2044	64 900	73 084	80 750
2045	63 846	72 451	80 487
2046	62 801	71 828	80 231
2047	61 881	71 332	80 100
2048	61 047	70 926	80 055
2049	60 378	70 693	80 193
2050	59 777	70 531	80 412

Сокращение трудоспособного населения во всех 3-х вариантах прогноза

Сокращение трудоспособного населения во всех 3-х вариантах прогноза

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Модель интегрированного взаимодействия органов государственной власти в регулировании демографических процессов и рынок труда



ПРИЛОЖЕНИЕ 4.

Гайд глубинного экспертного интервью

1) НТП И ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА.

Место России в современном мире.

Критерии НТР и определение цифровой экономики.

Лидерство в цифровой экономике.

2) РАБОТОДАТЕЛИ И РАБОТНИКИ.

Безработица и занятость населения.

Требования работодателей.

Спрос на рабочую силу.

Молодые специалисты.

3) СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ И КВАЛИФИКАЦИЯ КАДРОВ.

Квалификация кадров и ее повышение.

Структура и качество образования.

Самообразование и непрерывное образование.

Наставничество.

Мотивы получения высшего образования.

4) СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ЧЕРТЫ РЫНКА ТРУДА.

Мобильность и миграция.

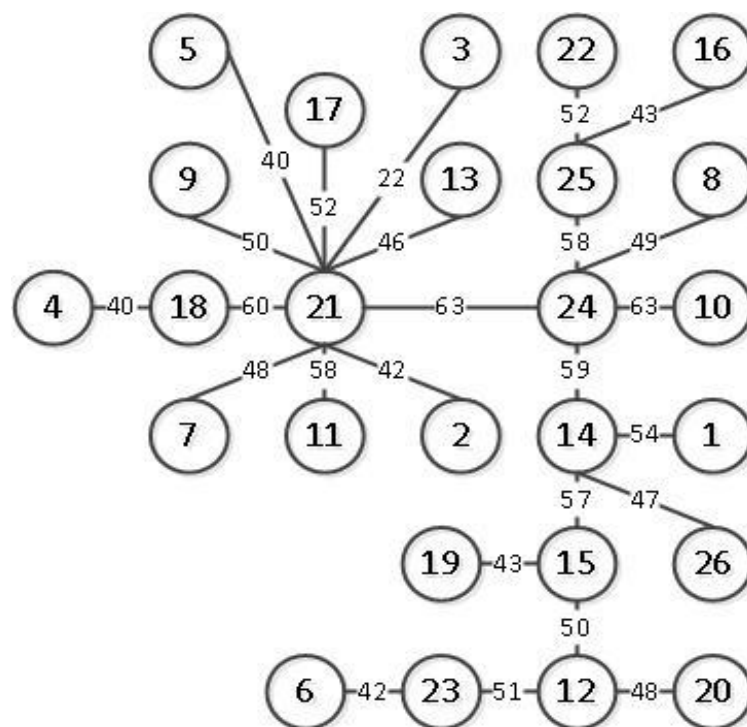
Санкции и проблемы рынка труда.

Моногорода.

Социальная защита.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5.

Граф структуры содержания тем и сюжетных линий
экспертных оценок, полученных на основе глубинных интервью



№№	Сюжетные линии
1	Характеристика научно-технического отставания России
2	Моногорода и проблема территориального развития страны
3	Требования работодателей к потенциальным работникам
4	Характеристика отраслей с дефицитом кадров
5	Представления об оптимальной структуре профессионального образования
6	Препятствия на пути технологического прорыва в России
7	Профессионализм выпускников Вузов и качество образования
8	Непрерывное образование и рынок труда
9	Как получить достойную работу
10	Наставничество как способ развития и молодых специалистов
11	Проблемы подготовки специалистов рабочих профессий
12	Мобильность кадров и их подготовка в условиях глобализации
13	Повышение квалификации кадров: формальность или выгодная инвестиция
14	Цифровая экономика: понятие и понимание
15	Социальные и идеологические аспекты миграции
16	Трудовые ресурсы: дефицит или избыток
17	Роль предприятия в регулировании ситуации на рынке труда
18	Проблема управления рынками труда
19	Самообразование как ключевой элемент профессиональной подготовки
20	Статичность и мобильность - производственно-территориальная и кадровая
21	Молодые специалисты и будущее страны
22	Проблемы трудоустройства выпускников Вузов
23	Достижения и издержки научно-технического прогресса
24	Чиновники на рынке труда
25	Современные подходы к подготовке востребованного специалиста
26	Пенсионеры на рынке труда

ПРИЛОЖЕНИЕ 6.

План полужформализованного интервью «Проблемы трудоустройства молодежи в России»

I. Перипетии поиска работы

- В чем состоит необходимость трудовой деятельности на данном этапе жизни?
- Представление о желаемом рабочем месте;
- Требования и пожелания к коллективу и руководству. Критерии подходящей работы;
- Были ли рабочие места, которые пришлось покинуть? Причины ухода с этих рабочих мест;
- Источники информации о вакансиях. Социальные сети, помогающие поиску работы.
- Потребность и возможность сохранения обретенного рабочего места.

II. Трудовая мобильность

- Наличие опыта смены места жительства;
- Готовность ради работы сменить место жительства. Требования к такой работе;
- Готовность к командировкам, жилищным неудобствам. Что может компенсировать эти неудобства;
- Возможные географические (поселенческие) направления трудовой мобильности;
- Факторы, способствующие или препятствующие трудовой мобильности.

III. Профессиональные траектории и профессиональная мобильность

- Критерии, лежащие в основе выбора профессии;
- Пути обретения профессионального мастерства: дипломы, сертификаты, самообразование, профессиональный опыт;
- Ценности профессионализма – заработок и карьера, творчество и самообразование;
- Работа в структуре жизненных планов.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7.

Рабочие материалы:
особенности предложения и спроса на рынке труда России
(анализ текстов резюме и вакансий сайтов поиска работы)

I. Рабочие профессии

Рабочие низкой квалификации (подсобный рабочий, строительный рабочий, рабочий на производство, разнорабочий, сборщик) обычно приглашаются без опыта работы, но иногда обозначается необходимость стажа 1–3 года. Соискатели таких мест нередко перечисляют наличие у них совокупности знаний и умений, выходящих за рамки требуемых работодателями. Обычно указывается зарплата (от 17000 до 25000 руб.). Работа на производстве может вознаграждаться более высокими зарплатами (до 35000 руб.), однако в числе требований добавляется аккуратность исполнения работы, трудолюбие и дисциплина. Более высокие зарплаты связаны с необходимостью пребывания в командировках или работу вахтовым методом. В этом случае перечисляются условия быта (общежития, душ, санузел, оплата переезда или доставка служебным транспортом).

Независимо от специальности есть требования, связанные с работой на производстве и в офисе. Так, требования к подсобному рабочему в офисе включают такие личные качества, как аккуратность и тактичность. Работа в офисе подразумевает знание основ работы с персональным компьютером, умение подключать оргтехнику и обращаться с ней.

Для рабочих данного квалификационного уровня достаточно адаптационного уровня и простейших навыков. Работодатель обычно не обещает этому контингенту служебного и квалификационного роста.

Квалифицированные рабочие (Мастер отделочник, сборщик на производство электрокабин, плотник-бетонщик, плиточник-облицовщик отделочник универсал) иногда для занятий такой должности не требуется наличие стажа работы, однако перечисляется довольно широкий набор квалификационных

требований. Нередко указывается необходимость наличия достаточно продолжительного стажа работы по специальности. Знание компьютера обычно не требуется, но нередко отмечается необходимость умения читать чертежи, знание материалов и технологических процессов. Соискатели таких должностей обычно обладают соответствующими сертификатами и имеют более или менее продолжительный опыт работы по данной профессии.

Для работников данной категории подразумевается адаптационный или селективный этап профессионального мастерства. Для работников адаптационного этапа предусматриваются возможности профессионального развития и карьерного роста и, в частности возможности наставничества и корпоративного обучения.

Рабочие высокой квалификации – это люди, способные работать в команде или выполнять сложную и ответственную работу в индивидуальном порядке и под собственную ответственность. Работа в команде подразумевает выполнение функций не рядового работника, а наставника или руководителя этой команды. Сюда относятся и строительные рабочие (отделочник универсал, крановщик, электросварщик, газосварщик), и работники автосервиса (мастер сервисного цеха), и работники транспорта (водитель-курьер, водитель-экспедитор, персональный водитель, водитель погрузчика, машинист автокрана). Представители этого уровня квалификации должны обладать соответствующими сертификатами и обычно должны обладать дополнительными знаниями и навыками. Обязателен опыт работы, широкий набор знаний и умений по собственной профессии и смежных с ней. Водители-экспедиторы должны обладать навыками работы с деловой документацией и нести материальную ответственность. Персональный водитель обычно выполняет широкий круг поручений руководителя и должен иметь возможность управлять разными автомобилями. Подразумевается хорошее знание техники, с которой они работают, способность обслуживать и диагностировать ее. Для рабочих этого уровня подразумевается селективный или устойчивый этап уровня профессионального мастерства.

