

УДК 330.101:316
ББК 60.5 Р76

Авторский коллектив

В. А. Артемов, О. Э. Бессонова, С. В. Братоценко, М. И. Гаськова, Г. П. Геоздева, Е. С. Геоздева, С. А. Ермаханова, З. И. Калугина, В. Ю. Колбárov, Л. В. Корель, П. Е. Лаврусевич, А. Р. Михеева, О. В. Новохацкая, И. В. Октябрьская, С. Г. Саблина, Н. Е. Смирнова, С. В. Соболева, В. С. Тапилина, О. П. Фадеева, И. И. Харченко, Т. Ю. Черкашина, О. В. Чудаева

РФФИ

*Издание осуществлено при финансовой поддержке Российского фонда
фундаментальных исследований (РФФИ), грант № 08-06-07027, и Президиума
Сибирского отделения РАН*

Россия и россияне в новом столетии: вызовы времени и горизонты развития: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / отв. ред. Т. И. Заславская, З. И. Калугина, О. Э. Бессонова ; Рос. акад. наук, Сиб. отделение, Ин-т экономики и организации промышленного производства. — Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2008. — 748 с.

Коллективная монография, являющаяся продолжением цикла работ Новосибирской экономико-социологической школы, содержит новые теоретические представления и эмпирические референты социетальных сдвигов современного российского общества. В ней представлены оригинальные варианты объяснения российской реальности и обоснования горизонтов развития России с позиции общей теории институциональных трансформаций, модернизации и адаптации социальных систем. Дается оценка человеческого потенциала россиян как приоритетного ресурса и основного критерия развития общества; рассматриваются проблемы и результаты «капитализации» человеческого потенциала; выявляются угрозы и риски человеческого развития, связанные с наркотизацией, алкоголизацией, детской безнадзорностью, депривацией и депопуляцией населения; обосновывается новый курс социальной и демографической политики.

Книга адресована научным, деловым, административным кругам, студенчеству и всем интересующимся судьбами России.

A joint monograph, continuing a cycle of the works of the Novosibirsk school of economy and sociology, contains the novel theoretical concepts and empiric reviews of the societal shifts in the present Russian society. It reports the original variants explaining the Russian reality and substantiating the horizons of the development of Russia from a position of the general theory of institutional transformations, the modernization and adaptation of social systems. Human potential of the Russians is assessed as the main resource and criterion for social development. The problems and results of human potential "capitalization" are considered. The threats and risks of human development related to narcotization, alcoholization, child neglect, deprivation and depopulation are revealed. A new course of social and demographic policy is substantiated.

The book is intended for scientific, business, and administrative circles, students and those interested in the fortunes of Russia.

Рецензенты: доктор экономических наук Р. А. Гусейнов,
доктор экономических наук Г. А. Унтура, доктор
экономических наук А. С. Новоселов

Утверждено к печати Ученым советом Института экономики и организации промышленного производства СО РАН

УДК 330.101:316
ББК 60.5

© Коллектив авторов, 2008 ISBN 978-5-7692-1006-8

© ИЭОПП СО РАН, 2008

© Оформление. Издательство СО РАН, 2008



РАЗДЕЛ IV

«КАПИТАЛИЗАЦИЯ» ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИЯН

ГЛАВА 21. Образовательные и профессиональные стратегии молодежи: сигналы среды и индивидуальные мотивы

ГЛАВА 22. Творческий потенциал научной молодежи: стимулы и барьеры его реализации

ГЛАВА 23. Социальный капитал как фактор конкурентоспособности на российском рынке труда

ГЛАВА 24. Социальный капитал сибирского села

ГЛАВА 25. Повседневные практики селян как отражение использования человеческого потенциала

ГЛАВА 26. Социальная ответственность бизнеса как фактор развития человеческого капитала

ГЛАВА 21

Образовательные и профессиональные стратегии молодежи: сигналы среды и индивидуальные мотивы

Способность молодежи не только приобщаться к общественным нормам и ценностям, но и переосмысливать их, воспринимая новые тенденции, отражается и на такой сфере общественных отношений, как рынок труда. Молодежь, включающаяся в сферу занятости, представляет собой социальную группу, которая дает возможность изучить, как каждая новая когорта подготовленных молодых специалистов, с одной стороны, сталкивается со сложившейся на данный момент ситуацией на рынке труда и вынуждена к ней адаптироваться, с другой стороны, — сама влияет на данную ситуацию тем, что предъявляет определенные требования к потенциальному рабочему месту, пытается реализовать свои предпочтения и установки в сфере труда и профессиональной деятельности, свой профессиональный потенциал и личностные качества.

Особенности процесса самоопределения российской молодежи в период выхода на рынок труда

Трудоустраивающаяся молодежь сталкивается с тем, что рынок труда в России еще далек от норм социального партнерства между его основными субъектами: работодателями—работниками и соискателями работы—государством. Специфику рынка труда в России отмечают многие исследователи: большая доля теневой занятости, распространенность вторичной занятости, скрытая безработица, достаточно жесткая сегментация рынка труда, диктат работодателя, устанавливаемые им дискриминационные требования (например, по полу, возрасту, наличию маленьких детей, опыту работы для выпускников учебных заведений и др.), социальная незащищенность работника, стремление работодателя и государства (как работодателя и как посредника) экономить на развитии человеческих ресурсов, и другие особенности [Занятость., 1998; Пошевнев, 1998; Четвернина, Ломоносова, 2001; Граф, 2000; Монусова, 2001; Попова, Седова, 2004]. В дополнение к этим особенностям можно добавить и еще одну (важную для целей нашего исследования) — «дуальность» российского рынка труда, т. е. существование государственного и негосударственного секторов с разными системами оплаты труда, принципами подбора персонала, стимулами к труду, возможностями для построения карьеры и т. д.

Другие характеристики состояния рынка труда дают трудовое поведение и трудовая мотивация работников. В период системного кризиса общества, сопутствующего российским рыночным экономическим реформам, подрывалась мотивация россиян к эффективному труду и честному бизнесу, создавалась почва для морального и правового нигилизма, размывания представлений людей и особенно молодежи о социально одобряемых и социально не одобряемых видах поведения [Чупров, 1998; Рубан, 1999; Лапин, 2000].

Типы поведения на рынке труда профессионально подготовленной молодежи начинают формироваться уже на этапе завершения профессионального образования. Студенты и учащиеся выпускных курсов — это та категория молодежи, для которой слова «поиск работы», «конкурентоспособность на рынке труда», «вакансии», «трудоустройство» из отвлеченных понятий начинают приобретать достаточно реальный смысл, наполняются личностным отношением, нередко подкрепленным собственным опытом или опытом друзей и знакомых. В связи с изменением ситуации на рынке труда особый интерес социологов стали вызывать, во-первых, студенческая занятость, во-вторых, трудоустройство профессионально подготовленной молодежи и возможности работы по специальности.

Ряд исследователей в последнее время обращает внимание на то, что проблемы в трудоустройстве выпускников заложены в сложившемся рассогласовании рынка образовательных услуг и рынка труда. В то же время характер этого рассогласования в разных регионах носит разный характер. Так в Уральском ФО и в Новосибирской области с конца 1990-х наблюдается стабильный спрос на рабочие профессии, не престижные у выпускников школ. При этом численность квалифицированных рабочих, выпускаемых системой начального профессионального образования, сократилась лишь относительно (по сравнению с выпускниками вузов), но практически не снизилась абсолютно. «Возникает нехватка специалистов со средним специальным образованием и переизбыток специалистов с начальным и высшим уровнем профессионального образования» [Нещадин и др., 2005. С. 109].

По данным Г. Е. Зборовского и Е. А. Шуклиной, в группе профессий, предполагающих наличие высшего образования, к трудоизбыточным профессиям в Уральском ФО в этот период стали относиться профессии бухгалтера, экономиста, воспитателя, мастера, менеджера. «Так, предложение менеджеров разного уровня превышает спрос более чем в 2 раза, юристов почти в 2 раза, экономистов на одну треть. В высших учебных заведениях, тем не менее, продолжается массовая подготовка специалистов по этим профессиям» [Зборовский, Шуклина, 2003. С. 102—103]. Напротив, в Поволжье (в г. Самара) отмечалось перепроизводство специалистов технических специальностей [Фазульянова, 2000. С. 450—451].

По мнению одних исследователей, именно неудовлетворенный спрос в ряде сегментов рынка труда как на качество, так и на количество

подготавливаемых системой образования специалистов стал ощутимым препятствием роста российской экономики [Нещадин, 2000]. По мнению других исследователей [Гимпельсон, 2004], ситуация лишь внешне выглядит как структурное рассогласование спроса на рынке труда и предложения со стороны системы профессионального образования. Так, данные проведенного ЦТИ ГУ—ВШЭ совместно с ВЦИОМ-А обследования руководителей 304 промышленных предприятий в 30 регионах России показали «картину почти тотального дефицита человеческого капитала в промышленности»³⁹. Анализ свидетельствует, что «декларируемая потребность предприятий в квалифицированных кадрах является, по крайней мере частично, виртуальной и порождена неэффективностью производства. Основная причина дефицита специалистов заключается в неспособности (или нежелании) предприятий платить своим работникам конкурентную заработную плату» [Гимпельсон, 2004. С. 94].

Таким образом, даже по этим нескольким приведенным публикациям видно, что у исследователей пока нет единого мнения о том, в чем именно состоит «дефект» в согласовании рынка образовательных услуг и рынка труда. Для решения данной проблемы под эгидой Петрозаводского государственного университета проводятся Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» (в 2004, 2005, 2006, 2007 гг.), привлекающие большое число участников. Присланные научные статьи содержат большое количество материалов о применяемых в регионах вполне успешных практиках согласования этих двух рынков. Отмечается, что для дальнейшего решения проблемы наряду с локальными практиками в России необходимо развивать институциональные формы регулирования и координации взаимодействия рынков труда и образовательных услуг, как это давно делается в развитых капиталистических странах: государственные и негосударственные координирующие организации и посреднические структуры, обеспечивающие постоянные связи между миром труда и миром образования (отраслевые советы, комиссии, экспертные советы, занимающиеся отраслевыми стандартами, оценкой качества профподготовки выпускников и т. д.); правительственные и/или региональные программы, действующие через разнообразные комиссии и другие входящие в них структуры; налаженные каналы информации; разные формы участия бизнеса в подготовке и переподготовке кадров (в том числе система заказов со стороны объединений работодателей или крупных корпораций);

³⁹ О недостаточной численности персонала в целом заявили 42 % предприятий, о нормальной численности — 55 % и лишь 3 % — о избыточной. Практически для всех предприятий, даже с нормальной укомплектованностью (под текущий выпуск), был характерен структурный дефицит. Среди предприятий, жалующихся на недостаточную численность занятых, 66 % нуждались и в специалистах, и в квалифицированных рабочих, еще 32 % указывали на нехватку квалифицированных рабочих. Среди предприятий с нормальной численностью занятых 23 % нуждались и в специалистах, и в рабочих, 31 % — только в рабочих, а 8 % — лишь в специалистах.

участие учебных заведений в трудоустройстве выпускников (например, центры трудоустройства выпускников при вузах); развитое социальное партнерство профсоюзов, работодателей и работников; участие бизнеса в разработке содержания обучения и выпускных квалификаций, а также независимая оценка этих квалификаций (например, через национальные советы, ассоциации методических центров и т. д.); разные формы концентрации и интеграции образовательных ресурсов и др. Напротив, в России уровень институционализации взаимодействия рынка труда и профессионального образования остается низким [Алашеев и др., 2005].

Наши исследования показывают, что в условиях сложившегося несогласования рынка образовательных услуг и рынка труда как субъекты системы образования, так и субъекты рынка труда выработали различные модели и практики поведения, результатом которых стало частичное преодоление этого несогласования. В частности, за счет налаживания «социальных сетей» и способов самоорганизации на локальном уровне сформировались практики и модели поведения, способствующие работодателям найти требуемых работников, а молодым специалистам и квалифицированным рабочим — устроиться на подходящую работу.

Остановимся на этом вопросе более подробно. Рассмотрим, как реализуются в современном российском обществе профессионально-трудовые стратегии молодежи, получившей профессиональное образование (работники и безработные). Для этого определим следующие задачи: изучение взаимосвязи образовательного и трудового поведения; изучение влияния достигнутого уровня образования на различные аспекты трудового поведения;

выявление типичных черт трудового поведения у разных групп молодежи;

определение наиболее значимых факторов, влияющих на дифференциацию трудового поведения.

В частности, в отношении профессионально подготовленной молодежи будут рассматриваться: представления молодых работников об успешной трудовой карьере; выбор ими способов реализации карьерных устремлений и жизненно значимых целей; возможности использования молодыми работниками и безработными своего человеческого капитала; желание и возможности подготовленных специалистов и рабочих работать по специальности.

Эмпирической базой исследования послужили социологические обследования разных групп молодежи, получивших профессиональное образование⁴⁰:

40 Обследования проведены коллективом: В. П. Бусыгин (рук.), Н. М. Арсентьева, И. И. Харченко, при поддержке РГНФ и при содействии департамента ФГСЗН и Управления труда и занятости населения администрации Новосибирской области. Инструментарий обследований разработан этим же коллективом.

а) в 2002 г. по анкете «Занятость молодежи» в областном центре и районах Новосибирской области опрошено 760 молодых (до 30 лет) безработных, получивших профессиональное образование (ПУ, ССУЗ, вуз);

б) в 2003 г. по анкете «Трудовая карьера молодежи» опрошено 860 молодых (до 30 лет) работников, имеющих профессиональное образование, на 95 предприятиях, организациях, фирмах в областном центре и районах Новосибирской области.

Методологический подход к изучению процесса самоопределения молодежи в период выхода на рынок труда

Исследование базируется на методологическом подходе, рассматривающем молодежь, с одной стороны, как *объект* воздействия социальных институтов и общества в целом, и с другой стороны, как *субъект* собственного самоопределения в системе образования и профессионально-трудовой сфере, как субъект, реализующий собственные жизненные стратегии.

Под самоопределением молодежи понимается процесс становления личности, субъекта деятельности, включающий в себя также достижение устойчивых социальных позиций к определенному возрастному рубежу. Деятельностной составляющей процесса самоопределения является реализация жизненных стратегий.

В социологии понятие «жизненные стратегии» стало особенно востребовано в постсоветский период, когда в жизни общества и людей появилась значительная вариативность. Так, в отечественной социальной науке в начале 1990-х гг. появились работы по соответствующей проблематике [Абульханова-Славская, 1991; Наумова, 1995].

Соотношение понятий «жизненная стратегия» и «жизненный план» определяется следующим образом. *Жизненный план* представляет собой «проект» или «программу», содержащую последовательность действий, их продолжительность и образ результата. Стратегия может включать в себя совокупность конкретных планов, программ, но только этим она не ограничивается. *Жизненная стратегия* предполагает комплекс действий и отношений, в основе которых лежит та или иная система ценностей. В то же время в отличие от плана жизненная стратегия может быть не четкой программой, а лишь общим замыслом, концепцией «конструирования жизни в соответствии с установками и представлениями личности» [Резник, Смирнов, 2002].

План — это всегда некоторое намерение, а собственно реализация этого плана, воплощение его в реальном поведении, практическом опыте молодых людей — это уже стратегия, т. е. действие в соответствии с некоторым планом и корректировка этого плана в зависимости от требований времени и в соответствии со своими жизненными приоритетами и принципами.

В данном исследовании стратегии характеризуются:

- а) моделями реального или прожективного поведения;
- б) типами установок на тот или иной результат (результаты) деятельности;
- в) типами установок на тот или иной способ (способы) достижения цели.

Конкретными формами реализации жизненных стратегий являются *образовательные* и *профессиональные* стратегии, которые включают процессы, связанные с выбором молодым поколением вариантов получения профессионального образования, выбором и получением профессии, реализацией трудовой карьеры, происходящие в форме самоопределения (социально-статусного, профессионального, ценностного, личностного и пр.) и реализации определенных моделей поведения в сферах образования и занятости.

Под *моделью поведения* понимается аналитическая конструкция, формируемая на основе определенных аспектов реального поведения субъектов (например, субъектов рынка образовательных услуг или рынка труда), представляющая собой тип поведения в сочетании с мотивами этого поведения, опирающегося или ориентирующегося на определенные ресурсы.

Представление о механизме формирования стратегий и типов трудового поведения молодежи в период выхода на рынок труда схематически отражено на рис. 21.1. На схеме отражено, что результатом завершения «школьного» этапа самоопределения становится сформировавшийся у выпускника школы (обычно поддерживаемый семьей) *спрос на профессиональное образование*. Удовлетворение этого спроса зависит от конкретной ситуации на рынке образовательных услуг и от действий, в том числе упреждающих, субъектов этого рынка. Со стороны учреждений профессионального образования эти упреждающие действия связаны, в частности, с различными способами привлечения будущих абитуриентов. Со стороны выпускников школ к упреждающим действиям относятся разные виды активности, повышающие их шансы на поступление.

На реализацию образовательных намерений молодежи влияют и другие факторы и обстоятельства, которые условно подразделяются на ресурсы и барьеры (препятствия).

Далее представлен механизм формирования стратегий и типов трудового поведения молодежи в период выхода на рынок труда. При этом считается, что в качестве субъектов рынка труда выпускники персонализируют исходящее от системы профессионального образования предложение труда.

Поведение выпускников на рынке труда характеризуется:

- трудовой мотивацией (к труду вообще, к работе по специальности, к карьере, соотношением материального и морального в структуре мотивов и др.);
- способами поиска работы;

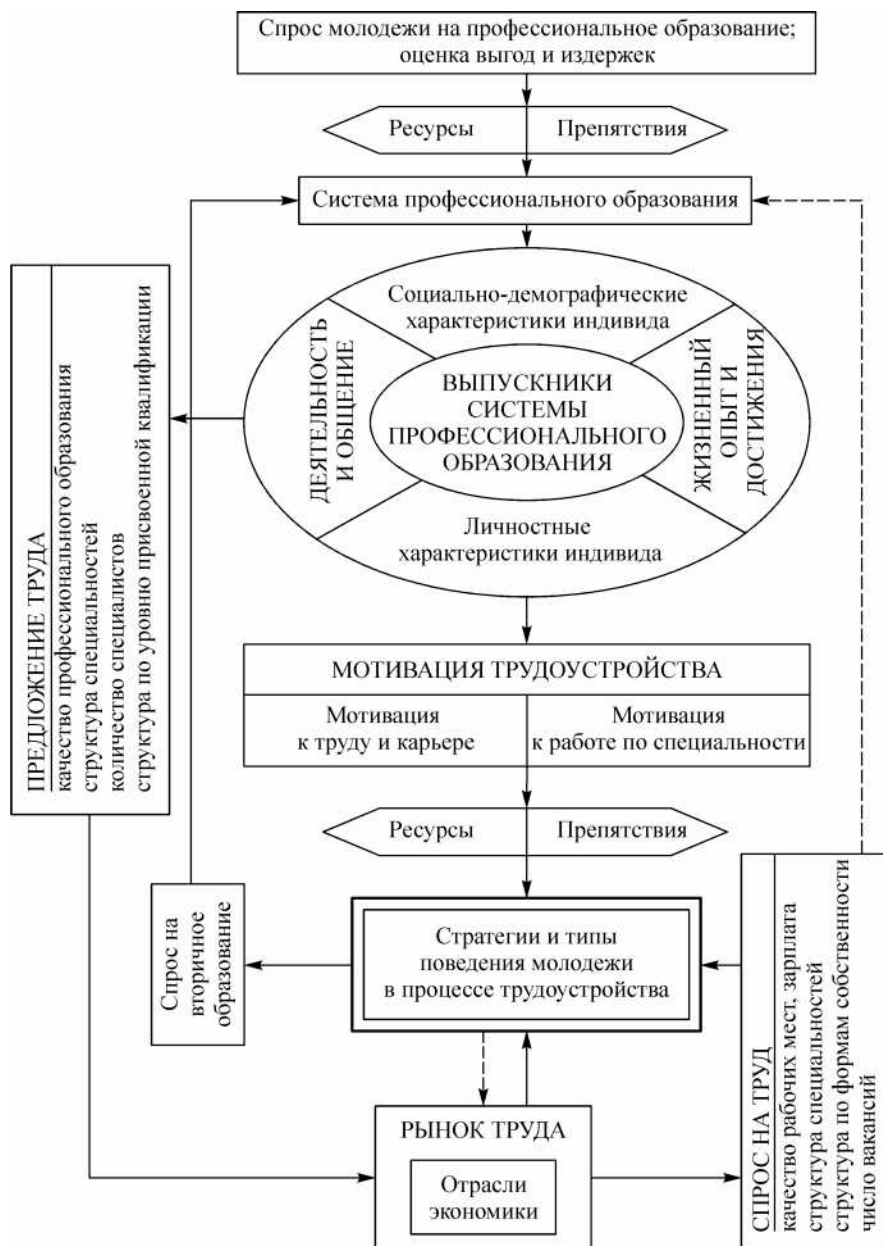


Рис. 21.1. Схема теоретического представления о механизме формирования типов поведения в процессе трудоустройства у выпускников системы профессионального образования.

системой предпочтений и приоритетов (в отношении подходящих видов профессиональной деятельности, оплаты, содержания и условий труда);

имеющимся трудовым опытом;
имеющимся опытом поиска работы.

Поведение выпускников на рынке труда дифференцируется в зависимости от их человеческого капитала (в том числе уровня, качества и специфики полученного профессионального образования), от располагаемых ресурсов (материальных, личностных, социальных) и от социально-демографических характеристик. На результативность этого поведения влияют как общая институциональная структура рынка труда, так и конкретная ситуация на локальном рынке труда, которая определяется соотношением предложения и спроса на труд в целом или в определенном его сегменте — профессиональном, отраслевом и др.

В то же время и сама система профессионального образования формирует *предложение труда*, имеющее свою структуру (структура специальностей; количество подготовленных специалистов; структура по уровню образования и присвоенной квалификации, по качеству профессионального образования и др.). Отрасли экономики формируют *спрос на труд*, имеющий свою структуру (качество вакантных рабочих мест; уровень заработной платы; востребованные специальности; структура по формам собственности; число вакансий и др.).

Совпадение интересов выпускника с интересами работодателя (т. е. трудоустройство) зависит: со стороны первого — от его притязаний и от удовлетворенности характеристиками потенциального рабочего места, а со стороны второго — от удовлетворенности характеристиками потенциального работника, например, полученного им профессионального образования, предыдущего опыта работы, личностных качеств и др. В то же время, чтобы эта ситуация могла иметь место, необходимо взаимодействие субъектов на рынке труда (соискателей работы, работодателей, посреднических структур), которое реализуется через их поведение или деятельность.

В целом на данной схеме (см. рис. 21.1) отражена сфера взаимодействия системы образования и рынка труда, представляющая собой социальную сферу, в которой: 1) прямо или косвенно через информацию, «сигналы» взаимодействуют субъекты рынка образовательных услуг (абитуриенты, менеджеры и преподаватели образовательных учреждений и др.) и субъекты рынка труда (соискатели работы, работодатели, посредники и др.) и вырабатываются определенные правила и нормы такого взаимодействия; 2) студенты и выпускники системы профессионального образования выступают в качестве субъектов рынка труда; 3) координируются объемы и структура подготовки студентов по конкретным специальностям в системе образования в соответствии с объемом и структурой потребностей рынка труда в рабочей силе.

В сфере взаимодействия системы образования и рынка труда проявляются следующие особенности ее функционирования:

а) хотя система профессионального образования и играет роль «обслуживающую», а не формирующую спрос населения на определенные профессии, но, тем не менее, в целом ряде ситуаций она обладает и собственным влиянием на выбор молодым человеком той или иной профессии;

б) несмотря на известную инертность и автономность системы образования и происходящих в ней процессов, рынок труда (и его институциональное устройство) оказывает определенное влияние на эти процессы, и такое влияние осуществляется, в частности, через модели поведения молодежи на рынке образовательных услуг и на рынке труда. На формирование этих моделей поведения влияют «сигналы» рынка труда о социальном потенциале рабочих мест (оплате тех или иных видов труда, их престижности, условиях труда) и об имеющихся вакансиях, а также «сигнал» рынка труда об установлении высшего образования в качестве критерия отбора претендентов на многие привлекательные (доходные) вакансии⁴¹;

в) складывающиеся жизненные стратегии и типы поведения отражают как индивидуальные особенности и предпочтения их носителей, так и состояние и противоречия тех социальных институтов и социальных систем, при участии которых они формируются, и тех, на которые они направлены. Реализация образовательных и профессиональных стратегий происходит не только в системе образования и в сфере занятости (и соответственно зависит от их состояния), но и в сфере взаимодействия системы образования и рынка труда (и соответственно зависит от ее состояния).

Применение данной методологической схемы исследования дает возможность изучать деятельность молодежи по реализации образовательных и профессиональных стратегий во взаимосвязи с условиями этой деятельности.

Среди конкретных социологических показателей будут использоваться показатели трудового поведения молодежи. Под *трудовым поведением* профессионально подготовленной молодежи (работников, безработных) в исследовании понимаются способы поиска и получения работы и действия (реальные и прожективные) по реализации карьерных устремлений и жизненных целей в сфере занятости и профессиональной деятельности.

Трудоустройство профессионально подготовленной молодежи

Среди опрошенных молодых работников и безработных были выделены четыре группы: 1) выпускники вуза (имеется законченное высшее

41 Исследования о «сигналах» рынка труда активно ведутся за рубежом, например [Gray et al., 1996; Russell, Murphy, 2003]. Среди отечественных авторов идею о существовании и различном характере таких сигналов («истинные» и «ложные») высказали в разное время В. Гимпельсон и Н. М. Арсентьева [Гимпельсон, 2004; Арсентьева и др., 2006].

образование); 2) выпускники ССУЗа (наиболее высокое образование из всех имеющихся — законченное среднее профессиональное); 3) выпускники ПУ (наиболее высокое образование из всех имеющихся — законченное начальное профессиональное); 4) прочие (различные категории «недоучившихся», не имеющие законченного профессионального образования, в том числе закончившие лишь профессиональные курсы, обучавшиеся ранее или на момент опроса на курсах предприятий, на курсах службы занятости населения, на рабочем месте с наставником, впервые обучавшиеся в профессиональных учебных заведениях любого уровня — вузах, ССУЗах, ПУ).

Поведение молодых безработных на рынке труда

В составе безработных наибольшую группу составили выпускники ССУЗов (36 %), наименьшую — выпускники вузов (19 %). Остальные две группы были примерно равны по численности: выпускники ПУ — 24 %, выпускники курсов и все остальные обучающиеся впервые — 22 %. Средний возраст опрошенных безработных составил 22,6 года, в том числе выпускников вузов — 24,3 года, ССУЗов — 22,8, ПУ — 22,1 и в группе «прочих» — 21,7 года.

Различия в трудовом поведении четырех групп безработных представлены данными табл. 21.1.

Из всех безработных *выпускники вузов* выделяются наиболее активным поведением на рынке труда. Во-первых, у них самый маленький срок пребывания в состоянии безработицы (0,59 лет по сравнению с 0,86 по всем опрошенным). Во-вторых, их действия по поиску работы носят целенаправленный характер, сочетая в себе не только ожидание предложений от службы занятости населения (СЗН), но и высокую собственную активность. Она подкрепляется рядом персональных преимуществ: высокими коммуникативными качествами, владением дополнительными профессиональными навыками, востребованными работодателями, и др. При этом их притязания к будущей работе носят вполне обоснованный характер с учетом имеющихся у данной группы возможностей. В-третьих, среди всех групп безработных именно молодые люди с высшим образованием более всего тяготеют теми сторонами безработицы, которые связаны с потерей профессионального статуса, возможной утратой квалификации. В подтверждение этого вывода можно привести мнение опрошенных нами в качестве экспертов специалистов СЗН, которые называли молодых безработных с высшим образованием их случайными клиентами: «Через месяц-другой их здесь не будет; ... если мы им не найдем подходящую работу, то они найдут ее сами».

Для группы *выпускников ССУЗов* характерен средний уровень активности в поиске работы. Отличительная черта этой группы — высокая занятость на учебе, главным образом в вузе, где в заочной или вечерней формах учился почти каждый второй (42 %). Эта черта накладывает от-

Таблица 21.1

Характеристики трудового поведения молодых безработных и их отношение к некоторым ситуациям на рынке труда (Новосибирская область, 2002 г.)

Показатель	Всего	В том числе по уровню завершеного образования — выпускники			
		вузов	ССУЗов	ПУ	«прочие»
Средние значения					
Число учебных заведений (УЗ)*	1,43	1,54	1,77	1,44	0,87
Число мест работы	0,96	0,95	1,00	0,97	0,91
Срок безработицы, лет	0,86	0,59	0,84	1,00	1,00
Число дополнительных профессий (помимо полученных в УЗ)	0,56	0,46	0,64	0,59	0,49
Относительные показатели (доля ответивших), %					
Ищут работу по специальности (на момент опроса)	49	60	64	48	17
Никогда не работали до постановки на учет в СЗН	42	49	40	38	43
Имеют в своей трудовой биографии место работы по специальности	27	36	32	25	17
В состоянии безработицы их беспокоит невозможность работать по специальности (наряду с другими)	30	53	37	18	13
Им нравится/нравилась приобретенная специальность (по которой получен диплом)	71	68	76	67	Н. д.
Прошли/проходят переобучение на курсах по направлению СЗН	27	18	20	28	44
Учатся в вузах (заочно, в вечерней форме, дистанционно и др.)	22	3	42	9	21
Учатся в ССУЗах и ПУ	2	0	0,4	4	5

* Здесь и далее в число учебных заведений в образовательной биографии респондента входят вузы, ССУЗы, ПУ, профессиональные курсы, послевузовское образование, курсы повышения квалификации как законченные, так и те, где он учился на момент опроса.

печаток на поведение на рынке труда, которое можно назвать двойственным. С одной стороны, представители этой группы (так же, как и выпускники вузов) дорожат своей профессией, которую получили или получают, и хотели бы по ней работать. С другой стороны, предоставленный статус безработного, по-видимому, для них удобен, поэтому на период учебы они не торопятся с ним расстаться. Так, среди целей посещения районной СЗН выпускники ССУЗов чаще называли получение пособия и реже интересовались вакансиями. Такое поведение больше объединяет их с выпускниками ПУ, чем вузов. Выпускников ССУЗов

также «роднит» с закончившими ПУ то, что они имеют более богатый опыт как работы, так и потери работы (по сравнению с выпускниками вузов). Увольнение было связано с сокращением, трудовым конфликтом или ликвидацией предприятия у каждого третьего (32 %) выпускника ССУЗа из имевших ранее работу (против соответственно 21 % у выпускников вузов). Заметим, что выпускникам ССУЗов (в отличие от окончивших ПУ и курсы) приходится конкурировать за рабочие места с людьми, имеющими высшее образование. И, как было показано, для многих такая конкуренция отнюдь не умозрительна. Возможно, поэтому у представителей данной группы достаточно взвешенное представление о том, на какую работу они могут реально претендовать. Адекватная оценка своих возможностей подвигает многих выпускников ССУЗов на то, чтобы повысить с помощью продолжения образования в вузе свои шансы на рынке труда.

Гораздо меньше усилий (и одновременно желания расстаться со статусом безработного) проявляют выпускники ПУ и «прочие» работники (3-я и 4-я группы). Парадоксально, что именно эти группы самые заинтересованные в переобучении за счет СЗН. Они гораздо меньше, чем выпускники вузов и ССУЗов, дорожат своей профессией и готовы ее сменить, особенно, когда это не требует от них материальных затрат.

Несмотря на то, что для этих групп (по словам их представителей) гораздо более приемлем вариант «любой подходящей работы», они предпочитают подолгу не сниматься с учета в СЗН. Между тем именно для безработных с начальным профессиональным или курсовым образованием СЗН предлагает больше всего вакансий, соответственно получая именно от этих категорий больше всего отказов занять предложенное рабочее место. Данные опроса также показывают, что пожелания безработных из групп «выпускников ПУ» и «прочих» в отношении будущей работы (в отличие от выпускников вузов и ССУЗов) носят характер завышенных претензий, не подкрепленных ни личными усилиями по поиску работы, ни достигнутыми возможностями, которые и самими представителями данных категорий безработных характеризуются как весьма скромные.

Удовлетворенность полученной специальностью как фактор трудового поведения молодых работников и безработных

Результаты более ранних исследований процесса профессионального самоопределения студентов и учащихся системы профессионального образования показали наличие корреляции между обоснованностью выбора индивидом профессии и такими его характеристиками как интерес к обучению и намерение в дальнейшем работать по специальности [Харченко, 2002]. На материалах опроса молодых безработных и работников удалось показать, что этот фактор и после окончания учебного заведения продолжает влиять на реальное трудовое поведение индивида.

Те, кому не нравилась его профессия в период обучения, демонстрируют пониженную мотивацию к эффективному труду и низкую профессиональную устойчивость (табл. 21.2).

Таблица 21.2

Трудовое поведение, установки и объективные характеристики молодых безработных и работников в зависимости от того, нравится ли им (нравилась ли в период учебы) специальность, по которой получен диплом (Новосибирская область, 2002, 2003 г.)*

Показатель	Выпускники вузов		Выпускники ССУЗов		Выпускники ПУ		Весь массив	
	Нравилась	Нет	Нравилась	Нет	Нравилась	Нет	Нравилась	Нет
Безработные ищут работу по специальности (на момент опроса), %	73	35	73	39	59	23	69	32
Средний срок безработицы, лет	0,52	0,76	0,84	0,87	0,96	1,10	0,80	0,92
когда не работали до постановки на учет в СЗН, %	54	41	41	39	47	20	46	33
Имеют в трудовой биографии место работы по специальности, %	32	45	35	20	27	21	32	27
	Работники							
Работают по специальности, %	59	36	45	27	53	26	53	30
Сменяют или возможно сменяют данную работу, %	36	46	31	66	34	50	34	54
«Очень довольны» или «довольны» своей работой, %	84	70	75	66	74	41	78	60
Считают, что на данном предприятии (в организации) они смогут сделать подходящую для себя карьеру («да» + «частично да»), %	64	59	56	46	47	27	57	45
Средний размер заработной платы (за последний месяц), руб.	4188,11	3691,10	3285,90	3520,71	3269,24	3332,14	3658,85	3507,39

* В столбцах, где приведены ответы «Нет», дана сумма ответов «Не нравилась» и «Не очень нравилась».

*Трудовая карьера и стратегии ее реализации у молодых работников.
Трудовое поведение молодых работников с разным уровнем
образования*

Данные опроса молодых работников показывают, что выделенные по уровню образования четыре группы молодежи также различаются трудовым поведением и его мотивацией, хотя, в отличие от безработных, они не различаются так явно степенью активности на рынке труда. У половины работников, несмотря на их молодость, настоящее место работы уже не первое. Среди способов поиска работы преобладала помощь друзей и родственников — так нашли данную работу 45 % опрошенных, второе и третье места по распространенности занимал поиск по объявлению и по приглашению работодателя (возможно, включая обязательства по контракту) — по 16 %. На этом фоне довольно скромную роль в трудоустройстве своих выпускников играли учебные заведения: 13 % опрошенных подыскивали работу во время практики на предприятиях и 4 % получили направления на работу. Весьма редко использовались такие современные способы поиска работы как рассылка резюме (2 %) и поиск через Интернет (1 %).

Различия в трудовом поведении четырех групп работников представлены данными табл. 21.3.

Несколько более разнообразные способы поиска работы по сравнению с другими группами демонстрировали выпускники вузов, которые меньше прибегали к помощи друзей и родственников (40 %) и чаще искали работу сами. При этом им чаще приходилось отстаивать свою кандидатуру перед работодателем: каждый пятый (22 %) участвовал в конкурсе или проходил собеседование при поступлении на работу (против

14 % в среднем по массиву). В отношении перемены работы выпускники вузов, ССУЗов и ПУ были настроены более умеренно, чем группа лиц с прочей профессиональной подготовкой. Если среди первых были настроены менять работу около 37 % («сменю» — 8 %, «возможно сменю» — 29 %), то среди последних — 51 %. Все же реально в трудовой биографии молодых специалистов с высшим образованием в среднем больше мест работы, чем у других выпускников, но меньше, чем у представителей группы с наиболее низким уровнем образования. Причем среди причин увольнения с предыдущих мест работы у выпускников вузов чаще встречался мотив самореализации, карьеры (15 % против 8 % в среднем), немного реже мотив заработной платы (35 % против 38 % соответственно) и реже их уход был связан с сокращением, закрытием предприятия или конфликтами (12 % против 20 %).

*Работа по специальности, ее ценность для молодых работников,
востребованность в работе знаний, полученных в период учебы*

Поскольку поведение молодых работников рассматривалось как логически связанное с поведением студентов выпускных курсов, то одной

Таблица 21.3
Трудовое поведение, установки и объективные характеристики молодых работников (Новосибирская область, 2003 г.)

Показатель	Всего	в том числе по уровню завершеного образования — выпускники:			
		вузов	ССУЗов	ПУ	«прочие»
Средние значения					
Число учебных заведений (УЗ)	1,47	1,56	1,62	1,37	0,90
Число мест работы (включая настоящее)	1,79	1,82	1,76	1,71	1,91
Зарботная плата за последний месяц, руб.	3561,04	4086,46	3326,69	3341,46	2792,48
Число дополнительных профессий (помимо полученных в УЗ)	1,12	1,09	1,18	0,96	1,41
Возраст, полных лет	24,33	25,33	24,39	23,54	22,05
Относительные показатели (доля ответивших), %					
Работают в полном соответствии с полученной специальностью (на момент опроса)	48	55	41	46	44
Не имели других мест работы до настоящего места работы	50	49	48	54	46
Имеют в своей трудовой биографии место работы по специальности или близкой к ней (включая настоящее место работы)	72	79	74	68	49
Нашли настоящее место работы с помощью знакомых и родственников	45	40	47	45	56
Подыскивали настоящую работу во время учебы, учебной практики	13	16	11	13	1
Участвовали в конкурсе, собеседовании, чтобы устроиться на настоящее место работы	14	22	9	7	13
Имеют в своей трудовой биографии неудачные попытки трудоустройства	47	46	45	53	41
Им нравится (нравилась) приобретенная специальность (по которой получен диплом)	81	83	82	76	Н. д.
Хотели бы сменить работу (сменят или возможно сменят)	39	38	38	37	51
Учатся в вузах (заочно, в вечерней форме, дистанционно и др.)	20	5	43	12	31
Учатся в ССУЗах и ПУ	2	0	1	5	5

из важных задач являлось выяснить, какова доля тех, кто работает по специальности, полученной в учебном заведении. Также нас интересовали различия между выделенными социальными группам по этому показателю.

