



Электронная библиотека  
Гражданское общество в России

---

**З. Т. Голенкова,  
Е. Д. Игитханян,  
И. М. Орехова**

**Интеграционные процессы  
в социально-структурных  
отношениях современного  
российского общества**

Электронный ресурс

URL: [http://www.civisbook.ru/files/File/Int\\_processes.pdf](http://www.civisbook.ru/files/File/Int_processes.pdf)

Перепечатка с сайта Института  
социологии РАН <http://www.isras.ru/>

URL: <http://www.civisbook.ru>

## *Раздел 1.*

# **ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В СОЦИАЛЬНО-СТРУКТУРНЫХ ОТНОШЕНИЯХ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА**

---

Изучая основные закономерные тенденции таких важнейших общественных процессов, какими являются социальная структура и стратификация, необходимо оценивать в диалектическом и органическом взаимодействии социальную дифференциацию и социальную интеграцию. С одной стороны, неизбежно дифференцирующее начало, связанное с объективными изменениями во всех сферах общества. Отсюда — кажущееся отсутствие социальной стабильности. С другой — именно эта «нестабильность» и приводит к реальному, также объективному, возникновению (интеграции) новых социальных классов, групп, слоев, их взаимопроникновению и иерархии. В этом же ряду мы наблюдаем возникновение таких социальных статусов, как профессиональные, территориальные, региональные, этнические, доходные и т.д. Эти на первый взгляд кажущиеся разрозненными процессы являются фундаментальной основой целостной социальной системы, которая трансформируется под их влиянием и действием внутренних движущих сил.

## **1. ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-СТРУКТУРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ ИНТЕГРАЦИИ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА**

При реализации любой социально-экономической политики на первый план выходят проблемы, связанные с развитием всех социально-структурных процессов. Поэтому чрезвычайно актуальным становится исследование динамики взаимодействия различных социальных групп и слоев, становление их интересов, значимости различных аспектов социального неравенства между ними. Это связано, прежде всего, с изменениями в отношениях собственности, появлением новых форм в системе властных отношений, резкой дифференциацией в уровне доходов различных групп населения. Кроме того, весомыми становятся и такие факторы, как изменение структуры занятости населения, формирование новой поляризации различных видов труда — преимущественно ручного и научно-индустриального, а также отраслевой его специфики. Происходит радикальная трансформация экономического потенциала социальных групп: формируется класс собственников — крупных, средних, мелких — и класс

наемных работников, основной экономический потенциал которых зависит от доходов работы по найму в государственном, смешанном или частном секторе. В то же самое время возрастает значение индивидуальной состязательности в процессах социального продвижения людей к более высокому социальному статусу, формируются устойчивые связи, консолидирующие социальный потенциал общества.

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

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

Настоящий период в социально-экономической жизни России характеризуется качественными изменениями форм собственности: на смену прежде монолитной государственной собственности пришло разнообразие форм. Так, в 2008 году доминирующей формой собственности стала частная (57,3%), она увеличилась по сравнению с 2002 годом в 1,2 раза. Затем, по убывающей — государственная и муниципальная (32,1%), смешанная российская (6,3%), смешанная российско-иностранная (4,5%), собственность общественных и религиозных организаций (0,5%)<sup>1</sup>.

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

<sup>1</sup> Россия в цифрах, 2009. Краткий стат. сборник. Росстат, М., 2009. С. 93.

возможность заработать и смягчив тем самым социальное напряжение в обществе. К началу 2008 года в неформальном секторе было занято более 12,1 млн. человек (увеличение по сравнению с 2002 г. почти в 1,4 раза). Этот сектор охватывает 18,4% общей численности занятого населения, а среди сельских жителей в зависимости от времени года составляет от 25,0% до 35,0%.