Водители без каких-либо специальных или дополнительных функций (водители легкового или грузового транспорта) в вакансиях не встречаются. Причина этого в том, что в большом количестве резюме указывается наличие разных сертификатов и чаще всего там упоминаются права на управление транспортными средствами (табл. П.2.1).

Т а б л и ц а П . 2 . 1

Доли резюме, в которых упоминается наличие прав на управление транспортными средствами различных категорий, % от числа резюме

Класс удостоверения	Россия	Москва	Петербург	Нижегород- ская обл.	Нижний Новгород	Дзержинск	Кстово
А – мотоциклов	2,5	2,1	2,0	1,8	1,6	1,2	2,4
В – легковых автомобилей с числом пассажиров не более 8	33,8	28,1	31,0	31,5	26,1	32,4	38,9
С – грузовых автомобилей	7,9	5,4	5,8	8,2	6,8	6,5	9,7
Д – машин, предназначенных для перевозки более 8 пассажиров	1,0	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7	0,7
Е – составы транспортных средств	0,7	0,4	0,5	0,6	0,5	0,5	0,6

I. Служащие

Бухгалтеры требуются достаточно часто и набор требований к ним достаточно конкретен: ведение документации, документооборот, бухгалтерская отчетность, кассовые операции, пользователь ПК знание пакета 1С. Иногда эти требования дополняются спецификой работы конкретных компаний – оформление первичной документации по товарам, услугам (приходно-расходные операции); Учет ТМЦ; расчеты с контрагентами. Может быть необходимость знать кадровое делопроизводство. Профессиональное мастерство – на селективном уровне, выше не требуется.

Главный бухгалтер должен кроме того уметь обрабатывать первичные документы по скан-копиям, вести все участки бухгалтерского учета, рассчитывать налоги, готовить и сдавать отчетность в контролирующие органы, консультировать руководство компании по вопросам бухгалтерского учета. Уро-

вень пользования ПК – продвинутый пользователь. Профессиональное мастерство – на устойчивом уровне.

Оператор колл-центра требуется довольно часто и наиболее часто – в крупных городах. Наличие опыта работы обычно не требуется. Необходимо умение общаться, коммуникабельность и готовность учиться. Необходимые профессиональные качества – уверенный пользователь ПК и обладание грамотной речью. Желательны быстрая обучаемость, стрессоустойчивость. Обычно этим работникам обещают профессиональное обучение у лучших экспертов компании, тренинги и персональный наставник на весь период стажировки. Оклад в разных компаниях колеблется в диапазоне 25000–40000 руб.

Операторы колл-центров обладают адаптационным уровнем профессионального мастерства и возможностью повышать свой уровень, но при условии перехода на другую работу. Здесь более высокий уровень не требуется.

Специалист по кадрам осуществляет ведение кадрового делопроизводства в конкретной фирме, и его компетенция зависит от размера компании. Набор компетенций стандартный: прием, переводы, увольнения, оформление отпуска, ведение личных дел сотрудника, воинский учет, ведение и хранение трудовых книжек, табель учета рабочего времени, листы нетрудоспособности. Иногда упоминается необходимость высшего образования, но не упоминается его профиль. Подчеркивается необходимость знания кадрового делопроизводства и трудового кодекса РФ. Очевидно речь идет о селективном уровне профессионального мастерства, хотя для владения перечисляемыми компетенциями достаточно и адаптационного.

Ассистент специалиста по кадрам должен быть уверенным пользователем ПК и обладать ответственностью, обучаемостью, внимательностью, инициативностью и уметь работать с документами. Служебная деятельность – выполнять поручения ведущего специалиста по кадрам. Оклад 20000–25000 руб. Адаптационный уровень.

Специалист по охране труда. Отмечается, что это должен быть специалист с высшим профильным образованием или имеющий профессиональную

переподготовку по данному направлению знания. Инженером по охране труда обычно является любой инженер, прошедший курсы переподготовки. Обязателен опыт работы. Адаптационный уровень.

III. Менеджмент

Продавец-консультант – это, по сути, советский товаровед, обладающий некоторыми современными компетенциями. Хорошее знание номенклатуры и свойства товаров данного магазина. Подготовка товара к выкладке в торговый зал, помощь в оформлении витрин и манекенов. Обслуживание покупателей в соответствии со стандартами компании в торговом зале. Работа в примерочной и на кассе. Участие в проведении инвентаризации и других товарных операций. Опыт работы не обязателен, но нередко желателен. Опыт работы не важен потому, что всему надо научиться на месте. Главное – желание, энергия и открытость к новому. Высшее образование не обязательно, необходимо полное среднее образование. Надо научиться рассказывать о брендах, стилях, тенденциях, строении товара, средствах по уходу за приобретенным товаром.

Подразумевается адаптационный уровень с переходом к селективному. Есть перспективы повышения квалификации и служебного роста.

Администратор салонов красоты и фитнес-центров – тот же продавец-консультант, но в условиях продажи фитнес-услуг. Встреча и консультирование клиентов, располагающее общение с ними, – коммуникабельность, доброжелательность, грамотная речь. Грамотное консультирование по всему спектру услуг и товаров, информирование клиентов о действующих акциях, новых товарах и услугах. Продажа сопутствующих товаров. Запись клиентов, составление расписания, своевременные напоминания о записи. Ведение клиентской базы, занесение информации в компьютер. Корпоративное обучение и тренинги, возможность карьерного роста. Адаптационный уровень с выходом на селективный.

Менеджер по продажам – широко распространенная вакансия и это чаще

всего работа со склада, хотя бывают продажи образовательных услуг или интернет-рекламы. Аналогичные вакансии связаны с оптовыми продажами. Круг обязанностей – вести переговоры и заключать сделки с новыми клиентами; разрабатывать коммерческие предложения под запросы клиента; оформлять и заключать сделки; выполнять планы продаж, следить за базой клиентов, продлевать договоры текущих клиентов. Требования к соискателю – желание и умение учиться новому в сфере продаж. Грамотная речь. Обычно в компании присутствует бизнес-тренер и руководитель группы продаж, помогающих на всех этапах работы с клиентом. Карьера обеспечена эффективностью работы, ростом продаж. Адаптационный уровень с выходом на селективный.

Менеджмент – набор личных качеств и обретение навыков работы с клиентами. Высшее образование не обязательно, карьера обеспечивается накоплением опыта продаж и работы с клиентами.

IV. Инженер

Мастер участка. Требуется сравнительно большой опыт работы – не менее 3 лет. Обязательно наличие профильного образования – как минимум среднего. Управление персоналом производственного участка, подбор и обучение персонала, контроль соблюдения технологических режимов. Контроль своевременного изготовления продукции надлежащего качества, в соответствии с производственным планом и требованиями по качеству. Контроль за соблюдением правил технической эксплуатации оборудования и безопасного ведения работ. Контроль и составление отчетности по выполнению сменного задания, работа с бухгалтерской документацией, умение читать чертежи. Резюме показывают, что мастер участка вырастает на производстве из числа людей со средним и высшим специальным техническим образованием.

Уровень не ниже селективного. Обозначается оклад – 30000 – 50000 руб.

Инженер по эксплуатации технологического оборудования и зданий. Обязателен опыт работы не менее 3 лет, высшее техническое образование. Организация безаварийной и качественной эксплуатации зданий, инженерных

систем и оборудования. Участие в адаптации и приемке объектов после проведения строительных, ремонтных работ, модернизации и планового ремонта оборудования. Владение ПК на уровне уверенного пользователя. Нередко обещается возможность профессионального развития и перспективы карьерного роста.

Уровень не ниже селективного. Обозначается оклад – 30000 – 40000 руб.

Инженер-технолог. Обязателен опыт работы не менее 2 лет, высшее техническое образование строго по профилю производства. Иногда допускается среднее специальное образование. Разработка технологической документации (технологических процессов, маршрутных карт, инструкций, методик). Участие в работах по постановке на производство новых видов продукции. Расчет нормативов расхода сырья и материалов. Осуществление контроля за соблюдением требований нормативно-технологической документации в процессе производства. Проведение опытно-технологических работ, подбор инструмента. Осуществление подготовительной работы по сертификации продукции и производства. Разработка мероприятий, направленных на снижение себестоимости изготавливаемой продукции без ухудшения ее качества. Разработка мероприятий, направленных на снижение количества (исключения) дефектов, возникающих в процессе производства продукции. Знание Autocad, промышленного оборудования, нормативных документов, чтение чертежей, технической документации.

Уровень не ниже селективного. Оклад – 30000 – 40000 руб.