В анкете имелся прямой вопрос «Работаете ли Вы сейчас по своей основной специальности?», но, к сожалению, он толковался респондентами неоднозначно. Хотя большинство связывали его именно со специальностью, полученной в учебном заведении, некоторые имели в виду специальность, приобретенную в процессе работы. По ответам на этот вопрос среди молодых работников примерно половина работает по основной специальности, а другая половина — нет (соответственно 53 и 47 %). Для более точного представления о том, каков характер соответствия/несоответствия выполняемой работы и полученной в учебном заведении специальности был дополнительно сформирован признак «тип соответствия». При его разработке использовались два критерия соответствия: 1) по отраслевой принадлежности профессии; 2) по социально-должностному статусу профессии. Распределение по этому признаку следующее:

<i>Тип соответствия выполняемой работы и полученной специальности</i>	<i>% к числу опрошенных</i>
1. Работа полностью соответствует отраслевой принадлежности профессии (специальности) и ее должностному статусу	38
2. Частично соответствует (в рамках одной или смежной профессиональной группы)	
3. Соответствие отраслевой принадлежности, но более низкий социально-должностной статус	8
4. Соответствие отраслевой принадлежности и более высокий социально-должностной статус	8
5. Несоответствие отраслевой принадлежности и более низкий социально-должностной статус	16
6. Несоответствие отраслевой принадлежности и более высокий статус	5
7. Несоответствие отраслевой принадлежности, но совпадение социально-должностного статуса	10
8. Недоучились, любые специальности	4

Для большего удобства работы с этим признаком его значения были сгруппированы в три значения: 1) «полное соответствие», в которое объединены варианты 1 и 4 исходного признака («полностью соответствует» и «соответствие отраслевой принадлежности и более высокий социально-должностной статус»); 2) «частичное соответствие», в которое объединены варианты 2 и 3 («частично соответствует» и «соответствие отраслевой принадлежности, но более низкий социально-должностной статус»); 3) «несоответствие», в который объединены варианты 5, 6, 7 («несоответствие отраслевой принадлежности и более низкий социаль-

но-должностной статус», «несоответствие отраслевой принадлежности и более высокий статус», «несоответствие отраслевой принадлежности, но совпадение социально-должностного статуса»). Значение 8 в укрупненный признак не было включено (оно закодировано как отсутствие данных).

Распределение по полученному таким образом укрупненному признаку показало, что полное соответствие работы и специальности наблюдалось у 48 % молодых работников, частичное — у 20 и несоответствие — у 32 %. Причем группой, в которой наблюдается самый высокий уровень соответствия, являются выпускники вузов (у 55 % полное, у 19 — частичное и у 26 % — несоответствие). Относительно чаще, чем в других группах, ситуация несоответствия встречалась среди выпускников ПУ (у 38 %). Выпускники ССУЗов отличались повышенным удельным весом тех, чья работа лишь частично соответствует специальности по диплому (27 % от численности этой группы), и относительно более частым, чем среди выпускников вузов, несоответствием (32 %).

В то же время этот показатель весьма сильно варьирует в зависимости от формы собственности предприятия: на государственных предприятиях отмечалось наибольшее соответствие (полное — у 51 %, частичное — у 25, несоответствие — у 24 % молодых работников), несколько меньшее — на акционерных предприятиях (полное — у 54 %, частичное — у 18, несоответствие — у 27 %) и наименьшее — на частных (соответственно 35, 15 % и 51 %).

Значимые различия наблюдаются и в зависимости от типа населенного пункта. Наибольшее соответствие специальности и работы наблюдается в областном центре (полное — 55 %, частичное — 18, несоответствие — 27 %) и в селах (52, 18 и 30 % соответственно). Меньшее соответствие наблюдается в малом городе (полное — 43 %, частичное — 27 % и несоответствие — 30 %) и наименьшее — в поселках городского типа (40, 15 и 45 % соответственно).

В целом, на наш взгляд, это довольно высокий уровень соответствия, с учетом нестабильной ситуации в экономике и определенного несогласования структуры выпуска специалистов системой профессионального образования и кадровых потребностей отраслей экономики. Более того, полученные данные отражают достаточно благоприятную, по нашей оценке, характеристику рынка квалифицированного труда в Новосибирской области и ее областном центре, поскольку свидетельствуют, с одной стороны, о разнообразии рабочих мест для профессионально подготовленной молодежи, с другой, — о ценности для значительной части молодежи работы по полученной специальности. В то же время немалая часть молодежи не может найти подходящую работу при том, что на рынке труда сохраняется значительное число вакансий, в том числе и таких, которые могли бы занять выпускники системы профессионального образования.

Среди тех, кто на момент опроса работал не по специальности, каждый третий все же ранее предпринимал (хотя и безуспешно) попытки

искать работу по специальности. Остальные либо вынуждены были отказать от работы по специальности из-за низких заработков (24 %) или по другим причинам (10 %), либо сознательно не захотели заниматься неинтересным для них делом (8 %). Причем, если безуспешные попытки найти работу по специальности были наиболее распространены в группе выпускников ССУЗов (43 %), то отказ из-за заработков был наиболее характерен для выпускников вузов (32 %). Но в целом среди тех, кто сейчас работает не по специальности, лишь чуть более половины (55 %) не пожелали бы «вернуться» к ней ни при каких условиях. Это также свидетельствует о ценности для молодежи, начавшей свою трудовую биографию, не только диплома как такового, но и предоставляемой им возможности работать по приобретенной специальности.

Полученные нами данные о соответствии приобретенной специальности и работы близки к данным, полученным Ф. Э. Шереги. По результатам обследования молодых работников через три года после окончания вуза (опрошено 2100 чел. в 12 регионах РФ, 1999 г.) этот исследователь делает вывод, что «полностью совпадает выполняемая работа и полученная специальность у 40,6 % опрошенных, совпадает частично — у 28,4 %, не совпадает, но знания частично используются — у 15,3 %, полностью не совпадает — у 12,2 %, не работают — 3,5 %» [Шереги, 2001].

В целом опрошенные молодые работники продемонстрировали достаточно хороший уровень удовлетворенности работой. Каждому четвертому его работа очень нравится, еще половине — «просто нравится», остальным работа либо не нравится, либо они «не думали об этом». Более высокий, чем в среднем, уровень удовлетворенности отмечался среди выпускников вузов. Согласовывался с хорошим уровнем удовлетворенности работой и умеренный настрой молодых работников на смену работы. Так, лишь каждый десятый точно был намерен менять работу и еще 29 % ответили, что «возможно сменят» ее.

Работа по специальности в целом способствовала большей удовлетворенности работой. Так, среди работающих в точном соответствии со своей специальностью по диплому 80 % были «очень» или «просто довольны» работой, а среди работающих не по специальности этот показатель был на 15 п. п. ниже.

Более высокий социально-должностной статус профессии по работе (по сравнению с профессией по диплому) определял высокий уровень удовлетворенности работой в этой группе опрошенных даже независимо от того, соответствует ли она полученной специальности или нет (30 % опрошенных «очень нравится их работа» и 51 % — «просто нравится»).

Напротив, менее всего были довольны своей работой те, кто работал на рабочих местах более низкого социально-должностного статуса, чем статус их специальности по диплому. В частности, если специалисты по диплому работали служащим или рабочим, тогда независимо от того,

соответствует ли их работа полученной специальности или нет, удовлетворенность работой у них была ниже (14 % опрошенных их работа «очень нравилась» и 48 % — «просто нравилась»). Именно эта категория опрошенных характеризовалась самой высокой долей намеренных сменить работу (сменят или возможно сменят 53 % против 38 % в целом по массиву).

К числу менее довольных своей работой относятся и те, кто работает не по своей специальности, но в соответствии с социально-должностным статусом профессии по диплому, например, рабочий, выучившийся по одной профессии, работает рабочим по другой профессии. В этом случае 17 % опрошенных их работа «очень нравилась» и 43 % — «просто нравилась», причем пониженная удовлетворенность работой не привела к желанию сменить работу.

Что больше всего нравится молодежи в работе? Два самых распространенных ответа — «есть возможность приобрести опыт, квалификацию» (32 %) и «здесь хороший коллектив» (34 %). Причем первое обстоятельство относительно чаще ценили те, кто работает по основной специальности или близко к ней (38 %). Каждый четвертый молодой работник был доволен тем, что его работа «интересная» и «соответствует специальности». Причем наибольшую удовлетворенность данными обстоятельствами высказали те, чья работа полностью соответствует полученной специальности (41 и 35 % соответственно). Каждый пятый опрошенный был удовлетворен тем, что почувствовал себя самостоятельным человеком. Реже в числе особо привлекательных упоминался такой аспект работы, как общение с клиентами (19 %). Остальные моменты вызвали удовлетворенность лишь примерно у каждого десятого опрошенного: «наличие перспектив роста, карьеры» (10 %), «работа постоянная, без угрозы сокращения» (11), «работа нужна людям, обществу» (12 %). Мало тех, кто отметил в числе особо привлекательных сторон заработок (8 %) и престижность работы (2 %). Еще 10 % респондентов ответили, что им «нравится все в целом». Напротив, ответили, что в работе им не нравится ничего, только 3 %.

Таким образом, достаточно высокая удовлетворенность молодых работников своей работой в значительной мере обусловлена их удовлетворенностью содержанием труда, хорошим коллективом и в гораздо меньшей степени связана с вознаграждением за их труд и с карьерным ростом.

Нередко к системе профессионального образования предъявляются претензии (скорее всего справедливые, о чем, в частности, свидетельствуют полученные нами данные опроса студентов о низкой удовлетворенности содержанием ряда учебных курсов). Отмечается, что в ней зачастую учат не тому, что нужно потенциальному работодателю.

Как оценивают данную ситуацию те молодые люди, кто уже смог на деле убедиться в востребованности своих знаний? Более четверти (29 %) молодых работников отметили, что используют практически все знания,

приобретенные во время учебы (в вузе, ССУЗе или ПУ), еще треть (32 %) — используют в работе знания по конкретным предметам. Остальные ответили, что используют лишь незначительную часть знаний (22 %) либо не используют практически ничего (17 %) (соответствующий вопрос анкеты подразумевал один из четырех приведенных вариантов ответа). И хотя такая невостребованность знаний отмечается в целом меньшей частью опрошенных, но суммарно эта доля составляет 39 %. Причем, если среди выпускников вузов ситуация невостребованности отмечалась примерно каждым четвертым опрошенным (28 %), что тоже не мало, то для выпускников более низкой ступени образования данная ситуация вообще носила по сути дела массовый характер (выпускники ССУЗов — 41 %, ПУ — 49 %).

Какого же рода знания являются более востребованными? Хотя для большинства (60 %) молодых работников чаще всего пригождаются в работе знания практического характера, но и тех, кто опирается на теорию (теоретические знания), достаточно много — 42 % (даже среди выпускников ПУ, которых готовят в основном к физическому труду, так ответил каждый четвертый). Пятая часть опрошенных в работе главным образом использует знания общего плана (18 %), а для 5 % — вообще не пригодилось ничего, чему их учили. Выпускники вузов используют и теоретические, и практические знания в равной степени (по 55 %). Также относительно чаще они используют знания общего плана (28 % из них используют в своей работе в основном именно такие знания).

Таким образом, большинство дипломированных специалистов и рабочих в той или иной мере использует полученный «багаж» знаний, но степень его использования невысокая. Соответственно почти половина (47 %) молодых работников считала, что их квалификация приобретена исключительно в процессе работы, причем такого мнения зачастую придерживаются и выпускники вузов (41 %), характер занятости которых в основном связан с умственным трудом. (Остальные признавали участие системы образования в этом процессе — 17 % приобрели всю необходимую для работы квалификацию, только обучившись в учебном заведении, для 36 % их квалификация — совместный итог и учебной деятельности и практической работы.) По сути дела почти половина выпускников не воспринимает свою подготовку (в том числе и вузовскую) полностью адекватной запросам рынка труда. Возможно, это объясняется быстрым устареванием той части знаний, приобретенных в период учебы, которые связаны с постоянно меняющейся информацией или использованием не таких видов техники и технологий, на примере которых их учили.

С другой стороны, нельзя забывать, что у современной системы профессионального образования есть не только «утилитарная» функция подготовки специалистов, но и функция общего развития личности студента (учащегося). С этой функцией система образования в целом справлялась относительно неплохо. Даже если молодым людям не всегда

удавалось использовать конкретные знания по специальности, то для подавляющего большинства очевидными являются и другие «выгоды», приобретенные в период учебы. На вопрос «Что Вам дала учеба в профессиональном учебном заведении (вузе, ССУЗе, ПУ) в дополнение к приобретенной специальности?» только 6 % ответили «ничего особенного». А тремя самыми массовыми ответами были такие: «умение работать самостоятельно» (45 %), «общая эрудиция и культурный уровень» (36), «знания, умения, востребованные на любой работе» (35 %). Причем, если на первое приобретенное качество указывали одинаково часто выпускники разного уровня подготовки, то на второе и третье — гораздо чаще остальных указывали выпускники вузов (59 и 43 % соответственно). Среди других «плюсов» образования примерно каждый четвертый—пятый респондент называл умение общаться, находить с людьми общий язык (29 %), умение адаптироваться к жизненным ситуациям (26), понимание своих целей в жизни (24), уверенность в себе (21), интерес к знаниям (18 %). Хотя почти на все перечисленные обстоятельства выпускники вуза указывали относительно чаще, но и выпускники более низкой ступени профессионального образования в той или иной мере ощущали, что не только приобрели профессию, но и усилили свои личностные позиции и адаптационные возможности.

Карьерные притязания и способы их реализации

Представления выпускников о «подходящей для себя» карьере (соответствующий вопрос анкеты допускал несколько вариантов ответов) выявили достаточно массовую ориентацию на постепенный тип карьерного роста, основой которого является рост профессионального мастерства (и закономерным итогом которого, возможно, станет должностной и «зарплатный» рост). Такой тип устремлений демонстрировал в целом по массиву более чем каждый второй опрошенный (56 %), а среди выпускников вузов и ССУЗов еще большая часть (63 и 65 % соответственно). Свое дело (бизнес) в качестве наиболее подходящего варианта карьеры рассматривали 17 % опрошенных, очень высокие заработки («большие деньги») — 27 % (в том числе среди выпускников вузов эти две составляющие карьеры называли соответственно 20 и 31 %). Менее распространенными были такие карьерные устремления, как «руководящая должность в органах управления» (5 %), «руководящая должность на (каком-либо) предприятии» (11), «руководящая должность на данном предприятии/организации» (8), «высокие звания, регалии» (5), «известность, слава» (2 %). Хотя все ответы по этим позициям среди выпускников вузов были на несколько процентных пунктов выше, чем в среднем, но и в этой группе они не были преобладающими. Мало привлекательным оказался такой вариант карьеры, как оплата труда, «оторванная» от карьерного роста (13 %). Этот вариант показался относительно привлекательным лишь выпускникам ПУ, каждый четвертый из которых со-

гласился, что ему «все равно, какую иметь должность, лишь бы хорошо платили». И совсем незначительной оказалась группа выпускников, ответивших, что их приоритеты лежат вне работы (6 %).

Другой характеристикой карьерных устремлений молодых работников является оценка условий для реализации этих устремлений. Около трети опрошенных (30 %) оценили те возможности, которые им дает работа на данном предприятии (организации), как вполне благоприятные и достаточные для своего карьерного роста. Еще каждый четвертый (24 %) оценил эти возможности как благоприятные, но лишь для карьерного старта (считал, что только частично сможет достигнуть поставленных целей, работая на данном предприятии). Напротив, 27 % — считали, что на данном предприятии им не удастся достигнуть поставленных целей. Остальные 19 % не имели определенной точки зрения по этому вопросу. Причем, если выпускники вузов относительно чаще склонялись к благоприятным оценкам (ответили «да» — 34 % и «только частично» — 29 %), то выпускники ПУ — к неблагоприятным (ответили «нет» — 34 % и «не знаю» — 23 % из них).

Среди условий, дополнительно требующихся молодым работникам для реализации успешной карьеры, наиболее часто назывались связанные с собственными усилиями: повышение образования (42 %), повышение квалификации (44) и упорство, трудолюбие (28 %). Все три направления предполагаемых усилий относительно больше были распространены среди выпускников вузов (в частности, последнее обстоятельство в этой группе отметили 38 %). Условиями второго плана явились внешние обстоятельства: улучшение ситуации в российской экономике (27 %), изменение системы оплаты труда (25), улучшение экономического положения предприятия (17), поддержка семьи (11 %) и другие. В то же время более чем каждый пятый молодой работник (22 % в целом и 25 % среди выпускников вузов) был настроен более радикально, предпочитая не ждать изменений, а искать лучшие условия самостоятельно («не бояться менять работу, искать где лучше»).

В целом на какие «ресурсы» рассчитывают молодые работники в реализации своих жизненных планов? Заметим, что более всего молодежь намерена воспользоваться своими личными качествами и преимуществами — хорошее здоровье (48 %), трудолюбие, работоспособность (45), уверенность в себе (46), умение ладить с людьми (32), хорошая профессиональная подготовленность (32), инициатива, настойчивость (27 %). Причем намерение опираться именно на эти качества выпускники вузов отмечали относительно чаще, чем представители группы с более низким образованием. Среди внешних обстоятельств молодежь чаще всего уповала на такие возможности, как материальная обеспеченность (40 %), удачное трудоустройство (39) и связи с нужными людьми (34 %). Заметим, что социальные связи относительно чаще называли выпускники вуза, чем представители других групп. Остальные внешние обстоятельства (например, такие как политика государства, поддержка родите-

лей, жизнь в крупном городе, работа по специальности) гораздо реже рассматривались как «ресурсы» или обстоятельства, на которые следует уповать или которыми можно реально воспользоваться для реализации своих жизненных планов.

Напротив, в качестве основных препятствий, мешающих реализовать жизненные планы, молодые работники называли внешние обстоятельства и наиболее часто — низкие материальные возможности (53 %). Кроме того, почти каждому третьему опрошенному препятствием служило отсутствие жилья (29 %). Каждый третий отмечал как препятствие нестабильность в стране (33 %), к этому же мнению можно присовокупить и политику государства (25 %). Еще 18 % мешало отсутствие личных связей. Другие внешние обстоятельства назывались гораздо реже. Самым часто упоминаемым личностным препятствием служило недостаточно хорошее здоровье (24 %), все остальные неблагоприятные личные качества отмечались крайне редко.

Для части молодых работников (18 %) успешное должностное продвижение уже началось. Относительно чаще в такой благоприятной ситуации оказывались выпускники вузов, 27 % из которых получили более высокую должность, чем та, на которую они были приняты на данное предприятие. Горизонтальная должностная мобильность встречалась реже (у 10 % молодых работников), а нисходящая — практически не наблюдалась (1,2 %). В то же время, как уже отмечалось, четверть молодых работников (24 %) не смогла получить работу, соответствующую должностному статусу приобретенной профессии.

*Трудовые ценности и трудовая карьера молодых специалистов:
результаты математико-статистического анализа*

Содержательный анализ первичных данных социологических опросов показал, что поведение разных групп профессионально подготовленной молодежи на рынке труда и в сфере занятости различается. Далее ставилась задача проверить гипотезу о том, что наблюдаемые различия в поведении носят типический характер, т. е. представляют собой некие модели поведения, обусловленные определенными факторами (объективными, субъективными). Для этого были применены методы математико-статистического анализа.

Были определены конкретные шаги:

1) выявить, какие факторы повлияли на то, что одни выпускники профессиональных учебных заведений работают по специальности, а другие — не по специальности;

2) выявить, какие факторы повлияли на то, что, оказавшись в ситуации безработицы, одни выпускники профессиональных учебных заведений ищут работу по специальности, а другие не по специальности;

3) построить типологию молодых работников, различающихся представлением о подходящей для них карьере;

4) построить типологию молодых работников по отношению к предпочитаемым способам достижения жизненных целей;

5) построить типологию молодых безработных, различающихся отношением к собственной ситуации безработицы, предпринимаемыми усилиями и способами поиска работы.

На шагах 1 и 2 использовался метод бинарной логистической регрессии и контрольных проверок на зависимость/независимость признаков с помощью парных распределений с вычислением %-квадрат- и Z-статистик (стандартизированного смещения частоты). На шагах 3, 4 и 5 использовалось сочетание методов факторного анализа с последующим кластерным анализом, выполненным на основе полученных факторов. Применялся метод быстрых кластеров. На всех шагах применялся статистический пакет SPSS.

Выполненные в соответствии с запланированными шагами расчеты показали следующие результаты.

Для определения того, наблюдаются ли типические различия среди молодых работников по таким составляющим профессионально-трудовых стратегий, как карьерные устремления (цели) и способы их осуществления (средства), методом сочетания факторного и кластерного анализа были построены две типологии работников: 1) по карьерным устремлениям; 2) по способам достижения жизненных целей и карьерных устремлений.

Факторный анализ проводился для сжатия пространства исходных дихотомических признаков, чтобы группирование объектов методом кластерного анализа выполнялось уже в этом «сжатом» пространстве.

ТИПОЛОГИЯ 1 по карьерным устремлениям построена на основе ответов на вопрос анкеты «Какую карьеру Вы считаете подходящей для себя?». Был сделан факторный анализ, результаты которого приведены в табл. 21.4. Далее в пространстве полученных факторов был проведен кластерный анализ. Как лучше всего содержательно интерпретируемый был выбран вариант, в котором количество кластеров совпадало с количеством факторов.

Было получено четыре кластера: 1 (20 объектов) — связан с факторами 1 и 2; 2 (128 объектов) — связан с факторами 1 и 3; 3 (362 объекта) — связан с факторами 2 и 4; 4 (352 объекта) — связан с фактором 3.

У молодых работников было выявлено четыре типа *установок на трудовую карьеру*, различающихся уровнем карьерных притязаний (они представлены четырьмя кластерами): 1) «престижная социальная позиция» — ориентированные на власть, звания, регалии, известность, славу и уже имеющие опыт в их достижении (этот тип установок демонстрировали 2,3 % респондентов); 2) «целенаправленный профессиональный рост» — ориентированные на профессиональный успех, основанный на профессионально-квалификационном росте, и соответствующее ему хорошее материальное вознаграждение, представляющие как этого добиться и имеющие соответствующие возможности (14,8 %); 3) «высокие

Таблица 21.4

Факторный анализ представлений молодых работников о подходящей для себя трудовой карьере.

Матрица факторных нагрузок после вращения факторов

«Какую карьеру Вы считаете подходящей для себя?»	Факторы*			
	F1	F2	F3	F4
V36 A1 — занять руководящую должность в органах управления	0,350	0,254	0,172	0,043
V36 A2 — занять руководящую должность на предприятии (организации, фирме)	0,155	0,030	0,616	0,129
V36 A3 — занять руководящую должность на предприятии, где работаю сейчас	-0,008	-0,044	0,795	-0,153
V36 A4 — стать квалифицированным специалистом, мастером своего дела	0,000	-0,734	-0,237	-0,442
V36 A5 — иметь свое дело	0,038	-0,008	-0,047	0,910
V36 A6 — зарабатывать большие деньги	0,535	-0,178	0,089	0,202
V36 A7 — добиться высоких званий, регалий и т. д.	0,627	-0,089	0,173	-0,102
V36 A8 — добиться известности, славы	0,740	0,071	-0,124	-0,001
V36 A9 — все равно, какую иметь должность, лишь бы хорошо платили	-0,112	0,805	-0,227	-0,253

* F1 — «Успех, признание и высокие заработки»; F2 — «Все равно, какую иметь должность»; F3 — «Руководящая должность на предприятии»; F4 — «Иметь свое дело».

заработки без должностного роста» — ориентированные на карьеру, мало связанную как с приобретенной специальностью, так и с фактическим местом работы, выражающуюся либо в высоком заработке независимо от занимаемой должности, либо в получении должности руководителя в управленческих структурах или на предприятии (возможно, на должности бригадиров), либо в организации своего дела (особенность этой группы в том, что ее представители слабо себе представляют, какими способами и какими конкурентными преимуществами они смогут этого добиться) (42 %); 4) «постепенный (закономерный) профессиональный рост» — ориентированные на карьеру руководителя на том предприятии/в организации, где они в настоящее время работают, либо на профессионально-квалификационный рост, сочетающийся со скромными материальными притязаниями (41 %).

Установлена статистически значимая связь (по Z-критерию) кластеров со следующими объективными характеристиками. В кластере 1 повышена доля мужчин; лиц с высшим образованием; занятых в науке; проживающих в областном центре. В кластере 2 повышена доля лиц с высшим образованием; работающих в учреждениях профессионального образования (вузы, ССУЗы) либо в фирмах, обслуживающих функционирование рыночной экономики; имеющих место работы в област-

ном центре. В кластере 3 — лиц с начальным профессиональным образованием; работающих рабочими; работающих не по специальности. В кластере 4 — выше доля лиц со средним специальным образованием, работников просвещения (средние школы); имеющих место работы за пределами областного центра; в возрасте 26—30 лет.

Заметим, что кластер (группа) 3 — самый большой по численности и самый «нестратегический», т. е. либо у его представителей вообще отсутствует ориентация на карьерный рост, либо у них отсутствует представление о том, как добиться своих целей. Несмотря на то, что в этой группе значимое смещение в сторону выпускников ПУ, в нее вошел каждый третий выпускник вуза и каждый третий — ССУЗа (по 36 % от их численности).

ТИПОЛОГИЯ 2 молодых работников по способам достижения целей в сфере труда (соответствующий вопрос в анкете представлен в табличной форме). Был выполнен факторный анализ (результаты которого приведены в табл. 21.5). Далее в пространстве полученных факторов был проведен кластерный анализ. Как лучше всего содержательно интерпретируемый был выбран вариант, в котором количество кластеров совпадало с количеством факторов. Кластер 1 (17 объектов) — связан с факторами 1 и 3. Кластер 2 (218 объектов) — связан с фактором 1. Кластер 3 (415 объектов) — связан с фактором 2.

Таблица 21.5

Факторный анализ готовности молодых работников использовать те или иные способы достижения целей и карьерного успеха. Матрица факторных нагрузок после вращения факторов

«Какими возможностями Вы готовы воспользоваться (или на какие трудности готовы пойти) ради достижения своих жизненных целей, карьерного успеха?»	Факторы*		
	F1	F2	F3
К 38 1 — Вкладывать деньги в продолжение своего образования	-0,01	0,72	-0,03
К 38 2 — Взять кредит в банке под проценты, чтобы открыть свое дело	-0,05	0,22	0,68
К 38 5 — Участвовать в конкурсах на получение должности, контракта и др.	0,08	0,72	0,03
К 38 6 — Работать в тяжелых условиях, чтобы заработать много денег	0,64	-0,14	0,11
К 38 7 — Завербоваться по контракту на службу в армии	0,15	-0,23	0,53
К 38 8 — Жертвовать отдыхом, свободным временем ради карьеры	0,71	0,38	-0,03
К 38 9 — Жертвовать отдыхом, свободным временем ради заработка	0,83	0,04	0,02
К 38 10 — Вступить в «деловые» отношения с лицами из преступного мира	0,02	-0,01	0,68

* F1 — «Тяжелый труд, жертвы»; F2 — «Образование, участие в конкурсах»; F3 — «Риск, бизнес, контракт».

В зависимости от допустимых способов достижения успеха было выявлено три группы (кластера), представители которых демонстрировали приверженность к следующим трем способам действий: 1) «маргинальным» — основанным на рискованных и полукриминальных действиях, склонности к риску (брать кредит под открытие своего бизнеса, не гнушаться отношениями с криминальными элементами, проявлять готовность к службе в армии по контракту) — 2,6 % опрошенных; 2) «традиционным» — основанным на использовании своих физических возможностей, выражающимся в готовности ради доходов (высокой или дополнительной заработной платы, доходов от ЛПХ) идти на «жертвы» (работать во вредных и опасных условиях труда, перерабатывать в ущерб отдыху) — 33,5 %; 3) «современным» — основанным на использовании своего человеческого капитала, в первую очередь образования, в качестве главного ресурса (готовность участвовать в конкурсах, вкладывать деньги в свое образование, «жертвовать» отдыхом ради карьеры) — 63,8 %.

Выявлена статистически значимая связь (по Z-критерию) кластеров со следующими объективными характеристиками. В кластере 1 повышена доля мужчин и преобладает младшая возрастная группы. В кластере 2 повышена доля мужчин (53 %); выпускников ПУ; выпускников ССУЗов, далее нигде не обучающихся (выпускники ПУ и те выпускники ССУЗов, которые завершили свою образовательную карьеру, суммарно составляли здесь 58 %); проживающих за пределами областного центра (64 %); работающих рабочими; работающих на акционерных предприятиях. В кластере 3 — выше доля женщин (60 %); выпускников вузов; выпускников ССУЗов, продолжающих образование в вузе (выпускники вузов и выпускники ССУЗов, продолжающие образование в вузе, суммарно составляли здесь 61 %); проживающих в областном центре (49 %); получивших образование в крупном городе; учившихся за плату; работающих на должностях руководителей или специалистов.

Карьерные устремления и ценностные ориентации в сфере труда в кластере 1 были связаны с организацией своего дела (на которое были ориентированы 53 % его представителей против 14 % в целом по массиву) и не связаны ни с каким видом карьеры наемного работника. Для представителей кластера 2 главным мерилем успеха является высокий заработок, причем не важно на какой должности. Для представителя кластера 3 мерилем успешной жизни являются карьера, высокое образование и возможность его повышать дальше, а также саморазвитие, возможность пользоваться свободой передвижения, свободой информации.

Часть стратегий в выборе средств для достижения целей не была включена в данный вариант кластерного анализа, так как напрямую не была связана со сферой труда и зарабатыванием денег, а была больше связана с достижением личных целей вне сферы труда. Тем не менее и остальные способы оказались связанными с данной типологией. Так, кредитом на покупку жилья более склонны были воспользоваться пред-

ставители первой группы (29 % наверняка воспользуются и 18 % уже воспользовались) и третьей группы (36 и 3 % соответственно), а материальной поддержкой родителей — также представители третьей группы.

Выявленные типы (группы), естественно, не дают «чистую» картину, так как разные виды стратегий относительно выбора средств присутствуют в той или иной мере среди представителей каждой из трех групп. Данная типология показывает лишь тенденции в выборе способов достижения целей: традиционные способы (тяжелый труд в ущерб здоровью и свободному времени) более характерны для лиц без высшего образования, проживающих в области, а современные способы (использование своего человеческого капитала и интеллектуального потенциала) — для лиц с высшим образованием, проживающих в крупном городе. И небольшая группа лиц демонстрирует отдельную тенденцию в выборе средств на свой страх и риск.

Для безработной молодежи с использованием аналогичного метода сочетания факторного анализа с кластерным были выявлены четыре модели поведения в период поиска работы и трудоустройства: «активное целенаправленное», «активное ситуативное», «пассивное», «избегающее». В частности, для безработных с высшим образованием (большинство из которых составляли женщины) была характерна первая модель поведения, отличающаяся собственными активными действиями на рынке труда (наряду с деятельностью СЗН), направленная преимущественно на поиск работы по специальности или близкой к ней. «Пассивное» поведение с надеждой в основном на предложения СЗН в отношении работы или переобучения чаще, чем другие группы, демонстрировали лица со средним специальным образованием. Две другие модели поведения были характерны для лиц с начальным профессиональным и более низким уровнем образования, причем женщины чаще демонстрировали «избегающий» работы тип поведения, а мужчины — «активный ситуативный» (основанный на поиске любой работы, реагировании на изменение ситуации на рынке труда).

Особенности формирования образовательных и профессиональных стратегий на разных этапах жизни молодежи

Данное исследование самоопределения профессионально подготовленной молодежи в период выхода на рынок труда является составной частью цикла исследований, проведенных под руководством либо при соруководстве автора данной главы. Примененная в данном цикле исследований методология и собранная эмпирическая база дают определенные возможности косвенно проследить (прямые сопоставления невозможны из-за ограничений инструментария) жизненный путь молодежи от момента выбора профессии школьником, далее в процессе получения профессионального образования студентом до выхода на рынок труда молодым специалистом.

Как показали данные, полученные в исследованиях социально-профессиональных ориентаций старшеклассников Новосибирской области (1990, 1996, 2000 гг.), для современных выпускников школ характерна значительная дезориентация в профессиональном выборе [Харченко, 2003]. Данные, полученные в исследовании студентов и учащихся системы профессионального образования Новосибирской области (2001 г.), показали, что для этой категории молодежи характерна, что естественно, большая сформированность их представлений о будущей профессии и желаемом месте работы. Она основана на том, что после завершения обучения становятся актуальными: возможность трудоустройства с полученным дипломом; выбор конкретного места работы; размер заработка; возможность профессионального роста и карьеры и т. д. Для определенной части молодежи модели поведения в сфере образования являются прообразом моделей поведения на рынке труда. Например, демонстрируя высокую активность на рынке образования в период обучения, будущий специалист набирает опыт для успешного выхода на рынок труда.

Нами были выявлены преобладающие модели (типы) прожективного поведения учащейся молодежи⁴², различающиеся способами реагирования на ситуации на рынке труда (которые могут возникнуть в процессе поиска работы и в процессе первичной адаптации к ней): «гибкая, адаптивная» модель поведения у студентов вузов; «жесткая, неадаптивная» модель у учащихся ПУ; «смешанная» (неопределенная) модель, базирующаяся на подчиненности трудовых установок образовательным (возможности продолжения образования в вузе) у студентов ССУЗов. У выпускников вузов преобладает поведение (прожективное), отличающееся гибкостью и в то же время достаточно высокой уверенностью в своей конкурентоспособности. Напротив, требования, которые намерены предъявлять при устройстве на работу учащиеся ПУ, можно назвать необоснованно завышенными. При этом студенты вузов относительно чаще, чем других учебных заведений, в поиске работы намерены опираться на широту подготовки и дополнительные навыки и умения, чем на конкретную специальность [Харченко, 2002]. Как показывают дальнейшие материалы этой главы, такие адаптивные модели поведения выпускников вузов способны сглаживать определенные диспропорции на рынке труда.

Однако прослеживается и другая взаимосвязь. «Сквозным» фактором, снижающим сначала интерес к обучению, затем намерение работать по специальности, потом мотивацию к эффективному труду и про-

42 На основе данных социологического обследования учащихся и студентов выпускных и предвыпускных курсов профессиональных учебных заведений: вузов, средних специальных учебных заведений (ССУЗов) и профессиональных училищ (ПУ) Новосибирской области, проведенного в 2001 г. Выборка репрезентирует Новосибирскую область. Опрошено 2470 учащихся и студентов очной формы обучения.

фессиональную устойчивость, является необоснованный выбор профессии в период обучения.

Случайный выбор играет заметную роль при поступлении вчерашнего школьника в профессиональное учебное заведение. Для оценки влияния данного фактора на массиве студентов (Новосибирская область, 2001 г.) мы разделили всех опрошенных на две группы. В группу «случайный профессиональный выбор» были включены все, указавшие хотя бы в одном из двух вопросов об обстоятельствах и мотивах выбора профессии, что выбор был сделан ими случайно. Среди опрошенных (данные по взвешенному массиву) профессию случайно выбрали 27 %, учебное заведение — 37 %. Как показал анализ, фактор случайности заметно снижает уровень удовлетворенности сделанным выбором, влияет в худшую сторону на оценки, которые дает студент отдельным сторонам учебного процесса, а также отрицательно влияет на желание учащихся и студентов в дальнейшем работать по полученной профессии (различия статистически значимы при $P < 0,001$) (табл. 21.6).

Полученные данные согласуются с информацией других исследователей, свидетельствующей, что случайный выбор профессии предопределяет слабые мотивации при обучении, следовательно, низкий уровень знаний и профессиональную неустойчивость в будущем [Гончарова, 1997]. Я. Дидковская [2001] приводит следующие данные: «среди тех, кто вполне удовлетворен учебой и приобретаемой профессией, соотношение готовых работать по специальности и не по специальности 8,5 : 1. А среди тех, кто удовлетворен только учебой, но не приобретаемой профессией, ситуация совершенно иная, здесь это соотношение 1 : 1, т. е. готов сменить профессию каждый второй».

Таблица 21.6

Распределение ответов учащихся и студентов на вопрос «Намерены ли Вы работать по полученной профессии?» в зависимости от обоснованности выбора профессии (Новосибирская область, 2001 г. *), % ответивших в группе

Ответ	Вузы		ССУЗы		ПУ		Весь массив (взвешенный)	
	Мотивированный	Случайный	Мотивированный	Случайный	Мотивированный	Случайный	Мотивированный	Случайный
Да	53,1	25,5	45,8	20,0	58,1	22,0	51,8	22,7
Нет	4,3	10,2	5,3	13,7	3,4	8,2	4,3	10,9
Как получится	36,9	51,1	42,7	51,9	28,5	46,0	37,1	50,2
Не знаю	5,7	13,3	6,3	14,4	10,1	23,8	6,8	16,2
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100

* Характеристика выборки дана в сноске на стр. 483.

Для дальнейшего обоснования этого вывода на массиве данных молодых работников были проведены расчеты по методу *бинарной логистической регрессии*.

С помощью модели, построенной на основе этого метода, было выяснено, какие факторы способствуют тому, что выпускник работает по специальности или близко к ней⁴³. Один из полученных вариантов математической модели показал, что имеется статистически значимая связь между зависимой переменной («работа по специальности или близкой к ней») и группой независимых переменных (в число независимых первоначально были включены только те переменные, которые имели статистически значимые связи по критерию χ^2 -квadrat с зависимой переменной на всем массиве каждая в отдельности).

В качестве независимых переменных в модель были отобраны только те, которые условно можно было считать «первичными» (объективные характеристики или ценностные ориентации, присущие выпускнику в момент окончания учебного заведения) — пол, возраст, место проживания, полученная профессия, объединенная с уровнем образования (например, специалисты профессионального производства, закончившие вуз, та же профессиональная группа, но закончившие ССУЗ, и т. п.), поведение в момент поиска работы, ценностные ориентации, установки в сфере труда. Характеристики и установки, которые являются производными от того, работает ли человек по специальности или нет, не были включены в модель (например, отношение к фактической работе; характеристики самого места работы и др.).

На основе результатов данной модели у работников выявлены четыре группы факторов, повышающих вероятность события «выпускник работает по полученной специальности или близкой к ней»:

1 группа — мотивация (нравится/нравилась приобретенная специальность, по которой получен диплом; нет установки на смену специальности под воздействием конъюнктуры рынка; среди жизненных ценностей есть стремление стать хорошим специалистом, мастером своего дела);

2 группа — образовательное поведение («простая» образовательная карьера (одна профессия, полученная в одном образовательном учреждении) или восходящая по одной специальности (например, сначала закончен ССУЗ, затем вуз); дневная форма обучения; не владение профессиями, полученными опытным путем; в случае, если профессия получена выпускником ССУЗа или ПУ, то она имеет специфическую область применения (у нее нет полного аналога в системе высшего образования, как есть, например, у профессий «юрист», «экономист»));

43 Метод логистической регрессии для решения поставленной задачи использовался потому, что исследуемые события фиксировались дихотомическими переменными и линейное регрессионное уравнение было бы неадекватным, поскольку оно предполагает непрерывность зависимой переменной.

3 группа — карьерные устремления (отсутствует ориентация на утилитарно-прагматический тип карьеры «все равно, на какой должности работать, лишь бы хорошо платили»);

4 группа — поведение на рынке труда и ситуация трудоустройства (отсутствие неудачных попыток трудоустроиться ранее до устройства на данную работу); отсутствие конкуренции за данное рабочее место (не пришлось проходить конкурсный отбор, собеседование); для работодателя было важно, что у выпускника есть диплом, и важно, что это диплом именно по конкретной специальности) (табл. 21.7).