Структура занятого населения по отраслям экономики характеризуется следующими тенденциями. Преобладает доля занятых в сфере услуг. Так, в конце 2008 года в отраслях, производящих товары (промышленность, сельское и лесное хозяйство, транспорт и связь, строительство), на основной работе было занято около 47,0% общей численности населения; в отраслях, производящих услуги, соответственно 53,0%<sup>1</sup>. Сущность постиндустриальных рыночных сдвигов предполагает относительное и абсолютное уменьшение занятости в отраслях, производящих по преимуществу материально-вещную продукцию, равно как и рост доли работающих в отраслях информационного, научного, финансово-торгового, социально-культурного обслуживания и в управлении. И, судя по опыту наиболее развитых стран, экономике, приближающейся к научно-индустриальному уровню, соответствует структура занятости, в которой на долю первичного сектора приходится менее 1/10 работников, вторичного — 1/3, третичного — от 3/5 до 2/3.

В современной России сокращение промышленной занятости становится результатом не только вытеснения из производства действительно избыточной рабочей силы, повышения производительности и интенсивности труда, закрытия отсталых и ненужных производств. Наряду с этими процессами нынешнее высвобождение работников происходит вследствие упадка и неприспособленности к рынку технически вполне развитых предприятий. Прогрессивный в целом перелив занятых в третичный сектор сочетается в ходе финансово-экономического и социально-политического кризиса с переливами не в отсталые, а, зачастую, наиболее развитые узлы индустриальной, а подчас и научно-индустриальной занятости. Стало явным торможение научно-технического прогресса, преимущественное внимание по-прежнему уделяется сырьевым отраслям, обеспечивающим валютные поступления от экспорта<sup>2</sup>.

Изменения в экономике страны в определенной степени трансформировали социально-профессиональную структуру занятого населения. Эти изменения привели к новым подвижкам в социальной структуре, к формированию новых групп и слоев в составе занятого населения. Со-

<sup>1</sup> Россия в цифрах. С. 94.

<sup>2</sup> Сырьевой направленности экспорта Россия обязана своим относительным благосостоянием: в 1997–1998 годах экспорт на 80% состоял из продукции добывающих отраслей или первично переработанных полезных ископаемых. См.: *Смирнов С.* Поддержка российского предпринимательства. Вопросы экономики. 1999. № 2. С. 37.

циальная статистика предлагает довольно пространный перечень групп занятий (профессий), отражающих распределение занятого населения по функциональным особенностям труда (руководители-исполнители), по характеру и содержанию труда (умственный, физический, требующий высшей, средней квалификации, неквалифицированный). Приводимая ниже таблица покажет динамику распределения профессиональных групп, объединенных в блоки занятий, в общей численности занятых в экономике по месту основной работы в 2001, 2003 и 2008 годах (см. таб. 1).

Таблица 1. Динамика распределения занятого населения по месту основной работы, %<sup>1</sup>

Группы (блоки) занятий	2001	2003	2008
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	4,0	6,3	7,3
Специалисты высшего уровня квалификации	15,2	15,8	19,2
Специалисты среднего уровня квалификации	8,6	14,7	15,1
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и некоторыми другими видами обслуживания	14,2	16,3	16,4
Квалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйства	5,6	4,8	3,5
Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии	24,0	16,0	14,9
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари-сборщики	14,0	13,9	12,5
Неквалифицированные рабочие	14,6	12,2	11,1

Вышеприведенные данные позволяют сделать следующие выводы. За период 2001–2008 гг. произошло резкое увеличение властного и административно-управленческого аппарата — в 1,85 раза; это самый значительный рост этой социальной группы. Определенные количественные изменения претерпели специалисты высшей и средней квалификации. Что касается квалифицированных рабочих, то растет категория занятых в сельском хозяйстве, в то время как в промышленном производстве падает.

Современную социальную структуру российского общества нельзя рассматривать как стабильное устойчивое явление. Еще продолжают происходить некоторые изменения в отношениях собственности, распределения, общественной организации труда, в тенденциях и направлениях социальной мобильности. Трансформационные процессы привели к возникновению новых социальных общностей, их взаимосвязей, иерархии.

<sup>1</sup> Исследование населения по проблемам занятости. Федеральная служба государственной статистики. М., 2003. С. 37 (расчет). Россия в цифрах, 2009. С. 95–96 (расчет).