Ведущий инженер-технолог. Опыт работы по данному профилю не менее 3 лет. Разработка проектной документации и рабочей документации, оформление чертежей по корпоративному стандарту предприятий, устранение замечаний согласующих органов и экспертизы. Опыт работы по профилю деятельности предприятия с выполнением всего комплекса функций оборудования и проектирования. Знание нормативной базы, опытный пользователь AutoCAD, опыт и навыки 3D проектирования в Autodesk Revit.

Уровень селективный с переходом на устойчивый. Оклад – 45000–70000

руб.

Инженер-проектировщик. (чаще всего встречаются вакансии с запросом на проектировщиков электрических систем). Опыт работы не менее 3 лет. Высшее профильное образование. Разработка проектной и рабочей документации по всему комплексу разделов, связанных с профилем деятельности предприятия. Выполнение необходимых расчетов, обеспечение соответствия разрабатываемых проектов техническому заданию, государственным стандартам, сводам правил, техническим условиям и другим нормативным документам. Выдача технических заданий проектировщикам смежных направлений, увязка принимаемых проектных решений с проектными решениями по другим разделам (частям) проекта. Корректировка рабочей документации по замечаниям заказчика, осуществление авторского надзора за реализацией проектных решений. Решение технических вопросов по проекту на протяжении всего периода проектирования, производства и ввода изделия в работу. Уровень селективный с переходом на устойчивый. Оклад – 45000–60000 руб.

Инженер-конструктор. Обязательно высшее техническое образование по профилю проектной деятельности, умение работать в AutoCAD, Компас, Catia, Turbo Pascal. Предпроектное обследование объектов, сбор исходных данных, уточнение потребностей у заказчика; Разработка технических решений, подбор оборудования и составление спецификаций, защита их у заказчика; Выполнение проектных работ, согласование изменений и сдача заказчику проектной и рабочей документации. Технический и авторский надзор за выполнением работ, согласование и изготовление исполнительной документации, сдача её заказчику. Разработка конструкторской документации по техническим заданиям, разработка чертежей для производства. Составление компоновочных схем для согласования технического задания. Сопровождение изготовления новых проектов на производстве. Разработка конструкторской документации по ЕСКД (составление чертежей, спецификаций). Составление эскизных проектов и 3D моделей, кинематических схем, компоновок размещения оборудования

Устойчивый уровень профессионального мастерства – опыт работы не менее 6 лет, опыт проектирования от 5 лет, оклад 45000–70000 руб.; селективный с переходом в устойчивый уровень – оклад 40000–50000 руб.

Главный инженер проекта. Образование высшее техническое. Опыт работы по профилю деятельности. Знания нормативных требований проектирования по профилю работы предприятия. Опыт прохождения государственной экспертизы проектной документации, опыт выпуска рабочей документации. Согласование с Заказчиками технического задания на проектирование. Принятие принципиальных проектных решений при проектировании. Контактирование с удалёнными специалистами-проектировщиками по текущим вопросам проектирования. Управление работой проектировщиков для соблюдения сроков выпуска документации, приёмка выполненной проектной и рабочей документации у проектировщиков. Участие во встречах с Заказчиками и экспертами государственных экспертиз.

Устойчивый уровень профессионального мастерства, оклад по договоренности после собеседования. Размер обсуждается с каждым соискателем отдельно.

Главный инженер. Опыт работы на ведущих инженерных должностях – не менее 5 лет. Руководство техническими службами предприятия, участие в организации производственного процесса, подбор и взаимодействие с поставщиками материалов и оборудования. Закупка оборудования, монтаж и пусконаладочные работы, организация ППР. Преддоговорная работа, заключение и сопровождение договоров. Взаимодействие с подрядными организациями и с органами надзора (Ростехнадзор, Пож. надзор, ГО и ЧС, Экология и др.). Организация эксплуатации, технического обслуживания инженерных систем предприятия, организация безопасной эксплуатации опасных производственных объектов, а также очистных сооружений.

Выраженный устойчивый уровень профессионального мастерства, оклад – 100000–150000 руб.

В сайтах поиска работы и поиска работников наименее подробно описываются требования к рабочим низкой квалификации, причем соискатели таких мест нередко перечисляют наличие у них совокупности знаний и умений, выходящих за рамки требуемых работодателями, хотя не выходят за рамки предлагаемых работодателями окладов. При этом и у рабочих низкой квалификации нередко ожидается умение работать с компьютером и оргтехникой. К квалифицированным рабочим предъявляется довольно широкий набор квалификационных требований. Нередко отмечается необходимость умения читать чертежи, знание материалов и технологических процессов. Соискатели таких должностей обычно обладают соответствующими сертификатами. Рабочие высокой квалификации должны иметь сертификаты, чаще всего государственного образца и обычно обладают дополнительными знаниями и навыками.

К служащим требования заметно мягче, чем к рабочим высокой квалификации и оклады у них ниже. Некоторым из них, например, операторам колл-центров обещают гарантированное обучение и возможность повышения окладов и должностного уровня. Наиболее перспективными местами работы для многих соискателей являются должности в области менеджмента. Опыт работы здесь не важен – всему можно научиться на рабочем месте. Высшее образование не обязательно, иногда отмечается необходимость полного среднего образования.

Наиболее высокие требования к работникам сферы материального производства. Инженеры в своем подавляющем большинстве должны иметь высшее техническое образование по профилю работы. В описании вакансий перечисляется большой набор знаний, умений и навыков, причем оклады в этой профессиональной группе ничуть не выше, чем у квалифицированных рабочих или у менеджеров. Высокие оклады имеют только высшие административные должности, которым соответствует наиболее подробный и длинный перечень необходимых компетенций.

ПРИЛОЖЕНИЕ 8.

Рабочие материалы:
соотношение спроса и предложения на рынке труда России
(получено на основе банка данных сайтов поиска работы)

Т а б л и ц а П . 8 . 1

Численность вакансий

№	Профобласть	Россия	Москва	С.-Петер-бург	Нижегор. обл.	Н. Новго-род
1	Продажи	20070	3639	886	110	102
2	IT, телеком	9137	3137	398	39	38
3	Начало карьеры	7334	1284	318	40	29
4	Маркетинг	4506	1436	226	22	22
5	Строительство	4477	862	306	23	18
6	Админ. Персонал	4057	785	102	15	13
7	Транспорт	3703	658	200	36	30
8	Производство	3190	382	173	28	22
9	Туризм, рестораны	2926	663	114	19	10
10	Рабочий персонал	2758	283	63	37	13
11	Банки	2602	507	75	8	8
12	Консультирование	2304	645	74	14	13
13	Медицина	2050	396	96	4	4
14	Авто	2019	306	137	29	26
15	Спорт, фитнес	1948	534	97	10	1
16	Бухгалтерия	1843	417	67	2	2
17	Наука, образование	1558	232	139	6	6
18	Искусство, медиа	1507	377	41	15	6
19	Управление персоналом	1423	345	50	5	5
20	Юриспруденция	855	225	26	1	1
21	Страхование	786	127	10	4	4
22	Топ-менеджмент	783	225	36	11	0
23	Домашний персонал	680	107	11	4	3
24	Безопасность	670	93	12	0	0
25	Закупки	626	161	39	3	3
26	Добыча сырья	480	20	11	0	0
27	Инсталляция	368	64	19	6	0
28	Госслужба	272	40	5	1	1

Численность вакантных должностей, предлагаемых в различных субъектах РФ пропорциональна численности населения этих субъектов. Это хорошо просматривается на примере Нижегородской области, в которой подавляющее большинство предлагаемых вакансий (и резюме соискателей) имеет отноше-

ние к областному центру, а на остальные города и веси области остается незначительное число как вакансий, так и резюме. Определенная специфика просматривается и в разных областях профессиональной деятельности в разрезе различных субъектов России.

Т а б л и ц а П . 8 . 2

Доля вакансий, отнесенная к соответствующему субъекту, %

№	Профобласть	Россия	Москва	Петер-бург	Нижегород-ская обл.	Нижний Новгород
1	Продажи	38,99	32,91	40,75	38,60	43,59
2	IT, телеком	17,75	28,37	18,31	13,68	16,24
3	Начало карьеры	14,25	11,61	14,63	14,04	12,39
4	Маркетинг	8,75	12,99	10,40	7,72	9,40
5	Строительство	8,70	7,80	14,08	8,07	7,69
6	Админ. Персонал	7,88	7,10	4,69	5,26	5,56
7	Транспорт	7,19	5,95	9,20	12,63	12,82
8	Производство	6,20	3,46	7,96	9,82	9,40
9	Туризм, рестораны	5,68	6,00	5,24	6,67	4,27
10	Рабочий персонал	5,36	2,56	2,90	12,98	5,56
11	Банки	5,06	4,59	3,45	2,81	3,42
12	Консультирование	4,48	5,83	3,40	4,91	5,56
13	Медицина	3,98	3,58	4,42	1,40	1,71
14	Авто	3,92	2,77	6,30	10,18	11,11
15	Спорт, фитнес	3,78	4,83	4,46	3,51	0,43
16	Бухгалтерия	3,58	3,77	3,08	0,70	0,85
17	Наука, образование	3,03	2,10	6,39	2,11	2,56
18	Искусство, медиа	2,93	3,41	1,89	5,26	2,56
19	Управление персоналом	2,76	3,12	2,30	1,75	2,14
20	Юриспруденция	1,66	2,04	1,20	0,35	0,43
21	Страхование	1,53	1,15	0,46	1,40	1,71
22	Топ-менеджмент	1,52	2,04	1,66	3,86	0,00
23	Домашний персонал	1,32	0,97	0,51	1,40	1,28
24	Безопасность	1,30	0,84	0,55	0,00	0,00
25	Закупки	1,22	1,46	1,79	1,05	1,28
26	Добыча сырья	0,93	0,18	0,51	0,00	0,00
27	Инсталляция	0,71	0,58	0,87	2,11	0,00
28	Госслужба	0,53	0,36	0,23	0,35	0,43