Полученные факторы подтверждают взаимосвязь между моделями поведения молодежи в системе образования и на рынке труда, в частности, моделей, основанных на мотивированном (не случайном) выборе специальности. При этом поведение молодых работников, работающих по специальности, характеризуется по результатам математического моделирования как «вынужденно пассивное». Тем не менее, в соответствии с разработанной исследовательской концепцией мы оцениваем это поведение как правильно сделанный первый шаг, основанный на правильно воспринятом «сигнале» рынка труда.

Аналогично была построена модель *логистической регрессии* по молодым безработным. Отметим ее общие результаты. В качестве обстоятельств, способствующих тому, что безработный выпускник ищет работу по специальности, выявилось четыре группы факторов: 1) мотивация — нравится (нравилась) приобретенная специальность (по которой получен диплом), установка на преимущественный интерес к тем вакансиям рынка труда, где предлагается работа по специальности («обязательно» или «желательно», чтобы работа была по специальности); 2) объективные характеристики — возраст (младшие более склонны искать работу по специальности) и уровень образования (выпускники вуза или ССУЗа по сравнению с выпускниками ПУ более склонны искать работу по специальности); 3) трудовой опыт — более склонны искать работу по специальности те, кто никогда нигде не работал, по сравнению с теми, кто уже работал, но не по специальности; 4) активность на рынке труда — те, кто помимо службы занятости сами пробовали искать себе работу по специальности.

Чтобы определить, насколько вчерашним студентам удалось реализовать свои притязания в будущей работе, было проведено сопоставление данных двух обследований — учащейся и работающей молодежи.

В исследовании учащейся и студенческой молодежи (Новосибирская область, 2001 г.) все мотивы выбора профессии были разделены на три группы:

1) материальные и статусные, т. е. прагматические, — условно назовем их «рыночными» (профессия дает хороший заработок; профессия престижная, уважаемая; по этой профессии легко найти работу; профессия дает перспективы роста, карьеры);

Таблица 21.7

Параметры уравнения логистической регрессии по факторам, способствующим работе по специальности у молодых работников*

Независимые переменные		B	Sig.	exp(B)
nravsprc	Нравится ли полученная специальность (1 = нравится; 2 = не нравится)	-0,849	0,009	0,428
Fobuzrc	Форма обучения (1 = очная; 2 = заочная)	-1,066	0,004	0,344
tipok 1(1)44	Понижающаяся образовательная карьера (по сравнению с простой)	-2,042	0,019	0,130
tipok1(2)44	Повышающаяся образовательная карьера по одной специальности (по сравнению с простой)	1,565	0,020	4,781
V6otruz3 (3)**	Имеют специальности экономики, права, торговли или сферы услуг, полученные в вузе (по сравнению с аналогичными специальностями, полученными в ССУЗе)	1,404	0,017	4,072
v24num	Количество дополнительных специальностей	-0,601	0,000	0,548
√41 4	Предпочитают менять специальность под влиянием конъюнктуры рынка	-1,001	0,000	0,367
v43sa1	Стремление найти хорошую работу	-0,540	0,056	0,583
v43sa15	Стремление стать хорошим специалистом	0,614	0,045	1,848
v19 a1	Устроиться на работу помогло получение диплома	0,903	0,054	2,467
√19 a2	Устроиться на работу помогло получение образования по данной специальности	2,498	0,000	12,15
v19 a6	При устройстве на работу прошел отбор, собеседование	-1,171	0,005	0,310
v19_a11	Устроиться на работу помогла удача	-0,604	0,051	0,547
v20	Не пытался устроиться на другую работу	0,504	0,056	1,655
v36 a9	Подходящая карьера — любая должность при хорошей зарплате	-0,786	0,050	0,456
Константа		4,362	0,001	

*В таблице приведены только значимые переменные (Sig/< 0,05). B – коэффициент регрессии; Sig. – наблюдаемая значимость; exp(B) – экспонента коэффициента регрессии.

44Категориальные переменные: tipok1 — тип образовательной карьеры (перекодированный) — за базовое значение принято образование по одной профессии в одном учебном заведении (Sig. 0,000); v6otruz3 — какая специальность в каком учебном заведении получена (укрупненный) — за базовое значение приняты специальности экономики, права, торговли, сферы услуг, полученные в ССУЗе (Sig. 0,011).

2) связанные с моральными ценностями, с непрагматическими соображениями, — условно назовем их «нерыночные» (профессия интересная, нравится; по ней работали родственники, родители; профессия исследовательская, творческая; привлекает работа с техникой; профес-

сия связана с общением с людьми, с детьми; профессия нужна людям, обществу);

3) утилитарные мотивы удобства и комфорта (например, легко учиться; повышенная стипендия, учебное заведение рядом с домом и т. п.) (назовем их «прочие»).

Аналогично в обследовании молодых работников была произведена группировка первоначальных ответов вопроса «Что Вам нравится в Вашей работе» на «рыночные» и «нерыночные» мотивы.

В группу «рыночных» мотивов были объединены следующие⁴⁵: «работа дает хороший заработок, доход», «есть перспективы должностного роста, карьеры», «работа престижная», «есть возможность получить или построить жилье, есть социальные льготы».

В группу «нерыночных» мотивов были объединены:

«работа дает возможность ощутить себя самостоятельным человеком», «работа интересная, позволяет проявить свои способности», «работа соответствует полученной специальности», «можно приобрести опыт, квалификацию», «работа нужна людям, обществу», «работа связана с общением с людьми, с детьми, с клиентами».

В группу «прочих» мотивов объединили следующие:

«здесь хороший коллектив», «работа постоянная, нет угрозы сокращения», «ничего особенно не нравится», «не знаю, не думал об этом».

Поскольку исходный вопрос допускал одновременно несколько вариантов ответа, то и распределение агрегированных мотивов в сумме превышает 100 %.

В целом по массиву у работников агрегированные «рыночные» мотивы составили 19 % ответов, «нерыночные» — 73 %, «прочие» — 40 %.

Заметим, что эта структура заметно отличается от таковой по массиву студентов. У молодых работников так же, как у студентов, «нерыночные» мотивы высказали примерно две трети опрошенных, так что эти характеристики работы в целом достаточно хорошо реализуются на практике. Напротив, «рыночные» мотивы, высказанные 34 % студентов, представлены в ответах лишь 19 % молодых работников, что, очевидно, свидетельствует о худшей реализуемости этих запросов на практике. Еще большие различия наблюдаются в доле «прочих» мотивов, которые у студентов занимали лишь 16 % против 40 % у молодых работников. Можно предположить, что эта группа мотивов связана с теми сторонами работы, которые являются малозначимыми, второстепенными для молодого работника, может быть, в чем-то компенсаторными.

⁴⁵Наличие у респондента агрегированного «рыночного» мотива означает, что он отметил в анкете хотя бы один из исходных вариантов ответов, включенных нами в группу «рыночных» мотивов. Аналогично и с двумя другими группами агрегированных мотивов.

* * *

Дадим обобщенные содержательные интерпретации полученных результатов.

Полученные данные опровергают бытующие представления о том, что выпускники вузов получают дипломы только ради «корочек» и в основном не работают по полученной специальности. Так, большинство выпускников вузов работают по полученной специальности или близкой к ней, а 60 % безработной молодежи с вузовской подготовкой ищет работу именно по специальности. Такое поведение хорошо согласуется с представлением об образовании как человеческом капитале, поскольку выпускники вузов приписывают высокую ценность не только диплому как таковому, но и приобретенной специальности.

Группа выпускников вузов отличается от других категорий опрошенных (закончивших ССУЗы, ПУ, прочих) своим трудовым поведением. Они более ориентированы на современные способы достижения жизненных целей, успешную трудовую карьеру через получение качественного образования, участие в конкурсах и т. д. По отношению к планированию своей трудовой карьеры выпускники вузов разделились на две группы: 1) представляющих свою карьеру как «закономерный» итог постепенно повышающегося профессионального мастерства; 2) прикладывающих целенаправленные усилия для быстрого карьерного роста.

Специфика работающих выпускников ПУ — для многих из них карьера оказалась тождественной высоким заработкам, не связанным с должностным ростом; специфика безработных выпускников ПУ — чрезмерно завышенные требования к возможностям, которые должно предоставлять вакантное рабочее место, в сочетании со скромными личными достижениями. В способах достижения жизненных целей выпускники ПУ более склонны ориентироваться на «жертвы» (труд в тяжелых, опасных условиях ради денег, отказ от досуга ради дополнительных заработков, ведение большого подсобного хозяйства).

Выпускники же ССУЗов в типологии по способам достижения целей (у работников) и в типологии поиска работы (у безработных) не образовали самостоятельного кластера; их поведение зависело, в частности, от того, продолжает ли молодой человек или девушка учебу в вузе. В типологии по карьерным притязаниям (у работников) часть выпускников ССУЗов образовала отдельный кластер, характеризующийся ориентацией на постепенную карьеру на своем предприятии.

При принятии решений относительно выбора места учебы и типа образовательного учреждения молодые люди принимают во внимание так называемые компенсирующие различия (Compensating differentials), связанные с будущей специальностью, местом работы, ожидаемым карьерным ростом, поскольку средняя заработная плата выпускников вузов, ССУЗов, ПУ различается незначительно в первые годы после выпуска.

Кроме компенсирующих различий на принятие решения относительно трудоустройства на конкретное рабочее место влияет моральный фактор — «нравится/не нравится профессия». Удалось доказать статистически значимую положительную связь этого фактора у молодых работников с выбором работы по специальности, с удовлетворенностью работой, с представлением о том, что на данном предприятии можно сделать подходящую для себя карьеру; напротив, выявлена отрицательная связь с намерением сменить работу. У молодых безработных связь этого фактора со сроком безработицы отрицательная, а с намерением найти работу по специальности — положительная.

Анализ данных, проведенный на массиве молодых безработных, свидетельствует, что наименее востребованными на рынке труда были специалисты со средним специальным образованием, получившие профессии экономики, права, менеджмента, предпринимательства. Так, например, среди опрошенных безработных каждый второй выпускник ССУЗа имел специальность именно такой направленности (в то время как среди молодых работников в группе выпускников ССУЗов специалисты с такой подготовкой составляли только 26 %). Невысокие шансы на трудоустройство по специальности имели молодые специалисты в районных центрах и поселках городского типа. Испытывали проблемы с трудоустройством выпускники, получившие начальное профессиональное образование по профессиям торговли, сферы услуг, предпринимательства. Так, среди опрошенных безработных 61 % выпускников ПУ имел специальность именно такой направленности (в то время как среди молодых работников в группе выпускников ПУ рабочие с такой подготовкой составляли только 23 %). Парадоксально, что хотя большинству безработных молодых дипломированных продавцов и работников сферы услуг их профессия нравилась, но выбрать подходящую работу они не спешили (а каждый четвертый предпочел бы торговле работу на компьютере или в делопроизводстве). Несмотря на то, что вакансии в торговле и сфере услуг постоянно присутствуют в списках вакансий службы занятости населения, средний срок безработицы у безработных с соответствующими специальностями превышал 1 год и был выше, чем в среднем по всем опрошенным.

Установлено, что трудоустройству выпускника профессионального учебного заведения по полученной специальности способствовали следующие факторы (выявленные с использованием метода бинарной логистической регрессии): высокая мотивация к работе по специальности; целенаправленное образовательное поведение; отсутствие ориентаций на утилитарно-прагматический тип карьеры; «правильное» поведение на рынке труда (реагирование на спрос в подходящем профессиональном сегменте рынка труда).

Таким образом, на поведение профессионально подготовленной молодежи, вышедшей на рынок труда, повлияли, с одной стороны, особенности рынка труда (в частности, существование государственного и ча-

стного сегментов с присущими им разными принципами подбора персонала и стимулами для его привлечения), ситуация на локальных рынках труда (уровень напряженности и разная структура рабочих мест в областном центре, прочей городской местности, селах), с другой стороны, характеристики самой молодежи, в частности, накопленный человеческий капитал и разная мотивация профессионально-трудовой деятельности (в том числе соотношение в ее структуре целерациональных и ценностно-рациональных компонентов).

глава 22 Творческий потенциал научной молодежи: стимулы и барьеры его реализации

Устойчивый социально-экономический рост России в будущем зависит от успешности включения наиболее «ресурсных» социальных групп в процессы перехода к экономике знаний. Необходимо изучить условия, стимулирующие эти группы вносить существенный позитивный вклад в решение задач перехода к экономике нового типа, брать на себя ответственность и участвовать в процессах принятия решений на различных уровнях. В частности, молодые люди из научной среды являются «стратегическим резервом» экономики, основанной на знаниях. Незнученность творческого потенциала молодых научных кадров и недостаточное внимание к их проблемам приводят к оттоку молодежи из науки, создавая дополнительные препятствия на пути перехода России к экономике знаний. Важно выяснить, какие методы влияния, в том числе институциональные, приемлемы для включения научной молодежи в решение задач инновационного развития.

Переход российской экономики на инновационный путь развития сдерживается рядом ограничителей, в том числе неэффективностью рыночных механизмов, занижением стоимости высококвалифицированной рабочей силы, масштабностью теневого сектора, монополизацией, затрудняющей межотраслевой перелив капитала, а также неразработанностью понятийного аппарата, описывающего процессы инновационного развития [Гордиенко, Еремин, 2001; Евсеенко, Унтура, 2002; Горегляд, 2005].

В данной главе делается попытка выявить необходимые условия и стимулы для активного участия научной молодежи в инновационном развитии России, а также показать взаимозависимость творческих достижений молодых ученых и тех возможностей, которые у них имеются для развития творческого потенциала.

В качестве эмпирического объекта изучения рассматривались молодые ученые России в возрасте до 35 лет включительно. Это молодежь,

занятая исследованиями и разработками в научно-исследовательских организациях, конструкторских бюро, в высших учебных заведениях, в проектных организациях.

Информационная база исследования включает данные социологических опросов научной молодежи России, проведенных коллективом молодых ученых ИЭОПП СО РАН в 2002—2004 гг. (рук. — Е. С. Гвоздева). Автором разработана методология исследования и организован опрос. Инструментарий, апробированный в Новосибирском научном центре (ННЦ), использован во всероссийском опросе. Сбор информации осуществлялся через веб-сайт Совета молодых ученых ИЭОПП. В выборочной совокупности представлены университеты и научно-исследовательские институты из 70 городов всех семи федеральных округов России. В 2002 г. были опрошены 71 молодой ученый из ННЦ, а в 2003—2004 гг. по результатам всероссийского опроса в базу данных включены 1192 человека, в том числе 327 — из ННЦ [Гвоздева, Высоцкий, 2004].

Творческий потенциал молодых лидеров как фактор инновационного развития

После новаторской работы А. Сена развитие рассматривается как процесс расширения возможностей людей, а не только как повышение материального благосостояния и удовлетворенности [Sen, 1990]. *Инновационным* называется такое развитие современного общества, основой которого становится интеллектуальный капитал, определяющий конкурентоспособность экономической системы. В «Докладе о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2004 год» [ПРООН, 2004] представлена структура интеллектуального капитала, включающего человеческий, организационный и потребительский капиталы. Первый из них — квалификация и умения, творческие способности — прирастает со временем, тогда как два других — обесцениваются. Организационный капитал — это процедуры, технологии, системы управления, техническое и программное обеспечение, организационная структура, патенты, товарные знаки. Потребительский, или клиентский, капитал складывается из связей и устойчивых отношений с клиентами и потребителями. Важная роль в увеличении интеллектуального капитала отводится социальному капиталу, формируемому благодаря взаимодействию внутри сетей, ассоциаций. Он содействует обмену информацией, коллективному принятию решений, коллективным действиям.

Опираясь на представление о социальном механизме изменения общественных практик в рамках целевого реформирования, предложенное академиком Т. И. Заславской, определено место социальной группы «молодые ученые» в процессе трансформации традиционного экономического развития в инновационное [Заславская, 2002. С. 509]. Они призваны стать движущей силой, лидерами инновационного развития об-

щества. С одной стороны, это предполагает участие молодежи в научных разработках, их применение в новых производствах, технологиях, освоении передовой техники для усовершенствования традиционных производств. С другой стороны, важно и умение создать команду, способную работать в условиях неопределенности, используя информационные и социальные сети для взаимодействия и наращивания творческого потенциала, а также умение выбрать верные цели и пути их достижения, т. е. осуществлять инновации в управлении. Квалификация и умения, творческие способности молодежи полноценно могут реализоваться в экономике знаний, если имеются условия для их лидерства⁴⁶.

Чтобы молодые ученые заняли ведущее положение в обществе, стали субъектом преобразований, выступали в роли разведчиков будущего и первопроходцев, необходимыми условиями, прежде всего, являются *свобода научного поиска, наличие ресурсов для реализации перспективных проектов, а также умение строить взаимодействия лидера и последователей*, эффективные при переходе и осуществлении инновационного развития.

Рассмотрим подробнее процесс взаимодействия лидера и последователей⁴⁷. Опираясь на знания и интуицию, лидер формирует видение перспектив. Затем определяет круг возможных последователей. Учитывая мнение последователей, лидер формулирует цели и приоритеты развития, продумывает пути их достижения. Лидер должен учитывать имеющиеся ресурсы и те ограничения, которые накладывает институциональная среда. Лидерство с этих позиций понимается как процесс взаимодействия лидера и последователей, направленный на включение последователей в формирование и достижение социально значимых целей. Лидерство осуществляется на макро- и микроуровнях: на международном, государственном, региональном, а также на уровне локального сообщества, внутрифирменном и т. д. На каждом уровне создаются определенные условия и стимулы для эффективного взаимодействия лидера и последователей.

46 Понятие «лидерство» стало широко применяться в социальных науках после экспериментов Курта Левина (США, 30-е гг.) [Lewin, 1951]. К настоящему времени известно более 350 определений лидерства, но до сих пор не предложено универсального определения. Термином «лидерство» обозначают как состояние, так и процесс: а) ведущее положение отдельной личности, социальной группы, класса, партии, государства, обусловленное более эффективными результатами деятельности; б) процессы внутренней самоорганизации и самоуправления группы, коллектива, обусловленные индивидуальной инициативой их членов.

47 Основания подчинения одних людей авторитету других исследовал М. Вебер, он выделил три «чистых» типа оснований легитимности: авторитет традиции, авторитет личного дара (харизма) и вера в обязательность исполнения рационально установленных законов и правил. Разнообразные интересы, страх и надежда на вознаграждение являются предпосылками подчинения. Позитивные предпосылки важны при взаимодействии лидера и последователей [Вебер, 1990].

Лидерство как процесс основывается на *ответственности* лидера и на доверии последователей, которое выступает необходимым условием их взаимодействия. Последователь доверяет видению лидера, принимает цели и приоритеты, выдвигаемые лидером, как цели общества или группы, к которой относит себя последователь. Двум элементам взаимодействия отводится особая роль: *доверию и включению последователей* в формирование и достижение социально значимых целей и приоритетов развития.

Доверие в современных исследованиях изучается в паре с контролем. Сложность осуществления квалифицированного контроля стимулирует акторов вступать в отношения доверия⁴⁸. В среде научной молодежи доверие основано на либо позитивном опыте взаимодействия, либо высокой репутации, либо позитивных ожиданиях от институциональных образований. Доверие динамично: оказанное однажды, оно может как укрепляться, так и снижаться, в зависимости от текущих взаимодействий. Доверие связано с ожиданием того, что в процессе взаимодействия будут расширяться возможности как у лидеров, так и у последователей. Доверие требуется, чтобы следовать за лидером, но также необходимо и для того, чтобы самому стать лидером.

Заметим, что в научной литературе, особенно посвященной социальному управлению, акцент делается на необходимость формировать доверие у *последователей*. С точки зрения участия в инновационных процессах существующим условием лидерства молодых ученых признается *наличие доверия у самих лидеров*. Если деятельность общественных институтов подрывает доверие лидеров, они понимают, что декларируемые цели не будут достигнуты, тогда они «сходят со сцены» (а, возможно, и из науки), освобождая место «плохому лидерству» (bad leadership [Kellerman, 2004. P. 38]). По существу это означает, что в определенной степени социальная структура влияет на то, кто становится лидером.

Современному лидеру все труднее самому контролировать и обрабатывать потоки информации. Лидер прошлого знал многие ответы и говорил последователям, что надо делать. Сейчас значимость команды возросла, эффективный лидер должен знать, как получить ответы у *компетентных людей* — коллег и специалистов. Поэтому появились новые практики лидерства, использовать которые способны и молодые ученые: 1) «лидерство снизу вверх» (leading from the grass roots, S. Helgesen), 2) «переворачивание организационной пирамиды снизу вверх» (turning organizational pyramid upside down, K. Blanchard), 3) «создание организа-

⁴⁸ Доверие связано с риском. Цукер выделяет три типа доверия: доверие репутации, основанное на схожести характеров и моральных ценностей; процедурное доверие, основанное на опыте взаимного обмена; институциональное доверие, возникающее в тех институциональных рамках, которые стимулируют доверительные отношения [Zuker, 1986].

ций со множеством лидеров» (creating organizations with many leaders, G. Pinchot), 4) «лидерство в обучающихся организациях» (leading learning organizations, P. Senge), 5) «новые навыки для новых ролей лидеров» (new skills for new leadership roles, C. Farren и B. L. Kaye), 6) «путешествие в будущее» (leading the voyage to the future, J. M. Kouzes и B. Z. Posner) [Hesselbein et al., 1996].

Кратко резюмируя требования к современным молодым лидерам, можно сказать, что при переходе и осуществлении инновационного развития эффективны стратегии тех из них, которые, с одной стороны, делегируют ответственность и разделяют полномочия с последователями «сверху вниз» и, с другой стороны, опираются на инициативы «снизу вверх».

Важнейшими условиями успешной реализации творческого потенциала молодых ученых выступают: 1) *ответственность*, готовность лидера взять ее на себя и использовать эффективные стратегии, 2) *доверие* последователей лидерам, и самих лидеров существующим в обществе институтам, 3) *свобода выбора направлений научных исследований*, 4) *возможность высказывать, отстаивать свою точку зрения* и, наконец, 5) *наличие ресурсов* как для обеспечения необходимого качества жизни ученых, так и для проведения научных разработок, для внедрения инноваций.

В среде научной молодежи взаимодействие лидера и последователей осуществляется с использованием новых информационных технологий. Это позволяет быстро реагировать на изменения правил принятия решений в развивающейся сетевой экономике [Паринов, 2002], делает более эффективным взаимодействие участников инновационного процесса.

Лидер должен учитывать имеющиеся ресурсы и те ограничения, которые накладывает институциональная среда. Конечно, в обществе могут существовать группы и отдельные люди, чьи интересы входят в противоречие с целями, на достижение которых направлены действия лидера и его команды. Поэтому для лидера важно предвидеть и быть готовым к противостоянию, а в идеале — быть способным к налаживанию эффективного взаимодействия и с оппонентами.

Сложившиеся условия для развития творческого потенциала

Как наилучшим образом воспользоваться таким важнейшим ресурсом как знания? Стоит вспомнить концепцию «рассеянного знания» Ф. Хайека, который считал, что объективную всеобъемлющую картину мира выработать невозможно, поскольку любая информация о системе беднее той, которая в ней обращается и используется. Он привлекает внимание к особенностям знания как экономического ресурса: для инновационного развития необходим конкурентный рынок, позволяющий более эффективно использовать знания многих членов общества, ничего не знающих друг о друге [Науек, 1945]. Он дополняет идеи Й. Шумпе-

тера, для которого главное в экономическом развитии — это технологические инновации и конкуренция на их основе [Шумпетер, 1983].

Успешным носителем новых знаний на конкурентном рынке может стать молодежь, которая эффективнее других находит решения, опираясь на информационные сети и используя достижения и открытия ученых разного профиля. Проанализируем, благоприятны ли в российском научном сообществе условия для развития творческого потенциала молодых ученых, а также существующие препятствия.

Опираясь на данные всероссийского опроса, посмотрим, кто в представлении научной молодежи являются лидерами и *готовы ли они взять на себя ответственность*. В понятие «лидер» научная молодежь вкладывает следующие смыслы: «вождь, вдохновитель масс» (38 % опрошенных), «генератор идей» (31), «новатор, первопроходец», открывающий что-то новое (9), «разведчик будущего» (22 %). То есть большинство представляет лидерство как способность видеть глубже и дальше, возглавить научные исследования и примерно треть — просто повести за собой. Можно предположить, что в последнем случае «вождь» вдохновляет массы как творческой идеей, так и отстаиванием интересов своих последователей.

Респонденты в большинстве своем не считают себя лидерами (революционерами) в научной сфере. Девять из десяти проводят свои исследования и разработки в русле устоявшихся научных школ и подходов известных ученых, в том числе треть из них относят себя к определенной научной школе, а две трети — работают в рамках определенной концепции. Такое соотношение свидетельствует не только о преемственности в науке, высоком авторитете научных школ, влиянии существующих научных подходов и концепций на формирование будущего российской науки, но и о практике привлечения молодых ученых не в качестве первопроходцев и новаторов, а для поддержания существующих направлений исследований. Все же есть редкие представители молодых ученых (7 %), которые разрабатывают новые концепции и используют новаторский подход в решении тех или иных научных проблем.

Формально имеют *статус лидера в науке* лишь немногие: руководят коллективными проектами около 4 % ответивших молодых ученых (16 мужчин и 14 женщин), в том числе шесть докторов наук в возрасте до 35 лет. Оказалось, что среди руководителей коллективных проектов есть и молодежь без ученой степени. Большинство молодежи заняты в коллективных проектах в роли исполнителя (48 %) либо участвуют как в коллективных, так и в индивидуальных проектах (27 %). Каждый пятый молодой ученый (21 %) работает вполне самостоятельно, выполняя индивидуальный проект, что говорит о творческой свободе и способности добиваться решения поставленных задач исследования.

На вопрос об авторитете научного руководителя 84 % молодежи согласились с тем, что взгляды и мнение руководителя влияют на научную деятельность молодого специалиста. Остальные молодые ученые при

решении задач опираются только на свои мнение и взгляды: у 4 % — нет научного руководителя, 12 % — не чувствуют его влияния. Большая часть молодых исследователей (61 %) *готова активно отстаивать свое мнение относительно проводимого исследования*, если бы оно вошло в противоречие с мнением научного руководителя (табл. 22.1). Это свидетельствует о *свободе научного поиска*, культивируемой научным сообществом. Авторитет научного руководителя не безоговорочный, с ним согласилось бы примерно столько же молодежи, сколько обратилось бы к другим признанным авторитетам в данной области знаний.

То есть реальное руководство научными исследованиями далеко не всегда предполагает формальный статус руководителя, поскольку очень часто создаются временные творческие коллективы. Лидерство внутри таких коллективов, как и замещение должностей руководителей разного ранга, свидетельствует о благоприятных условиях для творческого труда и продвижения молодых ученых по служебной лестнице.

Как показал опрос, каждый второй молодой ученый даже не задумывался над тем, как он сам может изменить ситуацию в науке к лучшему, не видя для себя возможности участия в принятии решений. То есть *молодежь не чувствует своей ответственности за то, что происходит в науке и как развивается общество*. Но объективно роль научной молодежи в локальном сообществе велика, поскольку она может выступать генератором идей и источником дальнейшего инновационного развития территории.

Доверие последователей лидерам, и самих лидеров — существующим в обществе институтам — еще одно условие лидерства. В целом наиболее высок уровень доверия научной молодежи «членам семьи, родственникам» и «коллегам по работе, учебе» (табл. 21.2). То есть имеются благоприятные условия для выдвижения лидеров из числа молодых ученых, у них есть шанс заручиться поддержкой своих коллег, которые им доверяют и могут стать последователями.

Таблица 22.1

Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы поступили, если бы Ваше мнение относительно проводимого исследования вошло бы в противоречие с мнением научного руководителя?»,
% к числу ответивших

Ответ	Мужчины	Женщины
Согласился бы с его мнением, поскольку он старше и опытней меня	24	29
Избежал бы конфликта — от научного руководителя многое зависит в дальнейшей карьере	14	11
Продолжил бы исследования до выяснения истины	45	37
Предложил бы ему обратиться к третьим лицам, признанным авторитетам	17	23

Таблица 21.2

Индекс доверия* молодых ученых различным социальным акторам и институтам, % к числу ответивших

Считаете ли Вы, что можно доверять:	Да	Нет	Затрудняюсь ответить	Индекс доверия
Членам семьи, родственникам	93	2	5	91
Коллегам по работе, учебе	60	14	26	46
Руководству института, учреждения	32	29	39	3
Представителям местной власти	4	68	28	-64
Руководству региональных отделений РАН	19	23	58	-4
Руководству РАН	24	22	54	2
Президенту РФ	38	25	37	13
Государству	11	53	36	-42
Церкви	19	39	42	-20
СМИ	3	74	23	-71

* «Индекс доверия» рассчитан как разница между долями ответивших «да» и «нет», его значение находится в интервале (100, -100). Знак «-» свидетельствует о недоверии.

Вместе с тем отношение к властям всех уровней либо недоверчивое (к представителям местной власти), либо нейтральное (к руководству НИИ или университета, РАН). Ответы на вопрос «Считаете ли Вы, что можно доверять президенту РФ?» показали, что уровень доверия молодежи президенту РФ выше, чем другим ветвям власти, СМИ и церкви. Научная молодежь считает, что от президента РФ многое зависит, и надеется, что именно он может гарантировать защиту их интересов.

Более низкий уровень доверия к руководству региональных отделений РАН, городских и областных администраций обусловлен, с одной стороны, не информированностью молодежи об их конкретной деятельности, с другой, — отсутствием существенной поддержки молодых ученых и их исследований, что связывается с нежеланием властей этим заниматься. Часть опрошенных указывает также на недостаточное внимание со стороны научных руководителей, в частности, на то, что молодых ученых не привлекают к работе по проектам, имеющим относительно большое финансирование.

Наличие ресурсов для обеспечения необходимого качества жизни молодых ученых и для эффективной работы — это одно из самых значимых условий, которое может как привлечь, так и оттолкнуть молодежь от участия в инновационном развитии. В условиях рыночных преобразований наука оказалась невостребованной, ее положение часто характеризуют как бедственное, кризисное, удручающее, безвыходное. Самыми острыми оказались материальный и кадровый вопросы, кардинально изменившие облик российской науки и ее перспективы. Привлекательность науки как сферы профессиональной деятельности резко

снизилась. Одновременно произошел существенный отток наиболее активных и мобильных кадров за пределы страны, вызванный ростом возможностей выезда за рубеж на временную и постоянную работу.

Социальное положение ученых характеризуется не только снижением возможностей и престижа ученого в обществе, но и изменением отношения к нему на снисходительное, пренебрежительное: если человек все еще работает в науке, значит, он отстал от жизни. Раз высококвалифицированный труд низко оплачивается, значит, он не нужен, а деньги можно заработать иначе.

Учитывая, что 15 % молодых ученых не видят для себя легальных возможностей заработать на достойную жизнь, треть — находятся в материальной зависимости и 39 % не имеют жилья, ситуация, в которой они находятся, может быть описана в терминах социальной эксклюзии. Последняя понимается как трудная ситуация в жизнедеятельности группы, нарушающая ее права и ограничивающая возможности. Такое положение группы в социуме мешает идентификации со средним классом.

Социально-экономическая трансформация российского общества не только привела к сужению материальных возможностей большинства ученых, но поставила на грань выживания целую группу молодых ученых. В кратко- и среднесрочной перспективе это связано с опасностью того, что российская наука лишится талантливых молодых сотрудников, а в долгосрочной перспективе — ее развитие затормозится из-за нарушения преемственности поколений. Опытные ученые не смогут передать свои знания и достижения молодым людям, возникнет риск потерять весь накопленный потенциал, а также место российской науки в мировой науке.

Опасности подвергается все научное сообщество с его специфической структурой, для которой характерна особая коммуникация. Томас Кун, говоря о структуре научных сообществ, отмечает, что «члены научного сообщества считают себя и рассматриваются другими в качестве единственных людей, ответственных за разработку той или иной системы разделяемых ими целей, включая и обучение учеников и последователей. В таких группах коммуникация бывает обычно относительно полной.» [Кун, 2002. С. 228]. В стремительно изменяющихся условиях нужно использовать как накопленные знания и опыт старшего поколения, так и свежий взгляд молодых, «впитавших» достижения последних лет.

Предполагается, что участие в управлении лидеров из числа молодых ученых поможет найти более ответственные и эффективные решения, расширяющие возможности молодежи. Развитие исследовательского потенциала молодых ученых — это вопрос конкретной политики. Связанные с этим меры, направленные на получение общественной пользы в научном сообществе, могут и должны осуществляться в диалоге с молодежью. В настоящее время используются разнообразные способы развития потенциала молодежи в науке, но делается это не всегда

эффективно. На наш взгляд, позитивными сторонами политики последних лет являются, во-первых, акцент на тренинге, приобретении практических навыков молодежи в процессе обучения и проведении научных исследований; во-вторых, стремление приблизиться к практическим нуждам производства; в-третьих, стремление развивать сетевые взаимодействия на основе новых технологий и включать в них молодежь. Однако другие способы и потенциальные возможности для развития исследовательского потенциала молодых ученых используются все еще не в полную силу. Во-первых, слабо ведется работа по определению ценности вклада молодежи, по привлечению ее к научным изысканиям в самых приоритетных направлениях. Во-вторых, положение науки в обществе и система стимулирования труда превращают зарплату научного сотрудника в антистимул. Требуется масштабная поддержка, как со стороны государства, так и со стороны бизнеса. Поддержка исследований на основе грантов, хотя и помогает в решении проблем молодых ученых, но не может сделать их труд достаточно оплачиваемым. Вместе с тем, реализуемая в 2007—2008 гг. система материального стимулирования, предусматривающая двух-трехкратное увеличение индивидуального балла молодых ученых, явно направлена на предоставление им преимуществ. Но все еще не достигнут уровень, когда молодые ученые не чувствовали бы себя лишенными средств к существованию.

Модели взаимозависимости творческих достижений молодых ученых и возможностей для их развития

Одна из задач научной молодежи и молодых лидеров — осознать самим и показать тем, кто принимает решения, что без изменения положения молодых ученых имеющиеся стимулы не способны удержать молодежь в российской науке. Для этого попытаемся оценить, с одной стороны, снижаются ли творческие достижения молодых ученых, если есть жесткие ограничители (низкие доходы, отсутствие приемлемого жилья, недостаток профессиональных знаний и др.), а с другой стороны, расширяются ли возможности для развития тех из них, кто достигает определенных успехов на научной ниве.

На эмпирических данных проверялась основная рабочая гипотеза: результаты труда наиболее продвинутой части молодых ученых, имеющих высокие творческие достижения, не только обеспечиваются их способностями, стремлением сделать свой вклад в науку, но и дополнительно поощряются обществом. Благодаря этому, *положение лидеров по творческим достижениям лучше, чем остальных молодых ученых* (среди них значительно меньше лишенных жилья и доступа к предметам первой необходимости, они обладают лучшими знаниями и опытом, более ярко проявляют ориентацию на творческий труд, включены в широкие социальные сети). Несмотря на накопленный интеллектуальный ка-

питал, ННЦ не увеличивает возможности молодых ученых попасть в число лидеров по сравнению с другими научными центрами России, вместе с тем гендерное неравенство снижает шансы женщин.

Говоря об исследовательском потенциале, обычно имеют в виду творческие коллективы людей, исследовательские центры и научные институты. Их исследовательский потенциал напрямую связан с творческим потенциалом отдельных людей и эффективностью их взаимодействия. Необходимо отметить, что задача измерения потенциала — сложная и нерешенная. Над ее решением работают такие международные организации, как ООН, Глобальная сеть развития, Международная лидерская ассоциация и другие. Одним из индикаторов, по которым оценивается творческий потенциал, является (достигнутый) уровень творческих достижений.

В соответствии с подходом Глобальной сети развития, представленным в докладе Даниэля Попа [Pop, 2004], исследовательский потенциал включает:

- навыки проводить исследования и распространять исследовательские знания;
- способность достигать исследовательские цели, поставленные в соответствие с контекстом и при имеющихся ограничениях;
- материальные ресурсы.

Оценивая творческий потенциал молодежи, нужно понимать, какие условия помогают формировать лидерский резерв. В него должны входить люди, и сами способные демонстрировать высокие творческие достижения, имеющие независимую исследовательскую позицию, и умеющие объединять людей, находить ресурсы для работы. Согласно современному представлению [Bennis, 1989; Heifetz, Linsky, 2002], необходимые навыки и качества лидера молодой человек может в себе развить, однако необходимым условием является высокий творческий потенциал. Лишь на этой основе лидер сможет ставить социально значимые цели и вести за собой людей.

Предполагая, что среди молодых ученых удастся выделить группу с высокими творческими достижениями, хотелось бы понять, обладают ли они дополнительными ресурсами для развития, есть ли у них стимулы для продолжения работы в науке.

Как известно, основные базовые возможности определяются: а) доступом к необходимым материальным ресурсам для полноценной жизни и работы, б) уровнем профессиональных знаний и опыта, в) состоянием здоровья, г) наличием свободы для деятельности (особенно творческой), д) социальными связями [Sen, 2001]. В связи с этим повторим нашу основную гипотезу: группа молодых ученых с высокими творческими достижениями имеет более широкие возможности для развития творческого потенциала. Предполагается, что эти возможности обеспечиваются не только их способностями, стремлением сделать свой вклад в науку, но зависят и от их социально-демографического статуса, отражают способность общества стимулировать более эффективный труд. Поэтому в дан-

ной группе мало молодых ученых, лишенных жилья и доступа к предметам первой необходимости, они обладают лучшими знаниями и опытом, более ярко проявляют ориентацию на творческий труд, включены в широкие социальные сети.

Проверить эту гипотезу попытаемся с помощью построения вероятностных моделей, описывающих условия, при которых молодой ученый попадает или не попадает в группу, чьи достижения признаем более высокими. Очевидно, что речь не идет о выявлении причинно-следственной зависимости. Для нас важно установить не только наличие, но и отсутствие зависимости. Если окажется, что молодые ученые с высокими достижениями не располагают необходимыми условиями для жизни, это будет означать, что общество не стимулирует их для таких достижений.

Критерии для выявления группы молодых ученых с высокими творческими достижениями. Кто из молодых ученых имеет высокие творческие достижения? Те, кто нашел соответствующие возможности для научной работы и добился видимых результатов. О наличии таких результатов с полной уверенностью могут судить, прежде всего, специалисты тех областей знаний, в которых работают молодые ученые (математики, физики, химики, экономисты). Косвенными свидетельствами полученных результатов могут выступать присвоение научных степеней и наличие опубликованных работ, патентов на изобретения, осуществление молодым ученым руководства научным проектом, получение грантов на проведение исследований, победы в конкурсах научных работ, разработанные курсы лекций. Учитывая имеющуюся в базе данных информацию, в группу молодых ученых с высокими творческими достижениями были включены:

- 1) все руководители проектов и доктора наук;
- 2) молодые ученые в возрасте до 30 лет, имеющие либо степень кандидата наук, либо много публикаций;
- 3) молодые ученые в возрасте 31—35 лет, имеющие степень кандидата наук и много публикаций.