## **2. ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ И ЕЕ РОЛЬ В КОНСОЛИДАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА**

Обращение к проблематике трудовой занятости, вообще к рынку труда, представляется своевременным и актуальным. Это целый социальный пласт, включающий показатели профессионально-квалификационной структуры занятого населения, ее динамики, экономической активности и безработицы, образовательного уровня занятости, стоимости рабочей силы и многие другие характеристики. Если оперировать более фундаментальными категориями, то речь идет о знаковых институциональных изменениях, которые формируют рынок труда со всеми его принципиальными, универсальными механизмами, как собственно экономическими, так и социально-структурными. С точки зрения последнего механизма, здесь переплетены многообразные отношения субъектов социальных процессов: предпринимателей-собственников, работников наемного труда различных категорий. Именно здесь «сфокусирована» сфера социально-трудовых отношений, включение человека в производственную деятельность, а значит, в сложную систему взаимодействия работника и труда. Причем эффективность этого взаимодействия непосредственно зависит от того, насколько ситуация соответствует современным социальным реалиям либо противоречит им, порождая всевозможные трудовые конфликты в обществе. Кризисные явления только обострили ситуацию в этой области.

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

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

Феномен дополнительной занятости — емкого и многогранного понятия — получил широкое распространение, особенно в последнее десятилетие. Ее институционализация как легальной формы реализации трудового потенциала стала возможной в результате снятия разного рода ограничений на дополнительные приработки. Кроме этого, бедственное положение работников в условиях экономической нестабильности (спада производства, разрыва

хозяйственных связей, невыплат и задержки выплат заработной платы и т.п.), а также отказа государства от социального гарантирования общественно нормального воспроизводства рабочей силы, послужили стимулом к вовлечению широких слоев населения в сферу дополнительной занятости.

Таким образом, дополнительная занятость приобрела роль важного адаптационного ресурса в период кризисного изменения привычных форм и способов жизнедеятельности<sup>1</sup>. Рыночное производство нуждается в мобильном работнике, способном относительно часто переходить с одного места труда на другое, в соответствии с потребностями динамично развивающейся, гибкой экономики, свободно менять квалификацию в пределах широкой профессии, а то и вообще менять профессиональные знания и умения. Ускорение трудовых перемещений в современной России имеет, несомненно, положительный эффект. Правда, эта подвижность растет на фоне и в значительной мере под влиянием не технического, экономического и социального прогресса, а глубоких трансформационных изменений. Именно в этом случае позитивные следствия повышения мобильности являются далеко не в полной мере.

Наличие дополнительной работы характеризует трудовое поведение занятых как в материальном производстве, так и в нематериальной сфере. Однако в этом ряду выделяются занятые в области искусства и культуры, в торговле, здравоохранении и промышленности.

Следует отметить, что работники, имеющие дополнительную занятость или ищущие ее, отличаются более высокой мобильностью и активностью. Они выбирают преимущественно рыночный сегмент как наиболее динамично развивающийся и приемлемый для эффективной реализации трудового и творческого потенциала.

Формы занятости, о которых мы говорили, в условиях России становятся все более разнообразными и экономически эффективными. Они являются в определенной степени своеобразным буфером между полной занятостью и безработицей.

В конце 2009 года уровень безработицы в Российской Федерации составил 7,9%<sup>2</sup>. Средний возраст безработных составил 34,9 лет. Из них имели образование: высшее профессиональное — 12,3%; неполное высшее образование — 3,3%; среднее профессиональное — 19,3%; начальное профессиональное — 20,6%; среднее полное общее — 32,2%; основное общее — 11,0%; не имели начального образования — 1,4%. Женщины составили 45,1%; проживающие в сельской местности — 37,5%. Наиболее представительными возрастными группами среди безработных является молодежь до 30 лет, 40–49-летние и 30–39-летние. Итак, безработный — это в основном бывший

<sup>1</sup> *Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д.* Моно-и полизаняты: социологический анализ//Социс 2004. №2.

<sup>2</sup> Россия в цифрах, 2009. С. 101–103.