В Москве по сравнению со среднероссийским уровне повышена доля таких областей профессиональной деятельности, как маркетинг, туризм, рестораны, консультирование, спорт и фитнес, бухгалтерия, искусство и медиа, управление персоналом, закупки. Это характерно для мегаполиса с развитой развлекательной инфраструктурой, многочисленными деловыми центрами. В

Петербурге, наряду с характеристиками мегаполиса (рестораны, спорт, бухгалтерия), развит запрос кадров на строительство, транспорт, автобизнес – с одной стороны, на науку и образование – с другой. В Нижегородской области повышена доля людей, начинающих свою трудовую деятельность, здесь расширяется доля рабочего персонала и активно развивается транспорт, автобизнес и производство. В областном центре активно развивается транспорт.

Т а б л и ц а П . 8 . 3

Численность резюме представителей различных профессиональных групп

№	Профобласть	Россия	Москва	С.-Петер-бург	Нижегор. обл.	Н. Новго-род
1	Продажи	176356	38916	15767	3486	2663
2	IT, телеком	93153	32062	11873	1465	1386
3	Началоо карьеры	91091	20534	10389	1555	1237
4	Маркетинг	33488	13451	4399	533	515
5	Строительство	199715	59840	25766	3644	3067
6	Адм. персонал	139992	45871	13467	2533	2089
7	Транспорт	81332	20206	9556	1629	1388
8	Производство	147713	27819	19142	3974	3055
9	Туризм, рестораны	52242	18306	8194	641	597
10	Рабочий персонал	39126	5475	4207	932	692
11	Банки	28202	8693	2093	585	491
12	Консультирование	4218	1808	541	74	74
13	Медицина	15890	4831	1716	236	213
14	Авто	17052	4597	2308	523	454
15	Спорт, фитнес	10862	4328	1496	134	116
16	Бухгалтерия	69716	16209	5454	1280	1011
17	Наука, образование	14837	5577	1851	192	160
18	Искусство, медиа	17843	8719	3114	225	228
19	Управление персоналом	62167	14940	5143	1123	906
20	Юриспруденция	18122	5734	1519	301	276
21	Страхование	2107	822	229	40	35
22	Топ-менеджмент	43252	14421	5523	878	838
23	Домашний персонал	5417	2500	502	64	51
24	Безопасность	8375	5065	1977	403	331
25	Закупки	10504	3474	1158	201	174
26	Добыча сырья	21678	0	1495	111	67
27	Инсталляция	2804	856	344	50	47
28	Госслужба	8566	3450	869	180	155

Строительный бум обнаруживает себя во всех крупных городах, в первую очередь, в мегаполисах. В Нижегородской области, в Дзержинске и Кстово более выражено предложение в сфере производства, которое в Москве оказывается на пятом месте. В Москве более востребованным, по сравнению с другими регионами, является административный персонал, компьютерные технологии и отрасли, связанные с туристическим и ресторанным бизнесом.

Т а б л и ц а П . 8 . 4

Доля резюме, отнесенная к соответствующему субъекту, %

Профобласть	Россия	Москва	Петербург	Нижег. обл.	Н.Новгород	Дзержинск	Кстово
Строительство	18,5	15,7	16,1	13,5	13,8	9,7	15,2
Продажи	16,4	10,2	9,9	12,9	11,9	13,7	12,4
Производство	13,7	7,3	12,0	14,7	13,7	23,0	19,8
Адм. персонал	13,0	12,0	8,4	9,4	9,4	9,0	8,9
IT, телеком	8,6	8,4	7,4	5,4	6,2	3,9	3,3
Начало карьеры	8,5	5,4	6,5	5,8	5,5	6,3	4,6
Транспорт	7,5	5,3	6,0	6,0	6,2	5,2	6,9
Бухгалтерия	6,5	4,2	3,4	4,7	4,5	4,7	6,2
Управление персоналом	5,8	3,9	3,2	4,2	4,1	3,7	4,7
Туризм, рестораны	4,8	4,8	5,1	2,4	2,7	1,5	1,4
Топ-менеджмент	4,0	3,8	3,5	3,3	3,8	2,4	2,8
Рабочий персонал	3,6	1,4	2,6	3,5	3,1	5,5	4,0
Маркетинг	3,1	3,5	2,8	2,0	2,3	1,2	0,5
Банки	2,6	2,3	1,3	2,2	2,2	1,9	2,0
Добыча сырья	2,0	0,0	0,9	0,4	0,3	0,3	1,0
Юриспруденция	1,7	1,5	1,0	1,1	1,2	0,8	1,1
Искусство, медиа	1,7	2,3	1,9	0,8	1,0	0,3	0,0
Авто	1,6	1,2	1,4	1,9	2,0	1,5	1,6
Медицина	1,5	1,3	1,1	0,9	1,0	0,5	0,2
Наука, образование	1,4	1,5	1,2	0,7	0,7	0,7	0,1
Спорт, фитнес	1,0	1,1	0,9	0,5	0,5	0,5	0,4
Закупки	1,0	0,9	0,7	0,7	0,8	1,1	0,6
Госслужба	0,8	0,9	0,5	0,7	0,7	0,4	0,9
Домашний персонал	0,5	0,7	0,3	0,2	0,2	0,2	0,0
Консультирование	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3	0,2	0,0
Инсталляция	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0	0,1
Страхование	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1

Максимальное число резюме в крупных городах России приходится на строительство, в малых городах – на производство. Строительство, производство и продажи занимают первые три места в большинстве территорий России. Особое место в этом плане занимает Москва, в которой на втором месте оказывается административный персонал, на третьем – продажи. Здесь наибольшая доля резюме, по сравнению с другими территориями, приходится на технологии, связанные с вычислительной техникой.

Т а б л и ц а П . 8 . 5

Ранги резюме в разных субъектах РФ

Профобласть	Россия	Москва	Петербург	Нижегород. обл.	Н. Новгород	Дзержинск	Кстово
Строительство	1	1	1	2	1	3	2
Продажи	2	3	3	3	3	2	3
Производство	3	5	2	1	2	1	1
Адм. персонал	4	2	4	4	4	4	4
ИТ, телеком	5	4	5	7	6	9	10
Начало карьеры	6	6	6	6	7	5	8
Транспорт	7	7	7	5	5	7	5
Бухгалтерия	8	9	10	8	8	8	6
Управление персоналом	9	10	11	9	9	10	7
Туризм, рестораны	10	8	8	12	12	13	14
Топ-менеджмент	11	11	9	11	10	11	11
Рабочий персонал	12	17	13	10	11	6	9
Маркетинг	13	12	12	14	13	15	19
Банки	14	14	16	13	14	12	12
Добыча сырья	15	27	21	23	24	23	16
Юриспруденция	16	15	19	16	16	17	15
Искусство, медиа	17	13	14	18	17	22	25
Авто	18	19	15	15	15	14	13
Медицина	19	18	18	17	18	20	21
Наука, образование	20	16	17	20	20	18	22
Спорт, фитнес	21	20	20	22	22	19	20
Закупки	22	21	22	19	19	16	18
Госслужба	23	22	23	21	21	21	17
Домашний персонал	24	23	25	25	25	25	27
Консультирование	25	24	24	24	23	24	26
Инсталляция	26	25	26	26	26	27	24
Страхование	27	26	27	27	27	26	23

Соотношение численности резюме и вакансий составляет в среднем по России примерно 8 единиц, то есть на каждую предложенную вакансию при-

ходится по 8 резюме. Приблизительно 12-15% соискателей помещают в среднем по два резюме, поэтому число резюме обычно больше числа соискателей.