Пороговое значение количества публикаций, достаточное для включения молодого ученого в группу с высокими творческими достижениями, определялось для двух возрастных групп: до 30 лет и 31—35 лет. Проанализировав распределение количества опубликованных работ в этих возрастных группах, было признано, что молодой ученый сделал достаточно много, если до 30 лет у него 18 и более публикаций и не менее 27 работ, если он старше⁴⁹. В сформированную по этим критериям группу было включено 228 человек, в том числе шесть докторов и 178 кандидатов наук (табл. 22.3). В нее не попали 48 кандидатов наук старше

⁴⁹ Пороговые значения 18 и 27 получены на основе децилей распределения молодых ученых по числу опубликованных работ. У молодежи до 30 лет в группу с высокими достижениями независимо от наличия степени включены ученые с 18 и более публикациями (10 %). Для возрастной группы 31—35 лет использовался более жесткий критерий: включены кандидаты наук, имеющие не менее 27 опубликованных работ (40 %).

30 лет, так как у них оказалось мало трудов, и были включены 44 человека без степени кандидата наук, но имеющие большое количество публикаций. Среди мужчин в группу творческих достижений вошли 24 %, среди женщин — 19 %.

Предположение о том, что «физикам» написать статью труднее, чем «лирикам», не подтвердилось, так как по разным наукам среднее число статей почти не отличается.

В целом формальные критерии не исказили представление молодых ученых от разных наук в группе с высокими творческими достижениями. По среднему количеству опубликованных работ молодые ученые, попавшие в группу с высокими творческими достижениями, превосходили остальных в 4 раза (24 и шесть публикаций соответственно).

С целью проверки рабочей гипотезы были построены две регрессионные модели на основе эмпирических данных опроса молодых ученых, проведенного в 2003—2004 гг. Одна из них должна помочь очертить круг факторов, повышающих вероятность войти в группу с высокими творческими достижениями. А другая модель — выявить препятствия, т. е. показать, что увеличивает вероятность иметь небольшие достижения в науке.

Построенная модель (табл. 22.4) обеспечила высокий уровень предсказания события «непопадание в группу с высокими достижениями» — 98 % (в том числе для мужчин — 93 %, для женщин — 100 %). Основными факторами, увеличивающими вероятность попасть в группу с невысокими достижениями, являются наличие нетворческих ориентаций при выборе научного труда, x_4 , и принадлежность к женскому полу, x_8 . Если для молодого научного сотрудника особо значимы отсрочка от армии или возможность поездок за рубеж, это почти вдвое снижает вероятность быстрой защиты диссертации или активной работы над статьями.

Таблица 22.3

Состав группы молодых ученых с высокими творческими достижениями

Молодые ученые	Мужчины	Женщины	Всего
Всего в группе с высокими творческими достижениями	154	74	228
<i>из них</i>			
руководители проектов	16	14	30
доктора наук	4	2	6
кандидаты наук	125	53	178
в возрасте 31—35 лет	26	14	40
в возрасте до 30 лет	128	59	187
преподают в вузе, техникуме, школе	124	52	176

Т а б л и ц а 22.4

Параметры уравнений логистической регрессионной модели для события «Молодой ученый *не!* включен в группу с высокими творческими достижениями»¹

Независимые переменные	Все молодые ученые		Мужчины		Женщины	
	B^2	$\exp(\wedge)$	B	$\exp(\wedge)$	B	$\exp(\wedge)$
Низкие доходы, x_j	0,311	1,364	0,434	1,544	0,137	1,147
Молодой ученый курит, т. е. вредит здоровью, x_2	0,448**	1,565	0,559**	1,748	0,383	1,467
Не хватает знаний и профессионального опыта, x_3	0,269	1,308	0,436	1,546	0,250	1,284
Имеются нетворческие ориентации при выборе научного труда, x_4	0,612***	1,844	0,913***	2,492	0,046	1,047
Исчерпаны легитимные пути решения проблем, x_5	-0,422*	0,656	-0,496*	0,609	-0,114	0,892
Недоверие руководителям всех уровней, x_6	0,449	1,567	0,163	1,177	1,150	3,159
У молодого ученого есть дети, x_7	-	0,360	1,175***	0,309	-0,891***	0,410
Принадлежность к женскому полу, x_8 Молодой ученый из ННЦ, x_9	1,022***	1,490				
Константа	0,399**	0,761				
	1 187***	-	1,032***	-	1,564***	-

Примечание. ¹ Уровни значимости: * — $P < 0,1$; ** — $P < 0,05$; *** — $P < 0,01$. ² B — коэффициент регрессии; $\exp(B)$ — экспонента коэффициента регрессии

У женщин в полтора раза меньше шансов попасть в творчески продвинутую группу, что подтвердило рабочую гипотезу. Причем меньшая творческая результативность женщин оказалась не связана с наличием детей, наоборот, вероятность иметь ребенка в группе с небольшими творческими достижениями снижается в 2,5 раза (а для мужчин в 3 раза). Очевидно, молодые ученые не стремятся иметь детей до того момента, когда защитят диссертацию или в основном опубликуют результаты своего исследования.

Другие выбранные факторы оказались незначимы. Подтвердилась гипотеза о равном положении (отсутствии дополнительных трудностей или повышенных возможностей) молодых ученых ННЦ и представителей других научных центров. Низкие доходы (x_j) также не повышают вероятность попадания в группу без высоких творческих достижений. Это просто может означать, что и среди достигших творческих успехов много бедных. Действительно, в продвинутой группе 29 % молодых ученых ответили, что нехватку денег испытывают при приобретении

либо еды, либо одежды и обуви, 10 % — не только бедны, но и зависимы от родственников, хотя работают, имеют высшее образование и даже ученую степень. В альтернативной группе соответствующие показатели — 32 и 19 %.

Поэтому не удивительно, что в группе с невысокими творческими достижениями меньше молодых ученых, считающих, что все легитимные пути решения проблем исчерпаны (x_5). К этой мысли чаще приходит молодежь с высокими достижениями (табл. 22.5). Этот факт вызывает тревогу, поскольку отсутствие легальных возможностей заработать на достойную жизнь может подталкивать наиболее талантливую молодежь либо к выходу из поля легитимных практик, либо к смене сферы труда.

Оказываясь в сфере науки, молодежь сталкивается с четырьмя главными препятствиями, которые она своими силами не может преодолеть. Во-первых, почти две трети опрошенных сказали, что «в науке практически нет хорошо оплачиваемых рабочих мест, зарплата очень низкая». Вследствие этого почти треть научной молодежи находится в матери-

Таблица 22.5

Доля молодых ученых, указавших препятствия для достижения жизненных целей, % к числу ответивших*

Препятствие для достижения жизненных целей	Лидеры по творческим достижениям	Остальные молодые ученые
Не хватает знаний, опыта	32	43
В науке практически нет хорошо оплачиваемых рабочих мест, низкая зарплата	62	64
Проблемы в личной жизни	6	8
Проблемы в семье, у родственников, дети, которые отнимают много времени и сил	7	8
Плохое здоровье	3	4
Неуверенность в себе, в своих силах	13	14
Нестабильность в стране	38	38
Материальная зависимость (от супруга, родителей, других людей)	25	34
Психологический дискомфорт	10	7
Отсутствие жилья	37	40
Невозможно трудиться с полной отдачей, раскрыть свои способности, работая в научном институте, университете	18	20
Недостаточная самоорганизация, просто лень	25	23
Не вижу для себя легальных возможностей заработать на достойную жизнь	21	13
Не вижу никаких препятствий	7	7

альной зависимости либо от супруга, либо от родителей и родственников. Во-вторых, многие из молодых ученых (41 %) осознают, что им не хватает знаний и опыта, т. е. они готовы воспринять все то новое, что только появляется в науке и на производстве. Субъективно они готовы к инновациям, но не хватает инвестиций, организационного и лидерского потенциала, чтобы объединить, дать новый импульс обучению и творчеству молодежи. В-третьих, 39 % молодежи как существенное препятствие воспринимает «отсутствие жилья» и невозможность решить эту проблему. В-четвертых, очень высока доля тех, кто оценивает ситуацию в российском обществе как нестабильную (38 %). Отчасти это связано с неясностью перспектив развития науки.

Исследование логистической регрессионной модели для события «молодой ученый включен в группу с высокими творческими достижениями» дало возможность очертить круг условий, благоприятствующих творческим достижениям (табл. 22.6).

Вероятность того, что молодой человек добьется более высоких показателей творческого труда, повышается, если у него достаточно знаний, опыта (z_4) и он готов работать до получения результата, независимо от мнения руководителя (z_8), если у него есть возможность зарабатывать в другом научном институте (z_6). Также более успешна та часть научной молодежи, которая состоит в браке (z_{10}) и у которой нет «значимых пре-

Таблица 22.6

Параметры уравнений логистической регрессионной модели для события «Молодой ученый включен в группу с высокими творческими достижениями»

Независимая переменная	Коэффициент регрессии B	Экспонента коэффициента регрессии $\exp(B)$	Наблюдаемая значимость Sig.
Молодой ученый сохраняет здоровье, z_3	0,1376	1,1476	0,4483
Достаточно знаний и опыта, z_4	0,6639	1,9424	0,0002
Молодой ученый преподает, z_5	1,0576	2,8793	0,0000
Есть возможность зарабатывать в другом научном институте, z_6	0,6275	1,8730	0,0003
Есть ориентация на творчество, z_7	0,2280	1,2561	0,1676
Независимость исследовательской позиции, z_8	0,6670	1,9484	0,0001
Нет значимых препятствий для достижения успеха в жизни, z_9	0,4553	1,5766	0,0050
Молодой ученый состоит в браке, z_{10}	0,7642	2,1473	0,0000
Константа (Constant)	-3,3204		0,0000

пятствий для достижения успеха в жизни (z_9), прежде всего они испытывают материальных лишений и у них есть жилье. Оказалось, что молодые ученые из группы с высокими творческими достижениями с большей вероятностью преподают в вузе, колледже или школе. Построенная модель дает основания согласиться с трактовкой Д. Попа, который пишет, что человек с большим исследовательским потенциалом также реализуется в распространении знаний.

Наличие семьи, активность и широкие социальные связи в сфере научного труда — все это можно трактовать как расширенные возможности молодых ученых из группы с высокими достижениями. Но эти возможности, как и независимость исследовательской позиции, определяются индивидуальными качествами людей. К сожалению, общественная система распределения доходов и оплаты труда не обеспечивает им возможности выйти из категории бедных, снижая значимость ориентации на творчество для самых талантливых.

Как и ожидалось, проявилась позитивная роль полученного *качественного образования и профессионального опыта*, но только во второй модели. При моделировании небольших творческих достижений «недостаток знаний и опыта» оказался не значим. Действительно, если молодые люди пришли в науку, чтобы отсидеться, получить отсрочку от армии, тогда не важно, каковы их знания и таланты, они с большой вероятностью не будут стремиться получить интересный научный результат. А чтобы погрузиться в творческий процесс, человек должен быть уверен, что его труд позволит обеспечить семью, будет способствовать улучшению его положения в обществе и успеху в жизни.

В целом построенная модель приемлемо предсказывает вероятность попадания молодого ученого в группу с высокими достижениями (56 %). При применении модели к данным с учетом гендерного признака оказалось, что значимость всех отмеченных факторов сохраняется для мужчин, а прогностическая способность модели повышается (64 %). Для женщин модель оказалась неудовлетворительной (верное предсказание — 42 %). Можно предположить, что при увеличении выборочной совокупности и численности женщин с высокими творческими достижениями параметры модели улучшатся.

Чтобы проверить предположение, применим более мягкий критерий отнесения молодых ученых к группе с высокими творческими достижениями и дополнительно включим в нее всех кандидатов наук независимо от количества опубликованных ими работ. За счет этого группа пополнилась на 28 мужчин и на 20 женщин и составила 23 % от общего числа опрошенных. Прогностическая способность модели при этом заметно улучшилась: в среднем до 68 %, для мужчин — 71 %, а для женщин — 59 % верно предсказанных случаев. При этом модель оказалась полностью устойчивой. По-прежнему и для мужчин, и для женщин остался незначимым такой параметр, как сохранение здоровья (z_3), а ориентация на творчество (z_7) незначима для женщин. Наблюдаемая значи-

мость по остальным параметрам улучшилась и значения экспонент коэффициентов регрессии в целом увеличились.

* * *

Итак, творческий потенциал молодежи может быть реализован через ее лидерство в инновационном развитии. С одной стороны, молодые ученые могут активно участвовать в приоритетных научных исследованиях и во внедрении результатов в производство. Творческие достижения в сложившихся областях знаний, освоение высоких технологий, разработка новых идей, организация наукоемких производств и участие в трансляции знаний — таких результатов ждет общество от молодежи. Наше исследование показало, что почти четверть научной молодежи можно отнести к группе лидеров по творческим достижениям. Опираясь на знание проблем и возможностей этой группы, можно эффективнее осуществлять социально-экономическую политику по поддержке инновационных идей.

С другой стороны, молодежь способна, а значит, и должна участвовать в поиске эффективных мер по развитию научного потенциала, в принятии соответствующих решений и в их реализации совместно с властями. На какие результаты нацелен этот аспект лидерства научной молодежи? Во-первых, изучив сложившуюся ситуацию, молодежь может отстаивать интересы научного сообщества, показывая тупики и барьеры инерционного развития. Во-вторых, расширится горизонт проводимой политики, появится новый подход к ведению диалога между исследователями и властями. Диалог с молодежью необходим для преодоления различных проявлений социальной эксклюзии. В-третьих, будет более благоприятный режим проведения социально-экономической политики, ускорятся позитивные изменения, будут осуществляться прямые взаимодействия. В-четвертых, повысится солидарность между учеными, в том числе между представителями разных поколений.

Проведенный анализ свидетельствует о продуктивности моделирования для выявления взаимосвязей, проверки гипотез, полезных при выработке социальной политики. Прежде всего, не оправдалась гипотеза о больших материальных возможностях молодых ученых из группы с высокими творческими достижениями. Большинство из них не имеет своего жилья, а 10 % даже ощущают себя в материальной зависимости от родственников, хотя работают, имеют высшее образование и даже научную степень. Вместе с тем субъективное ощущение отсутствия значимых препятствий для достижения успеха в жизни явно повышает вероятность более высоких творческих достижений. Действительно, чтобы погрузиться в творческий процесс, человек должен быть уверен, что его труд позволит обеспечить семью, будет способствовать улучшению его положения в обществе и успеху в жизни.

В целом условия для лидерства молодых ученых в инновационной

сфере оценены как *«преобладание неблагоприятных компонентов»*.

Низкие доходы, отсутствие у молодежи жилья и стремление к карьерному росту способствуют формированию установки на позднее деторождение. Первый ребенок чаще появляется, когда молодой ученый уже защитил диссертацию или получил необходимые для этого научные результаты. Поэтому наличие детей в молодых семьях не является барьером на творческом пути женщин. Но рост расходов в связи с их появлением может ввергнуть в состояние эксклюзии от средств существования и служить дополнительным толчком для поиска высокооплачиваемой работы вне науки. Важно принять меры для того, чтобы и на этом этапе жизни была возможность продолжить научную работу.

Создание благоприятных институциональных условий для нововведений и сохранение кадрового потенциала науки, ее лидеров, в том числе из молодежной среды, должны стать приоритетами государственной политики. Если люди воспринимают правила как справедливые, это способствует росту доверия и ответственности.

Социально продвинутые и обеспеченные необходимыми ресурсами слои общества способны к инновационно-предпринимательской деятельности. Важными предпосылками для их участия являются: 1) высокий интеллектуальный уровень; 2) способность к творчеству и риску; 3) наличие специфических знаний и профессиональных навыков; 4) умение формировать команды единомышленников, объединяться, используя социальные сети; 5) доверие государственным институтам; 6) демократический характер научных сообществ, свобода научного поиска; 7) ответственность за принимаемые решения; 8) престижность деятельности в инновационной сфере; 9) экономическая привлекательность инновационной деятельности.

глава 23 **Социальный капитал как фактор конкурентоспособности на российском рынке труда**

Происходящие в современном обществе процессы глобализации и модернизации, так или иначе, затрагивают все сферы жизнедеятельности человека. Не является исключением и рынок труда. Наряду с изменениями структуры занятости меняются и требования к новому наемному работнику, «человеку труда». Становление постиндустриального общества, научно-технический прогресс ведут к тому, что снижается необходимость в человеческом труде как таковом, прежде всего в его физической составляющей: сокращаются как уровень занятости в целом, так и трудовая биография конкретного индивида в частности, а также доля времени, затрачиваемого на труд. Занятость флексибилизируется и

дестандартизируется. Широко распространяются разного рода гибкие системы занятости, постепенно исчезает модель пожизненного найма, ей на смену приходит «портфельная стратегия занятости», включающая в себя несколько различных видов трудовой деятельности [Хэнди, 2001]. Трудовая биография становится индивидуализированной и все более прерывистой, общеприняты достаточно частая смена рабочих мест и работа на нескольких предприятиях одновременно. При этом риск и ответственность за собственную карьеру несет сам работник, тогда как раньше эта роль возлагалась в большей степени на государство и фирму [Шевчук, 2005].

Рынок труда и возможности занятости становятся все более гибкими и разнообразными, но одновременно и конкуренция на рынке труда становится более жесткой. Определенности в трудовой биографии становится все меньше, а личной ответственности все больше. Помимо непосредственно узкопрофессиональных навыков современный работник должен обладать мобильностью, коммуникабельностью, восприимчивостью к инновациям, высокими адаптационными возможностями. Вследствие важности таких непосредственно не наблюдаемых и трудно измеримых качеств, конкурентоспособность работника становится все более сложным и, что немаловажно, «непрозрачным» феноменом. Только лишь человеческого капитала в такой ситуации недостаточно для адекватной, точной оценки конкурентоспособности индивида, насколько бы детально и исчерпывающе он не был зафиксирован. Что тогда можно сказать о социальном капитале? Вполне возможно, что именно он становится как никогда необходимым элементом, выполняющим роль дополнительного свидетельства личных качеств наемного работника. Рыночная позиция индивида «существенно зависит от числа тех, кто знает его качества и способности, а также от числа фирм, где работают эти знакомые» [Грановеттер, 2004. С. 375]. Какую добавочную стоимость приносит этот вид капитала его обладателю, «собственнику» (именно «собственнику» в кавычках)? В каком смысле можно говорить о социальном капитале как факторе конкурентоспособности: как об информационном посреднике и/или же о более сложном его участии в процессе трудоустройства? Каков результат конвертации социального капитала в другие виды капиталов: экономический, административный, культурный и т. п.?

Итак, предметом исследования выступает социальный капитал как фактор конкурентоспособности на современном российском рынке труда. Стоит заметить, что идея рассмотрения социального капитала как источника определенного рода преимущества не нова. В частности, работа Н. Е. Тихоновой [2004] посвящена анализу влияния социального капитала на состояние капитала экономического, или, иначе говоря, социального капитала как фактора неравенства, рассмотрению возможностей взаимной конвертации различных видов капитала.

Понятие социального капитала, приложение концепции социального капитала к анализу процессов на рынке труда

Социальный капитал — понятие, предполагающее множество интерпретаций. А. Портес [Portes, 1998], проанализировав различные представления о социальном капитале (работы Коулмана, Бурдьё и др.), предлагает выделение четырех его видов: ценностные установки, реципрокные взаимодействия, групповая солидарность и вынужденное доверие. Ценностные установки усваиваются индивидом в процессе социализации и затем непосредственно определяют его поведение. Реципрокные взаимодействия представляют собой отношения обмена между агентами социальной сети, предполагающие отслеживание счетов взаимных услуг. Групповая солидарность описывает поведение индивидов, оказавшихся в схожей ситуации, и возникает на основании противопоставления членов «мы-группы» с остальным миром. Вынужденное доверие связано со способностью группы вынуждать ее членов следовать определенным групповым нормам, ограничивать индивидуальное поведение.

Портес выделяет также следующие три функции, выполняемые социальным капиталом, — социального контроля, семейной поддержки (скорее в психологическом смысле) и источника ресурсов, предоставляемых межсемейными сетями, а также ряд его дисфункциональных последствий — исключение аутсайдеров, завышенные требования к членам группы, ограничение индивидуальной свободы и деморализующее влияние. Данная классификация является наиболее исчерпывающей в том смысле, что дает представление о том, к анализу каких областей социальной реальности применима категория социального капитала.

Применительно к проблематике участия социального капитала в формировании конкурентоспособности индивида на рынке труда имеет смысл обратиться к идеям П. Бурдьё, причем в первую очередь к его концепции социального поля.

Относительная позиция агента в данном конкретном поле определяется наличным объемом капитала, релевантного для данного вида отношений. Соответственно, возникает понятие силы агента, его позиции, или, более широко, конкурентоспособности, определяемой через совокупность и соотношение капиталов, которыми обладает индивид (будь то физический, экономический, культурный, социальный, человеческий или др. вид капитала) [Бурдьё, 1993]. «Социальный капитал представляет собой совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью [durable networks] более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания — иными словами, с членством в группе» [Бурдьё, 2004. С. 528]. Таким образом, применительно к рынку труда имеет смысл говорить о социальном капитале как результате включенности индивида в соци-

альную сеть и о тех преимуществах, которые эта включенность дает, о ее влиянии на шансы трудоустройства.

Отличие социального капитала от других видов капитала, в частности от капитала человеческого, состоит в том, что для социального капитала характерны несколько видоизмененные права собственности. Им одновременно обладают все участники социальной сети, в то же самое время он не принадлежит никому конкретно. Отдельно взятый индивид обладает только правом пользования своим социальным капиталом, сетевыми ресурсами (и то не в полной мере) и не имеет права распоряжения и владения этой «коллективной собственностью».

В качестве иллюстрации можно привести электронную социальную сеть «Мой круг». На сайте moikrug.ru любой желающий может зарегистрироваться и пригласить своих знакомых. Также предоставляется возможность поиска «нужных людей» и результат выдается в виде рекомендаций, каким образом можно связаться с данным конкретным человеком (посредством «сильных» или «слабых» связей), также визуально выстраивается сеть контактов пользователя. Такой способ формализации личных связей может служить более чем наглядным примером объективированного состояния социального капитала. В более привычном виде объективированную основу социального капитала составляют списки социальных контактов индивида, например, записи в телефонной книге. В конечном счете, можно сказать, что если права пользования и с определенной долей условности распоряжения относятся к такому явлению как социальный капитал, то правом владения в полной мере не обладает никто. Являясь ресурсом для каждого отдельно взятого индивида, социальный капитал в то же самое время представляет собой над-индивидуальное образование. Примечательно также, что это не единственный сайт такого рода, идея выстраивания социальной сети и использования ее возможностей в настоящее время достаточно актуальна среди пользователей сети Интернет. Можно назвать, например, также Webby.ru — Паутина профессиональных знакомств, 7ruk.ru — социальная сеть «7 рук», сервис которой позволяет отмечать также и тип связей, www.linkedin.com, и самая популярная в мире социальная сеть MySpace.com. Таким образом, важность социального капитала, его роль на современном рынке труда в высокой степени осознается его носителями, которые стремятся поддерживать его в «полной боеготовности».

Социальный капитал с такой точки зрения представляет собой инструментальную ценность, т. е. некое средство достижения цели, — капитала другого рода, т. е. его конвертации. Капитал представляет собой самовозрастающую стоимость, т. е. обеспечивает некую прибыль. Выступая как инструментальная ценность, человеческий и социальный капиталы служат достижению главной цели — решению задачи трудоустройства, причем наиболее успешно и результативно (в терминах соответствия рабочего места выдвигаемым требованиям), при этом не имеет значения, хочет индивид найти или сменить работу.

Человеческий капитал представляет собой скорее формальный, а социальный — неформальный аспект конкурентоспособности индивида на рынке труда. Причем последний как бы дополняет и обогащает первый. Наличие определенных профессиональных навыков и умений не всегда представляет собой достаточное условие для успешного трудоустройства, оно является скорее необходимым. Собственно и социальный капитал сам по себе не гарантирует, что индивид найдет желаемое место работы. Наличие определенных контактов, или социальных связей, придает человеческому капиталу, т. е. профессиональным знаниям и навыкам требуемый «вес» и надежность, умножает его на определенный «коэффициент».

Базовой концепцией, отправной точкой в анализе роли социального капитала в трудовой биографии индивида является концепция силы слабых связей, сформулированная М. Грановеттером в 1973 г. [Granovetter, 1973].

Разделяя связи на сильные и слабые, последним он приписывал ведущую роль в процессе трудоустройства. Сводя друг с другом индивидов, которые непосредственно не взаимодействуют, слабые связи обеспечивают уникальную возможность для транслирования и получения информации, которая недоступна по иным каналам (в том числе через формальные посреднические структуры рынка труда). Как раз в том и заключается основная ценность слабых связей, что они сводят индивида с теми, с кем он сам не связан. Через этих «третьих» лиц можно получить информацию о многообещающей вакансии или узнать некоторые особенности, о которых не пишут в объявлении. Для работодателя найм сотрудника «по знакомству» в свою очередь дает некую уверенность в надежности соискателя. Таким образом, одним из основных качеств социальной сети, которое обуславливает широкую распространенность трудоустройства по личным связям, является предоставляемая ими возможность снижения транзакционных издержек, связанных с трудоустройством/подбором персонала [Yakubovich, Kozina, 2000]. Статистические данные свидетельствуют о том, что по всему миру около 50 % всех вакансий заполняются не без использования сетевых ресурсов [Пауэлл, Сит-Дор, 2003]. На самом деле практически невероятно, что потенциальный работодатель и наемный работник абсолютно незнакомы друг с другом, что в рамках социальной сети нет ни одной «тропинки» между ними, особенно если речь идет о небольших фирмах [Там же]. Ресурсы и возможности социальной сети компенсируют сухость, безличность и неполноту информации о рабочих местах, транслируемой по формальным каналам.

Конкурентоспособность подразумевает получение прибыли, определенную выгоду от обладания данным ресурсом, некое сравнительное преимущество. Повышает ли обладание социальным капиталом шансы индивида на рынке труда, шансы его успешного трудоустройства, и если да, то в чем выражается эта «успешность» (по сравнению с другими ра-

ботниками, этим ресурсом не обладающими) — так звучит главный вопрос, поиску ответа на который посвящена данная работа.

На рынке труда участие социального капитала в трудовой биографии индивида (на этапе поиска работы) обнаруживает себя в первую очередь в таких показателях, как распространенность социальных сетей и других каналов трудоустройства (табл. 23.1, 23.2).

Наблюдается существенное расхождение между данными РМЭЗ и государственной статистики (причем также и в отношении других способов поиска работы). С. Ю. Рощин и К. В. Маркова [2004] видят причины этих расхождений в формулировках вопросов и иных методологических особенностях. Однозначно сделать вывод о том, какие данные являются более точными, не представляется возможным.

Данные о распространенности социальных сетей на рынках труда других стран не столь подробны и касаются в большей степени реальных трудоустройств, доли наймов, осуществленных посредством лич-

Таблица 23.1

Распространенность социальных сетей на российском рынке труда в динамике

Доля обратившихся к социальным сетям	1998 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Среди всех ищущих работу индивидов (и занятых, и безработных) (1), %	78,3	79,8	76,9	80,1	80,6	76,6
Среди безработных (1), %	79,4	78,5	77,0	79,7	80,6	76,4
Среди безработных (2), %	57,8	58,4	59,1	54,8	58,1	56,5

Источники: (1) — рассчитано по РМЭЗ, 1998—2004 гг. (2) — труд и занятость в России, 2003. Стат. сб. М., 2003. С. 139; Обследование населения по проблемам занятости, август 2004, М.: Федеральная служба Государственной статистики. С. 231.

Таблица 23.2

Обращаемость к различным каналам трудоустройства на российском рынке труда*

Канал трудоустройства	1998 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Объем подвыборки	1069	995	1033	1001	967	957
Государственные службы занятости	34,3	27,3	23,2	30,9	27,7	30,6
Частные кадровые агентства	15,1	16,8	12,6	16,9	15,3	13,5
Социальные сети	78,3	79,8	76,9	80,1	80,6	76,6
Обращение непосредственно на предприятие	46,2	52,0	46,6	46,8	45,9	47,4
Объявления в СМИ	40,7	40,5	38,7	42,5	44,6	38,6

* Сумма по столбцу превышает 100 %, так как предполагается возможность использования нескольких способов поиска работы. Подвыборку составили как безработные, так и уже имеющие работу индивиды.

ных связей. Так, в Эстонии в 2000—2002 гг. этот показатель составил 26,0 % [Казюля, 2005], в Австралии в 2001 г. — 43,9 % [Stone et al., 2003], в Великобритании в 2004 г. социальные сети послужили каналом трудоустройства в 29,0 % случаев найма [Brook, 2005], в России в 1998 г. — 58,0 % [Козина, 1999].

Данные исследований в Австралии и Великобритании предоставляют возможность оценить место социальных сетей на рынке труда, сравнить доли трудоустройств, осуществляемых посредством различных каналов. Так, в Великобритании социальные связи занимают лидирующие позиции среди всех способов трудоустройства наряду с объявлениями в СМИ (на сети приходится 29 %, а на рекламные объявления — 28 % всех трудоустройств) [Brook, 2005]. В Австралии социальные сети являются существенно более широко распространенным каналом трудоустройства — на их долю приходится 43,9 % всех трудоустройств, из которых 25,5 % обеспечили профессиональные связи, а 18,4 % — родственные и дружеские [Stone et al., 2003]. Рекламные объявления и прямое обращение к работодателю «делят» между собой второе место: на их долю приходится 29,3 и 26,8 % случаев найма соответственно [Ibid].

Российские данные существенно отличаются от общемировых. На долю личных связей приходится практически половина всех наймов, а среди ищущих работу к данному каналу трудоустройства прибегают три четверти респондентов. Как в зарубежной, так и в отечественной литературе многие авторы задаются вопросом о причинах распространенности и механизмах функционирования неформальных посреднических структур на рынке труда России. Насколько правомерна гипотеза о значительном преимуществе, которое социальный капитал обеспечивает его обладателю? Если да, то в чем конкретно оно выражается?

Социальный капитал на зарубежных рынках труда

Фокус исследований, посвященных изучению роли социальных связей на рынке труда, достаточно широк: от анализа сравнительной эффективности различных каналов трудоустройства до анализа влияния качественных и количественных характеристик социального капитала (сети) на шансы и результативность трудоустройства.

М. Г рановеттер в рамках верификации своей концепции «силы слабых связей» отметил, что рабочие места, найденные с помощью личных контактов, обычно более высокого «качества», по сравнению с другими каналами трудоустройства. Также он утверждает, что среди рабочих мест, заполняемых через социальные сети, текучесть кадров значительно ниже, чем среди остальных [Грановеттер, 2004]. Работа, найденная через сетевые связи, может обеспечить быстрый карьерный рост [Пауэлл, Сит-Дор, 2003]. Позднее [Wielgosz, Carpenter, 1987], напротив, опровергается распространенное предположение о том, что трудоустройство через социальные сети ведет к более высокой удовлетворенности новым

местом работы, хотя и делается вывод о том, что использование личных социальных связей при поиске работы существенно уменьшает длительность поиска.

Аналогично М. Пелиццари задается вопросом о «качестве» рабочих мест, доступ к которым обеспечивается посредством социальных сетей. Анализируя данные панельного исследования европейских домохозяйств (European Community Household Panel), автор приходит к выводу, что социальные связи могут привести к трудоустройству как на высоко-, так и на низкооплачиваемые рабочие места (по сравнению с формальными каналами). Дифференциация в оплате труда объясняется не различиями способов трудоустройства, а различиями в стратегиях найма, реализуемых работодателями. На тех рынках труда, где работодатели осуществляют весомые инвестиции в найм персонала через формальные посреднические структуры, качество «соответствия» наемных работников рабочим местам будет существенно выше по сравнению с неформальными структурами [Pellizzari, 2004]. Также кажущиеся на первый взгляд более высокие заработки работников, нашедших работу посредством личных связей, на самом деле обусловлены отраслью занятости [Kugler, 2002]. Единственный способ поиска работы, который однозначно коррелирует с более низким уровнем оплаты труда, — это государственные агентства по трудоустройству. Этот факт объясняется особенностями социального портрета индивидов, обращающихся к данному посреднику [Weber, Mahringer, 2006].

Исследование роли социального капитала на рынке труда Австралии показало, что существенное влияние на возможность успешного трудоустройства оказывают не отдельные характеристики социального капитала по отдельности, а их комбинация. На основе нескольких измерений социального капитала авторы исследования сконструировали типологию работников из четырех групп, различающихся объемом и качественными характеристиками социального капитала: высоко обеспеченных социальным капиталом, гражданственно-ориентированных, неформально-ориентированных и низко обеспеченных социальным капиталом. В частности, было выявлено, что высоко обеспеченные социальным капиталом индивиды более склонны к трудоустройству через свои профессиональные контакты или же посредством прямого обращения к работодателю, в то время как низко обеспеченные социальным капиталом с меньшей вероятностью трудоустраиваются посредством профессиональных контактов и с большей — по объявлениям в СМИ и родственными или дружеским связям. Эти выводы в определенной степени коррелируют с концепцией «силы слабых связей» М. Грановеттера, поскольку показывают значимость «сильных» связей для занимающих наиболее уязвимое положение на рынке труда [Stone et al., 2003].

Отдельно необходимо отметить исследования, представляющие собой верификацию и развитие концепции «силы слабых связей» М. Грановеттера.

Б. Вегенер, основываясь на анализе трудовых биографий жителей Германии, утверждает, что концепция «силы слабых связей» не нашла своего подтверждения и, вероятно, социальные сети в неодинаковой степени оказывают влияние на трудовую мобильность индивидов. Он подчеркивает, что «слабые связи» играют более существенную роль при трудоустройстве индивидов из высокостатусных групп, тогда как низкооплачиваемые работники тяготеют скорее к обращению к своим «сильным связям». Объяснение этому явлению автор видит в гетерогенности сетей, которая влечет для высокооплачиваемых работников необходимость обращения к более широкому социальному окружению для того, чтобы повысить свой статус, т. е. необходимость выйти за рамки своей ближайшей социальной сети, что могут обеспечить только «слабые» связи. Потребности же низкооплачиваемых работников в профессиональном росте вполне удовлетворяют «сильные» связи [Wegener, 1991].

Н. Лин с соавторами, базируясь на репрезентативной выборке американских мужчин 21—64 лет, находят подтверждение гипотезе о том, что использование «слабых» связей обеспечивает доступ к индивидам, занимающим более высокое положение, что в свою очередь оказывает влияние на новый профессиональный статус обращающегося к ним индивида. Проверка других гипотез показала, что эффект «силы слабых связей» носит постоянный характер: задействование их в любом случае обеспечивает доступ к контактам, находящимся на более высоком уровне социальной иерархии, с ростом статуса индивида не столько это влияние становится более слабым, сколько возрастает значение «сильных» контактов. Данное исследование отличается тем, что содержит в себе попытку учесть силу связи не только между трудоустраивающимся индивидом и агентом социальной сети, содействующим ему в этом, но и между данным агентом и работодателем. Однако прямой взаимосвязи между анализируемыми характеристиками и престижем работы в случае первичного трудоустройства выявлено не было. Для последующего трудоустройства, когда сетевые ресурсы относятся уже скорее к достижениям самого индивида, чем к характеристикам его семьи, большее значение принимает «сильная» связь агента социальной сети с работодателем [Lin et al., 1981].

Если абстрагироваться от показателей качества получаемого рабочего места и рассматривать только сам факт трудоустройства, то в этой области были получены следующие выводы.

Анализируя влияние размера и плотности социальной сети на вероятность трудоустройства безработными, А. Кальво-Арменгол и Й. Зену приходят к выводу о том, что увеличение размеров разреженной социальной сети повышает вероятность найти работу, однако в то же самое время рост размеров плотной сети негативно сказывается на шансах трудоустройства [Calvo-Armengol, 2003]. Данные, полученные в ходе репрезентативного исследования домохозяйств Египта, свидетельствуют о том, что вероятность трудоустройства возрастает с увеличением плот-

ности населения по вогнутой линии (плотность населения рассматривается как индикатор размера социальной сети), причем это влияние сильнее выражено среди безработных, чем среди уже имеющих работу (доля занятых/безработных рассматривается как качественная характеристика состава сети). Однако при достижении определенного критического размера социальной сети эта вероятность снижается. Также отмечается, что вероятность трудоустройства посредством личных контактов снижается при увеличении уровня безработицы на локальном рынке труда [Zenou, Wahba, 2004].

Наиболее близкими к затрагиваемой в данной работе проблематике являются исследования, посвященные анализу влияния человеческого и социального капиталов на профессионально-трудовой статус индивида.

Исследование, посвященное изучению роли социальных сетей на рынке труда в Китае, представляет собой анализ специфической для данной страны формы социальных связей — *guanxi*. С использованием данных исследования городских домохозяйств сделан вывод о том, что увеличение размера социальной сети на один контакт в большей степени увеличивает размер дохода, чем дополнительный год образования. Причем при введении в изначальное регрессионное уравнение (содержащее возможные детерминанты дохода индивида) переменной, отражающей объем социального капитала индивида, вклад уровня образования, опыта работы, а также гендерная дифференциация существенно снижаются [Knight, Yueh, 2002].

Т. Петерсен с соавторами проводят сравнительный анализ влияния меритократических факторов и социальных сетей на процесс трудоустройства в высокотехнологичной американской компании среднего размера за 10-летний период. Основной интересующий их вопрос — может ли включенность в социальные сети служить источником дискриминации (гендерной или расовой)? Несмотря на встречающиеся в литературе объяснения лучших возможностей мужчин для использования своих личных связей в процессе поиска работы, в разрезе гендерных различий какой-либо дискриминации выявлено не было. В целом, результаты исследования согласуются с выводами М. Грановеттера о положительном влиянии задействования социальных связей на стабильность занятости. Те сотрудники, которые были наняты через своих друзей, «хэд хантеров» или через предыдущего работодателя, с меньшей вероятностью уйдут с нового рабочего места, чем нанятые по другим каналам (объявления в СМИ, служба занятости учебного заведения, непосредственное обращение к работодателю) [Petersen et al., 2000].

Социальный капитал на российском рынке труда

Что касается российского рынка труда, то вопрос об использовании социальных связей в процессе поиска работы является более чем насущным. Даже простые частотные распределения распространенности

каналов трудоустройства наводят на мысль о том, что социальным сетям на российском рынке труда принадлежит особая роль. В литературе встречаются предположения о возможных негативных последствиях широкой распространенности использования личных связей при трудоустройстве [Вершинина, 1998; Барсукова, 2000]. В частности, Т. Н. Вершинина отмечает: «Причудливое сочетание жесткой, часто жестокой конкуренции при подборе персонала и корпоративно-личных, полуфеодалных связей также является неотъемлемой чертой рынка труда в эпоху трансформации, при этом зачастую проявляет себя тенденция усиления корпоративно-личных связей при росте напряженности рынка труда» [Вершинина, 1998. С. 95]. В чем же выражается преимущество индивидов, вовлекающих свои социальные контакты в процесс трудоустройства (в отличие от использующих другие способы поиска работы)? В чем ценность социального капитала как фактора конкурентоспособности? Обратимся к результатам проведенных ранее исследований. В большинстве из них речь идет об эффективности тех или иных способов/стратегий поиска работы.