работник среднего возраста, не имеющий профессионального образования. Обращает на себя внимание и значительный вес молодых безработных. К ним относятся молодые специалисты, которые в условиях изменившейся практики распределения на работу не в состоянии самостоятельно трудоустроиться, а также часть окончивших среднюю школу. Речь идет об огромной армии молодых граждан страны, которые находятся на разной стадии адаптации к новым социально-экономическим условиям, подвижны в своем статусе, ищут пути социальной самоидентификации. Реформы, проводимые в России, напрямую зависят от того, сумеет ли эта группа войти в рынок.

Далее детально остановимся на особенностях трудового поведения следующих социальных статусов (использованы данные исследования, проведенного в Краснодарском крае в 2008 году).

Рабочие (№=147), специалисты (№=180), руководители (№=58) и предприниматели (№=45). Исследование позволило:

1. Проанализировать тенденции поведенческих аспектов лиц, занятых в различных секторах экономики, показать, каким образом тип собственности изменяет (или не изменяет) качество трудовых отношений.

2. Подчеркнуть особую роль управленческого аппарата в самых различных параметрах трудовой занятости, главным образом в организации и функционировании производственного коллектива.

3. Проследить формирование блока поведенческих и жизненных ориентаций наиболее массовых групп исполнителей (рабочих и специалистов).

Таков в целом пространственный фон трудовой деятельности базовых социальных субъектов любой общественной организации.

Прежде всего, выяснилось, какое место в жизни человека занимает работа вообще, ибо в этом контексте — контексте трудового поведения — реализуется его не только экономическое, но и социальное самоощущение. В силу целого ряда объективных и субъективных причин у респондентов начинает доминировать оценка своей работы или с точки зрения ее значимости, как абсолютной ценности, или в сугубо прикладном плане, как источник средств существования, или как необходимая форма общечеловеческого общения. Одним словом, каковы те цели, которые становятся реальной необходимостью их жизненных ориентиров.

Для решения этих целей эмпирически фиксировались представления работников различного социального статуса о том, какое значение имеет в его жизни работа. Выделим следующие основные векторы:

1. Работа как универсальная ценность. «Она важна сама по себе, независимо от оплаты».

2. Альтернативой выступает полное отрицание ее значимости. Работа как антиценность. «Это неприятная обязанность, если бы мог, то вообще бы не работал».



3. Работа как способ адекватной и необходимой материальной компенсации, источник получения средств существования.

4. Работа как фактор поддержания устойчивых связей с социальной средой (социальная ценность).

5. Работа как ресурсная ценность. Возможность проявить себя, осуществить свои планы. См. таблицу 2.

Таблица 2. Распределение опрошенных по социальному статусу и по ценностным ориентирам работы, %

работа как	рабочие	ранг	предприниматели	ранг	специалисты	ранг	руководители	ранг
универсальная ценность	33	2	36,3	2	31	2	34,6	2
антиценность	6,9	3	0	5	3,5	4	0	4,5
материальная ценность	50,2	1	45,6	1	53,6	1	38,6	1
социальная ценность	5,3	4	13,6	3	2,1	5	0	4,5
ресурсная ценность	4,6	5	4,5	4	9,8	3	26,8	3

Данные таблицы говорят о следующем:

1. Доминирующим признаком, который определяет значение в жизни работы у представителей всех социальных групп, является ее материальный ресурс. Это и очевидно, ибо процесс труда, как процесс затраты и профессиональных способностей, и физических усилий, и нервно-психологических, неизбежно требует различного вида компенсаций. В этом случае работа представляется как ценность материальная. Что касается других форм — социальной, ресурсной, то здесь прослеживаются определенные групповые различия. Если для рабочих и социальная ценность работы, и ресурсная занимают последние рейтинговые места, то, например, для предпринимателей эти ценности принципиальны; руководители особо отмечают важность социального продвижения по службе, возможность самореализоваться. Удивительно, что специалисты (впрочем, так же как и рабочие), то есть занятые исполнительским трудом, не очень-то стремятся к тому, чтобы их работа соответствовала принципам коллективизма, тем параметрам, которые способствуют общению с коллегами по работе. Вероятно, это можно объяснить тем, что именно эта сфера их трудовой деятельности и так достаточно интенсивна, значит, не требует к себе особого внимания.