Т а б л и ц а П . 8 . 6

Соотношение численности резюме к вакансиям
в разрезе областей профессиональной деятельности

№	Профобласть	Россия	Москва	С.-Петербург	Нижний Новгород	Нижегородская обл.
1	Продажи	8,8	10,7	17,8	26,1	31,7
2	IT, телеком	10,2	10,2	29,8	36,5	37,6
3	Начало карьеры	12,4	16,0	32,7	42,7	38,9
4	Маркетинг	7,4	9,4	19,5	23,4	24,2
5	Строительство	44,6	69,4	84,2	170,4	158,4
6	Административный персонал	34,5	58,4	132,0	160,7	168,9
7	Транспорт	22,0	30,7	47,8	46,3	45,3
8	Производство	46,3	72,8	110,6	138,9	141,9
9	Туризм, рестораны	17,9	27,6	71,9	59,7	33,7
10	Рабочий персонал	14,2	19,3	66,8	53,2	25,2
11	Банки	10,8	17,1	27,9	61,4	73,1
12	Консультирование	1,8	2,8	7,3	5,7	5,3
13	Медицина	7,8	12,2	17,9	53,3	59,0
14	Авто	8,4	15,0	16,8	17,5	18,0
15	Спорт, фитнес	5,6	8,1	15,4	116,0	13,4
16	Бухгалтерия	37,8	38,9	81,4	505,5	640,0
17	Наука, образование	9,5	24,0	13,3	26,7	32,0
18	Искусство, медиа	11,8	23,1	76,0	38,0	15,0
19	Управление персоналом	43,7	43,3	102,9	181,2	224,6
20	Юриспруденция	21,2	25,5	58,4	276,0	301,0
21	Страхование	2,7	6,5	22,9	8,8	10,0
22	Топ-менеджмент	55,2	64,1	153,4	Max*	79,8
23	Домашний персонал	8,0	23,4	45,6	17	16,0
24	Безопасность	12,5	54,5	164,8	Max	Max
25	Закупки	16,8	21,6	29,7	58	67,0
26	Добыча сырья	45,2	0,0	135,9	Max	Max
27	Инсталляция	7,6	13,4	18,1	Max	8,3
28	Госслужба	31,5	86,3	173,8	155	180,0

* Max – при наличии большого числа резюме вакансии отсутствуют

Наибольшее число резюме по отношению к вакансиям в России занимают предложения по топ-менеджменту. Причина этого в том, что на сравнительно небольшое число резюме по этому направлению оказывается значительно меньшее число вакансий. С производством и строительством ситуация иная: на большое число вакансий предлагается еще большее число резюме. Причина этого в известной инерционности подготовки кадров: кадры этого профиля

подготавливались в СССР наиболее интенсивно, и эта тенденция сохраняется и поныне.

В Москве по соотношению резюме и вакансий на первом месте оказывается госслужба, которая в среднем по России находится на восьмом месте. Очевидно, что представители этого профессионального профиля стремятся в Москву, которая готова предложить соискателям наиболее интересные должности этого профиля. Следует отметить, что в Москве и в среднем по России соотношение спроса и предложения на рынке труда является наиболее сбалансированным. В других крупных и во многих малых городах ситуация иная.

В Петербурге, как и в Москве на первом месте по соотношению резюме и вакансий находится госслужба, однако в Москве это соотношение менее 100, то в Петербурге вдвое больше. В северной столице явная перенасыщенность рынка труда управленческими кадрами – специалистами по топ-менеджменту, административного и управленческого персонала.

В Нижнем Новгороде наблюдается перепроизводство специалистов по бухучету и юриспруденции (экономистов и юристов). Здесь также повышена доля предложений в области управления персоналом, административного персонала, специалистов госслужбы. Соотношение спроса и предложений на этих рынках значительно выше, чем в Москве и Петербурге, но причина в том, что здесь значительно меньше вакансий, чем в столичных городах. Специфика Нижнего и в том, что здесь значительно повышено предложение со стороны специалистов спорта и фитнеса. Можно отметить также значительное превышение предложений в сфере производства и строительства. В Нижегородской области ситуация аналогичная, причем предложений специалистов по бухучету и юриспруденции здесь еще больше, чем в областном центре.

Т а б л и ц а П . 8 . 7

Соотношение численности резюме к вакансиям
в разрезе территорий России и некоторых стран СНГ

Уровень	Регион	Резюме/Ва- кансии	Нормиро- ванные
Сбалансированный	Рязанская обл.	3,2	-22,7
	Приморский край	5,1	-20,7
	Челябинская обл.	5,7	-20,2
Низкий	Кировская обл.	6,3	-19,6
	Иркутская обл.	6,5	-19,4
	Томская обл.	6,6	-19,3
	Брянская обл.	7,4	-18,5
	Тульская обл.	9,2	-16,7
	Ростовская обл.	10,4	-15,5
	Хабаровский край	10,5	-15,4
	Республика Крым	11,8	-14,1
	Республика Коми	12,9	-13,0
	Свердловская обл.	14,0	-11,9
	Новосибирская обл.	17,5	-8,3
	Пермский край	18,5	-7,4
	Челябинская обл.	18,7	-7,2
Пониженный	Алтайский край	22,2	-3,7
	Красноярский край	24,0	-1,9
	Татарстан	24,3	-1,6
Средний	Нижегородская обл.	25,2	-0,7
	Саратовская обл.	25,3	-0,6
	Россия	25,9	0,0
	Омская обл.	26,1	0,2
	Воронежская обл.	26,5	0,6
	Кемеровская обл.	26,6	0,7
Повышенный	Ярославская обл.	27,0	1,2
	Ставропольский край	27,1	1,2
	Ленинградская обл.	27,4	1,5
	Башкирия	27,5	1,6
	Волгоградская обл.	28,2	2,4
	Минск	29,6	3,8
	Московская обл.	30,1	4,2
	Кранодарский край	30,2	4,3
Высокий	С.-Петербург	34,2	8,3
	Москва	34,4	8,5
	Тюменская обл.	34,8	8,9
	Ханты-мансийский АО – Югра	35,7	9,8
	Самарская обл.	36,1	10,2
	Беларусь	38,7	12,8
Экстремальный	Украина	57,6	31,7
	Алматы	57,8	31,9
	Казахстан	62,6	36,7

Соотношение численности резюме к вакансиям отличались в различных

областях и республиках, причем подчас очень значительно. В ряде областей (Нижегородская, Саратовская, Омская, Воронежская Кемеровская и Ярославская области) это соотношение близко к среднероссийскому. Нормированный уровень этого соотношения (среднерегиональный за вычетом среднероссийского) находится в пределе ± 1 . Пониженный (напр., Алтайский край), низкий (напр., Новосибирская область) и сбалансированный (напр., Рязанская область) уровень соотношения резюме и вакансий характеризуется отклонением вниз от среднероссийского уровня на 1–5, 5–20 и более 20 единиц соответственно. Повышенный (напр., Ленинградская область), высокий (напр., С.-Петербург) и экстремальный (напр., Казахстан) уровень соотношения резюме и вакансий характеризуется отклонением вверх от среднероссийского уровня на 1–5 и 5–20 и более 20 единиц соответственно. Низкий уровень соотношения характеризуется более сбалансированным рынком труда, а высокий уровень характеризует наличием на данной территории безработицы – явной или скрытой и возможностью для этой территории оттока рабочей силы.

В число экстремальных регионов попал Казахстан и Украина, однако жители Украины обращаются к услугам электронных средств поиска работы только в том случае, если они предполагают найти работу кроме территории Украины в странах СНГ – прежде всего России. Та часть соискателей, которая уезжает на заработки в Европу, к российским информационным и поисковым средствам чаще всего не обращается. Поэтому Украина очевидно находится далеко за пределами Казахстана.

Т а б л и ц а П . 8 . 8

Размеры примерных зарплат в вакансиях (тыс. руб.)

Диапазон	Россия	Москва	Петербург	Нижегор обл. и Н. Новгород	Дзержинск
1	55–105	55–105	95–135	80–105	55–70
2	105–150	105–160	135–175	105–130	70–85
3	150–200	160–210	175–215	130–155	85–100
4	200–250	210–260	215–255	155–180	100–130
5	более 250	более 260	более 255	более 180	более 130

Т а б л и ц а П . 8 . 9

Размеры примерных зарплат в резюме (тыс. руб.)

Диа-пазон	Россия	Москва	Петербург	Нижегор. обл. и Н. Новгород	Дзержинск	Кстово
1	до 35	до 50	до 35	до 20	5 до 15	10 до 20
2	35-70	50-100	35-70	20-40	15-30	20-30
3	70-105	100-150	70-105	40-60	30-45	30-40
4	105-145	150-200	105-140	60-80	45-60	40-55
5	145-180	200-250	140-180	80-100	60-75	55-65
6	Более 180	Более 250	Более 180	Более 100	Более 75	Более 65

Уровень зарплат, которые предлагаются в вакансиях, заметно отличаются в разных регионах. Наиболее высокие зарплаты предлагаются работодателями Москвы и Петербурга и чем меньше город, тем ниже предлагаемые зарплаты. Характерно, что в резюме соискателей диапазоны зарплат еще ниже, причем максимальные зарплаты, которые готовы платить работодатели заметно выше тех, на которые рассчитывают соискатели.