Исследование Н. Смирновой, проведенное на базе 5—9-го раундов РМЭЗ (1994—2000 гг.), показало, что наибольшую вероятность трудоустройства для безработных обеспечивает реализация мультиканальной стратегии поиска работы (использование двух и более способов поиска работы — предсказанная вероятность трудоустройства составляет 42 %), в то время как среди единичных стратегий наиболее эффективным является обращение к социальным сетям (предсказанная с помощью логистической регрессии вероятность составляет 32 %) [Smirnova, 2003].

И. Козина отмечает, что успешность трудоустройства при обращении к личным связям в послереформенный период (с 1992 г.) возрастает с 49,0 % до 60,3 %, особенно это касается профессиональных связей, тогда как эффект использования метода самостоятельного обхода предприятий сокращается с 93,5 до 81,3 %. Рассматривая дифференциацию в заработной плате работников, трудоустроившихся через различные каналы, автор делает вывод о том, что само по себе использование личных связей не влечет более высокий уровень оплаты труда, существенное значение имеет характер задействованных связей (например, если индивид получил место по приглашению руководителя). И. Козина придерживается точки зрения о гипертрофированной роли личных связей на российском рынке труда, объясняя сложившуюся ситуацию особой ролью социальных связей в российском обществе как таковых и убежденностью самих наемных работников в том, что обращение к неформальным посредническим структурам обеспечит им успешное трудоустройство [Козина, 1999].

Ф. Гербер и О. Майорова, анализируя эффективность социальных сетей на российском рынке труда, приходят к заключению, что использование личных связей при трудоустройстве обуславливает более высокое «качество» нового рабочего места по всем трем используемым ин-

дикаторам: ранг профессии в иерархии профессиональных групп по доходу, вероятность того, что новая работа будет в частном секторе (где заработки существенно выше), логарифм текущей заработной платы. Базой исследования послужили массивы данных ВЦИОМа, сформированные на протяжении опросов сентября 2001—января 2002 г. Наряду с социальными сетями, объявления в СМИ также являются «фактором» успешного трудоустройства. Кроме того, тот факт, что обращение к социальным сетям коррелирует с трудоустройством в частном секторе (сходный вывод был также получен И. Козиной), свидетельствует, что немаловажную роль в росте распространенности данного способа поиска работы играют непосредственно сами работодатели. Сравнительный анализ гендерных различий использования личных связей показал, что однозначного ответа на вопрос о «качестве» и эффективности мужских и женских сетей с позиции размера оплаты труда дать невозможно. Аналогично наблюдаемые возрастные различия, проявляющиеся в большей склонности молодых людей обращаться к социальным связям в поисках работы, в действительности не обусловлены более высоким «качеством» получаемого рабочего места. Членство в коммунистической партии, напротив, существенным образом было связано с эффективностью функционирования социальных сетей в качестве канала трудоустройства в дореформенной России — данный фактор значительно снижает результативность поиска в анализируемый период [Gerber, Mayorova, 2003]. Эконометрический анализ данных семи раундов РМЭЗ 1994—2001 гг., проведенный С. Ю. Роциным и К. М. Марковой, показал, что более эффективными оказываются стратегии поиска, которые опираются на неформальные социальные сети, в первую очередь, помощь друзей. Необходимо заметить, что эффективность поиска понимается авторами достаточно узко — только как сам факт трудоустройства, изменение статуса экономической активности и не затрагивает «качественные» характеристики нового рабочего места. Сконструированная в рамках цитируемой работы типология стратегий состоит из следующих групп: неформальные социальные сети (помощь родственников и/или друзей), неформальный индивидуальный поиск (объявления в СМИ и/или непосредственное обращение к работодателю), формальные посредники (государственная служба занятости и/или частные кадровые агентства), неформальный поиск двух типов (социальные сети в сочетании с неформальным индивидуальным поиском) и «комплексные» стратегии (сочетание обращений к формальным и неформальным посредническим структурам). Результаты регрессионного пробит-анализа говорят о том, что комплексные стратегии по сравнению с «единичными» в целом более эффективны, т. е. интенсивность поиска повышает его эффективность на российском рынке труда. Таким образом, выбор способов поиска работы, а затем, и стратегий трудоустройства связан прежде всего с их эффективностью, а отнюдь не время- и ресурсозатратностью, т. е. широкая распространенность обращения к социальным сетям сви-

детельствует об их более высокой эффективности [Рощин, Маркова, 2004].

Наиболее пристально роль социального капитала на российском рынке труда анализируется в работах В. Якубовича, в том числе совместных с И. Козиной. Работы этого автора примечательны тем, что имеют в качестве своей информационной базы объединенный массив данных по наемным работникам и работодателям (собранный на основе репрезентативной выборки предприятий г. Самара в 1998 г.), а единицей анализа выступает не трудовая биография индивида, а процесс найма с его характеристиками. Посредством логистической регрессии были получены следующие результаты. Широкие сети помогают работникам найти альтернативные предложения о работе, однако снижают качество конечного выбора. Плотные сети снижают вероятность осуществления альтернативного выбора, тем самым размывая рыночные отношения. В качестве причины изучаемого явления автор называет высокую ценность работы со знакомыми. Наложение разработанной К. Поланьи теории хозяйства как институционально оформленного процесса на современную ситуацию на российском рынке труда приводит автора к заключению, что реципрокность нужно рассматривать как источник альтернативной позитивной логики, лежащей в основании трудоустройства с использованием плотных социальных сетей [Якубович, 2002]. Верификация концепции «силы слабых связей» М. Грановеттера показала, что слабые связи действительно с большей вероятностью ведут к трудоустройству, чем сильные. Преимущество слабых связей заключается в том, что они обеспечивают доступ к информации и возможность влияния напрямую на работодателя. Тогда как сильные связи обнаруживают себя в ситуации опосредованного влияния. При этом существенной зависимости между способом использования личных связей (информационное посредничество или влияние на работодателя) и результатом трудоустройства, характеристиками нового рабочего места выявлено не было [Yakubovich, 2005].

Другое объяснение может быть обнаружено в сущности происходящих в обществе трансформационных процессов. По результатам опроса работников 16 крупных предприятий в четырех российских городах в 1997 г. В. Якубович и И. Козина делают вывод о том, что в период трансформации роль личных связей в процессе трудоустройства существенно возросла, в то время как формальные каналы утратили свои позиции. Обусловлено это тем, что в период нестабильности прежние уровни образования и профессиональные навыки, а вернее их формальные свидетельства, перестали быть релевантными требованиям меняющейся среды. Влияние социальных сетей усилилось за счет ослабления формальных посредников, как раз опирающихся на формальные образовательные критерии. Более значимыми оказались неформальные свидетельства непосредственно не наблюдаемых, но принципиально важных профессиональных качеств кандидатов. Перефразируя Грановеттера,

«Капитализация» человеческого потенциала россиян
сущность перехода от государственного социализма к обществу рыночного типа состоит в постепенной замене «сильных» связей «слабыми». Социальные связи заполнили тот институциональный вакуум, который возник, когда старые институты уже перестали существовать, а новые рыночные — были еще достаточно слабыми и несформированными [Yakubovich, Kozina, 2000].

Интерес представляют также исследования рынков труда других постсоветских стран. В частности, работа М. П. Казюли посвящена анализу использования социальных связей на рынке труда Эстонии. Автор задается вопросом, влечет ли обращение к социальным сетям трудоустройство на рабочие места более высокого качества (занимающие более высокие позиции в должностной иерархии и в иерархии по уровню оплаты труда), и получает отрицательный ответ: показатели «качества» нового рабочего места очень слабо зависят от канала трудоустройства. В целом, трудоустроиваться посредством личных связей более склонны индивиды, занимающие слабые позиции на рынке труда, обладающие низкой конкурентоспособностью, занимающие маргинальное положение, другие же способны найти работу и по другим каналам [Казюля, 2005].

Рассмотрение результатов российских и зарубежных исследований дает основания утверждать, что так или иначе количественные и качественные характеристики социального капитала, которым располагает индивид, оказывают влияние на его конкурентоспособность, шансы успешного (по разным критериям) трудоустройства. При этом невозможно однозначно сказать, что эффективность социальных сетей как канала трудоустройства существенно выше, чем других посреднических структур, другими словами, что обладание определенным объемом социального капитала заключает в себе безусловное преимущество. Скорее существуют различные социальные группы, для которых характерны различные стратегии поиска работы, различные модели включения социального капитала в процесс трудоустройства.

Что касается российского рынка труда, то исследователи едины во мнении, что распространенность использования личных связей существенно превышает типичную для рынков труда зарубежных стран. Однозначной оценки этому явлению на данный момент не существует как по причине его недостаточной изученности, так и из-за невозможности точно определить его функциональные и дисфункциональные последствия. В качестве факторов, обусловивших наблюдаемую ситуацию, называются особая роль социальных связей в российском обществе (т. е. социокультурная укорененность), слабость новых институтов посредничества и, соответственно, адаптация населения к коренным изменениям рынка труда. В этих условиях обращение к социальным сетям является мерой скорее добровольной, чем вынужденной: социальные сети отличаются большей эффективностью функционирования по сравнению с другими каналами (опять-таки в сложившихся обстоятельствах), и именно этот факт составляет мотивацию обращения к ним.

Статистический анализ участия социального капитала в стратегиях трудоустройства на современном российском рынке труда (на данных РМЭЗ)

Частотные распределения распространенности отдельных каналов трудоустройства дают лишь поверхностную картину. Выбор способов поиска работы имеет неальтернативную природу, поэтому необходимо выяснить, какое место социальные сети занимают в стратегиях трудоустройства. Осуществить это можно, выделив следующие типы стратегий поиска работы: сетевую стратегию в чистом виде (поиск работы осуществляется только посредством социальных связей), сетевую смешанную (обращение к социальным сетям дополнено использованием других способов поиска работы) и стратегию поиска работы другими способами (обращение к формальным посредническим структурам и/или непосредственно на предприятие).

В качестве информационной базы выбраны данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения за 1998—2004 гг. Данное исследование дает уникальную возможность не только проследить динамику обращаемости к различным каналам трудоустройства и распространенность различных стратегий поиска работы, но и изучить результативность той или иной стратегии.

Наиболее распространенным является сочетание обращения к социальным сетям с поиском работы по другим каналам, такого типа стратегий придерживаются чуть более половины ищущих работу (рис. 23.1). Поиск работы только посредством личных связей или же, наоборот, только по иным каналам осуществляют примерно 20—25 % всех занимающихся поисками работы.

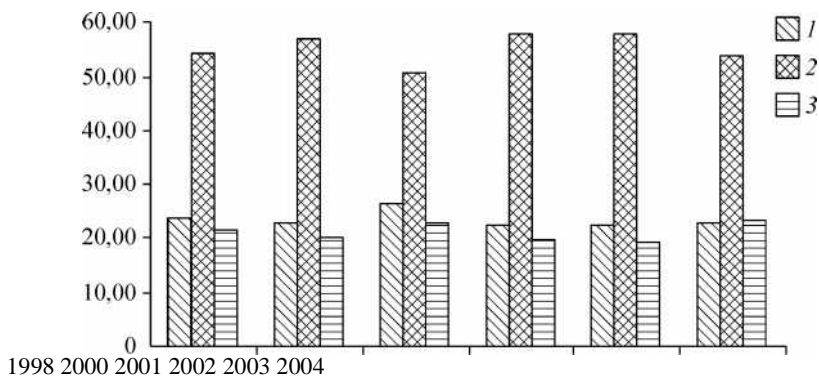


Рис. 23.1. Участие социального капитала в стратегиях трудоустройства в динамике.

1 — сетевая стратегия в чистом виде; 2 — смешанная стратегия; 3 — стратегия обращения к другим каналам.

Источник: рассчитано по РМЭЗ, 1998—2004 гг.

Сетевые стратегии поиска работы внутренне неоднородны: 3,7 % их приверженцев опираются только на родственные связи, а 65,6 % — исключительно на дружеские и знакомственные, и, наконец, 30,7 % сочетают обращения к разным типам связей.

Что касается смешанного типа стратегий, то здесь распространенность сочетаний обращений к социальным сетям с обращениями к другим посредникам такова. Если рассматривать попарные сочетания, то к социальным сетям и в государственные службы занятости обращаются 35,7 % всех приверженцев смешанных стратегий; обращения в кадровые агентства и личные связи сочетают в своих стратегиях 22,3 % данной группы; обращаются напрямую к работодателю и к социальным связям 62,2 % всех индивидов, реализующих смешанные стратегии; и, наконец, сочетают обращение к социальным сетям с поиском работы через рекламные объявления 62,9 % (признак неальтернативен, смешанная стратегия трудоустройства предполагает возможность обращения к более чем двум каналам трудоустройства, поэтому сумма составляет более 100 %).

Анализ динамики показал, что существующие в настоящий момент на российском рынке труда модели поиска работы являются в достаточной мере устойчивыми, что дает основания проводить последующие расчеты на массивах данных 2003—2004 гг.

Имея в виду возможную более высокую эффективность социальных сетей по сравнению с другими каналами поиска работы, можно ли предположить, что индивиды, обращающиеся только к социальным сетям в поисках работы, представляют «привилегированные» группы, а те, кто не использует свои личные связи в поисках работы, — скорее маргинальные? Также важно, что представляют собой смешанные стратегии трудоустройства и какое сочетание способов поиска работы является более результативным? Дает ли в итоге обращение к своим личным связям в процессе поиска работы какое-либо преимущество и каков результат реализации соответствующей стратегии трудоустройства?

Для получения ответа на поставленные выше вопросы необходимо проанализировать социальный портрет групп, характеризующихся различными вариантами участия социального капитала в стратегиях трудоустройства. В этом состоит первый шаг в определении вклада, который осуществляет социальный капитал в конкурентоспособность индивида на рынке труда. Следующим шагом является собственно анализ результативности разного типа стратегий трудоустройства.

Хотелось бы отдельно отметить, что вместо термина «эффективность» в процессе описания и интерпретации полученных результатов используется термин «результативность». С нашей точки зрения, последний в большей степени соответствует возможностям данной информационной базы, поскольку понятие эффективности включает в себя оценку затрат/результатов.

Социальный портрет групп, характеризующихся различными способами участия социального капитала в стратегиях трудоустройства

Для описания социального портрета индивидов, реализующих ту или иную стратегию, были проанализированы коэффициенты корреляции между дихотомическими переменными, отражающими реализацию определенной стратегии поиска работы и наличие у индивида той или иной характеристики соответственно. В списке анализируемых переменных — социально-демографические характеристики (пол, возраст, образование, семейное положение), параметры профессионально-трудового статуса (наличие/отсутствие работы и статус занятости, профессиональная группа) и субъективные составляющие положения индивида на рынке труда (самооценка профессиональной квалификации, готовность приступить к работе в сжатые сроки, уверенность в возможности найти работу).

Статистически значимые связи отображены на рис. 23.2.

Сетевую стратегию в чистом виде, с одной стороны, более склонны реализовывать имеющие работу индивиды, причем работающие на предприятии, в организации (в отличие от самозанятых, случайной занятости). С другой — еще не имеющие опыта работы учащиеся. В целом



Рис. 23.2. Социальный портрет индивидов, реализующих различные стратегии трудоустройства.

В скобках указаны значения коэффициентов корреляции: жирным выделены положительные связи, курсивом — отрицательные. Соответственно, положительные связи на схеме обозначены жирными однонаправленными стрелками, отрицательные — разнонаправленными штриховыми.

Источник: рассчитано по РМЭЗ, 2004 г.

индивидов, реализующих стратегию поиска работы только по личным связям, характеризует достаточно уверенная позиция на рынке труда (согласно субъективным оценкам): для них характерна уверенность в возможности найти работу, соответствующую их квалификации, отсутствие пессимистичных оценок своей конкурентоспособности и отсутствие необходимости найти работу в сжатые сроки.

Таким образом, социальная база неформальных посреднических структур формируется преимущественно двумя группами: уже имеющими опыт работы и обладающими определенной профессиональной квалификацией работающими индивидами, т. е. располагающими некоторым объемом человеческого капитала, и, напротив, ранее не работавшими, получающими образование индивидами, чей человеческий капитал на данный момент, по-видимому, не достаточен, чтобы удовлетворить требованиям к кандидатам на вакансии, предъявляемым формальными посредническими структурами. Сходный вывод был получен М. П. Казюлей в отношении рынка труда Эстонии: для молодых людей использование социальных связей при трудоустройстве более важно, чем для других возрастных групп. Также была обнаружена большая склонность индивидов с низким уровнем образования обращаться к социальным сетям в поисках работы, опять таки из-за недостатка человеческого капитала [Казюля, 2005]. Образно содержание сетевой стратегии можно выразить поговоркой: «Работа не волк, в лес не убежит».

Разбиение данной группы на более частные виды стратегий по типам использованных связей (родственных или дружеских) дает заметный информационный прирост. Поскольку доля индивидов, использующих только родственные связи в поисках работы, очень мала и статистически не наполнена (восемь человек, или 3,7 %), то две группы были объединены, и фактически внутри сетевой стратегии анализировались следующие типы: обращение к одному типу связей (только дружеские) или же использование всех возможных типов связей. Из всех рассматриваемых характеристик социального портрета значимыми оказались гендерные различия: мужчины более склонны использовать связи одного рода (преимущественно дружеские, коэффициент корреляции составил 0,117), в то время как женщины скорее реализуют стратегии, включающие в себя обращение ко всем типам связей. Налицо существенные различия сетевых структур, в которые вовлечены мужчины и женщины.

Следование *смешанной стратегии* предполагает обращение к социальным сетям наряду с другими способами трудоустройства — государственными службами занятости и кадровыми агентствами, рекламными объявлениями и обращениями напрямую к работодателю, на предприятие. Данная стратегия реализуется преимущественно безработными. Субъективные оценки собственной позиции на рынке труда прямо противоположны оценкам индивидов, реализующих сетевую стратегию в чистом виде: невысокие шансы найти работу, необходимость быстрого

трудоустройства, отсутствие уверенности в возможности найти работу соответствующей квалификации.

Исходя из этого, такую стратегию можно охарактеризовать как типичную стратегию безработного и выразить ее сущность следующим образом: «на связи надейся, но сам не плошай».

Анализируя различные сочетания социальных сетей и других каналов поиска работы, можно сказать, что социальный портрет индивидов, реализующих смешанный тип стратегий трудоустройства, в общем и целом определяется особенностями канала, «дополняющего» социальные сети (подробнее о социальном портрете индивидов, обращающихся к отдельным каналам трудоустройства (см. [Калугина, Лаврусевич, 2006]). Таким образом, существенное отличие смешанных стратегий состоит в рассмотрении социальных сетей как своего рода страховки, тогда как в рамках исключительно сетевых стратегий поиска работы обращение к данному каналу трудоустройства обусловлено, по-видимому, иной мотивацией. Поскольку поиск нового рабочего места не является для уже имеющих работу индивидов чем-то остро необходимым, то вполне обоснованно предположить, что социальные сети, которые задействуют занятые индивиды в поисках работы, обеспечивают более «качественное» трудоустройство (т. е. трудоустройство на вакансию, в лучшую сторону отличающуюся от прежней), являются менее затратным способом поиска работы, хотя, возможно, увеличивающим длительность поиска (этот параметр имеющаяся в наличии информационная база зафиксировать для занятого населения не позволяет).

И, наконец, социальный портрет индивидов, реализующих *стратегию поиска работы другими способами* (без привлечения личных связей), в большой степени неоднозначен и разносторонен. В первую очередь такая стратегия поиска работы характерна для работников, находящихся на средних ступенях должностной иерархии (специалистов, в отличие от руководителей и рабочих, как это представлено в исходных переменных). Вторая значимая характеристика — меньшая склонность мужчин прибегать к стратегиям поиска работы, исключающим использование социальных связей. В литературе неоднократно встречаются выводы о разной роли социальных сетей в стратегиях трудоустройства мужчин и женщин [Petersen et al., 2000; Тартаковская, 2004; Рошин, 2004] (это подтверждается также полученными выводами о гендерной дифференциации внутри сетевой стратегии в чистом виде), в частности, о более широких возможностях мужчин использовать свои личные связи в процессе трудоустройства, о более высокой профессионализации и специализации мужских сетей, в отличие от женских. Ранее проведенные нами расчеты (на массивах данных РМЭЗ и Объединенного мониторинг-ВЦИОМа) показали, что женщины более склонны к обращениям в государственные службы занятости, чем мужчины. По всей вероятности, это связано с возможностью получения официального статуса безработного и соответствующей социальной поддержки. В очередной раз

подтверждается вывод о том, что государственные службы занятости помимо информационного посредничества выполняют функцию социальной защиты безработных. Также необходимо обратить внимание на принципиально различную природу «женских» и «мужских» социальных сетей. Для первых конституирующим фактором является коммуникация и солидарность, а для вторых — прагматическая взаимность, первые в большей степени погружены в мир родственных связей, для вторых же более характерна корпоративность [Тартаковская, 2004].

Анализ результативности различных типов стратегий трудоустройства

В качестве индикаторов результативности той или иной стратегии трудоустройства рассматривались следующие переменные: нашел/сменил ли индивид работу, длительность поиска работы (в группе безработных), размер заработной платы на новом рабочем месте (натуральный логарифм).

Что касается наиболее общего варианта типологии участия социального капитала в стратегиях трудоустройства, то здесь существенных различий в результативности стратегий поиска работы по всем рассматриваемым критериям выявлено не было. Стратегии трудоустройства дифференцируются по уровню их результативности в рамках более частных типов стратегий. Таким образом, можно утверждать, что само по себе обращение к личным связям не является фактором преимущества на российском рынке труда (возможно, такой результат обусловлен наличием данных только о каналах поиска работы, а не собственно трудоустройства, поскольку другими авторами на российских данных были получены иные результаты). Имеет смысл говорить о различных комбинациях социального и других видов капитала, о различных характеристиках социального капитала, которые непосредственно влияют на шансы трудоустройства. Социальный капитал представляет собой комплексную характеристику с множеством составляющих, описывающих ее параметров, что достаточно сложно обнаружить в таком исследовании как РМЭЗ.

Стратегия обращения только к социальным сетям: анализ результативности использования различных типов связей

Существенные различия в результативности поиска работы с использованием разных типов связей наблюдаются среди имеющих работу индивидов. Рассматривая такой показатель как сам факт трудоустройства (нашел/не нашел новое рабочее место), можно сказать, что опора только на один тип связей (преимущественно дружеские) с большей вероятностью ведет к трудоустройству, чем использование всех возмож-

Таблица 23.3

Зависимость логарифма заработной платы от типа стратегии трудоустройства

Тип сетевой стратегии трудоустройства	Средний логарифм текущей заработной платы (за последние 30 дней)	Час тота	Стандартное отклонение
Стратегии, ориентированные на использование только дружеских связей	8,3711	63	0,6957
Стратегии, ориентированные на использование и родственных, и дружеских связей	7,9104	26	0,7864
Всего, среди придерживавшихся сетевой стратегии трудоустройства	8,2365	89	0,7490

Источник:
Рассчитано по РМЭЗ, 2004 г.

ных социальных связей. Показатель результативности поиска посредством сетевой стратегии в чистом виде среди занятых составляет 42,2 %, обращение только к дружеским связям имеет своим результатом 49,2 % трудоустройств (Z-статистика отклонения частот составила 2,2).

Использование частных показателей результативности трудоустройства дало еще более интересные результаты. Так, наблюдается внутренняя дифференциация в заработной плате трудоустроившихся посредством сетевой стратегии в чистом виде (табл. 23.3).

Как показывают результаты расчетов, поиск работы посредством только одного типа связей (причем преимущественно дружеских и знакомственных) результативнее в трудоустройстве на более высокооплачиваемые рабочие места, чем при реализации сетевой стратегии комплексного характера. Одномерный дисперсионный анализ свидетельствует о том, что уровень значимости наблюдаемых различий составляет 0,08. При этом увеличение заработной платы связано именно с качеством социального капитала, которым обладает индивид, а не с количеством использованных способов поиска работы, т. е. показателем интенсивности поиска. Интенсивность поиска работы оказывает влияние на шансы трудоустройства как таковые (данный вывод был получен С. Ю. Роциным, К. В. Марковой и Н. Смирновой на базе РМЭЗ).

Что касается стратегий смешанного типа, то анализ данных не выявил существенных отличий ни относительно результативности как таковой, ни относительно качественных характеристик нового рабочего места.

* * *

Итак, изучение социального портрета индивидов, реализующих сетевые стратегии поиска работы, и результативности этих стратегий при-

вело к выводу, что существует большое пространство для интерпретации полученных результатов. Использование только личных связей в поисках работы характерно более для занятых, чем для безработных, но в то же самое время и для еще не закончивших образование молодых людей. Причем мужчины склонны к опоре скорее на дружеские связи, тогда как женщины осуществляют поиск работы более комплексно. Одновременно с этим отмечаются более высокая результативность поиска и существенное превышение средней заработной платы индивидов, задействованных преимущественно дружеские связи. Налицо не только общая, но и более частная дифференциация индивидов по уровню конкурентоспособности на рынке труда. Более слабая позиция безработных заставляет их прибегать к более интенсивным стратегиям поиска работы, чем уже имеющих работу граждан. Дифференциация индивидов по типам задействованных связей также свидетельствует о различии их позиций, говорит об их «силе» в данном социальном поле, что и находит выражение в дифференциации «качества» найденных рабочих мест.

В итоге, различие моделей поиска работы в рассматриваемом аспекте определяется все же наличным состоянием человеческого капитала. Различие в заработной плате индивидов, трудоустроившихся посредством использования разного количества и качества связей, говорит в первую очередь о различиях их профессионально-трудового статуса, притязаний и стратегий занятости в целом, что и определяет разную траекторию трудовой биографии. Мужчины не потому находят более высокооплачиваемую работу, чем женщины, причем менее ресурсозатратным способом, что они имеют доступ к «закрытым» социальным сетям, а потому, что сама их трудовая биография имеет ряд отличительных черт (направление связи носит, скорее всего, обратный характер).

Тем не менее, полученные результаты согласуются с выводами, сделанными другими, в том числе зарубежными, авторами. Аналогично, в работах [Lin et al., 1981; Wegener, 1991] утверждается, что, во-первых, слабые связи обеспечивают доступ к индивидам, занимающим более высокое положение, а во-вторых, они более важны для работников из высокостатусных групп, тогда как потребности в трудоустройстве работников из низкостатусных групп способны обеспечить и сильные контакты. Действительно, статистические расчеты свидетельствуют о том, что слабые связи более результативны не только в количественном отношении (большей доле положительных исходов поиска работы), но и в отношении качества рабочего места (более высокая заработная плата). Однако, на те же самые данные можно посмотреть и с другой стороны. Использование только родственных связей как заведомо более сильных, чем дружеские, практически не наблюдается. Наиболее распространены обращение к друзьям/знакомым (65,6 %) и сочетание дружеских и родственных связей (30,7 %). Хотя эти стратегии тяготеют к «слабому» полюсу, однозначно оценить силу связей не представляется возможным. Дружеские/знакомственные связи могут включать как очень сильные

контакты (близких друзей, коллег по работе), так и более слабые (бывших одноклассников и т. п.). Более обоснованной выглядит гипотеза о том, что решение о включении социальных связей в стратегию поиска работы влечет за собой использование всех возможных, пригодных для решения этой задачи контактов. А уже количественный и качественный состав этих контактов в высокой степени обусловлен профессионально-трудовым статусом индивида, т. е. состоянием его человеческого капитала. Дружеские связи и связи по знакомству по определению обеспечивают более разносторонние социальные контакты, чем родственные. Тогда, принимая во внимание то, что интенсивность поиска отражает степень необходимости трудоустройства, можно сказать, что обращение к родственным связям наряду с дружескими является мерой, если не вынужденной, то не необходимой. В поддержку этого предположения можно привести один из выводов австралийских авторов [Stone et al., 2003] о том, что высокообеспеченные социальным капиталом индивиды склонны к трудоустройству посредством профессиональных связей. А профессиональные связи являются не чем иным, как одним из косвенных свидетельств профессиональной квалификации.

Т аким образом, социальный капитал не является некой универсальной характеристикой, однозначно влияющей на шансы трудоустройства. Тот «добавочный коэффициент», который он обеспечивает, не является коэффициентом как таковым. Речь идет в первую очередь о качественных различиях в положении социальных групп на рынке труда, и различных, «параллельных» траекториях трудовой биографии.

В этом же ключе интерпретируют результаты своего исследования М. Даверн и Д. Хачен [Davern, Nachen, 2006]. Исследуя влияние структуры социальных связей индивида на трудовую мобильность, они обнаружили, что лишь некоторые их предположения нашли эмпирическое подтверждение. Объяснение такой ситуации, по мнению авторов, состоит в особенностях самого механизма функционирования социальных сетей как канала мобильности. Ценность социального капитала раскрывается скорее в его «качественных», чем «количественных» характеристиках, т. е. заключается, например, в возможности предоставления эксклюзивной информации о вакансиях, «качестве» рабочего места или культурном капитале. Этому не противоречат выводы разных авторов [Якубович, 1999; Knight, 2002; Calvo-Armengol, Zenonu, 2003] о том, что размер социальной сети все же оказывает существенное влияние на шансы трудоустройства (и влияние это прямо пропорциональное). Вопрос в том, что определяет наличие социальных связей, что способствует их накоплению, и тогда социальный капитал уже не является «независимым» фактором, он тесно связан с другими видами капитала, которыми обладает индивид.

И, наконец, необходимо добавить, что представленная в данной работе постановка вопроса о социальном капитале как источнике преимущества для трудоустраивающегося индивида является заведомо непол-

ной. Участниками взаимодействия, сторонами, так или иначе участвующими в заключении контракта, являются как минимум три субъекта: наемный работник, работодатель и агент социальной сети (как посредник между первыми двумя субъектами). Вторичные данные позволяют приблизиться к пониманию позиции только первого субъекта, притом только формально. Какова принципиальная позиция работодателя по отношению к такому каналу трудоустройства как социальные сети? Существует ли она вообще и в чем выражается? Проявляется ли она исключительно в лояльности к соответствующим случаям найма или же состоит в поддержке и содействии инициативам «снизу»? Только ответы на эти и другие вопросы, возможно будет сделать более обоснованные выводы относительно влияния социальных сетей на становление будущего рынка труда, о их функциональной или дисфункциональной роли в формировании конкурентной среды. Насколько органично впишется российский рынок труда в общемировые тенденции, насколько будут соответствовать его возможности вызовам «внешней» среды — не последняя роль в этом процессе принадлежит социальным сетям. К какой форме участия социального капитала в стратегиях занятости придет российский рынок труда определит успешность его функционирования как части глобального рынка.

ГЛАВА 24 **Социальный капитал сибирского села**

Стихия рыночных преобразований больно ударила по сельским обществам — и внесла раскол в прежде достаточно однородную структуру сельского населения. Общие проблемы аграрного сектора, связанные с диспаритетом цен на продукцию сельского хозяйства и обслуживающих его отраслей (машиностроение, энергетика, нефтепереработка и пр.), банкротством большого числа коллективных хозяйств, снижением порядка и ответственности в производственной и бытовой сферах, привели к резкому ухудшению материального положения большинства сельских жителей, усилению имущественного неравенства внутри сел, анклализации сельских поселений, оставшихся без крупного работодателя.

В данном исследовании мы попытаемся ответить на вопрос: каким образом эти негативные процессы повлияли на уклад сельской жизни, смогли ли оказать им противодействие дружеская поддержка, родственные связи, соседские взаимодействия. Усилились ли в результате распада колхозно-совхозной системы, преодоления товарного дефицита и появления слоя частных собственников на селе прагматичность и расчет-

ливость в межличностных отношениях или же, несмотря ни на что, здесь остается место для солидарности, кооперации, человеческого участия. Можно ли говорить о значительной роли неформальной экономической и социальной помощи в современном российском селе или же она носит избирательный характер и не может быть доступной для всех нуждающихся в ней групп сельского населения.

Чтобы найти ответы на поставленные вопросы, обратимся к концепции «социального капитала», которая приобрела особую популярность среди отечественных исследователей в последние годы [Радаев, 2003; Шихирев, 2003; Стрельникова, 2003].

С одной стороны, социальный капитал рассматривается как доверие, ценностные установки в рамках сообщества, организации, которые способствовали бы кооперации, взаимовыгодному сотрудничеству и снижению безжалостной конкурентной борьбы. С другой стороны, под социальным капиталом понимается совокупность возможностей (материального и нематериального характера) отдельных индивидов или социальных групп, возникающих благодаря переплетению социальных связей.

По мнению Роуза, «инструментально социальный капитал можно определить как запас социальных сетей в обществе, используемый при производстве товаров и услуг» [Роуз, 2002]. Ф. Фукуяма делает акцент на ценностную составляющую социального капитала, без которого невозможны обмен и взаимоподдержка в рамках социальных сетей. По его мнению, социальный капитал — это «набор неформальных ценностей или норм, которые разделяются членами группы и делают возможным сотрудничество внутри этой группы» [Fukuyama, 1999. P. 30]. Обобщив эти положения, И. Соболева сделала следующий вывод: «...субстанцию социального капитала образуют нормы и ценности, разделяемые социальными группами или обществом в целом. А формирующиеся в этих группах социальные сети выступают как нематериальный носитель социального капитала, его своеобразный скелет. Ведущим в ряду групповых норм является взаимное накопление обязательств и ожиданий в рамках присущего социальной сети радиуса доверия, которое обозначается термином “реципрокность”» [Соболева, 2006. С. 17].

Цитируемый автор указывает на следующую важную характеристику социального капитала: он предстает как неосязаемый, низколиквидный ресурс, который в процессе грамотного использования не уменьшается, а увеличивается за счет накопления доверия, взаимных ожиданий и обязательств, а не будучи задействован — постепенно исчезает. В отличие от экономического капитала социальный капитал, как и человеческий, имеет внутреннюю ценность для его обладателя, не связанную с экономической выгодой, которую он способен приносить. Как правило, люди поддерживают друг с другом долговременные отношения не только и не столько ради прагматических целей, их связывает нечто большее — взаимная симпатия, общность взглядов и интересов, дружеские привязанности, родственные обязательства и пр.

Чаще всего содержательное наполнение категории «социальный капитал» ограничивается социальными сетями. Так, родоначальник этой концепции П. Бурдьё отмечал, что «социальный капитал образован социальными обязательствами и связями, при определенных условиях конвертируется в экономический капитал» и представляет собой «совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания». Это дает опору в виде коллективного капитала, репутации, позволяющей получать разного рода кредиты. Объем социального капитала индивида зависит от размера сети его связей, которые он может эффективно мобилизовать, и от объема капитала (экономического, культурного или символического), которым обладает каждый член сети. Прибыль, приносимая членством в группе, лежит в основе солидарности, которая делает возможным ее получение [Бурдьё, 2004. С. 528—529].

В ряде работ отмечается неоднозначная роль социального капитала и социальных сетей для экономического роста [Соболева, 2006]. С одной стороны, сети неформальной поддержки и протекции могут способствовать быстрым темпам развития экономических структур и региональных образований, обеспечивая гибкие формы взаимодействия между членами сети, облегченный доступ связанных между собой акторов к информации и кредитам. С другой стороны, сеть плотно связанных между собой индивидов и неформальных групп может стать основой для появления мафиозных структур и сегментации (фрагментации) социального пространства, фактором ограничения доступа других акторов к дефицитным ресурсам и создания барьеров для их функционирования. Возникающие за счет этого монополии становятся тормозом на пути развития общества. С такой точки зрения социальный капитал может способствовать экономическому, социальному и политическому расщеплению.

В отечественной социологии концепция «социального капитала», «социальных сетей поддержки» нашла широкое применение в исследованиях межсемейных взаимодействий и способах выживания разных социальных групп в условиях социально-экономических трансформаций [Фадеева, 1999; Давыдова, 2002; Овчарова, Прокофьева, 2002; Штейнберг, 2003; Барсукова, 2004; и др.].

Межсемейные сети экономических отношений определяют сообщество связанных между собой экономическими узами семейств, которые на добровольных началах обмениваются между собой благами и услугами в течение достаточно продолжительного времени и на определенно значимом уровне. Эта связь не строится по принципу иерархичности обменов, который главенствует, например, в случае «патрон-клиентских» отношений. Отношения в «сети», как правило, несут социально-личностную окраску, т. е. помимо или взамен экономического расчета семьи вступают в сетевое взаимодействие по причине родствен-

ной или дружеской близости, общности соседских (поселенческих) и других интересов, выбирая себе «партнеров» из числа приятных (симпатичных) им семей. Важной характеристикой таких отношений становится выполняемая ими страховочная функция в самых непредвиденных или кризисных случаях, когда у семьи либо отсутствуют иные способы решения своих проблем, либо они слишком «затратны» для нее.

Можно выделить следующие виды сетевых отношений:

а) *«безвозмездная помощь»* — взаимодействие, которое носит неэквивалентный характер и осуществляется в пользу одной из сторон. В этом случае роли донора и реципиента четко поделены;

б) *«прямые обмены»* — отношения, в которых семьи оговаривают между собой эквивалент обмена одного продукта на другой (или на такой же, но предоставленный в более поздний срок), продукта на услугу или услуги на услугу и устанавливают сроки завершения обменной операции;

в) *«косвенные обмены, растянутые во времени»* — возникают тогда, когда прямых договоров между участниками обмена не заключается, но стороны твердо знают, что впоследствии помогающей стороне также будет оказана та или иная помощь. При этом, как правило, не фиксируются ни эквивалент, ни сроки окончания обменной операции;

г) *«кооперация, поочередный совместный труд»* — отношения, при которых семьи кооперируют свои трудовые усилия и (или) производственные мощности для поочередного выполнения необходимых работ в своих хозяйствах.

Сетевые отношения между семьями и отдельными индивидами могут строиться на экономической основе, а в качестве ресурсов, циркулирующих в сети, могут выступать деньги, материальные блага, помощь трудом, услуги, информация и консультации экономического порядка. Это может быть «спящий», неактивированный резерв, когда люди, не общаясь с кем-то долгое время, тем не менее, уверены в том, что им не откажут в помощи. Важно понять, почему люди рассчитывают на эту поддержку — какие события в прошлом или же специальные действия в настоящем способствуют формированию этой «страховой базы».

Но социальные сети, как уже отмечалось, не могут обладать долговременным эффектом без сохранения между людьми отношения доверия и потребности в регулярном контакте, общении. В связи с этим качественной составляющей сети должна выступать социальная связь между людьми, которая поддерживается в рамках повседневных коммуникаций (тесное общение, обмен информацией), принимает характер психологической поддержки (сопереживание, совет), а в некоторых случаях проявляется как политическая, фракционная поддержка, когда представитель сети, наделенный властными полномочиями и обладающий мощным авторитетом, может защитить интересы представителей «своего лагеря», «своей сети», солидаризоваться со «своими», обеспечить им протекцию в решении тех или иных вопросов.