Т а б л и ц а П . 8 . 1 0

Численность примерных зарплат в разных диапазонах вакансий, %

Диапа-зон	Россия	Москва	Петербург	Н. Новго-род	Нижегор обл.	Дзержинск
1	37,8	49,4	44,7	59,0	54,7	0,0
2	11,9	18,7	23,8	23,5	23,5	71,4
3	7,3	7,7	16,1	18,8	19,7	42,9
4	3,1	3,4	12,0	9,8	8,4	35,7
5	1,9	2,2	5,2	7,7	6,7	28,6

Т а б л и ц а П . 8 . 1 1

Численность примерных зарплат в разных диапазонах резюме, %

Диапа-зон	Россия	Москва	Петер-бург	Н. Новго-род	Нижегор обл.	Дзер-жинск	Кстово
1	43,4	39,8	29,4	15,1	19,0	7,9	17,6
2	38,2	37,1	42,6	40,3	50,0	47,6	36,5
3	10,8	8,0	11,0	16,2	19,0	28,2	28,1
4	1,7	2,9	1,5	5,2	6,1	9,4	18,1
5	1,1	1,0	1,2	2,6	3,0	3,4	4,2
6	1,0	0,9	1,1	2,3	2,5	3,6	5,7

В целом довольно согласованными являются размеры предлагаемых и запрашиваемых зарплат, причем работодатели предлагают заведомо более высокий уровень зарплат по сравнению с запросом соискателей. Так, в среднем по России минимальная зарплата (до 105 тыс. руб. в мес.) предлагается в 37,8%

вакансий, но этот уровень соответствует трем минимальным уровням по резюме и на такой уровень зарплат претендуют более 90% соискателей. Аналогично и по другим городам, где на высокие зарплаты рассчитывают буквально единицы соискателей. Интересно и то, что в малых городах работодатели предлагают большую долю высоких окладов, что указывает на потребность квалифицированных кадров – в области производства и строительства – как мы видели выше.

Т а б л и ц а П . 8 . 1 2

Опыт работы по запросу вакансий и в предложениях резюме, %

	Опыт	Россия	Москва	Петер-бург	Нижегород-ская обл.	Нижний Новгород	Дзержинск
Вакансии	Нет опыта	40,3	31,2	37,4	41,4	33,8	64,3
	1 до 3 лет	42,3	42,7	40,7	42,5	47,9	28,6
	3-6 лет	15,6	22,9	19,8	14,7	16,7	7,1
	Более 6 лет	1,8	3,2	2,2	1,4	1,7	0
Резюме	Нет опыта	5	3,3	4,2	4,4	3,5	4,9
	1 до 3 лет	10,9	8,6	9,9	8,3	7,1	7,5
	3-6 лет	17,8	15	16,3	14,0	11,6	14,2
	Более 6 лет	80,3	73,1	69,6	73,2	60,5	73,4

Требования по опыту работы со стороны работодателей также не слишком высоки: до 80% работодателей запрашивают минимальный стаж работы, причем в значительной части они готовы принять на работу людей, не имеющих опыта производственной деятельности. Правда, не все работодатели формулируют запрос на требуемый стаж работы, однако в этом случае они уточняют данный вопрос в процессе собеседования и более важным для них является фактор реального профессионализма, который далеко не всегда жестко связан со стажем работы. Тем не менее, по структуре стажа они чаще всего запрашивают работников, находящихся в адаптационном периоде своей профессиональной деятельности, причём в предложениях работодателя нередко указывается готовность помочь работникам повысить свою квалификацию и сделать карьеру. Нередки случаи, когда в текстах вакансий прямо указывается запрос на способность соискателя к профессиональному (и карьерному) росту. Анализ текстов вакансий, формулируемых работодателями, показывает, что

многие из них предполагают давать своим будущим работникам определенные навыки работы, прежде всего связанные с отношениями в команде и вопросами межличностных отношений – навыки и знания, которые не формируются и не даются в учебных заведениях.

Запрос работодателей по стажу работы соискателей в целом отражает соотношение работников, находящихся в разных этапах своего профессионального становления. Максимальный запрос дается для работников адаптационного этапа – стаж до трех лет. Стажем от трех до шести лет чаще обладают люди селективного этапа и запрашивая стаж более 6 лет, работодатель очевидно рассчитывает на работников устойчивого этапа уровня профессионального мастерства. Не следует, однако думать, что структура стажа отражает структуру этапов профессионального мастерства. Очевидно, что представители селективного и устойчивого уровня владения профессией реже находятся в поиске рабочего места и чаще они удовлетворены тем статусом, который они имеют на своем рабочем месте.

Последнее обстоятельство находит свое выражение в структуре производственного стажа соискателей: подавляющее большинство из них имеют стаж более 6 лет. Структура производственного опыта соискателей прямо противоположна структуре опыта, на который рассчитывают работодатели. Очевидно, что стаж людей, ищущих работу, не соответствует уровню их профессионального мастерства. Действительно, в резюме соискатели нередко указывают, что в недрах своего стажа они имели несколько мест работы, причем нередко по разным специальностям. Очевидно, что работодатель в процессе собеседования обратит внимание многих соискателей на отсутствие у них реального опыта работы по избранному месту работы. И очевидно, что это не будет вызывать у соискателей больших сожалений: очевидно, что по запрашиваемому уровню зарплат в большинстве своем они не рассчитывают на высокое служебное положение.

ПРИЛОЖЕНИЕ 9.

Рабочие материалы: вторичный анализ данных ВЦИОМ

Т а б л и ц а П . 9 . 1

Мнение россиян о роли и положении мигрантов в России, %

Высказывания	Согласны		Не согласны		Затруд- нились ответить	Ин- декс
	Полно- стью	Скорее	Скорее	Полно- стью		
Работодателям выгоднее брать мигрантов на работу, чем местных жителей	39	42	10	3	6	0,52
Большинство мигрантов работают нелегально	38	36	12	4	10	0,46
Мигранты соглашаются на самую низкую зарплату, что приводит к сдерживанию роста зарплат коренных жителей	31	40	18	7	5	0,35
Мигранты работают там, где не хочет работать местное население	28	39	20	9	4	0,29
В семьях мигрантов рождается много детей – постепенно коренное население окажется в меньшинстве	30	33	15	13	9	0,26
Благодаря мигрантам есть возможность получения более дешевых услуг (ремонт квартир, строительство дач)	18	39	22	14	6	0,13
Большинство преступлений в нашем городе совершается с участием мигрантов	16	27	24	16	17	0,02
Из-за притока мигрантов повышаются цены на жилье	14	27	29	15	15	-0,02
Мигранты служат источником притока дополнительных средств в экономику (при покупке мигрантами квартир, открытии бизнеса)	12	24	28	22	14	-0,12
Мигранты привносят этническое и культурное разнообразие в жизнь	12	25	33	24	6	-0,16
Без мигрантов невозможно решить демографическую проблему	7	15	25	42	11	-0,40

Данные замера ВЦИОМ «Мигранты в России: эффекты присутствия» (ноябрь 2016 г.) показывают высокий уровень согласия населения России с тем,

что работодателям выгоднее брать мигрантов на работу, чем местных жителей и поэтому большинство из них работают нелегально. С этими тезисами склонны согласиться около половины респондентов. Высоким уровнем поддержки пользуется мнение о том, что мигранты соглашаются на самую низкую зарплату, что приводит к сдерживанию роста зарплат коренных жителей, хотя нередко поддерживается мнение о том, что мигранты работают там, где не хочет работать местное население.

Примерно четверть респондентов соглашаются с мнением о том, что в семьях мигрантов рождается много детей – постепенно коренное население окажется в меньшинстве, хотя известно, что мигранты из мусульманских стран СНГ после окончания работы чаще всего возвращаются на родину и их семьи остаются там в течение всего периода их работы. Некоторая часть респондентов (очевидно более зажиточных горожан) отмечают, что благодаря мигрантам есть возможность получения более дешевых услуг (ремонт квартир, строительство дач).

Негативные мнения о социальной роли мигрантов чаще находятся в зоне сомнений или поляризованных высказываний. Так, мнение о том, что большинство преступлений в городе (населенном пункте) респондентов совершается с участием мигрантов находится в зоне индекса согласия на уровне 0,02, что означает в среднем этот тезис вызвал сомнения в его справедливости, однако распределение ответов показывает, что мнения поляризовались, хотя доля сомневающихся высока. Аналогичную реакцию вызвал тезис о том, что из-за притока мигрантов повышаются цены на жилье.

Наиболее активно отрицается мнение о позитивной роли мигрантов в социально-экономическом развитии России. Наиболее активно люди не соглашались с тем, что без мигрантов невозможно решить демографическую проблему и что они приносят этническое и культурное разнообразие в жизнь страны. Большое сомнение у россиян вызывает мнение о том, что мигранты служат источником притока дополнительных средств в экономику (при покупке мигрантами квартир, открытии бизнеса).