После необходимого теоретического введения остановимся на описании проявления социального капитала в сельской местности и той роли, которую он играет в сельских сообществах в настоящее время⁵⁰. Начнем наш анализ с представления ситуации в тех селах, где потребность в социальной защите и неформальной поддержке на сегодня максимальна. Речь идет о сельских поселениях, где в результате банкротства предприятий население в массовом порядке потеряло работу и было вынуждено искать новые, порой экстравагантные источники выживания. На сегодня, по разным оценкам, в Новосибирской области на территории как минимум каждого пятого сельского поселения полностью ликвидировано производство⁵¹.

Социальный капитал как ресурс самоорганизации сельских сообществ

Наши исследования в «безработных» селах показали, что далеко не все сельские сообщества смогли справиться с обрушившейся на них ситуацией распада коллективного хозяйства и появления массовой безработицы. Можно выделить два сценария развития ситуации после того, как люди осознали, что на смену развалившегося предприятия ничто не придет.

В первом случае такой оборот судьбы спровоцировал рост взаимного недоверия и разобщенности среди односельчан, а также стремления, не думая о ближайшей перспективе, опередить других в «утилизации» оставшейся от хозяйства техники, сдаче цветного металла вплоть до проводов местных ЛЭП, разборе бесхозных помещений и т. д. Люди постепенно уединялись в своих личных хозяйствах, иногда намеренно отстраняясь от прежде популярного общения с соседями и регулярных посиделок на лавочке перед домом. В таких селах рост материального неблагополучия становился поводом отказа от моральной заповеди «не укради»:

⁵⁰ Информационной основой данного исследования послужили материалы двух исследовательских проектов: 1) исследование проблем занятости сельского населения, проживающего в поселках без крупного работодателя. Обследование проводилось сотрудниками ИЭОПП СО РАН в 2004—2005 гг. в семи из 30 районов Новосибирской области благодаря поддержке РГНФ (грант № 05-03-03290а). Всего было опрошено 308 сельских безработных в 78 населенных пунктах, большинство из которых не имеют на своей территории крупных предприятий. Также были проведены глубинные интервью с главами районных и поселковых муниципальных образований, руководителями ликвидированных и действующих сельскохозяйственных и других предприятий; 2) исследование «Социальное расслоение и бедность в сибирской глубинке», проведенное преподавателями НГУ в 2006 г. в одном из сел пригородного района Новосибирской области при поддержке Фонда «Хамовники». Было собрано более 80 глубинных интервью с жителями села, представляющими разные социальные группы.

⁵¹ Подробнее об этих процессах см. [Калугина, Фадеева, 2005, 2006].

«Ну, сейчас воруют много — ничего оставить нельзя. В ограде мы ничего не оставляем, и гаражи закрываем, и баню уже закрываем, ну, все закрываем. Белье даже и то боимся на ночь оставлять. Раньше такого не было: уходили на весь день, дверь открытая была, никто не зайдет».

Там, где мелкие кражи становились привычным явлением, люди со временем переставали доверять друг другу, старались все прятать под замок, им было трудно объединиться для решения общих проблем. Например, собрать деньги для ремонта водопровода, осадить распоясавшихся хулиганов, договориться о создании бытового кооператива для продажи продукции личных хозяйств. Оставалась одна надежда на местные власти — на то, что они выбьют ресурсы, наведут порядок, подкажут, как жить дальше.

Вот весьма характерное описание безысходного существования людей в «брошенном» селе, где коллективное хозяйство прекратило свою деятельность более 10 лет назад:

«И грыземся, и мирно живем. Сейчас больше каждый себе пытается оторвать. Расслоения большого среди людей нет. Зависть возникает тогда, если кто-то держит больше хозяйство, чем у других. Доверия большого среди людей нет. Можешь дома ночь или день не побыть, придешь, а у тебя там уже все выгашат. У меня вот топор уперли — это сделали соседи, просто через забор перелезли. Вот у одной бабушки в летней кухне стояла бутылка масла подсолнечного — ее уперли. Фляги, все тянут. Здесь царит атмосфера брошенности. Про нас уже лет десять никто не вспоминает».

Для второго сценария характерно то, что общие беды, связанные с потерей работы и изменением привычного уклада жизни, объединяли людей и вызывали усиление взаимоподдержки. Однако по-настоящему сплотить людей помогало общее дело, поиск новых экономических ниш и способов существования. Чтобы этот процесс самоорганизации начался, как правило, требовалось появление инициативного лидера, который, сумев перебороть апатию и неуверенность односельчан, предложил бы план дальнейших действий. И хотя возможности для возрождения сел в нынешних условиях достаточно скромны, огромное значение имел сам факт того, что люди не опускали руки и пытались что-то делать — например, направляли все силы на развитие семейного подворья, занимались сбором грибов и ягод («в промышленных масштабах»), заготавливали кедровые орехи и дрова на продажу, пытались привлечь в свои села городских туристов, жаждущих окунуться в мир природы, не тронутой цивилизацией.

Роль местного лидера в таких случаях многопланова. Он может выполнять функции «третьей стороны», разбирая бытовые споры односельчан, находить способы уговорить нарушителей общественного спокойствия, организовывать культурную жизнь села, выступать посредником (просителем) в отношениях между всем сообществом и официаль-

ными властями. Он, как правило, поддерживает контакты с внешним миром и становится непререкаемым авторитетом внутри села. Оказываемое односельчанами доверие к такому лидеру может стать дополнительным ресурсом не только для выживания села, но и для нахождения новых и весьма нетрадиционных источников развития.

Чтобы не быть голословными, приведем конкретные примеры поддержания социального порядка в безработных селах, где люди в большей части были брошены на произвол судьбы.

В одном из сел самого отдаленного района Новосибирской области в результате неудачной попытки разделения местного колхоза на множество фермерских хозяйств люди потеряли работу еще в начале 1990-х гг. Однако это не стало началом разрушения села — большая часть населения сохранилась и через 15 лет после развала колхоза. К числу важнейших причин такого благоприятного исхода можно отнести создание автономной и управляемой снизу системы сельской инфраструктуры под руководством главы администрации местного муниципального образования. Бывший главный инженер распавшегося предприятия, возглавивший сельскую администрацию, сумел перевести на баланс своего ведомства часть колхозной техники, чтобы иметь все необходимое для поддержания жизнедеятельности оставшегося без организованной работы населения.

Вот как объясняет свои действия сам представитель местной власти:

«Я всегда стремился к тому, чтобы ни от кого не зависеть. У нашего муниципального образования есть своя техника: два автобуса, микроавтобус, узик, грузовой автомобиль, гусеничный трактор, колесный трактор, пожарный автомобиль, а также плуг, грейдер, бульдозеры. Я организую доставку людей из другого малого села сюда к автобусу, который идет в райцентр, составляю на неделю график использования всей техники. Все жители наших двух сел могут нанять муниципальный трактор, чтобы распахать свои огороды. Стоимость этих услуг невелика и составляет всего 20 рублей за сотку. В райцентре за аналогичную работу владельцы частной техники берут по 50—80 рублей. Фрезерование земли у нас стоит 40 рублей/сотка, в райцентре доходит до 100 рублей. Я намеренно своими расценками формирую альтернативу частникам, чтобы они не задирали цены на свои услуги».

Этот же глава сельской администрации сумел привлечь городских заготовителей и обеспечить организованную закупку кедрового ореха у населения по достойным ценам.

В другом безработном селе, где за пореформенный период население сократилось до 80 человек, обязанности неформального мэра добровольно взял на себя заведующий местным клубом. Он подошел к этому с выдумкой и изобретательностью. Стремясь поддержать культурную жизнь села, «мэр» регулярно приглашает на сельские праздники новосибирских артистов, используя для этих целей поддержку областных депутатов. Активно борется с местным пьянством, ведя специальные

репортажи по внутрисельскому радио. В его ближайших планах — приобрести видеокамеру на деньги областных спонсоров, чтобы готовить телевизионные выпуски народного «Фитиля», разоблачающие злостных нарушителей порядка, и показывать их в местном телеэфире. Он держит постоянный контакт с районной службой занятости и помогает особо нуждающимся односельчанам обрести статус безработных и получать пособие.

В селе пригородного района, где также распалось сельхозпредприятие, центром самоорганизации стала местная школа. Ее директор, по совместительству староста села, в момент нашего приезда был озабочен тем, как «выбить» на школу трактор и уазик, чтобы использовать эту технику во благо жителей всего села: что-то привезти, расчистить, вспахать, убрать, отвезти стариков и детей в райцентр, в город. Здесь, как и во многих других селах, для улучшения питания школьников и удешевления школьных обедов учителя и ученики выращивают и перерабатывают своими силами овощи, родители снабжают школьную столовую мясом, местный фермер поставляет хлеб из своей хлебопекарни.

Приведенные примеры наглядно подтверждают высказанную Портесом и Муни мысль [Portes, Mooney, 2003] о том, что на пути разрушения устоявшегося общественного порядка в результате наступления капиталистических принципов эффективности и морали «каждый сам за себя», способствующих атомизации общества, могут встать солидарность и накопленный социальный капитал сообществ. Тем самым опора на доступные посредством социальных сетей ресурсы, оттесняя индивидуализм, способна смягчить разрушительный характер экономических преобразований.

Наше обследование показало, что в малых сельских поселениях, числом не более 100 жителей, люди более позитивно, чем в более крупных селах, рассуждают об изменении отношений между односельчанами в «эпоху перемен» (табл. 24.1). Конечно, банкротство основного предприятия в маленькой деревушке с одинаковой силой ударило по всем жителям без разбору, в то время как в более крупных поселениях возможности для дифференциации уровня жизни населения и использования разных способов адаптации к произошедшему оказались гораздо существеннее, вследствие чего усилилось неравенство и возникла враждебность в отношении к тем, кто смог и в этой ситуации добиться успеха. Однако именно сплоченность и солидарность жителей тех малых сел, где были найдены собственные рецепты самоорганизации, помогли им преодолеть возникшие трудности. В крупных селах коллективный потенциал выживания оказался существенно подорван.

Однако нельзя напрямую увязывать коллективистский дух и устремленность к внутрисельскому благополучию только с масштабами сельских поселений. Мы не раз сталкивались с тем, что в крупных селах, которых не затронули процессы деградации, сохраняется дух здорового соперничества и конкуренции, идущий во всеобщее благо. Те люди, ко-

Таблица 24.1

Распределение ответов на вопрос «Как изменились отношения между людьми в вашем селе в последнее время?» в разных типах сельских поселений, % к числу ответивших

Ответ	Численность населения в селе, чел.				В среднем
	до 100	101—500	501—1000	свыше 1000	
Трудности сплотили людей	17,6	20,6	11,7	5,4	15,9
Трудности разъединили людей	61,8	71,4	79,2	78,4	72,1
Произошло расслоение людей	58,8	68,3	67,5	83,8	67,9
В селе все стали жить одинаково	29,4	27,0	20,8	2,7	23,1
Люди стали более дружными, заботливыми	23,5	19,8	9,1	5,4	16,2
Люди стали чаще конфликтовать	57,4	67,5	79,2	78,4	69,5
Люди стали больше доверять друг другу	14,7	11,1	3,9	2,7	9,1
Люди стали меньше доверять друг другу	64,7	77,0	88,3	83,8	77,9
Люди ощущают заботу о себе со стороны государства	8,8	9,5	5,2	2,7	7,5
Люди ощущают себя брошенными на произвол судьбы	80,9	83,3	85,7	91,9	84,4

торые живут хорошо, зажиточно, стараются сделать свое благополучие наглядным и демонстративным. Символы достатка проявляются в красиво построенном заборе, искусно спроектированном цветнике и по всем правилам разбитом газоне, которые, несмотря на ограждение, доступны взору проходящих мимо. И это не всегда рождает зависть и злость, скорее, наоборот, работает как стимулирующий фактор, сигнал действия для других хозяев:

«Вот по улице идешь и видишь, что у Надежды Михайловны уже георгины зацвели, а у меня еще нет ничего. Вот она рано садила, видно, не ленивая... Все стараются как-то получше сделать — что-то и покрасить, и обиходить как-то».

Эта открытость в выражении своего статуса заставляет других поднапрячься, не отставать, применить смекалку и изобретательность. Культ чистоты и порядка под воздействием неотступного социального контроля приживается не только в частных усадьбах, но на деревенских улицах, а также в местах общего пользования в многоквартирных домах, которыми застраивались некоторые села в советскую эпоху:

«Раньше всяко было в подъезде: и чисто, и грязно. И ругалась, чтоб порядок был, чтоб было всегда хорошо... Любим чистоту — этого у нас не отнимешь. Все за нее боремся. Все время белим сами, красим сами, все делаем сами. Собираемся, складываемся, и никто никогда не возражает».

Завершая этот параграф, нельзя не отметить тот факт, что разрушение колхозной модели жизнеустройства и приход в село частнособственнических отношений не могли не сказаться на межсоседских и родственных связях. Также прошедшие с момента начала реформ 15 лет постепенно отучили селян полагаться на «бесплатную» помощь и патернализм коллективных хозяйств, им в спешном порядке пришлось обучаться рыночным принципам хозяйствования и правилам свободного найма. О том, какие особенности приобрели внутридеревенские отношения в условиях «наступления капитализма», и пойдет дальше речь.

«Капитализм» в отдельно взятом селе: элементы коммерциализации внутридеревенских отношений

Распад коллективных хозяйств или сокращение их возможностей в оказании помощи своим работникам в ведении личных подсобных хозяйств поставили перед сельскими жителями задачу поиска иных способов ведения хозяйства. Если еще не так давно колхоз или совхоз отвечал практически перед всеми жителями села за доставку топлива в их дома, обеспечение кормовой базы для частного скота, предоставление техники для хозяйственных нужд, безотказную работу объектов социальной инфраструктуры, расчистку дорог и пр., то сейчас любое держащееся на плаву сельхозпредприятие предпочитает всячески минимизировать свои затраты даже на обязательные услуги. Из интервью с работницей сельхозпроизводственного кооператива:

«Положено еще и сена выписывать в хозяйстве, но нам сена вообще не дают никогда. Раньше хоть как-то помогали с покосами — что технику какую-то давали или погresti, или подкосить. А сейчас вообще ничего не делают, кроме как осенью, если добьешься вывезти трактором сено на вилах, и все. Так это надо ходить изо дня в день месяца два на бригаду, просить».

При этом успешные в экономическом плане сельхозпредприятия уже полностью перешли на принципы денежной оплаты — и только в качестве арендной платы за сданный в их пользование земельный пай выделяют дольщикам земли, являющимся одновременно и работниками предприятия, относительно небольшие объемы муки и комбинированного корма.

В связи с этим у селян возникла насущная потребность в найме частных лиц для решения разных хозяйственных проблем, покупке ресурсов для ведения ЛПХ. Воспользоваться, как раньше, дружескими связями или блатом для доступа к колхозным закромам и технике стало намного труднее. Вследствие этого роль денег во внутридеревенских коммуникациях заметно возросла, а ведение собственного хозяйства стало намного более затратным и менее выгодным делом в связи с ликвидацией принципа бесплатного наделения ресурсами и осуществлением боль-

шего числа трансакций по рыночным ценам. Надо заметить, что и прежний всеильный эквивалент всяческих обменов — алкоголь — в последнее время серьезно ослабил свои позиции.

Из интервью:

«Директор СПК говорит: “Я же вам выкосил сено! Я же вам помог!” Ну, вот это и помощь. Но чем это сено грести, чем метать, чем толкать? Нечем! Попробуй, притащи в такую даль зарод сена. В прошлом году мы ждали-ждали, когда нам его притащат. Сначала сказали, что не будут вообще эти зароды таскать — то солярки нет, то не на чем, так как транспорта нет. Пришлось нам частника нанимать, он с нас взял 1300 рублей. Чтобы сгрести сено, мы опять частника наняли, ему платили».

Приватизация имущества колхозов и совхозов в начале 1990-х гг. обеспечила укрепление материальной базы индивидуально-семейного и фермерского секторов. Количество средств производства (тракторов, комбайнов, большегрузных машин и др.) в единоличном владении стало сопоставимым с машинным парком сельхозпредприятий благодаря выделению имущественных паев, списанию и перепродаже технических средств. Владельцы этой техники постарались провести ее восстановительный ремонт и с помощью регулярного технического обслуживания поддерживают ее в рабочем состоянии, используя не только для личных нужд, но и для обслуживания «безлошадных» семейных хозяйств.

Очевидно, что подобного рода услуги не могут быть бесплатными. Но вот брать деньги за то, чтобы скосить сено, привезти дрова, отвезти что-то в город и пр., со знакомого или с соседа не всегда уместно. И дело здесь не только в личных связях, не терпящих «сухих» денежных расчетов, но и в недостаточной платежеспособности «клиента»:

«В хозяйстве если технику дают, то деньги шибко высчитывают за это. Стараешься так, чтоб у кого техника есть, с ними вот спариваться: им помог, они мне помогли...»

В реальности практикуются весьма разнообразные способы благодарности за оказываемые услуги между односельчанами:

«Вот один фермер нам покосил, за это попросил дров попилить ему»; «Там меня просили на уборке помочь — попахать. Поработали днем, а потом поехали мне за дровами».

Как мы можем судить, сельские жители не спешат придать монетарным отношениям всеобъемлющий характер, перейти на принцип «Все продается — и все покупается». Чтобы сгладить моральное неудобство из-за возникшего в дружеском или родственном кругу материального неравенства, в межсемейных, межличностных отношениях предпочтение будет отдаваться бартерным сделкам, не всегда эквивалентным с точки зрения существующих тарифов и расценок. До сих пор по знакомству, без требования оплаты люди могут уступить нуждаю-

щимся владельцам ЛПХ на время свои «родовые» покосные угодья, которые, как правило, не имеют официального оформления и закреплены за определенной семьей согласно местному «неписаному праву».

Даже самые сложные испытания не в силах окончательно разрушить укorenившиеся в российском селе традиции добрососедства и взаимопомощи. Как правило, пожилым людям, живущим на окраине, более молодые соседи не откажут в покупке товаров в магазине и мелкой помощи по хозяйству, снабжении молочными и другими продуктами, т. е. возьмут на себя выполнение роли добровольного социального работника. Так сложилась сегодня ситуация, что быть в хороших отношениях с пенсионерами еще и выгодно в силу их кредитоспособности. Парадоксально, но факт: именно деревенские пенсионеры имеют в нынешних условиях наиболее стабильное поступление денежных средств и, по местным меркам, относятся к числу благополучных в материальном отношении групп. Поэтому, пользуясь расположением и чувством признательности престарелых соседей, при оказании им повседневной поддержки всегда можно рассчитывать на то, чтобы занять небольшую сумму денег, а иногда и добиться прощения долга. Как правило, точного учета актов подобной взаимовыручки между соседями нет, но на фоне регулярных походов в гости друг к другу и обстоятельных обсуждений течения местной жизни между ними крепнет чувство доверия и защищенности. Мы наблюдали также случай, когда пенсионеры одного села создали между собой нечто вроде кассы взаимопомощи: зная точную дату получения пенсии каждого, они сформировали своеобразный график возможного получения кредита под залог будущей пенсии.

Во многих селах по-прежнему принято безвозмездно отдавать детские и другие вещи, бывшие в употреблении, всем тем, кто в них нуждается. Это может происходить через официальные социальные службы, которые занимаются сбором вещей и затем распределяют их по семьям, состоящим на учете как малообеспеченные. Но чаще всего люди несут одежду, из которой выросли их дети или внуки, тем, кого знают лично, не оставляют в беде погорельцев и переселенцев, обеспечивая их предметами первой необходимости. О таких случаях не раз вспоминали наши респонденты. При этом они особо подчеркивали, что подобная помощь имеет свои границы. Если даритель увидит, что с его вещами обращаются неаккуратно, не заботятся об их сохранности и чистоте, то в следующий раз эту семью он обойдет стороной, найдет тех, кто воспримет этот подарок с должным пониманием и благодарностью. Можно сказать, что общесельская поддержка требует определенных обязательств со стороны реципиентов, получателей помощи — их поведение должно вписываться в определенные моральные и этические каноны.

Вместе с тем взаимопомощь в рамках сетей личных знакомств может выстраиваться сообразно рыночным принципам, а в некоторых случаях услуги соседям и знакомым становятся особой формой предпринимательства, в которой подыскиваются устраивающие всех эквиваленты

обменов, подсчитывается выгода сторон. Так, в одном из сел домохозяйка, имевшая опыт работы в сфере торговли, несмотря на то, что семью вполне успешно стал обеспечивать муж-строитель, не спешила расстаться со знакомым делом: регулярно ездила в город, чтобы закупить одежду и товары для дома на барахолке, а потом с небольшой наценкой сбывала эти товары своим подружкам. Но в большей степени ее предпринимательский запал проявился в организации «огородного» бизнеса:

«Я с огорода работаю. У меня люди приходят — кому огурцов надо, кому чего, лентяя же сами садить. Я для этого специально сажу большую плантацию всей этой “гадости”: помидоры, огурцы, сейчас вот уже перцы у меня покупают, баклажаны пошли — все тут. Сейчас помидоры начинают спеть, я не переживаю. Я даже пускай не деньги возьму, а с кем-то могу поменяться. У нас нынче с картошкой плохо — и я могу выгодно отдать ведро перцев за ведро картошки... Г де-то с кем-то на мясо меняюсь или на корма».

Иногда за помощью по разным делам эта респондентка обращалась к своей подружке — просила что-то покрасить в доме, прополоть огород. Но на все предложения хозяйки заплатить деньги за работу подружка отвечала отказом, несмотря на то, что серьезно нуждалась в средствах:

«Деньги она никогда не берет. Или продукты, потому что она детдомовская, у нее вообще ничего нету, или вещи. Вот раз кресло ей подарила за то, что она помогла мне картошку прополоть».

Завершающим же ритуалом в таких случаях становилось совместное застолье двух подруг и разговоры по душам.

Однако наряду с практикой взаимовыгодных обменов в современном российском селе серьезное развитие получил неформальный трудовой найм. Можно констатировать, что за годы преобразований на селе возникла специфическая армия наемного труда из числа тех, кто уволился с постоянного места работы или был уволен за дисциплинарные проступки. Эти люди востребованы в семейных и фермерских хозяйствах в качестве сезонных временных работников. В селе сформировалась особая ниша для тех, кто не желает регулярно трудиться, — безработному можно калымить заготовкой топлива, собирать и сдавать металлолом, заниматься сбором ягод и грибов, ловлей рыбы. Поденщики, как называли в старину такого рода работников, нанимаются к односельчанам колоть дрова, сажать и убирать картошку, копать землю под овощные культуры, помогать в делах по дому, ухаживать за скотиной в тех семьях, где хозяева плотно заняты на работе, зимой сбрасывать снег с крыш. Даже копать могилы сейчас все чаще доверяют людям без постоянных занятий. Из интервью с «профессиональным» поденщиком:

«Кто-то дрова ходит колет, кто-то зимой управляется в коровнике. По осени, зимой скот забивают. Люди нас сами просят. На покос, бывает, зовут. Тоже на покос ездим».

Эти люди могут быстро переключаться с одной работы на другую, у них многообразная сфера приложения труда, особенно летом, когда «работа их ищет» и заработать 500 рублей за короткий срок — не проблема. Плохо и голодно зимой, когда возможности подработок резко снижаются. Такой поденщик, как правило, работает рывками по мере возникновения потребности в средствах на текущее весьма скромное пропитание, уклоняясь от постоянного трудового контракта. И при этом нередко нацелен на халтуру, стараясь замаскировать результаты своего труда хотя бы до момента расплаты. Поэтому в найме таких людей могут быть заинтересованы лишь те домохозяйства, у которых нет иной альтернативы выполнить тяжелую физическую работу, — в первую очередь пенсионеры, а также те, кто нуждается в дешевой рабочей силе и имеет возможности осуществлять тотальный контроль за ненадежными работниками.

Среди родственников и близких друзей, как и прежде, весьма распространена модель «помощи по кругу» в хозяйственных делах, требующих большого количества свободных рук. Яркий пример — это посадка и копка картошки, которые превращаются в своеобразный ритуал единения семейного клана:

«Садить картошку вот так, чтоб гурьбой. Все набежали, за час и засадили уже. По цепочке, поочередно — за день всем и посадили».

Подобная кооперация возникает и в момент осеннего забоя скота, проведения объемных строительных, ремонтных работ.

Сетевые принципы проявляются в организации сбыта продукции, произведенной на семейных подворьях. Сдать мясо или картофель оптом сельским производителям, как правило, можно без особых затруднений — в этом отношении хорошо работает многочисленная сеть перекупщиков, направляющих в город потоки продовольствия из личного подсобного хозяйства. Однако продать такой быстропортящийся товар, как молоко, сметана, сливки, творог, внутри села достаточно сложно, а везти его на городской рынок — весьма хлопотно и рискованно. Поэтому сельские семьи, занимающиеся регулярной продажей молочной продукции, стремятся сформировать круг своих постоянных покупателей, гарантируя им высокое качество и регулярность поставок. Кто-то практикует реализацию товаров «по заказам» знакомых и сослуживцев, кто-то снабжает своими продуктами приезжающих на лето дачников. Но наиболее успешными продавцами становятся те, кто сумели создать собственную клиентуру из числа горожан, по достоинству оценивших их продукцию. Поэтому, как нам говорили респонденты, если такой сети нет, попытки выхода со своим товаром на городской рынок могут привести к напрасно потерянным времени:

«Если на рынок ездить, то надо иметь клиентов, постоянных покупателей».

Обобщая, можно сказать, что разнообразие социальных сетей и форм взаимоподдержки несомненно играет позитивную роль в адаптации сельских жителей к новым жизненным обстоятельствам, помогает им выгодно кооперироваться, оптимизировать использование дефицитных ресурсов, создавать новые успешные предпринимательские структуры, фермерские хозяйства на основе дружеских или родственных отношений. Но вместе с тем, в интервью с руководством сельхозпредприятий и других организаций не раз звучала мысль о том, что неформальные отношения, сложившиеся в сельских сообществах и составляющие основу социального капитала, могут негативно сказаться на жизнеспособности коллективного хозяйства (бывшего колхоза или совхоза) и, в конечном счете, привести к его гибели.

Рядовые работники, не получающие достойную зарплату за свой труд и вынужденные больше производить продукции на своих подворьях, чтобы прокормить свои семьи, кровно заинтересованы в бесплатном получении ресурсов для откорма личного скота, что побуждает их искать любые лазейки для присвоения «колхозной» продукции. С этой целью конструируются «деловые связи», обеспечивающие доступ к ресурсам предприятия и помогающие перенаправлять определенный поток «чужой» собственности в семейные хозяйства⁵². Если большинство членов трудового коллектива считают для себя возможным участвовать в такой схеме нелегального перетока ресурсов, то вопрос жизнеспособности хозяйства в условиях, когда зарплата выплачивается нерегулярно и расшатана исполнительская дисциплина, становится практически неразрешимым. Общность интересов и ценностных установок работников всех звеньев, включая тех, кто отвечает за сохранность имущества, способствует быстрому подрыву ресурсной базы сельхозпредприятия. Общественным мнением, как правило, осуждаются лишь те случаи, когда украденные корма, бензин, запчасти, молодежь не идут на «благое дело», т. е. на семейное подворье, а перепродаются или вымениваются на водку, самогон.

К тому же в такой атмосфере «круговой поруки» трудно контролировать надлежащее выполнение работниками их профессиональных обязанностей. Трудно также осуществить и эффективную реструктуризацию персонала и избавиться от нерадивых работников. Зачастую от решительных мер руководство предприятий отказывается по общечеловеческим, моральным соображениям. Действительно, если лишить человека работы, то на какие средства будет существовать его семья? Мы не раз сталкивались с тем, что увольнение прогульщиков и пьяниц в хозяй-

⁵² Подробно о формировании особой модели трудовых отношений в селе, в основе которой лежит комбинация занятости в крупном хозяйстве и личном подворье, под названием «паразитический симбиоз» см. [Фадеева, 2003]. Описание конкретных практик конструирования и функционирования «деловых» связей, обеспечивающих переток ресурсов, см. [Фадеева, 2002].

ствах стало скорее профилактическим мероприятием. Через определенное время этого человека снова принимают на работу, объясняя это нехваткой рабочих рук. А в качестве гарантии требуют в лучшем случае справку об очередном кодировании от алкогольной зависимости. В одном хозяйстве для облегчения этой процедуры была разработана специальная схема: средства на кодирование (от 500 до 700 рублей) выделяла служба социальной защиты на основании того, что семья работника относилась к категории малообеспеченных.

На этом фоне в фермерских хозяйствах и частных фирмах отбор наемных работников ведется гораздо тщательнее, чем в большинстве сельхозпредприятий, ведь в условиях самостоятельного хозяйствования, несущего в себе серьезные риски, от деловых качеств потенциальных работников во многом зависит успех всего дела. Для частного работодателя важен не только уровень квалификации нанимаемого работника, но и особенности его характера и личные пристрастия. В этом случае репутация работника становится добавочным аргументом в конкурентной борьбе за весьма дефицитные места работы с хорошей оплатой. Однако далеко не во всех селах наблюдается эта конкуренция — фермеры в один голос говорят о том, что найти среди бывших работников колхозов и совхозов опытного и непьющего механизатора, чтобы предоставить ему в пользование дорогостоящую технику, сейчас огромная проблема. Это является естественным последствием ставшего очевидным в последние 10—15 лет падения престижа крестьянского труда и деградации трудового потенциала российского села.

В последние годы в разных селах бремя основных спонсорских взносов и участия в разных мероприятиях социального характера, начиная от покупки компьютеров и книг для школы, ремонта клуба, проведения различных празднований и торжеств и кончая расчисткой внутрисельских дорог, нередко ложится на плечи сельских предпринимателей. Владельцы сельских магазинов, главы крупных фермерских хозяйств, подчиняясь неписаным законам «моральной экономики» [Скотт, 1992], считают эти благотворительные акции необходимым элементом их включенности в жизнь села и своего рода социальным налогом на богатство.

Поддержка в семейном кругу

Как бы ни были развиты внутрисельские отношения, в основном чувство защищенности возникает у людей в кругу своей семьи, среди ближайших родственников. Именно поддержка родных и близких в трудных жизненных ситуациях, интенсивность повседневных обменов продуктами, возможность воспользоваться всегда открытой «кредитной линией» становятся залогом сохранения семейного достатка и относительно стабильного положения в самых неблагоприятных условиях. Но рассчитывать на родственную помощь сегодня могут далеко не все. По данным наших опросов в «безработных» селах, только 38 % респон-

дентов считают, что преодолевать жизненные трудности им помогают дети и близкие родственники. Еще 35 % опрошенных сельских жителей сказали, что в этом привыкли полагаться только на себя, а 21 % ответили, что помощь в таких ситуациях им получить не от кого.

Далеко не все наши респонденты смогли проявить себя в качестве «доноров». Треть опрошенных ответили, что из-за материальных трудностей они не в состоянии оказывать регулярную материальную помощь своим детям и родственникам. Еще 4 % респондентов отказываются это делать по «идеологическим» соображениям, считая, что каждый сам должен заботиться о себе. Чаще всего опрошенные (33 %) приходят на помощь к своим родным, прежде всего детям, в хозяйственных делах, присматривают за внуками, домом, хозяйством и пр. Каждая пятая семья регулярно снабжает родных продуктами. И только 9 % респондентов оказались достаточно платежеспособными, чтобы в случае необходимости помогать своим родственникам деньгами.

В ряде случаев экономические невзгоды становились причиной межсемейных раздоров и углубления существующих конфликтов. Кто-то постарался отдалиться от «неблагополучных» родственников, опасаясь постоянного давления с их стороны и просьб о помощи. В последнее время материальное неравенство все чаще становится поводом для охлаждения дружеских и родственных отношений:

«Пока ты рядом, пока с тебя что-то можно взять, ты считаешься другом. Как только у тебя кончилось — ты не друг. Даже родственники такие пошли».

Кто-то перестал активно общаться с родными по причине удаленности их места проживания или же из-за принципиальных различий в укладе жизни. Не желая портить свою репутацию и заботясь о душевном спокойствии, семья, пользующаяся авторитетом в местном сообществе, в конечном счете предпочтет ограничить свое общение с родными-алкоголиками после серии неудачных попыток вернуть их к нормальной жизни.

Наиболее сильно родственная поддержка проявляется в отношениях детей и родителей. В нынешних условиях более или менее благополучные сельчане, реально осознавая проблемы «светлого будущего» для своих детей в случае, если те останутся после школы жить на малой родине, вынуждены как можно раньше продумывать стратегию обустройства их в городе. В качестве надежного трамплина в этом плане родители рассматривают хорошую учебу ребенка в сельской школе, его основательную подготовку для поступления в городской вуз и массивную финансовую поддержку во время учебы и последующей адаптации к городской жизни. Всего 15,6 % опрошенных жителей поселений, где не осталось сельхозпредприятий, выразили желание, чтобы их дети или внуки остались жить с ними в родном селе. В то же время 60 % респондентов твердо заявили, что сделают все возможное, чтобы отправить ребенка подальше от этих мест, так как будущего у деревни нет, а надежды на появление хоть какой-то работы почти не осталось.

Конечно, в тех селах, где сохранились рабочие места, жилищный фонд находится в хорошем состоянии, работают социальные учреждения, такого повального «алармистского» настроения у родителей нет, но и там родительская ориентация на миграцию детей из села достаточно распространена. При этом зачастую сами родители не спешат покидать родные места, так как у большинства есть свой дом и хозяйство, они крепко срослись с деревенским укладом жизни, боятся кардинально менять свою жизнь. Из интервью с женщиной 32 лет:

«Нет, сейчас нам уже поздно уезжать. Мы здесь обосновались, у нас здесь свое гнездышко, все своими руками сделано, мы уже это не бросим. Просто жалко это будет все бросать. Теперь я никуда не уеду, так как я уже просто привыкла здесь жить. Я не смогу в город переехать — я устаю от города. А вот дочку, которой 12 лет, я сейчас уже настраиваю здесь не оставаться».

Насколько же трагичной с учетом многовековых российских традиций выглядит эта вынужденная решимость селян гнать детей от себя подальше!

О том, как тяжело достаются родителям инвестиции в образование детей, в их человеческий капитал, свидетельствует следующее интервью:

«Чтобы сейчас прожить, надо держать большое хозяйство. Много держать не будешь — значит, останешься без денег, а детям квартиру надо снять в городе. У меня оба сына учились на бюджетной основе, но нужно было три коровы держать обязательно, поросят за год штук пятнадцать откормить. А вот как сейчас люди еще за учебу детей платят, так я вообще не знаю! В городе хоть можно куда-то еще на одну работу устроиться, у нас же здесь этого нет. И физически на двух работах не сможешь работать, потому что свое хозяйство изматывает, там вторая и третья смена проходит. Это без конца: встал утром — к коровам, вечером лег — от них же, а утром — опять к ним».

Такие масштабы семейного подворья привязывают родителей к дому, они уже не могут никого из соседей попросить присмотреть за хозяйством хотя бы на время.

При этом родительская «вторая смена» не кончается и после завершения обучения детей. Молодые специалисты, следуя родительским наставлениям, предпочитают оставаться в городе и там же, как правило, обзаводятся семьей. Затем рождаются внуки, а родители, становясь бабушками и дедушками, не снижая нагрузки на своем подворье, уже продолжают работать на содержание молодой семьи, неся эту лямку до тех пор, пока не кончатся силы и здоровье. Из интервью с этой же респонденткой:

«У меня вот один сын учебу закончил и теперь женился. Опять же им квартиру надо оплачивать, внуки появились — им теперь надо помогать, и помогать, и помогать. Хотя в городе они зарплату получают, но им все равно не хватает.

А как нам им помогать? — у нас большой зарплаты нет. Но надо, надо, надо, надо. Теперь будем держать хозяйство пока будут силы».

Получается, что введение рынка парадоксальным образом усилило зависимость молодых людей от родителей и не предоставило им ожидаемой свободы и возможности добиться всего своими силами. Упразднение системы доступного жилья, социальных гарантий трудоустройства, бесплатных образовательных и медицинских услуг переложило эти заботы на родительские плечи и в определенной степени стимулировало распространение иждивенческих настроений среди молодежи:

«Сейчас в основном так: если есть помощь от родителей, то дети дальше живут нормально».

Не менее важную роль выполняет родительская поддержка и тогда, когда дети все же решают связать свою «взрослую» жизнь с родным селом. При этом, даже покинув отчий дом, молодая семья может длительное время находиться на родительском попечении, не стремясь завести собственное хозяйство. В лучшем случае свое право получать свежие продукты молодые люди отработывают на родительском подворье.

Если родители не хотят мириться с постоянством своих снабженческих функций, то они активнейшим образом обеспечивают стартовые условия для самостоятельного хозяйствования молодой семьи, считая своей главной задачей научить своих наследников «азам крестьянской жизни», привить вкус к работе и стремление своим трудом крепить материальное благополучие. В этом случае, как правило, происходит раздел родительского хозяйства — на развод молодым передается молодняк скота, на первое время выдаются корма. При этом осуществляется достаточно плотный контроль за тем, как хозяйничают молодые. И хотя родители всегда готовы прийти на выручку то советом, то реальным делом, они все же не намерены полностью взять на себя решение финансовых проблем своих детей:

«Мы помогли семье сына: поросят им давали, корм им отсюда давали — растите, пожалуйста. Вот потихоньку они тоже стали хозяйствовать. Где мы помогли, где как. Вот холодильник они купили, когда продали поросят. Когда брус купили на баню, им не хватило — мы добавили. Шифер мы купили, тес — мы. Мы берем материалы: и себе надо, и туда надо. Вот мужу свой покос и покос сына надо сейчас накосить. Так как у нас трактор есть, тележку сын тут нашел — стал дрова пилить и возить людям. Сын у нас парень хваткий. Ведь ему дочку сейчас надо в садик одевать — для этого деньги требуются. Еще кредит нужно выплачивать. Вот в этом месяце он деньги еще не заработал, пришел ко мне: “Мама, дай тысячу рублей, чтобы кредит оплатить. Заработаю — отдам”».

Если у родителей есть возможность обеспечивать ресурсами не только свое хозяйство, но и подворье детей, то у последних снимается

острая необходимость искать более оплачиваемую работу или дополнительные подработки, думать о том, как и на что жить завтра. О сложившейся кооперации с отцом-фермером рассказывает следующая респондентка, которая вместе с мужем работает в сельскохозяйственном производственном кооперативе (СПК) и имеет весьма скромный доход от основной работы:

«Да, отец нам помогает во всем: и деньгами, и зерном, и комбикормом, это все у него есть. Отец нам и пашет, и косит. Мы держим свиней, корову, телят, покупаем даже еще телят на откорм. Если нам отец помогает, мы знаем, что мы все это прокормим. Если бы его помощи не было, мы бы такое хозяйство не держали, конечно. Мы бы тут стремились сами где-то что-то подработать. Пока помогают, мы проживем».

Приведенные примеры характеризовали, прежде всего, стратегию и тактику межсемейных взаимодействий в кругу успешных домохозяйств. Наряду с ними в современном селе существует прослойка семей, составляющих «социальное дно» местного сообщества, — пьющие люди, потерявшие работу и не стремящиеся ее найти, живущие на социальные пособия, в первую очередь на детские выплаты, отказывающиеся даже от выращивания овощей на своем огороде. Здесь отношения «отцов и детей» складываются совсем по иной схеме и не предполагают столь активной родительской опеки ни в детские годы, ни в период зрелости.