Трудность для респондента найти работу при ее потере, %

Дата замера	Я легко смогу найти себе равноценную работу	Думаю, что с небольшими усилиями найду равноценную работу	Думаю, что равноценную работу мне удастся найти только с большим трудом	Думаю, что это практически невозможно	Затрудняюсь ответить	Индекс проблем с трудоустройством (ВЦИОМ)	Индекс трудоустройства (автор)
I.15	20	35	27	12	6	45	0,32
XII.15	22	25	32	17	4	49	0,26
I.16	19	29	32	16	4	50	0,26
II.16	21	28	34	14	3	49	0,30
III.16	20	26	33	16	5	50	0,25
IV.16	22	25	32	19	2	50	0,24
V.16	26	25	28	17	4	47	0,29
VI.16	20	29	28	20	3	50	0,22
VII.16	20	28	31	16	5	49	0,26
VIII.16	27	29	25	18	1	46	0,30
X.16	19	29	32	17	3	50	0,25
XI.16	23	29	29	16	3	47	0,29
XII.16	20	32	29	15	4	47	0,28

Данные ВЦИОМ «Рынок труда и проблемы трудоустройства» (декабрь 2016 г.) показывают, что самочувствие населения на рынке труда является довольно спокойным: от четверти до трети россиян уверены в том, что легко или без особых проблем смогут найти себе работу в случае ее утраты. Это согласуется с довольно спокойным восприятием конкуренции мигрантов на рынке труда.

Замер ВЦИОМ «Престиж и доход: какие профессии выбирают россияне?» (октябрь 2018 г.) показывают, что к 2018 году мнение о престижности и доходности профессий (а значит и об их привлекательности) заметно изменилось, причем с 2006 по 2012 гг. мнения о престижности изменялись незначительно, а к 2018 г. произошли заметные изменения. Прежде всего, следует отметить заметный рост престижности массовых и чрезвычайно важных для общества профессий, таких как врач, учитель, рабочие и военные профессии.

Выросла престижность программиста, политика, инженера, работника сельского хозяйства. Можно говорить о некотором росте престижности профессий научного работника, нефтяника и строителя, хотя этот рос весьма незначителен.

Т а б л и ц а П . 9 . 3

Престижность профессий на рынке труда, %

Профессии	2018	2012	2009	2006	Индекс
Врач	26	12	12	11	14,3
Учитель	16	4	4	4	12,0
Рабочие профессии	11	4	6	2	7,0
Военнослужащий (в том числе, милиция, МЧС и т.д.)	10	4	3	3	6,7
Программист, работник сферы IT	12	5	6	7	6,0
Политик	7	4	0	0	5,7
Инженер (различных отраслей)	8	4	3	2	5,0
Работник сельского хозяйства	3	1	0	0	2,7
Научный работник	3	2	1	1	1,7
Нефтяник	5	5	3	2	1,7
Строитель	5	3	3	4	1,7
Машинист, механик	1	1	0	0	0,7
Энергетик	1	1	0	0	0,7
Работник сферы услуг (повар, парикмахер, работник торговли и т.д.)	4	2	4	4	0,7
Руководитель, директор	3	3	3	3	0,0
Менеджер	5	6	3	7	-0,3
Летчик, космонавт	0	1	0	0	-0,3
Бухгалтер	3	2	3	5	-0,3
Переводчик	0	0	1	1	-0,7
Психолог	0	0	1	1	-0,7
Спортсмен	0	1	1	1	-1,0
Государственный служащий	5	6	6	7	-1,3
Творческие профессии (художник, дизайнер, артист и т.д.)	2	3	4	5	-2,0
Предприниматель, бизнесмен	4	5	6	10	-3,0
Банкир	5	9	7	10	-3,7
Экономист, финансист	9	15	12	20	-6,7
Юрист, адвокат, прокурор	14	23	20	28	-9,7
Все профессии хороши	0	1	0	0	
Другое	2	1	1	4	
Затрудняюсь ответить	24	20	27	24	

Заметно понизилась престижность профессии юриста, адвоката, прокурора, а также экономиста и финансиста, хотя доля людей, отмечающих престижность этих профессий, остается довольно высокой. Очевидно, в недалекой перспективе перепроизводство юристов и экономистов начнет понемногу

спадать. Постепенно понижается престижность профессий банкира и предпринимателя, творческих работников и государственных служащих. Очевидно, сказываются политические и пропагандистские факторы, влияющие на структуру рынка труда.

Т а б л и ц а П . 9 . 4

Мнение о доходности профессий на рынке труда, %

Профессии	2018	2012	2009	2006	Индекс
Нефтяник	12	8	4	3	7,0
Врач	12	6	7	5	6,0
Программист	8	2	3	4	5,0
Руководитель, директор	8	5	4	4	3,7
Рабочие профессии (слесарь, токарь и т.д.)	6	2	4	1	3,7
Военнослужащий (в том числе, милиция, МЧС и т.д.)	7	5	4	3	3,0
Машинист, механик	3	1	0	0	2,7
Менеджер	6	5	2	5	2,0
Инженер (различных отраслей)	2	1	1	0	1,3
Государственный служащий	9	8	8	7	1,3
Учитель	2	1	1	1	1,0
Спортсмен	2	1	1	1	1,0
Работник сельского хозяйства	1	0	0	0	1,0
Строитель	3	2	3	3	0,3
Творческие профессии (художник, дизайнер, артист)	3	2	3	3	0,3
Риэлтор	1	0	1	1	0,3
Летчик, космонавт	0	1	0	0	-0,3
Бухгалтер	2	2	2	4	-0,7
Работник таможни	0	0	1	1	-0,7
Работник сферы услуг (повар, парикмахер, работник торговли и т.д.)	2	4	5	5	-2,7
Юрист, адвокат, прокурор	15	17	14	23	-3,0
Банкир	10	14	11	14	-3,0
Экономист, финансист	6	10	8	12	-4,0
Предприниматель, бизнесмен	11	14	13	20	-4,7
Другое	2	1	2	5	
Затрудняюсь ответить	25	19	28	24	

Эти факторы находят свое продолжение в изменениях мнений о доходности профессий. Растет представление о доходности не только нефтяников, но и врачей, и программистов, и представителей рабочих профессий, и военнослужащих. Понижается мнение о доходности профессии банкира и предпринимателя, юриста, банкира и экономиста, хотя представление о доходности этих профессий остается на достаточно высоком уровне.

Т а б л и ц а П . 9 . 5

Мнение о привлекательности профессий

Профессии	Индекс престиж-ности	Индекс доходно-сти	Суммар-ный ин-декс
Врач	14,3	6,0	20,3
Учитель	12,0	1,0	13,0
Программист, работник сферы IT	6,0	5,0	11,0
Рабочие профессии	7,0	3,7	10,7
Военнослужащий (в том числе, милиция, МЧС и т.д.)	6,7	3,0	9,7
Нефтяник	1,7	7,0	8,7
Инженер (различных отраслей)	5,0	1,3	6,3
Руководитель, директор	0,0	3,7	3,7
Работник сельского хозяйства	2,7	1,0	3,7
Машинист, механик	0,7	2,7	3,3
Строитель	1,7	0,3	2,0
Менеджер	-0,3	2,0	1,7
Государственный служащий	-1,3	1,3	0,0
Спортсмен	-1,0	1,0	0,0
Летчик, космонавт	-0,3	-0,3	-0,7
Бухгалтер	-0,3	-0,7	-1,0
Творческие профессии (художник, дизайнер, артист)	-2,0	0,3	-1,7
Работник сферы услуг (повар, парикмахер, работник торговли и т.д.)	0,7	-2,7	-2,0
Банкир	-3,7	-3,0	-6,7
Предприниматель, бизнесмен	-3,0	-4,7	-7,7
Экономист, финансист	-6,7	-4,0	-10,7
Юрист, адвокат, прокурор	-9,7	-3,0	-12,7

Характеристика ситуации на рынке труда в известной мере дополняется замером ВЦИОМ «Четырехдневка: мечта или риск?» (июнь 2019 г.), позволившем увидеть, что население в целом отторгает эту идею, которая находит минимальную поддержку в российских столицах – Москве и Петербурге, причем по мере уменьшения размера городов и населенных пунктов эта идея находила все меньшую поддержку. В небольших городах нежизнеспособность этой идеи подчеркивается согласием с тезисом о том, что сокращение рабочей недели приведет к снижению объемов производства. Несколько выпадают из этой логики города с численностью жителей менее 100 тыс. жителей: здесь менее активно, чем в селах отвергают идею четырехдневки и немного реже соглашались с тем, что сокращение рабочей недели приведет к снижению объемов производства.