* * *

Изменилась ли роль социального капитала в процессе рыночных преобразований?

Скорее всего, на этот вопрос следует дать положительный ответ. Вместе с тем, нет оснований однозначно утверждать, что эта роль «повысилась» или «понизилась». Точнее было бы сформулировать это изменение следующим образом. В период разрушения колхозно-совхозной системы, когда на первое место вышла задача выживания и адаптации к новым условиям, роль неформальных межличностных связей, безусловно, возросла, а сами эти связи стали одним из основных факторов выживания. В ситуациях, когда на первое место выходила задача развития товарного производства, основанного на частной предпринимательской инициативе, социального капитала, как правило, оказывалось недостаточно для успешной организации производства и сбыта продукции. Необходимым дополнением стали, с одной стороны, более формализованные рыночные отношения, в том числе в сфере использования наемного труда, а с другой стороны — мероприятия, связанные с государственной поддержкой сельхозпроизводителей и развитием социальной сферы села.

глава 25 **Повседневные практики селян как отражение использования человеческого потенциала**⁵³

Повседневная деятельность и основные ценности населения, оценка им своего материального положения и его изменения являются важным выражением социальных изменений. Повседневная деятельность — это совокупность действий, направленных на удовлетворение наиболее актуальных, насущных потребностей. Она осуществляется на уровне семьи, поселения, протекает в определенных условиях, носит относительно автономный характер, но зависит и от макроэкономических и политических перемен. Именно она определяет, в конечном счете, устойчивость жизни как отдельных людей и семей, так и общества в целом. Структура и мотивация повседневной деятельности отражают не только уровень и качество жизни, но и степень и эффективность использования человеческого потенциала. Деятельность осуществляется во времени, которое является ее фундаментальным ресурсом и одновременно количественным измерителем.

Сельское население, составляя более четверти всего населения страны, в силу сложившихся условий жизни и труда имеет специфическую (замедленную) реакцию на изменения в сфере экономики и политики. Это связано, прежде всего, с более обязательным характером труда по уходу за животными и растениями, требующими повседневной работы, соответствующего режима, ритмов, условий. Специфика повседневной деятельности сельского населения связана и с составом семейного хозяйства, семейными (прежде всего коммунально-бытовыми), поселенческими (слабо представленная сфера обслуживания, зачастую ее полное отсутствие) условиями жизни. Большая доля труда сельского населения приходится на семейное хозяйство, главная функция которого — самообеспечение семьи продовольствием, а также получение финансовых средств для других потребностей семьи.

Цель данной главы — показать изменения продолжительности и структуры повседневной деятельности сельского работающего населения, а также изменение ценности и функций ее основных видов в начале века как своеобразного барометра эффективности использования человеческого капитала селян.

Гендерные (между женщинами и мужчинами) различия в использовании времени и в ценностях сельского населения существенны, заметно различаются также сферы оплачиваемого труда: учреждения образования, здравоохранения, культуры, торговли являются преимущественно «женскими».

⁵³ Публикация подготовлена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 07-03-00521.

Эмпирическая база

Эмпирическую базу исследования составляют бюджетно-временные и анкетные данные лонгитюдного исследования сельского населения Новосибирской области как достаточно типичной для юга Западной Сибири и основной части России (рук. В. А. Артемов). В одной и той же выборочной совокупности сел в 1975—1976, 1986—1987, 1993—1994, 1999, 2004—2005 гг. проведены пять бисезонных (в июне и ноябре) социологических обследований бюджетов времени, повседневной деятельности, условий жизни населения. Два последних из них проведены при участии в качестве интервьюеров студентов-социологов старших курсов Новосибирского государственного университета и сотрудников СО РАСХН при поддержке РГНФ, РФФИ и Президиума СО РАН. Кстати, эти были в нашей стране последнее в прошлом веке и первое в новом веке обследования бюджетов времени сельского населения.

К сожалению, отсутствие данных о распределении работающего населения одновременно по двум признакам — по типу поселения (по степени урбанизации поселения и развитости экономической структуры) и по структуре отраслевой занятости не позволяет использовать процедуру взвешивания, как это было в первом обследовании. Поэтому структура и размер выборочной совокупности по возможности сохранялись в течение всего периода лонгитюдного исследования, но в последнем бисезонном обследовании несколько сократилась в выборочной совокупности доля работников сельского хозяйства из-за значительного сокращения их общей численности и числа сельских поселений.

В исследовании представлены «узловые» временные точки изменений советского, российского общества. 1986—1987 гг. — исходная точка периода радикальных изменений во всех сферах общества, начало «перестройки»; 1993—1994 гг. — существование населения на грани выживания; 1999 г. — относительная стабилизация условий жизни с общей тенденцией на ухудшение; 2004—2005 гг. — первые итоги позитивных изменений и адаптации сельского населения к изменившимся условиям жизни.

Для получения бюджетов времени проводился ретроспективный опрос о вчерашнем дне. После специального сравнительного анализа этот метод был признан наилучшим для относительно массовых обследований бюджетов времени [Juster, Stafford, 1991].

Помимо бюджетов времени, анализируется анкетная информация, содержащая социально-демографические характеристики респондентов, индивидуально-семейные условия жизни и оценки их изменений, сведения о ценности тех или иных видов деятельности.

В каждом бисезонном обследовании опрашивались 500—550 работающих мужчин и 600—700 работающих женщин. Превышение числа опрошенных женщин над числом мужчин связано с квотным принципом формирования выборочной совокупности по группам отраслей, в том

числе с явным преобладанием женщин. Средний возраст опрошенных, как и всего населения, вырос в 1999—2005 гг. на 1,5 года. Доля состоящих в браке респондентов (в том числе незарегистрированном) несколько сократилась (с 82 % в 1999 г. до 80 % в 2005 г. среди женщин и с 86 до 82 % среди мужчин). Доля среди работающих занятых в сельском хозяйстве уменьшилась соответственно среди женщин с 35 до 28 %, среди мужчин — с 82 до 53 %. О выборочной совокупности и методике и организации исследования см. [Гвоздева, Горяченко, 1979; Артемов, 1999].

Ценностные ориентации, значимость и функции основных занятий

Функциональные и ценностные характеристики видов деятельности представляют собой очень важную сторону повседневной деятельности, являясь существенным и необходимым дополнением ее продолжительности, отражаемой в бюджете времени. А нередко и главными характеристиками, особенно в условиях некоторой стабильности затрат времени. Но эта сторона повседневности почти не затрагивается ни в исследованиях бюджетов времени, ни в изучении ценностных ориентаций. В задачи нашего лонгитюдного исследования использования времени анализ этой стороны на первом этапе тоже не входил. Но по мере продолжения исследования, особенно в период, когда происходили коренные изменения в социально-экономических условиях и в положении разных групп населения, обращение к ценностной сфере повседневности стало необходимым.

В рассматриваемый период (1999—2005 гг.) продолжался рост значимости семьи в жизни сельского населения, начавшийся, по нашему мнению, еще во второй половине 1980-х гг. Это проявилось в ответах на разные вопросы. Среди главных жизненных ценностей «семью» отметила наибольшая доля как женщин, так и мужчин (табл. 25.1).

Восемь из десяти респондентов считают, что «только дети делают жизнь полной смысла и значения» (с незначительным преимуществом женщин и некоторым увеличением этой доли по сравнению с 1999 г.), и абсолютное большинство согласны с тем, что дело мужчины зарабатывать деньги, а дело женщины — заниматься домом, семьей (мужчины в 2005 г. выражали с этим высказыванием большее согласие, чем женщины, и несколько чаще, чем в 1999 г.). Заметим, что как первое, так и второе стали в настоящее время весьма затруднительными для реализации. Но в ответах респондентов, на наш взгляд, находит отражение не только сиюминутная ситуация, но и общие принципы жизни, несколько потесненные в последние пятнадцать лет. По большому счету, эти два ответа очень между собой связаны. Реализовать свои материнские функции женщины могут только в том случае, когда они имеют возможность постоянно и достаточно много времени заниматься с детьми на всех этапах их физического, умственного и нравственного развития. Для этого нуж-

Таблица 25.1

Главные жизненные ценности, % к ответившим*

Ценность	Женщины		Мужчины	
	1999 г.	2005 г.	1999 г.	2005 г.
Хорошие друзья	27	26	34	35
Интересная работа	33	29	29	35
Семья	81	83	70	69
Материальное благополучие	53	55	39	50
Интересный досуг	1	5	5	7
Хорошие отношения между людьми	30	21	25	16
Хорошее образование	4	6	1	4
Стабильность условий жизни	28	34	25	37
Свобода выбора (занятий, работы, образа жизни, др.)	2	2	6	5
Здоровье	60	65	45	43
Уважение окружающих, ощущение своей нужности людям	15	15	14	14
Другое	1	2	2	2
Затруднение с ответом	4	0	2	2

* Вопрос анкеты: «Что для Вас является самым главным в жизни, что Вы больше всего цените (указать не более четырех позиций)». Вопрос был закрытым, порядок «ценностей» в анкете и таблице одинаков.

ны, естественно, денежные средства, добытчиком которых традиционно был мужчина и в сознании еще таковым остается.

Занятия, виды деятельности

В селе, особенно у мужчин, произошло дальнейшее сокращение ценности труда в личном подсобном хозяйстве как сфере проявления своих способностей, где человек получает наибольшее удовлетворение (табл. 25.2). (Хотя в 1994 г. был отмечен резкий рост ценности труда в личном подсобном хозяйстве у мужчин, что мы связывали со стремлением к независимости, самостоятельности.) Подтверждается компенсирующий «выживательный» характер данного вида труда. Сократилась также и ценность домашнего труда (которая до 1999 г. стремительно росла). А вот значимость досуговой деятельности возросла, достигнув максимума за последние 20 лет и среди мужчин, и среди женщин. Очевидно, что трудовая деятельность в целом теряет свою абсолютную ценность и значимость, поскольку не приносит работникам желаемых ни материальных, ни моральных результатов. Это положение подтверждается данными об использовании времени (табл. 25.3).

Таблица 25.2

Сфера, в которой сельские работники получали большее удовлетворение, проявляли свои способности, % к ответившим*

Сфера, вид занятий	Женщины		Мужчины	
	1999 г.	2005 г.	1999 г.	2005 г.
Работа в общественном хозяйстве, учреждении («основная работа»)	40	41	45	39
Труд в личном подсобном хозяйстве	9	6	18	13
Домашние дела	46	33	33	27
Общественная работа	3	7	3	2
На досуге	6	11	6	15
Занятия с детьми	23	24	13	12
Затруднение с ответом	8	8	8	11

* Вопрос анкеты: «Где Вы в наибольшей степени проявляете свои способности, получаете наибольшее удовлетворение?» (вопрос закрытый).

Это обстоятельство важно учитывать при рассмотрении ответов о значимости ЛПХ. Вариант «только вынужденная необходимость», который выбрало абсолютное большинство респондентов в 1999 г., остается преобладающим ответом. Однако, в 2005 г. его отметило значительно меньшее, чем в 1999 г., количество респондентов — половина женщин и чуть большая доля мужчин. Ответ «забота о семье, близких» стал более популярным, особенно среди женщин (27 % в 1999 г. и 34 % в 2005 г.). Мужчины все менее видят в ЛПХ возможность почувствовать себя хозяином: работа в ЛПХ стала в меньшей степени «проявлением крестьянской жилки, сути» (16 % в 1999 г. и 5 % в 2005 г.), меньше «позволяет быть независимым» (13 и 7 % соответственно). Можно сказать, что ЛПХ, с учетом приносимого дохода и затрачиваемого труда на его ведение, не способно в настоящих условиях стать полноценной альтернативой работе в общественном хозяйстве.

Текущие результаты «реформ» наиболее негативно оценивались в 1999 г., причем среди мужчин отрицательную (в целом или в основном) оценку дали 85 %, среди женщин — 77 %. В 2005 г. произошло существенное увеличение положительных (до почти четверти) и неопределенных (до 21—24 %) оценок и сокращение негативных (до 54 % среди мужчин и 52 % среди женщин).

Изменение использования времени

В начале XXI в. происходило перераспределение времени между основными видами деятельности.

Труд. Здесь под понятием «труд» подразумевается общая трудовая нагрузка, которая включает в себя рабочее и связанное с ним время,

время труда в личном подсобном и в домашнем хозяйстве. В течение всего периода лонгитюдного исследования продолжительность рабочего времени работающих женщин сокращалась. В целом это скорее позитивный факт, если учитывать чрезмерную общую трудовую нагрузку (табл. 25.3).

Период 1999—2005 гг. является первым отрезком в рамках нашего лонгитюдного исследования, когда зафиксировано увеличение рабочего времени, при сокращении общей трудовой нагрузки. У женщин сокращение общей трудовой нагрузки произошло за счет резкого снижения продолжительности времени домашнего труда, у мужчин — времени труда в ЛПХ. В целом сельские работники стали работать меньше. Высвобожденное время труда «растеклось» у женщин по таким видам деятельности, как уход за собой, покупки, сон, просмотр ТВ, общение. Важное позитивное изменение: существенно сократилась разница в общей трудовой нагрузке между женщинами и мужчинами (с 8 ч в 1999 г. до 5,3 ч в неделю в 2005 г.).

Таблица 25.3

Бюджет времени сельских работающих женщин, в часах за среднесезонную рабочую неделю и в % к затратам времени работающих мужчин

Затраты времени, занятия	1999 г.			2005 г.		
	Все	В том числе занятые в сельском хозяйстве		Все	В том числе занятые в сельском хозяйстве	
		Часы	%		Часы	%
Общая трудовая нагрузка	83,1	87,7	115	79,4	85,3	107
Рабочее время и связанное с работой время	39,6	44,7	90	40,8	41,7	76
Домашний труд	24,1	23,3	343	20,7	20,5	394
Труд в личном подсобном хозяйстве	17,6	18,5	94	16,5	22,2	110
Сон, еда, уход за собой	63,4	60,4	92	66,0	62,8	98
Свободное время	20,5	18,5	76	21,1	18,5	82
В том числе просмотр телепередач	9,4	8,7	63	10,5	10,3	71
общение	3,3	2,8	87	3,8	2,8	140
учеба	0,2	0,1	100	0,4	0	
занятия с детьми	1,4	0,8	133	1,1	0,7	70
Прочие затраты времени	1,0	1,4	93	1,5	1,3	93

Примечание. Жирным шрифтом выделены затраты времени женщин, различия которых с аналогичными затратами времени мужчин статистически значимы по критериям Манна—Уитни и Колмогорова—Смирнова.

Домашний труд. Представляет один из важнейших способов удовлетворения материально-бытовых потребностей, им создаются благоприятные условия для жизни семьи. Он ценен как условие физического и психологического здоровья, воспитания детей, укрепления самой семьи. Продолжительность и структура домашнего труда, тенденции его изменения связаны и с тем, как относится население к домашнему труду, каковы его ориентации в этой области деятельности. Тенденция увеличения времени, расходуемого на домашний труд, обозначившаяся в конце 1980-х гг., к 2005 г. изменилась: резко сократилось время домашнего труда у женщин. При этом очень существенно увеличилась доля опрошенных, назвавших такие «неэкономические» функции домашнего труда, как содействие общению в семье, воспитанию детей (с 4 % в 1999 г. до 19 % в 2005 г.), обеспечение возможности проявить свои умения, заботу (с 2 до 12 %), отдых от основной работы (с 1 до 11 % соответственно). Но главной функцией домашнего труда и для женщин, и для мужчин остается сугубо прагматическая («позволяет экономить деньги, сокращать расходы»), хотя в 2005 г. ее отметили меньшее количество респондентов, чем в 1999 г. Среди конкретных видов домашнего труда сократились затраты времени на приготовление пищи, так как увеличилось потребление готовых продуктов питания и несколько улучшилось оснащение бытовой техникой, обеспечение коммунальными услугами.

Личное подсобное хозяйство. Очень существенно, что затраты времени в ЛПХ у работающих женщин и мужчин изменялись в разных направлениях и, достигнув максимума (у женщин в 1993—1994 гг. — 18,6 ч в среднесезонную неделю, у мужчин в 1999 г. — 19,4 ч.), в дальнейшем сокращались и почти сравнялись в 2004—2005 гг. (соответственно 16,5 и 16,0 ч). Кстати, женщины уступали здесь лидерство только в 1999 г.

Весьма показательны и ответы на вопрос о влиянии труда в ЛПХ на некоторые стороны жизни (табл. 25.4). В ответах респондентов преобладают положительное влияние ЛПХ на воспитание детей, приобщение детей к труду, их участие в совместном с родителями труде по ведению подсобного хозяйства. Но наибольшее число и мужчин, и женщин (почти каждая вторая) отметили негативное влияние занятости в ЛПХ на свое здоровье при низкой доле считающих это влияние положительным. Конечно, здесь сказывается совокупная трудовая нагрузка, включая работу на сельхозпредприятии или в учреждении, однако тяжесть труда в ЛПХ — один из главных факторов такого влияния.

При всей своей жизненной важности ЛПХ, рассматривавшееся «реформаторами» как главное направление дальнейшего развития села (наряду с фермерством), как способ жизни, сфера самореализации, в настоящее время в немалой степени потеряло такое значение, да, по большому счету, его и не имело. Многие селяне привыкли относиться к ЛПХ как к хотя и необходимому, но все-таки подсобному, т. е. дополнительному хозяйству, сфере, сопутствующей труду на сельхозпредприятии

Таблица 25.4

Влияние занятости в ЛПХ на разные стороны жизни работников и семьи, % к числу ответивших*

Сторона жизни респондента или семьи	Женщины				Мужчины			
	Положительные		Отрицательные		Положительные		Отрицательные	
	1999 г.	2005	1999	2005	1999	2005	1999 г.	2005 г.
Основная работа, профессиональная квалификация	9	13	15	15	11	15	14	21
Воспитание детей	48	42	16	8	39	31	8	10
Состояние здоровья	13	19	47	48	10	18	38	41
Отношения в семье	26	27	16	16	19	25	9	8
Настроение, душевное состояние	35	40	26	22	26	28	19	23

* Остальные ответили, что не влияет или затруднились дать оценку. Вопрос анкеты: «Как Вы считаете, какое преимущественно влияние (положительное, отрицательное, не влияет) оказывает Ваша работа в ЛПХ на...?» (вопрос закрытый).

или в учреждениях социальной инфраструктуры. Они не могли или не могут принять теперешнюю ситуацию как долговременную и, тем более, перспективную для своей жизни. Надо учесть, что на селе живет все-таки немалая доля работников учреждений воспитания, образования, здравоохранения, культуры. Да и квалификационный потенциал специалистов сельского хозяйства рассчитан на «крупномасштабное» использование с учетом специализации, объемов труда и производства.

Сокращение времени на уход за детьми и занятия с детьми (преимущественно дошкольного возраста) в основном является следствием сокращения количества семей с детьми такого возраста (если в 1986 г. на 100 семей приходилось 147 детей дошкольного и школьного возраста, то в 2005 г. — 89).

Данные последнего обследования позволяют говорить о преодолении экстремального состояния, наблюдавшегося во второй половине 1980-х—начале 1990-х гг. Например, средняя общая трудовая нагрузка работников сельского хозяйства в июне 1987 г. составила около 100 ч в неделю, в том числе женщин — почти 106 ч, т. е. в среднем более 15 часов в день! Этим была достигнута определенная стабилизация (и даже улучшение) условий жизни. Сейчас обостряется другая проблема — недостаток рабочих мест, производственных ресурсов, бюджетных средств для полноценной занятости населения с уровнем оплаты труда, позволяющим не только выживать.

Отмеченные выше изменения в продолжительности и структуре общей трудовой нагрузки свидетельствуют о сокращении в последние годы гендерных различий работающего сельского населения в затратах времени на труд в домашнем и личном подсобном хозяйстве.

Свободное время

Свободное время представляет собой необходимое временное пространство для удовлетворения разнообразных социальных, физических и духовных потребностей. В свободное время, когда человек не занят выполнением различного рода необходимых дел, он может выбирать тот или иной вид деятельности, руководствуясь своими потребностями, возможностями и интересами. Поэтому продолжительность и структура свободного времени служат в известной мере индикаторами индивидуальности человека и условий для развития и проявления его потенций.

Малая величина свободного времени у сельского населения, особенно у женщин, и большие физические нагрузки — все это сказывается на характере проведения свободного времени, который носит преимущественно восстановительно-информационный характер, т. е. скорее пассивный, потребительский, «домашний» (телевизор), чем активный.

Досуг как часть свободного времени выполняет восстановительную и развлекательную функцию. Основными функциями досуга сельские жители считают отдых и общение (табл. 25.5). Особенно важность общения выросла в последний период среди женщин. Сократилась познавательно-прагматическая функция досуга.

К 2005 г. возросла (в 1990-е гг. снижалась) удовлетворенность проведением свободного времени. Женщин, довольных и недовольных, стало почти поровну: 38 и 36 % соответственно (в 1999 г. 29 и 42 %), среди мужчин же довольных в два с лишним раза больше, чем недовольных (57 против 25 %).

Влияние на неудовлетворенность досугом занятости в семейном хозяйстве, усталости от труда в нем значительно возросло как среди женщин (43 % в 2005 г. против 30 % в 1999 г.), так и среди мужчин (56 и 19 % соответственно). Отметим, что значимость денег как причины неудовлетворенности досугом, которая достигла своего пика в 1999 г., упала в 2005 г.

Таблица 25.5

Функции занятий на досуге, % к ответившим*

Функция	Женщины			Мужчины		
	1986 г.	1999 г.	2005 г.	1986 г.	1999 г.	2005 г.
Отдых	54	57	55	53	47	59
Узнать новое, интересное	34	23	18	28	14	8
Общение	36	31	43	29	34	27
Сделать полезное для семьи	46	24	20	33	26	20
Просто развлечение	8	7	10	10	9	16
Другие функции	1	2	0	4	1	1
Затруднение с ответом	4	4	>1	8	7	1

* Вопрос анкеты: «Чем важны для Вас занятия на досуге?» (вопрос частично закрытый, неальтернативный).

Люди привыкли, смирились с необходимостью отдавать немало времени работе дома и вне дома. С другой стороны, временные возможности досуга в 2004—2005 гг. стали несколько лучше, особенно у женщин, хотя сама «привязанность» их к семейному хозяйству сохранилась. Изменениям в бюджете времени в целом соответствуют и перемены в частоте отдельных занятий в свободное время, посещений культурно-спортивных учреждений. Все более ослабевает развивающая функция свободного времени и усиливается «телевизионный» характер его использования, равно как и информационного обеспечения. Доля просмотра телепередач в свободном времени увеличилась по сравнению с 1999 г. у женщин с 49 до 53 %, у мужчин сократилась с 59 до 57 %, т. е. гендерное различие заметно уменьшилось.

Высокая трудовая нагрузка способствовала накоплению усталости, которая скорее приведет человека к дивану и телевизору, чем в библиотеку или на спортплощадку. Более значительно на проведение досуга стало влиять материальное положение, ограничивая возможность пользоваться услугами сферы культуры и осуществлять досуговую деятельность, ранее вполне доступную (подписка на газеты, журналы, покупка книг, походы, поездки в город, в театр, на выставки, к родственникам, путешествия, отдых в санатории или на курорте и др.).

По сравнению с «дореформенным» периодом состояние сельской сферы культуры заметно ухудшилось, сокращение финансирования, упадок или исчезновение сельхозпредприятий негативно сказались на положении воспитательно-образовательных учреждений, а также на условиях проведения свободного времени.

* * *

Итак, сельские женщины по сравнению с мужчинами показывают большие потребности и потенции как в трудовой деятельности, так и в занятиях в свободное время. Можно утверждать, что главным действующим субъектом в «последнем бастионе» российского народа — семье — являются женщины, обладающие наибольшим трудовым, интеллектуальным, нравственным и духовным потенциалом, не говоря уже об их роли в демографических процессах.

За рассматриваемый период (1999—2005 гг.) положение работающих сельских женщин несколько улучшилось за счет перераспределения труда в семье и сокращения времени труда. Но при этом снизилась доля квалифицированного труда в общей трудовой нагрузке. Возникло некоторое соответствующее уровню выживания равновесие между затратами труда (в трех его основных сферах), размером личного подсобного хозяйства и совокупными денежно-натуральными доходами.

Сельские жители дали в 2005 г. заметно более позитивные, чем в 1999 г., оценки изменений условий жизни, потому что после десятилетия снижения этих оценок, ухудшения реальных условий жизни даже

некоторая стабилизация в последние пять—шесть лет воспринимается как улучшение.

Среднесезонные затраты времени работающих мужчин и женщин на крупные виды занятий — весьма стабильные величины. Поэтому даже небольшие их изменения должны привлекать внимание исследователей. Повседневность весьма консервативна, и те «возмущения», изменения, которые фиксируются в нашем исследовании, свидетельствуют о существенных изменениях реальной повседневности. Расчеты на объединенном файле бюджетов времени всех десяти обследований 1970—2000-х гг. показали статистическую значимость различий изменений большинства групп затрат времени как мужчин, так и, особенно, женщин.

Произошли позитивные изменения в структуре бюджета времени и продолжительности отдельных видов деятельности (в частности, сокращение гендерных различий) сельского работающего населения и оценках поселенческих и семейно-индивидуальных условий жизни.

Специально проведенный анализ показал весьма своеобразную связь продолжительности предстоящей жизни с величиной общей трудовой нагрузки и социально-психологическим состоянием [Артемьев, Новохацкая, 2005].

Бюджетно-временной метод показал высокую информативность и надежность в изучении динамики повседневной деятельности, которая, в свою очередь, может служить индикатором изменений и эффективности использования человеческого потенциала разных социальных групп. Информация об использовании времени, получаемая этим методом, четко свидетельствует о последствиях макрособытий в обществе, проявляющихся в повседневной деятельности. Однако следует отметить, что в предлагаемом нашими статистиками перечне показателей уровня жизни населения [Жеребин, Ермакова, 2000] показатели продолжительности труда и структуры общей трудовой нагрузки отсутствуют, хотя, как показал наш опыт, они являются очень важными (причем раньше они в такие перечни включались).

ГЛАВА 26 *Социальная ответственность бизнеса как фактор развития человеческого капитала*

1990-е гг. были для бизнеса этапом становления, что для большинства компаний означало — «выживание». Предпринимательство в это время развивалось часто вне законов и правил, иногда даже вопреки им. Одни предприниматели действовали подобным образом вынужденно, другие сознательно пользовались тяжелой ситуацией в экономике в целях своего обогащения. Несоблюдение законодательства, уход от налогов, не-

качественная продукция, плохие условия труда стали реалиями российского бизнеса того времени. Работники государственных предприятий, оставшиеся в результате экономического спада без работы, вынуждены были соглашаться на занятость в появившемся частном секторе на заведомо худших условиях. Г. Беккер, исследуя различные формы поведения человека, заметил, что «иногда лучшим здоровьем или большей продолжительностью жизни можно пожертвовать, потому что они вступают в конфликт с другими целями» [Беккер, 1993. С. 31]. Подобная стратегия поведения была характерна для значительной части работающего населения 1990-х гг. Стабилизация политического и экономического положения в стране изменила ситуацию к лучшему. Бизнес-организации стали демонстрировать модели социально ответственного поведения. Первыми такими организациями стали нефтяные компании, имеющие в своем распоряжении ресурсы, намного превышающие возможности местных администраций в регионах своего присутствия.

Концепция социально ответственного поведения подразумевает определенный уровень развития предприятия и добровольный отклик на социальные проблемы общества. Это означает не только соблюдение законодательно установленных норм и правил, но и осуществление деятельности сверх этих требований. Социальная ответственность становится способом получения «входного билета» в международное бизнес-сообщество и решения проблемы негативного отношения к бизнесу населения и власти в собственной стране. Грамотные шаги в этом направлении позволяют укрепить инвестиционную привлекательность компании, изменить восприятие населением формирующейся экономической элиты.

Российские исследования свидетельствуют о негативной оценке населением действий представителей крупного бизнеса [Здравомыслов, 2005]. 48,9 % респондентов ответили, что интересы экономической элиты и массы населения «не совпадают вообще». 75 % считают, что элита заинтересована в постоянном увеличении своего богатства и влияния, невзирая на низкий уровень жизни работников собственных предприятий. Более трети полагают, что крупный бизнес готов ради высоких доходов нарушать законы. Каждый пятый отмечает наличие у представителей бизнес-элиты таких качеств, как корыстолюбие, стремление обогатиться любым путем, безжалостность, потребительское отношение к подчиненным, непорядочность, неразборчивость в средствах. Чуть меньше трети респондентов считают, что бизнес преимущественно использует коррупцию для достижения своих экономических целей [Там же].

Давление общества и реализация своих потребностей заставляют представителей российского бизнеса признавать необходимость социально ответственного поведения. Корпоративная социальная ответственность ставит во главу угла инвестиции, имеющие социальную направленность, и социально ответственное поведение, которые приносят пользу как компании, так и обществу. Одним из объектов реализации социально ответственного поведения является персонал

самой организации.

Эволюция определения наемных работников как «персонала», «человеческих ресурсов» привела к появлению термина «человеческий капитал». В соответствии с теорией капитала Бурдье [2002], свойство любой формы капитала к конвертации и обуславливает эффективность вложений в неэкономические формы капитала, в первую очередь в человеческий капитал, и целесообразность социального ответственного поведения бизнеса. Современные экономисты признают, что человеческий капитал является одним из важнейших источников экономического роста и что без значительных инвестиций в него никакая экономика не может успешно развиваться [Капелюшников, 2005].

Зарубежные исследования, например Walker Information (см. [Туркин, 2002]), выявили прямую связь между «социальной ценностью» (отношения с клиентами, сотрудниками и местными сообществами) компании и ее репутацией. Увеличение «социальной ценности» компании розничной торговли на 1 пункт ведет к улучшению репутации на 0,55 пункта, а увеличение «экономической ценности» на 1 пункт улучшает репутацию всего на 0,32 пункта. Социальные показатели оказывают вдвое большее положительное воздействие на репутацию по сравнению с экономическими. Также зафиксирована прямая связь между финансовыми и социальными показателями компании — между доходностью активов, доходностью продаж и социальной ценностью компании, между доходностью капитала и доходом на акционерный капитал. Зафиксировано [Ивченко, 2003], что на протяжении 10 лет у компаний, реализующих концепцию социальной ответственности, финансовые показатели лучше, чем у социально не ответственных компаний: доход на инвестированный капитал — выше на 9,8 %, доход с активов — на 3,5 %, доход с продаж — на 2,79, прибыль — на 63,5 %. На протяжении 15 лет доход акционеров социально ответственных компаний был в 2 раза выше среднего (43 % против 19 %).

Также была выявлена положительная корреляция между инвестициями в развитие персонала и курсом акций компании, связь между отношением сотрудников к компании и ее доходами. Улучшение отношения сотрудников к компании на 5 пунктов означает повышение удовлетворенности клиентов на 1,3 пункта, что, в свою очередь, приводит к увеличению прибыли на 0,5 %. Такие изменения для крупной компаний очень значимы. Данные исследований говорят о том, что треть работников в Великобритании полагают, что если компания социально активна, то в ней лучше условия труда. Вовлечение в различные общественно значимые мероприятия повышает лояльность компании и заинтересованность в ее успехе 30 % сотрудников. Большинство европейских и американских потребителей предпочтут покупать товары у социально ответственных компаний [Туркин, 2002].

При реализации социально ответственного поведения возможны следующие уровни активности:

1. *Социальная обструкция.* Компания, находящаяся на этом уровне, избегает выполнения любых обязанностей.

2. *Социальные обязательства.* Действия организации направлены только на то, что требуется по закону, и ничего более, однако организация принимает на себя ответственность за некоторые возможные ошибки и упущения.

3. *Социальный отклик.* Компания, кроме выполнения юридических требований, рассматривает и добровольное участие в социальных программах, если находит в этом выгоду для себя.

4. *Социальный вклад.* Компания идентифицирует себя как ответственного члена общества и инициативно ищет возможности внести свой вклад в его развитие.

Выбор реализуемого уровня социального реагирования зависит в первую очередь от стратегии компании и ее целей. Следуя принципу «Максимальная прибыль — единственная обязанность бизнеса», организация может выбрать тактику социальной обструкции или обязательств (при внешнем общественном давлении или угрозе применения санкций). Для своей выгоды, какой может быть и создание хороших отношений с местной властью, и повышение престижа, и повышение лояльности персонала или потребителей, компания скорее воспользуется тактикой социального отклика. Преследуя долговременные цели и определяя стратегию бизнеса, а также следуя философии управления социально ответственной организацией, руководство может рассматривать весь свой бизнес как вклад в развитие сообщества, тогда вся его деятельность будет подчинена целям сообщества. Реализация поведения организации в соответствии с указанными принципами определяется не только выбором реакции на окружающую среду, но и уровнем социально-экономического развития самой организации.

В меморандуме «О принципах корпоративной социальной ответственности» Ассоциации менеджеров говорится: «Мы согласны с тем, что работодатели должны неуклонно следовать во взаимоотношениях с сотрудниками национальному законодательству и в полном объеме выполнять требования трудовых договоров — коллективных и индивидуальных. Мы полагаем, что работодатели стремятся развивать взаимовыгодные отношения с сотрудниками, уважают и развивают социальное партнерство, сложившееся на предприятии и в обществе» [О принципах..., 2006].

Инвестиции работодателя в человеческий капитал своих работников ведутся по следующим направлениям:

уровень заработной платы (создание и сохранение рабочих мест с высокой заработной платой);

безопасные условия труда и охрана здоровья — создание и поддержание дополнительных, наряду с законодательно закрепленными, безопасных условий труда и норм охраны здоровья, соблюдение техники безопасности;

социальная защита, предоставление социального пакета, который определяется трудовым законодательством;

мотивирование и стимулирование труда (групповое, индивидуальное), материальное и нематериальное поощрение труда;

медицинское обслуживание сотрудников на предприятии, профилактическая медицина;

санаторно-курортное лечение и отдых;

другие социальные льготы, доплаты (оплата питания, транспортных расходов, предоставление ссуд, кредитов);

развитие социальной инфраструктуры (детские сады, медицинские учреждения, магазины и пр.);

социальная поддержка социально уязвимых категорий работников (матерей с детьми, работников предпенсионного возраста, инвалидов);

обучение персонала, повышение квалификации и развитие персонала;

профессиональное развитие персонала, управление деловой карьерой, возможность самореализации сотрудника;

создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, организации, реализация коммуникационной политики.

Работодатели отмечают: «Мы уверены в том, что грамотная политика в сфере корпоративной социальной ответственности является средством укрепления инвестиционной привлекательности и повышения капитализации бизнеса» [О принципах., 2006]. И действительно, здоровый работник, у которого дети ходят в детский сад неподалеку, с удовольствием идет на работу, в дружный коллектив. Он знает, что за качественно выполненную работу он получит достойную зарплату, которой хватит на обеспечение его семьи. Работа дает ему возможность самореализации, он повышает свою квалификацию, проходит дополнительное обучение, необходимое для его работы. Он уверен, что завтра он не потеряет работу, а если вдруг что-то случится, то организация поможет ему выйти из трудной ситуации. Он без страха быть уволенным может взять оплачиваемый больничный лист и подлечиться сразу, а не переносить болезнь «на ногах», от чего не только снижается производительность труда, но и ухудшается качество его жизни.

Забота о персонале — это инвестиции в основной капитал — так компания заботится в первую очередь о самой себе, о производстве. Некоторые исследователи ставят заботу о персонале сразу после заботы о сохранении, выживании бизнеса.

Если в основном указанные выше направления заботы о человеке в организации направлены на улучшение его социального самочувствия, уверенности в себе и в завтрашнем дне, то вложение в обучение и повышение квалификации является прямыми инвестициями в экономический рост бизнеса.

Г. Беккер выделял два вида подготовки на предприятии: общую и специальную. Общая подготовка представляет собой знания и навыки, которыми можно воспользоваться и в других фирмах. Специальная —

не влияет на те производственные характеристики работников, «которые могли бы иметь ценность для других фирм». Однако и общая, и специальная подготовка значительно влияют на уровень квалификации работника. Поэтому организация и работник ищут баланс между вложениями в общую и специальную подготовку на рабочем месте. На установление этого баланса определенно влияет текучесть кадров. Беккер делает вывод, что рациональные фирмы дают работнику возможность общей подготовки в случае, если не несут издержек за нее, а все издержки специальной подготовки берут на себя, учитывая текучесть рабочей силы [Беккер, 1975].

Теоретические исследования и статистика зарубежных стран доказывают значимость и экономическую эффективность вложений в человеческий капитал. Социальное самочувствие работников и их потенциал обуславливают экономическое развитие предприятия. Но влияет ли на развитие человеческого потенциала социально ответственное поведение компаний? Каким образом воспринимается работником социальная ответственность компании: как «социалка» советского предприятия, как потребительская категория или как элемент мотивации, стремления к самосовершенствованию, повышению качества работы, качества трудовой жизни и жизни в целом?

Чтобы ответить на эти вопросы, воспользуемся данными Российского мониторинга экономики и здоровья населения (РМЭЗ) за 2004 г., репрезентативного для России и отражающего многие аспекты жизнедеятельности человека, в том числе его трудовую деятельность. В анкете вопросы о рабочем месте задавались непосредственно самим работникам, а не руководителям организаций, поэтому есть основания полагать, что ответы респондентов фиксировали реальное положение дел, а не декларируемое.

Трудовые отношения между работником и работодателем разделяются на законодательно установленные (формальные), которые работодатель обязан выполнять, и законодательно не предусмотренные дополнительные (неформальные), выполнение которых определяется предприятием, в силу его экономических возможностей и/или стратегии развития. Законодательно определенными обязанностями работодателя, представленными в базе РМЭЗ, являются: официальное оформление трудовых отношений (по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту), регулярная выплата зарплаты (отсутствие задолженности), отсутствие необоснованного уменьшения зарплаты или сокращения рабочих часов не по желанию работника, отсутствие вынужденных неоплачиваемых отпусков, своевременная оплата очередных отпусков, больничных листов, отпусков по беременности, родам, по уходу за ребенком до 3-х лет.

К законодательно не предусмотренным дополнительным льготам, предоставляемым работникам по усмотрению администрации предприятия и, содержащимся в базе РМЭЗ, относятся: бесплатное лечение в

ведомственных медицинских учреждениях, полная или частичная оплата лечения в других медицинских учреждениях; полная или частичная оплата путевок в санатории, дома отдыха, турбазы, детские лагеря; бесплатное содержание детей в ведомственных дошкольных учреждениях, полная и частичная оплата содержания детей в других дошкольных учреждениях; бесплатное или льготное питание или оплата питания; получение дотаций на транспорт, оплата проездных; обучение за счет предприятия; предоставление ссуд, кредитов; оплата арендуемого жилья.

Проведенное нами исследование соблюдения трудового законодательства работодателями показало, что негосударственные предприятия в большей степени, чем государственные, нарушают трудовое законодательство. Чем крупнее (по численности работников) предприятие, тем оно более ответственно, наиболее защищенной группой среди персонала являются работники с высоким должностным статусом [Братошченко, 2006].

Для выявления взаимосвязи социально ответственного поведения компании и развития человеческого капитала ее сотрудников нами были сконструированы типы предприятий, исходя из степени соблюдения ими трудового законодательства и масштабов социальных инвестиций:

социально не ответственные предприятия — к ним относятся предприятия, которые нарушают хотя бы один из пунктов трудового законодательства;

социально ответственные предприятия минимального уровня — к ним относятся предприятия, которые соблюдают все законодательно установленные обязательства, но не предоставляют никаких дополнительных льгот своим работникам;

социально ответственные предприятия среднего уровня — предоставляющие от одной до трех социальных льгот своим работникам;

социально ответственные предприятия максимального уровня — предоставляющие от четырех до восьми⁵⁴ социальных льгот своим работникам.

Выборочная совокупность предприятий распределилась по выделенным типам следующим образом, %: 77,9 — социально не ответственные, 7,7 — соблюдали законодательство, но не предоставляли дополнительные льготы, 11,1 — предоставляли до трех социальных льгот, и только 3,3 — предлагали своим работникам более четырех дополнительных льгот. При этом анализ показал, что предоставление льгот зависит от формы собственности предприятия (статистика х-квадрат значима) Государственные предприятия в основном предоставляют от одной

⁵⁴ Общее число дополнительных социальных льгот обусловлено возможностями информационной базы исследования. Разделение было произведено в соответствии с распределением распространенности предоставления дополнительных льгот по массиву в целом.

до трех дополнительных льгот (Adjusted Residual⁵⁵ = 4,1), а негосударственные — или не предоставляют льгот вообще, или предоставляют более широкий набор дополнительных социальных льгот (Adjusted Residual = 2,8 и 2,0 соответственно).

В качестве индикаторов, характеризующих развитие человеческого капитала, в соответствии с имеющейся базой данных выделены:

социальное самочувствие — удовлетворенность жизнью⁵⁶, работой, условиями и оплатой труда, возможностями профессионального роста, уверенность в возможности найти работу не хуже той, на которой работают сейчас в случае, если предприятие по каким-то причинам закроется, беспокойство относительно возможности потерять работу, удовлетворенность, оценка изменений за последний год и оценка перспектив на будущий год относительно своего материального положения;

состояние здоровья — оценка своего здоровья, занятия физкультурой, количество дней, пропущенное по болезни за последние 30 дней, наличие договора о дополнительном добровольном медицинском страховании, источников его оплаты;

профессиональное развитие работника — прохождение за последний год обучения на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации или любых других курсах, включая курсы иностранных языков и обучение на рабочем месте, за чей счет проходило обучение, собираются ли продолжать образование на курсах, в техникуме, вузе в течение ближайших трех лет, меняли ли место работы или профессию за последний год.

Анализ данных с использованием статистики Adjusted Residual показал большую удовлетворенность работников различными сторонами их трудовой жизни и жизни в целом в социально ответственных компаниях (и минимального, и среднего, и максимального уровней) по сравнению с социально не ответственными компаниями (табл. 26.1).

В первую очередь, работников социально ответственных предприятий (минимального, среднего, максимального уровней) отличает от работников социально не ответственных предприятий удовлетворенность условиями их труда. Статистически значимая обратная связь с удовлетворенностью условиями труда наблюдается у работников социально не ответственных компаний (Adjusted Residual = -8,90) и прямая — у работников социально ответственных компаний (Adjusted Residual = 3,09, 4,84, 4,48, от минимального до максимального уровня соответственно).

⁵⁵ Статистика Adjuster Residual. Фиксирует связь между отдельными клетками в таблице сопряженности, значима при уровне выше 1,96.

⁵⁶ Данный вопрос задавался три раза в исследовании: в начале анкеты, после раздела «Работа» и в разделе «Здоровье». Мы использовали ответы респондентов на первый вопрос для определения изначального состояния удовлетворенности жизнью, а не детализированного и, возможно, изменившегося по ходу ответов на вопросы анкеты.

Таблица 26.1

Удовлетворенность респондентов различными аспектами качества трудовой жизни

Удовлетворенность	Социально ответственные предприятия		Социально ответственные предприятия минимального уровня		Социально ответственные предприятия среднего уровня		Социально ответственные предприятия максимального уровня	
	и скорее полностью удовлетворен	и скорее полностью удовлетворен	и скорее полностью удовлетворен	и скорее полностью удовлетворен	и скорее полностью удовлетворен	и скорее полностью удовлетворен	и скорее полностью удовлетворен	и скорее полностью удовлетворен
Жизнью в целом %	39,58	33,35	44,34	29,73	43,39	29,31	48,91	26,88
Adjusted Residual	-3,74	3,41	1,58	-1,10	1,15	-1,77	2,93	-1,98
Работой в целом %	40,00	34,79	46,83	30,84	51,01	24,57	60,19	16,50
Adjusted Residual	-8,14	7,47	0,93	0,51	4,78	-5,24	6,24	-6,28
Условиями труда %	36,57	41,50	46,99	31,81	48,08	29,14	53,06	26,65
Adjusted Residual	-8,90	9,13	3,09	-2,69	4,84	-5,79	4,48	-3,92
Оплатой труда %	20,96	62,54	20,98	65,24	18,56	65,99	25,18	55,01
Adjusted Residual	0,52	-1,20	0,26	1,36	-2,25	2,39	2,34	-3,62
Профессиональным ростом %	25,59	53,55	30,84	49,23	34,17	41,15	44,84	27,96
Adjusted Residual	-7,13	8,40	0,52	0,98	3,71	-5,54	6,65	-8,21

Примечание. Здесь и далее полужирным выделены статистически значимые данные.

Более высокая социальная уверенность и удовлетворенность как жизнью в целом, так и работой характерна для работников социально ответственных предприятий. Наличие связи подтверждено статистически (см. табл. 26.1). Работники социально ответственных предприятий

среднего и максимального уровней схожи между собой степенью удовлетворенности работой. Однако у работников социально ответственных предприятий среднего уровня наблюдается отрицательная (обратная) связь с удовлетворенностью оплатой их труда, что, возможно, и объясняет отсутствие статистически значимой связи с удовлетворенностью жизнью в целом.

Работники социально ответственных предприятий минимального уровня по удовлетворенности жизнью и работой схожи с работниками социально ответственных предприятий среднего уровня, но отсутствие статистически значимых связей не дает нам оснований говорить о схожести их положения. Работники социально ответственных предприятий минимального уровня в большей степени не удовлетворены возможностями профессионального роста и работой в целом.

Нарушения трудового законодательства на социально не ответственных предприятиях отражаются и на социальном самочувствии работников — сильные отрицательные связи с удовлетворенностью и положительные с неудовлетворенностью жизнью, работой, условиями труда, оплатой труда и возможностями профессионального роста.

Результаты исследования связи между социально ответственным поведением предприятия и уверенностью работника в завтрашнем дне показали, что социальная защищенность работников на рабочем месте отрицательно связана с уверенностью работника в том, что он не потеряет свою работу. Статистически значимая связь этих переменных образуется за счет сильных связей у работников двух типов предприятий. Работники социально не ответственных предприятий не сильно беспокоятся о потере своего места работы («очень и немного беспокоит» 49 %, Adjusted Residual = -4,11, «не очень и совсем не беспокоит» 39 %, Adjusted Residual = 3,60), а работники социально ответственных предприятий максимального уровня больше всех беспокоятся о возможности потерять работу («очень и немного беспокоит» 56 %, Adjusted Residual = 2,14).

С чем это связано? У работников социально не ответственных предприятий есть уверенность, что они найдут работу не хуже той, на которой они работают сейчас (38 %, Adjusted Residual = 2,48). А вот работники социально ответственных предприятий, наоборот, не уверены, что смогут найти работу не хуже той, на которой сейчас работают (43 %). Особенно это касается работников предприятий с минимальным уровнем социальной ответственности — в этом случае мы видим и минимальную долю уверенных (29 %) и максимальную — неуверенных (55 %) в сравнении с другими группами. Безусловно, на такие оценки работников влияет то, что абсолютное большинство компаний в настоящее время демонстрируют социально не ответственные модели поведения, что дает этим работником осознание привлекательности своего рабочего места и неуверенности, что они легко могут найти такое же. Напротив, работники социально не ответственных предприятий уверены

в том, что такую работу они всегда могут найти.

Материальное положение работников также сказывается на их социальном самочувствии. Расчет статистики %-квадрат по базе данных показывает связь изменения материального положения работника и удовлетворенности им с типом предприятия по уровню социальной ответственности. Материальное положение работников социально не ответственных предприятий хуже, чем у всех остальных. Общая неудовлетворенность своим материальным положением в целом (скорее и полностью не удовлетворен — 65,5 %, Adjusted Residual = 2,0) корреспондирует с оценкой ухудшения их материального положения в последний год (21 %, Adjusted Residual = 5,3) и отсутствием перспектив к его улучшению (16,3 %, Adjusted Residual = 3,5). Ситуация у работников компаний со средним и максимальным уровнями социально ответственного поведения противоположная — они удовлетворены своим материальным положением (скорее и полностью удовлетворен — 22 %, Adjusted Residual = 2,7), отмечают его рост в последний год (29,7 %, Adjusted Residual = 2,8) и больше уверены, что в следующем году будут жить лучше (37,4 %, Adjusted Residual = 2,9).

Анализ социально-демографического состава работников, работающих на этих типах предприятий, показал, что работники социально не ответственных организаций в большей степени, чем работники других предприятий, представлены молодежью до 30 лет и людьми пенсионного возраста, холостыми мужчинами или вдовцами без детей. На социально ответственных предприятиях работают в основном люди в возрасте от 31 года до пенсионного возраста (55 лет у женщин и 60 у мужчин), семейные с детьми. Женщины чаще являются работницами предприятий с минимальным и средним уровнями социальной ответственности, а мужчины чаще работают на предприятиях с максимальным уровнем социальной ответственности. Данные подтверждают социальное неблагополучие отдельных групп работников — молодежи и пенсионеров. Действительно, эти категории граждан не обладают высокой конкурентоспособностью по сравнению с представителями активного возраста и в квалификации, и в производительности труда, однако именно для них социальная защищенность на рабочем месте имеет огромное значение (как основа для будущего рывка или возможность спокойно доработать до пенсии).

Очень важным индикатором социального самочувствия и качества человеческого капитала является состояние здоровья. Проведенный анализ не выявил четкой зависимости субъективной оценки состояния здоровья работниками и степенью социальной ответственности компании (табл. 26.2).

Обращает внимание то, что среднее количество дней, пропущенных по болезни, у работников социально ответственных предприятий (всех уровней) выше, чем у работников социально не ответственных предприятий. Анализ предоставления оплачиваемых больничных листов и указанных типов предприятий четко показывает, что 35 % работников со-

Таблица 26.2

Оценка состояния своего здоровья и среднее количество дней, пропущенных по болезни

Показатель	Социально не ответственные предприятия	Социально ответственные предприятия минимального уровня	Социально ответственные предприятия среднего уровня	Социально ответственные предприятия максимального уровня
Состояние здоровья Очень хорошее и хорошее				
%	37,51	37,50	31,66	36,90
Adjusted Residual	2,92	0,44	-4,25	0,05
Среднее, не плохое, не хорошее				
%	47,91	56,40	63,33	60,39
Adjusted Residual	-11,70	3,70	10,03	4,01
Очень плохое и плохое				
%	14,58	6,09	5,00	2,66
Adjusted Residual	13,45	-6,25	-8,97	-6,15
Среднее количество дней, пропущенных по болезни за по-	8,36	9,02	10,39	13,65

циально не ответственных компаний оплачиваемые больничные листы не предоставляются совсем (Adjusted Residual = 33,8). Это, пожалуй, главная причина такого несоответствия. У работников социально ответственных предприятий (всех уровней) нет необходимости переносить болезнь «на ногах», поскольку им не приходится болеть за свой счет — государство и работодатель таким образом о них заботятся (предоставление оплачиваемых больничных листов является законодательно определенными обязанностями работодателя).

Наличие договора на дополнительное добровольное медицинское страхование в большей степени характерно для социально ответственных компаний среднего и максимального уровней (4,7 и 16,7 % и Adjusted Residual = 5,9 и 19,2 соответственно). Причем более 80 % работникам данный вид страхования оплачивает работодатель (у социально ответственных компаний максимального уровня определяется статистически значимая связь, Adjusted Residual = 2,1). И только около 1,5 % работников компаний минимального уровня и социально не ответственных имеют такой договор. Видимо, им остается возможность самостоятельно заниматься физкультурой для улучшения своего здоровья.

И данные это подтверждают: 9,7 % выполняют легкие физические упражнения для отдыха менее трех раз в неделю, 5,5 — физические упражнения средней или высокой тяжести менее трех раз в неделю (Adjusted Residual = 5,6) и 6,3 % ежедневно занимаются физкультурой по меньшей мере 30 мин. в день (Adjusted Residual = 2,4). В целом работники социально не ответственных предприятий занимают второе место по частоте занятий физкультурой после работников предприятий с максимальным уровнем социальной ответственности, где каждый третий в той или иной степени занимается укреплением своего здоровья.

Одним из способов создания конкурентных преимуществ компании и вложения в экономический рост являются инвестиции в профессиональное развитие работника (табл. 26.3).

Анализ полученных данных показал, что работники социально не ответственных предприятий вкладывают свои личные средства в получение общей подготовки с целью найти новую работу, поэтому компании не заинтересованы в финансировании обучения работника (подтверждая выводы Г. Беккера). Работники и не беспокоятся о том, что могут потерять работу, и уверены, что могут найти такую же — ведь их общая подготовка может пригодиться в любой фирме. За последний год из них 9,9 % сменили место работы, но не сменили профессию, а 10,9 % сменили и место работы, и профессию (Adjusted Residual = 7,0 и 6,2).

А работники социально ответственных предприятий максимального уровня стремятся улучшить свою специализированную подготовку, повысить квалификацию и получают для этого финансовую поддержку предприятия. Из них больше всех сохранили профессию и место работы за последний год (87 % и Adjusted Residual = 5,3) и 3,9 % сменили профессию, но не сменили место работы (Adjusted Residual = 3,2), что свидетельствует о профессиональном развитии персонала внутри предприятия.

Дифференциация величины заработной платы, продолжительности рабочих дня и недели по выделенным типам предприятий характеризует использование человеческого капитала на предприятии и уровень его вознаграждения, который в свою очередь определяет условия воспроизводства рабочей силы (человеческого капитала) (табл. 26.4).

Наблюдается рост средней заработной платы на социально ответственных предприятиях с повышением масштабов их социальных инвестиций. Однако этот рост обусловлен и ростом занятости на рабочем месте: если на социально ответственных предприятиях минимального уровня продолжительность рабочего дня превышает законодательно установленную всего на 0,97 ч, то работники социально ответственных предприятий максимального уровня работают в среднем на 1,5 ч в день больше положенного. Но число часов переработок в неделю не так сильно отличается — на 2 ч при разнице в зарплате почти на 40 %.

Работники социально не ответственных компаний получают заработную плату значительно больше, чем работники социально ответст-

Таблица 26.3

Инвестиции в профессиональное развитие работников

Характеристика инвестиций	Социально не ответственные предприятия	Социально ответственные предприятия минимального уровня	Социально ответственные предприятия среднего уровня	Социально ответственные предприятия максимального уровня
В течение последних 12 месяцев учились на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации, проходили обучение на рабочем месте и др. %	3,35	3,07	8,27	9,18
Adjusted Residual	-7,32	-1,84	8,15	5,15
Обучались за счет средств предприятия %	37,50	60,00	70,69	84,21
Adjusted Residual	-7,13	0,96	4,79	4,21
Обучались за счет личных средств %	46,21	33,33	20,69	13,16
Adjusted Residual	5,43	-0,31	-3,98	-3,06
Собираются продолжить образование на курсах, в техникуме, вузе в течение ближайших трех лет %	18,30	9,62	16,04	19,81
Adjusted Residual	4,74	-6,63	-1,30	1,40
Продолжают образование, чтобы повысить квалификацию %	56,70	72,34	84,00	87,80
Adjusted Residual	-9,26	2,08	7,19	4,89
Продолжают образование, чтобы найти (другую) работу %	64,68	47,87	38,22	30,49
Adjusted Residual	9,28	-2,27	-6,79	-5,38

венных компаний минимального и среднего уровней, но меньше, чем социально ответственных предприятий максимального уровня. При этом показатели средней продолжительности рабочих дня и недели у этих

Характеристики использования человеческого капитала и уровня его вознаграждения

Характеристика	Социально не ответственные предприятия	Социально ответственные предприятия минимального уровня	Социально ответственные предприятия среднего уровня	Социально ответственные предприятия максимального уровня
Среднемесячная заработная плата работников за последние 12	5612,2	4255,6	4866,6	6918,6
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	9,76	8,97	9,12	9,46
Средняя продолжительность рабочей недели, ч	46,47	41,61	41,67	43,53

работников максимальные. Работая в среднем в неделю на 3 ч больше работников социально ответственных предприятий максимального уровня, они получают заработную плату на 20 % меньше. Однако, при сравнении с показателями работников социально ответственных предприятий минимального и среднего уровней, переработки работников социально не ответственных предприятий оправданы — они получают заработную плату на 32 и 15 % выше работников этих типов предприятий. Это говорит о том, что более высокая оплата труда в социально не ответственных компаниях является своего рода «компенсацией» за переработки.

* * *

Итак, проведенное исследование позволило выявить влияние социально ответственного поведения компании на человеческий капитал работников. Инвестиции российского бизнеса в человеческий капитал могут быть оценены как крайне низкие, поскольку к социально ответственным можно отнести (согласно данным РМЭЗ) лишь пятую часть предприятий.

Социальная незащищенность и социальное неблагополучие работников сказываются на незаинтересованности работников в работе на данном предприятии, отсутствии желания продолжать специализированное образование. Работники социально не ответственных предприятий отмечают низкий уровень качества своей трудовой жизни и жизни в целом: они не довольны условиями труда, оплатой, возможностями профессионального роста, они ориентируются на себя, не ожидая под-

держки со стороны, самостоятельно занимаются и своим профессиональным развитием, и здоровьем. Предпочтение в профессиональной подготовке они отдают общему образованию, чтобы было легче найти работу. С одной стороны, это помогает им быть более уверенными в своем будущем — например, возможности найти работу не хуже той, на которой они работают сейчас, с другой — снижает их ценность для работодателя, поскольку данное поведение не демонстрирует заинтересованность работника в рабочем месте, что означает и невыгодность для работодателя инвестиций в данного сотрудника.

Социально ответственные предприятия, вкладывая средства в создание благоприятных социальных условий, способствуют развитию работника как личности и как профессионала, что сказывается на желании работника повышать свою квалификацию, реализовываться в работе, заниматься своим здоровьем, и это непосредственно отражается на качестве человеческого потенциала предприятия. Социально ответственные компании обеспечивают своим работникам не только социальные гарантии в виде соблюдения трудового законодательства, но и возможность пользоваться дополнительными социальными льготами за счет предприятия. Соответственно, их работники больше удовлетворены своей работой и жизнью в целом. Работники социально ответственных предприятий максимального уровня позитивно оценивают свою работу, условия труда, возможности профессионального роста, да и на жизнь в целом смотрят более оптимистично, особенно в контексте своего материального положения.

Таким образом, социальные инвестиции бизнеса становятся фактором развития человеческого капитала, они начинают окупаться сразу (улучшение социального самочувствия работника) и продолжают приносить прибыль предприятию в дальнейшем через повышение квалификации, рост профессионализма и самореализации в работе. Использование новых знаний и умений в работе способствуют повышению производительности труда работника. Социально ответственное поведение бизнеса отвечает задачам современного российского общества — переходу к инновационному типу развития экономики и повышению качества жизни населения.

Литература к разделу IV

Глава 21

Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.

Алашеев С. Ю., Кутейнищyna Т. Г., Посталюк Н. Ю. Обзор мировых практик организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Второй Всеросс. науч.-практич. Интернет-конференции (26—27 октября 2005 г.). Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2005. С. 7—27.

- Арсентьева Н. М., Бусыгин В. П., Харченко И. И.* Модели поведения молодежи в сфере профессионального образования и на рынке труда: механизм и факторы формирования// Регион: экономика и социология. 2006. № 1. С. 126—140.
- Артемов В. А., Новохацкая О. В.* Повседневная деятельность и здоровье населения в 1980—1990-х годах// Экономическое развитие России: региональный и отраслевой аспекты. Вып. 6. Новосибирск: Изд-во ИЭОПП СО РАН, 2005. С. 184—203.
- Гимпельсон В.* Дефицит квалификации и навыков на рынке труда// Вопросы экономики. 2004. № 3. С. 76—94.
- Гончарова Н.* О рынке труда выпускников// Социологические исследования. 1997. № 3. С. 105—112.
- Граф Г. С.* Проблемы занятости в современных условиях// Экономика, рынок труда, человек. Тез. межрегиональной науч.-практич. конф-ции. Барнаул: Изд-во АлтГУ, 2000. С. 197—201.
- Дидковская Я.* Динамика профессионального самоопределения студентов// Социологические исследования. 2001. № 7. С. 132—135.
- Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы/* Отв. ред. Л. С. Чижова. М.: Наука, 1998.
- Зборовский Г. Е., Шуклина Е. А.* Профессиональное образование и рынок труда// Социологические исследования. 2003. № 4. С. 99—106.
- Латин Н. И.* Пути России: социокультурные трансформации/ Ин-т философии РАН. М., 2000.
- Монусова Г.* Незанятость в России: вынужденная или добровольная?// Вопросы экономики. 2001. № 9. С. 113—129.
- Наумова Н. Ф.* Жизненная стратегия человека в переходном обществе// Социологический журнал. 1995. № 2. С. 5—22.
- Нецадин А.* Экономический рост и кадровый потенциал России// Вопросы экономики. 2000. № 7. С. 102—110.
- Нецадин А., Нецадина О., Царева И.* Актуальные проблемы профессионального образования в России// Общество и экономика. 2005. № 6. С. 106—122.
- Попова И. Н., Седова Н. Н.* Дополнительная занятость в успешных адаптационных стратегиях населения// Социологические исследования. 2004. № 2. С. 31—43.
- Пошевнев Г. С.* Занятость в переходном обществе// Человек. Труд. Занятость. Научно-практическое периодическое издание. Вып. 2/ Ин-т философии и права СО РАН; ЦСА. Новосибирск, 1998. С. 6—25.
- Резник Ю. М., Смирнов Е. А.* Жизненные стратегии личности (Опыт комплексного анализа)/ Ин-т человека РАН; Независимый институт гражданского общества. М., 2002.
- Рубан Л. С.* Девиация как проблема безопасности// Социологические исследования. 1999. № 5. С. 70—74.
- Фазульянова С. Н.* Профессиональная направленность выпускников и роль вузов в их трудоустройстве: подходы к оценке// Социология и общество. Тр. Первого

- Всерос. социологического конгресса «Общество и социология: новые реалии и новые идеи»/ Под ред. В. В. Васильковой, В. В. Козловского, Н. Г. Скворцова. СПб.: Социологическое общество им. М. М. Ковалевского, 2002. С. 448—457.
- Харченко И. И.* Рынок труда и будущее трудоустройство в представлениях выпускников профессиональных учебных заведений// Экономика. Вопросы школьного экономического образования. Международный учебно-методический журнал. НГУ. Ольденбургский университет (Германия). 2002. № 1. С. 17—24.
- Харченко И. И.* Глава 33. Самоопределение молодежи в трансформирующемся обществе: выбор жизненных стратегий, жизненные принципы и устремления// Россия, которую мы обретаем. Исследования Новосибирской экономико-социологической школы/ Отв. ред. Т. И. Заславская, З. И. Калугина. Новосибирск: Наука, СИФ РАН, 2003. С. 689—712.
- Четвернина Т., Ломоносова С.* Социальная защищенность наемных работников в новом частном секторе: мифы и реальность// Вопр. экономики. 2001. № 9. С. 101—112.
- Чупров В. И.* Молодежь в общественном воспроизводстве// Социологические исследования. 1998. № 3. С. 93—106.
- Шереги Ф. Э.* Социология образования: прикладные исследования. М.: Academia, 2001.
- Russell D., Murphy Jr.* Labor market flexibility and investment in human capital/ Version, December 4, 2003// http://www.erf.org.eg/tenthconf/Labor_Presented/Murphy&Salehi.pdf
- Gray L., Warrender A. M., Davies P. et al.* Labour market signals and indicators/ Education Research Paper. 1996. N 15.

Глава 22

- Вебер М.* Политика как призвание и профессия// Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. С. 644—706.
- Гвоздева Е. С., Высоцкий Е. М.* Сегодняшний день будущего российской науки. Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2004.
- Гордиенко А. А., Еремин С. Н.* Состояние и тенденции развития академического сообщества ННЦ. 2000 г. Материалы социологического исследования. Новосибирск, 2001.
- Горегляд В. П.* Инновационный путь развития// ЭКО. 2005. № 12. С. 2—8.
- Евсеев А. В., Унтура Г. А.* Эволюция новосибирской модели инноваций. Новосибирск: Изд-во ИЭОПП СО РАН, 2002. С. 45—58.
- Заславская Т. И.* Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. М.: Дело, 2002.
- Кун Т.* Структура научных революций: Пер с англ./ Сост. В. Ю. Кузнецов. М.: ООО «Издательство АСТ», 2002.
- Паринов С. И.* К теории сетевой экономики. Новосибирск: Изд-во ИЭОПП СО РАН, 2002.
- ПРООН* (Программа развития ООН). Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2004 год. На пути к обществу, основанному на знаниях/ Ред. С. Н. Бобылев. М.: Весь Мир, 2004.

- Шумпетер Й.* Теория экономического развития. М.: Прогресс, 1983.
- Bennis W.* On becoming a leader. Addison-Wesley Publishing Company. 1989.
- Hayek F. A.* The Use of Knowledge in Society// American Economic Review. 1945. V. 35. September. P. 519—530.
- Heifetz R., Linsky M.* Leadership on the Line: staying alive through the dangers of leading. Harvard: Business School Press, 2002.
- Hesselbein F., Goldsmith M., Bekhard R.* (eds.). The Leader of the Future: New Visions, Strategies, and Practices for the Next Era. San Francisco, California: Jossey-Bass, 1996.
- Kellerman B.* Bad Leadership: what it is, how it happens, why it matters. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press, 2004.
- Lewin K.* Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers/ Ed. Dorwin Cartwright. New York: Harper, 1951.
- Pop D.* Measuring Capacity: Initial Overview [online]/ Global Development Conference “Understanding Reform”, New Delhi (24—30 January, 2004). 2004// http://www.gdnet.org/activities/annual_conferences/fifth_annual_conference/.
- Sen A.* Development as Capability Expansion// K. Griffin, K. John (eds.). Human Development and the International Development Strategy for the 1990s. London: Macmillan, 1990.
- Sen A.* Development as a Freedom. New York: Oxford University Press, 2001.
- Zucker L. G.* Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure/ B. M. Staw, L. L. Cummings (eds). Research in Organizational Behavior. V. 8. Greenwich, CT: JAI Press, 1986. P. 53—112.

Глава 23

- Барсукова С.* Теневой и фиктивный рынки труда в современной России// Pro et Contra. 2000. Т. 5, № 1. С. 174—194.
- Бурдые П.* Социология политики. М.: Socio-Logos, 1993.
- Бурдые П.* Формы капитала// Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики/ Сост. и науч. ред. В. В. Радаев; пер. М. С. Добряковой и др. М.: РОССПЭН, 2004. С. 519—536.
- Вершинина Т. Н.* Рынок труда переходного периода и проблемы адаптации к нему трудоспособного населения// Общество и экономика: социальные проблемы трансформации: Сб. науч. докл. к XIV Конгрессу Всемирной социологической ассоциации/ Под ред. А. Р. Михеевой. Новосибирск: Изд-во ИЭОПП СО РАН, 1998. С. 94—113.
- Грановеттер М.* Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд// Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики/ Сост. и науч. ред. В. В. Радаев. М.: РОССПЭН, 2004. С. 369—399.
- Казюля М. П.* Особенности использования социальных связей на рынке труда Эстонии// Социологические исследования. 2005. № 7. С. 52—62.
- Калугина З. И., Лаврусевич П. Е.* Формальные и неформальные посредники на современном российском рынке труда// Социология 4М: методология, методы и математические модели. 2006. № 23. С. 100—120.

- Козина И.* Реструктурирование рынка труда и каналы мобильности// Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России. М.: РОССПЭН, 1999.
- Пауэлл У., Сит-Дор Л.* Сети и хозяйственная жизнь// Экономическая социология. 2003. Т. 4, № 3. С. 61—105// [http:// www.ecsoc.msses.ru](http://www.ecsoc.msses.ru) *Роцин С. Ю., Маркова К. В.* Поиск работы на российском рынке труда. М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 2004.
- Гартаковская И. Н.* Социальные сети и поведение на рынке труда// Социологический журнал. 2004. № 1/2.
- Тихонова Н. Е.* Социальный капитал как фактор неравенства// Общественные науки и современность. 2004. № 4. С. 24—35.
- Хэнди Ч.* Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. СПб.: Питер, 2001.
- Шевчук А. В.* О будущем труда и будущем без труда: футурологические дискуссии// Экономическая социология. 2005. Т. 3, № 6. С. 11—24// www.ecosoc.msses.ru
- Якубович В.* Институты, социальные сети и рыночный обмен: подбор работников и рабочих мест в России// Экономическая социология: новые подходы к институциональному и сетевому анализу. М.: РОССПЭН, 2002. С. 210—248.
- Brook K.* Labour market participation: the influence of social capital// Labour Market Trends. 2005. V. 113, N 3. P. 113—123// http://www.statistics.gov.uk/articles/labour_market_trends/lm_social_capital.pdf
- Calvo-Armengol A., Zenou Y.* Job Matching, Social Network and Word-of-Mouth Communication. IZA Discussion Paper No. 771, May 2003// [http://ftp.iza.org/dp771 .pdf](http://ftp.iza.org/dp771.pdf)
- Davern M., Hachen D. S.* The role of information and influence in social networks: examining the association between social network structure and job mobility// American Journal of Economics and Sociology. 2006. V. 65, N 2. P. 269—293.
- Granovetter M.* The strength of weak ties// AJS. 1973. V. 78, N 6. P. 1360—1378.
- Gerber Th., Mayorova O.* Getting personal: The use of networks for successful job searches in Russia, 1985—2001// Paper presented at the Semi-Annual Meeting of the Research Committee on Social Stratification of the International Sociological Association (RC 28), Tokyo, Japan, March 1—3, 2003// [http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/~rc28/Job searchRussia. Pdf](http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/~rc28/Job%20searchRussia.Pdf)
- Knight J., Yueh L.* The Role of Social Capital in the Labor Market in China. University of Oxford. Economics Series Working Papers 121, October 2002// [http:// www.economics. ox. ac .uk/Research/wp/pdf/paper121 .pdf](http://www.economics.ox.ac.uk/Research/wp/pdf/paper121.pdf) *Kugler A.* Employee Referrals and Efficiency Wages. IZA Discussion Paper No 633. November 2002// <http://ftp.iza.org/dp633.pdf>
- Lin N., Ensel W., Vaughn J.* Social resources and the strength of ties: Structural factors in occupational status attainment// American Sociological Review. 1981. V. 46, August. P. 393—405.
- Pellizzari M.* Do Friends And Relatives Really Help In Getting A Good Job? CEP Discussion Paper No 623, March 2004// <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0640.pdf>
- Petersen T., Saporta I., Seidel M.-D.* Offering a job: Meritocracy and social networks// American Journal of Sociology. 2000. V. 106, N 3. P. 763—816.

- Portes A.* Social capital: Its origins and applications in modern sociology// Annual Review of Sociology. 1998. V. 24. P. 1—24.
- Smirnova N.* Re-employment Probabilities and Wage Offer Function for Russian Labor Market. William Davidson Working Paper Number 547. February 2003// http://papers.ssm.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID385887_code030407500.pdf?abstractid=385887&mirid=1
- Stone W., Gray M., Hughes J.* Social Capital at Work: How Family, Friends and Civic Ties Relate to Labour Market Outcomes. Research Paper No. 31. Melbourne: Australian Institute of Family Studies// <http://www.aifs.gov.au/institute/pubs/respaper/RP31.pdf>
- Weber A., Mahringer H.* Choice and Success of Job search Methods. IZA Discussion Paper. 2006. N. 1939// <http://ftp.iza.org/dp1939.pdf>
- Wegener B.* Job mobility and social ties: Social resources, prior job, and status attainment// American Sociological Review. 1991. V. 56. P. 60—71.
- Wielgosz J., Carpenter S.* The effectiveness of alternative methods of searching for jobs and finding them// American Journal of Economics and Sociology. 1987. V. 46, N 2. P. 151—164.
- Yakubovich V., Kozina I.* The changing significance of ties: An exploration of the hiring channels in the russian transitional labor market // International Sociology. 2000. V. 15(3). P. 479—500.
- Yakubovich V.* Weak ties, information and influences: How workers find jobs in a local russian labor market// American Sociological Review. 2005. V. 70. P. 408—421.
- Zenou Y., Wahba J.* Density, Social Networks and Job Search Methods: Theory and Application to Egypt. The Research Institute of Industrial Economics. Working Paper No 629, 2004// <http://www.naringslivsforskning.se/Wfiles/wp/WP629.pdf>

Глава 24

- Барсукова С.* Неформальная экономика: экономико-социологический анализ. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004.
- Бурдые П.* Формы капитала// Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики/ Сост. и науч. ред. В. В. Радаев. М.: РОССПЭН, 2004. С. 519—536.
- Давыдова Н.* Взаимопомощь в нуждающихся российских домохозяйствах// Общественные науки и современность. 2002. № 3. С. 39—48.
- Калугина З., Фадеева О.* Перспективы «неперспективных» сельских поселений (сибирские вариации)// ЭКО. 2005. № 7. С. 145—159.
- Калугина З., Фадеева О.* «Hard luck story» брошенных деревень (социологический очерк)// Регион: экономика и социология. 2006. № 3. С. 79—96.
- Овчарова Л., Прокофьева Л.* Бедность и межсемейная солидарность в России в переходный период// Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2002. № 4. С. 23—30.
- Радаев В.* Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация// Общественные науки и современность. 2003. № 2. С. 5—16.
- Роуз Р.* Достижение целей в квазисовременном обществе: социальные сети в России// Там же. 2002. № 3. С. 23—38.

- Скотт Дж.* Моральная экономика крестьянства как этика выживания// Великий незнакомец: Крестьяне и фермеры в современном мире. М.: Прогресс; Прогресс-Академия, 1992. С. 202—210.
- Соболева И.* Социальный капитал или социальный ресурс?// Экономическая наука современной России. 2006. № 3. С. 16—29.
- Стрельникова Л.* Социальный капитал: типология зарубежных подходов// Общественные науки и современность. 2003. № 2. С. 33—41.
- Фадеева О.* Межсемейная сеть: механизмы взаимоподдержки в российском селе// Неформальная экономика. Россия и мир/ Под ред. Т. Шанина. М.: Логос, 1999. С. 183—218.
- Фадеева О.* Способы адаптации сельских семей к изменениям экономической среды (по результатам бюджетных обследований на Кубани и в Поволжье)// Рефлексивное крестьяноведение: Десятилетие исследований сельской России/ Под ред. Т. Шанина, А. Никулина, В. Данилова. М.: МВШСЭН; РОССПЭН, 2002. С. 161—215.
- Фадеева О.* Сельский труд: симбиоз формального и неформального// Россия, которую мы обретаем: исследования Новосибирской экономико-социологической школы/ Отв. ред. Т. И. Заславская, З. И. Калугина. Новосибирск: Наука, СИФ РАН, 2003. С. 222—252.
- Шихирев П.* Природа социального капитала: социально-психологический подход// Общественные науки и современность. 2003. № 2. С. 17—32.
- Штейнберг И.* Сетевые ресурсы в реальной практике стратегий выживания сельской семьи// Неформальная экономика в постсоветском пространстве: Проблемы исследования и регулирования. СПб.: ЦНСИ, 2003. С. 100—108.
- Fukuyama F.* The Great Disruption: Human Nature and Reconstitution of Social Order. N.Y.: Free Press, 1999.
- Portes A., Mooney M.* Social capital and community development// The New Economic Sociology Developments in an Emerging Field/ Ed. By M. F. Guillen, R. Collins, P. England, and M. Meyer/ Russell Sage Foundation. N. Y., 2003. P. 303—329.

Глава 25

- Артемов В. А.* Глава 31. Базы данных как основа исследований социальной динамики// Социальная траектория реформируемой России: исследования Новосибирской экономико-социологической школы. Новосибирск: Наука, СИФ РАН, 1999. С. 702—722.
- Гвоздева Г. П., Горяченко Е. Е.* Формирование и характеристика выборочной совокупности для обследования бюджетов времени// Рабочее и внерабочее время сельского населения/ Под ред. В. А. Артемова/ ИЭОПП СО АН СССР. Новосибирск, 1979. С. 37—50.
- Жеребин В. М., Ермакова Н. А.* Уровень жизни как он понимается сегодня// Вопросы статистики. 2000. № 8. С. 3—11.
- Juster F. T., Stafford F. P.* The Allocation of time: Empirical Findings, behavioral models, and problems of measurement// Journal of Economic Literature. 1991. V. XXIX. P. 471—522.

Глава 26

- Беккер Г.* Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал (глава из книги «Человеческий капитал»), 1975// <http://institutional.boom.ru/Capelush/Numancapital.htm>
- Беккер Г.* Экономический анализ и человеческое поведение// THESIS. 1993. Вып. 1. С. 24—40.
- Братющенко С. В.* Соблюдение трудового законодательства работодателем// Новые направления социально-экономического развития и инновации. Новосибирск: Изд-во ИЭОПП СО РАН, 2006. С. 176—184.
- Братющенко С. В.* Социальная ответственность предпринимательства (обзор концепций)// Актуальные проблемы социально-экономического развития: взгляд молодых ученых. Новосибирск: Изд-во ИЭОПП СО РАН, 2005. С. 166—178.
- Бурдые П.* Формы капитала// Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 5. С. 60—74.
- Здравомыслов А. Г.* Ответственность экономической элиты: мнения россиян// Ответственные науки и современность. 2005. № 1. С. 45—58.
- Ивченко С. В.* Оценка влияния корпоративных социальных и благотворительных программ на показатели основной деятельности компании: обзор зарубежного опыта// Благотворительность в России: исторические и социально-экономические исследования. 2003. № 2// http://www.urbaneeconomics.ru/publications.php?folder_id=142&mat_id=43
- Капелюшников Р.* Человеческий капитал России: эволюции и структурные особенности// Вестник общественного мнения. 2005. № 4. С. 46—54.
- О принципах* корпоративной социальной ответственности. Меморандум/ Комитет Ассоциации Менеджеров по корпоративной ответственности. Ассоциация менеджеров. М., 2006.
- Туркин С. В.* Социальные инвестиции в бизнесе. М.: Русский Университет, 2002.