Т а б л и ц а П . 9 . 6

Отношение к идее четырехдневки, %

Варианты	Всего опрошенных	Москва и Санкт-Петербург	Города-миллионники	500-950 тыс. жителей	100-500 тыс.	Менее 100 тыс.	Сёла
Скорее поддерживаю	29	36	34	31	24	30	25
Скорее не поддерживаю	48	39	45	50	52	47	49
Мне все равно	17	17	14	16	19	18	17
Затрудняюсь ответить	6	8	7	3	5	5	9
Индекс отторжения	-0,19	-0,03	-0,11	-0,19	-0,28	-0,17	-0,24

Т а б л и ц а П . 9 . 7

Реакция населения на тезис о том, что
сокращение рабочей недели приведет к снижению объемов производства, %

Варианты ответов	Выборка	Москва и Санкт-Петербург	Города-миллионники	500-950 тыс. жителей	100-500 тыс.	Менее 100 тыс.	Сёла
Скорее согласен	67	59	69	70	69	65	72
Скорее не согласен	29	35	27	28	27	32	25
Затрудняюсь ответить	4	6	4	2	4	3	3
Индекс согласия	0,38	0,24	0,42	0,42	0,42	0,33	0,47

Т а б л и ц а П . 9 . 8

Отношение к идее четырехдневки, %

Варианты ответов	Выборка	18-24 года	25-34 года	35-44 года	45-59 лет	60 лет и старше
Скорее поддерживаю	29	31	39	34	26	22
Скорее не поддерживаю	48	31	36	45	52	58
Мне все равно	17	35	23	15	14	13
Затрудняюсь ответить	6	3	3	6	8	7
Индекс отторжения	-0,19	0	0,03	-0,11	-0,26	-0,36

Более выраженным является отношение к этой идее представителей разных возрастных групп. Молодежь относится к этой идее в целом довольно равнодушно, при этом число ее сторонников примерно равно числу противников. После 35 лет отношение к этой идее становится более выраженным, и представители возрастной группы старше 60 лет почти в три раза чаще отвергают эту идею, чем поддерживают ее. Люди более зрелых и старших возрастов чаще молодых людей не соглашались с тем, что сокращение рабочей недели существенно улучшит здоровье россиян.

Т а б л и ц а П . 9 . 9

Реакция населения на тезис о том, что
сокращение рабочей недели существенно улучшит здоровье россиян, %

Варианты ответов	Выборка	18-24 года	25-34 года	35-44 года	45-59 лет	60 лет и старше
Скорее согласен	42	62	50	44	37	32
Скорее не согласен	53	34	47	50	58	60
Затрудняюсь ответить	5	4	3	6	5	8
Индекс отторжения	-0,11	0,28	0,03	-0,06	-0,21	-0,28

Данные ВЦИОМ показывают, что по мере роста профессионального мастерства, который плотно коррелирует с возрастом, нарастают консервативные установки и склонность к стабильности. В каждой последующей возрастной группе уменьшается доля представителей адаптационного этапа профессионального становления и увеличивается доля носителей селективного и устойчивого этапа.

Т а б л и ц а П . 9 . 1 0

Реакция населения на вопрос: «Как Вы в целом
оцениваете ситуацию, сложившуюся в стране?», %

Дата	Очень хоро- шая	Хорошая	Скорее хоро- шая	Скорее плохая	Плохая	Очень пло- хая	Затрудня- юсь отве- тить	Индекс си- туации
III кв. 2015	1	14	37	27	14	4	4	0,00
X.16	1	12	36	26	14	5	6	-0,03
X.17	2	22	46	13	7	3	7	0,15
X.18	2	18	38	20	11	4	7	0,06
I.19	1	17	32	25	12	6	7	-0,01
II.19	1	18	36	22	11	7	5	0,01
III.19	1	17	36	22	11	8	5	-0,01
IV.19	1	17	37	22	10	7	6	0,01
V.19	1	16	39	21	10	8	5	0,01
VI.19	1	14	37	23	10	8	7	-0,02
VII.19	1	14	37	24	10	9	5	-0,03
VIII.19	1	14	37	25	9	9	5	-0,03
IX.19	1	15	38	23	9	9	5	-0,01
X.19	2	18	37	20	9	6	8	0,05

Ситуации на рынке труда сравнительно редко изучается ВЦИОМ, однако характеристики социального самочувствия населения в известной мере связаны и с элементами трудовой деятельности, которая составляет значительную

часть взрослой, сознательной человеческой жизни. Замер ВЦИОМ «Жизнь налаживается?» (октябрь 2019 г.), показывает, что на протяжении достаточно продолжительного периода времени (со второй половины 2025 г. до конца октября 2019 г.) самочувствие населения России практически не меняется и интегральный ответ на вопрос «Как Вы в целом оцениваете ситуацию, сложившуюся в стране?» колеблется между двумя вариантами ответов – «Скорее хорошо» и «Скорее плохо».

Т а б л и ц а П . 9 . 1 1

Реакция населения на вопрос: «Если говорить в целом, то в какой мере Вас устраивает или не устраивает сейчас жизнь, которую Вы ведете?», %

Дата	Вполне устраивает, по большей части устраивает	Отчасти устраивает, отчасти нет	Совершенно не устраивает, по большей части не устраивает	Затрудняюсь ответить	Индекс
X.09	25	47	26	2	-0,01
X.10	26	47	25	2	0,01
X.11	30	42	27	1	0,03
X.12	36	43	21	0	0,15
X.13	42	39	19	0	0,23
X.14	51	33	15	1	0,36
X.15	52	26	22	0	0,30
X.16	47	25	26	2	0,21
X.17	51	28	19	2	0,32
X.18	58	21	16	5	0,42
I.19	45	29	24	2	0,21
II.19	46	32	21	1	0,25
III.19	46	26	26	2	0,20
IV.19	47	27	24	2	0,23
V.19	49	28	22	1	0,27
VI.19	46	30	23	1	0,23
VII.19	43	30	25	2	0,18
VIII.19	47	29	22	2	0,25
IX.19	46	27	25	2	0,21
X.19	50	25	22	3	0,28

Более оптимистично люди отвечают на вопрос о том, насколько их устраивает (или не устраивает) та жизнь, которую они ведут. Здесь люди более определенно сдвигаются в сторону мнения о том, что жизнь их в целом устраивает. Причем в период от 2009–23011 гг., когда оценки носили поляризованный характер и почти половина респондентов говорили о том, что жизнь их отчасти устраивает, а отчасти – нет, в 2014–2015 гг. наметилось смещение оценок в

более оптимистичную сторону: люди в среднем отмечают, что в целом их жизнь скорее устраивает.

Т а б л и ц а П . 9 . 1 2

Реакция населения на вопрос: «Как Вы считаете, через год Вы (Ваша семья) будете жить лучше, хуже или так же, как сейчас?», %

Дата	Значительно лучше, в целом лучше	Так же, как и сейчас	Несколько хуже, значи- тельно хуже	Затрудняюсь ответить	Индекс
X.09	25	44	15	16	1,78
X.10	26	47	14	13	1,86
X.11	26	47	17	10	1,89
X.12	27	52	16	5	2,01
X.13	30	51	14	5	2,06
X.14	31	45	13	11	1,96
X.15	30	42	17	11	1,91
X.16	28	41	18	13	1,84
XI.17	33	43	13	11	1,98
X.18	25	40	25	10	1,80
I.19	23	39	29	9	1,76
II.19	29	38	24	9	1,87
III.19	26	39	23	12	1,79
IV.19	26	42	24	8	1,86
V.19	25	42	23	10	1,82
VI.19	24	40	24	12	1,76
VII.19	22	40	28	10	1,74
VIII.19	25	41	23	11	1,80
IX.19	22	41	28	9	1,76
X.19	25	41	23	11	1,80

Однако в ожидании своего будущего оптимизм жителей России уменьшается и на вопрос об ожидании качества своей жизни через год люди все реже говорят, что скорее всего будут жить примерно так же, как сейчас и даже может быть немного лучше. Такие оценки были в 23012–2013 гг. После 2015 и особенно после 2017 г. оценки в среднем можно сформулировать как «Так же как сейчас и может быть даже немного похуже».

Т а б л и ц а П . 9 . 1 3

Реакция населения на вопрос:
«С какими чувствами Вы думаете о своем будущем?», %

Дата	С уверенно- стью, опти- мизмом	Не испытываю ни оптимизма, ни беспокойства	С беспокой- ством, трево- гой	Затрудняюсь ответить	Индекс
XII.18	28	20	50	2	1,74
I.19	26	21	51	2	1,71
II.19	27	20	50	3	1,71
III.19	28	20	48	4	1,72
IV.19	28	21	48	3	1,74
V.19	28	21	48	3	1,74
VI.19	26	21	50	3	1,70
VII.19	26	21	51	2	1,71
VIII.19	25	21	50	4	1,67
IX.19	26	22	49	3	1,71
X.19	26	23	48	3	1,72

Аналогичное распределение оценок просматривается в ответах на вопрос о чувствах, с которыми люди думают о своем будущем, хотя здесь оценки распределены более равномерно. В среднем люди отмечают, что смотрят в будущее довольно спокойно, хотя и с некоторым оттенком беспокойства. Такие оценки люди дают в течение всего 2019 года, хотя в августе уровень тревожности чуть-чуть возрос, но в сентябре и октябре оценки вернулись на прежний уровень.