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

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

Далее перейдем к рассмотрению круга проблем, связанных с включением работников в производственную организацию, где формируется совокупность поведенческих аспектов жизнедеятельности, акцентируется отношение человека непосредственно к труду, его профессиональным интересам и социально-организационным аспектам взаимодействия. Речь идет о различных видах производственного поведения, в котором выделяется профессиональное поведение, трудовое поведение и социально-организационное поведение.

*Профессиональное поведение* в настоящем контексте представляется на основе эмпирического анализа, связанного прежде всего с уровнем полученного профессионального образования и квалификационной подготовкой, а также их функциональностью или дисфункциональностью. Сразу следует отметить, что уровень профессионального образования у всех опрошенных достаточно высок. Обращает на себя внимание тот факт, что среди рабочих высшее образование имеет 38,7%, среди остальных статусных групп эта доля еще выше. Среди предпринимателей, специалистов, руководителей она составляет соответственно: 47,6%; 68,3%; 77,2%. В то же время работают

по специальности, приобретенной во время учебы, 48,3% рабочих, 40,0% предпринимателей, 57,8% специалистов, 58,6% руководителей. А считают, что полученная квалификация соответствует требованиям выполняемой работы, соответственно 55,1%; 44%; 58,9%; 68,2%.

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

В то же самое время удельный вес удовлетворенных своей профессией достаточно высок. Среди рабочих — примерно половина, среди специалистов — 63,1%, среди руководителей — 84,5%, среди предпринимателей — 64%. Если предыдущий тезис свидетельствовал о неизбежных противоречиях, существующих между институтом образования и рыночным институтом, то настоящий — о функционировании социального механизма адаптации работников к резко изменившимся социально-экономическим реалиям. Более-менее активно происходит стабилизация не только внешних факторов общественного развития, но и внутренних потенциалов субъектов занятого населения. И дело не только в том, что работники зачастую соглашаются на любой труд, даже если он не всегда и не во всем соответствует их квалификационным характеристикам. Речь, прежде всего, идет о более глубоких процессах. Происходит как бы «переоценка ценностей» по отношению к своей работе и с точки зрения ее оплаты, и с точки зрения перспективности и важности. Безусловно, подобные процессы достаточно специфичны применительно к отдельным социальным группам.

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

Сразу надо отметить, что устойчивость трудового положения работников среди опрошенных достаточно высока. Так, среди рабочих работу менять не собираются 43%, среди специалистов — около 60%, среди предпринимателей — около 70% и среди руководителей — почти 80%. Это также свидетельствует о том, что потенциальная трудовая мобильность у предпринимателей и руководителей значительно меньше, чем у рабочих и специалистов. Этому способствует, как отмечалось выше, и достаточно приемлемый уровень

заработной платы для тех и других, в целом удовлетворенность трудовыми позициями. Фактически субъектами трудовых перемещений являются представители групп рабочих и специалистов.

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

Куда направляются потоки потенциальной трудовой мобильности? Для рабочих мобильность связана исключительно с переходом на другое предприятие; пятая часть специалистов попытается открыть собственное дело или перейти на частное предприятие. Остальные четверть пятых — перейти на другое государственное предприятие. Спектр перехода у предпринимателей и руководителей более многообразен: и совместное (с иностранным капиталом) предприятие, и открытие самостоятельного дела, и переход в частное предприятие. Единственное, что их не привлекает — другое государственное предприятие.

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

Когда анализируются проблемы, связанные с мотивационными характеристиками трудовой занятости и в целом трудового поведения, то следует отметить и появление новых дополнительных видов занятости. Оказалось, что треть всех опрошенных их имеет, а около трети их ищет. Наиболее активны в этом отношении предприниматели и руководители (до 40%). На наш взгляд, это можно объяснить следующим. Подобная предприимчивость (одни смогли занять собственное дело, другие — обрести властный ресурс) сформировала тот тип личности, который не на словах, а на деле смог не

просто адаптироваться к нынешним трудовым реалиям, но и управлять ими. Безусловно, эти социальные группы наиболее ориентированы на экономический, в том числе карьерный, рост.

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

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

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

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

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

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

Производственная занятость населения, различные виды поведения в этой сфере находятся в переплетении сложных социальных связей. Как правило, отмеченные взаимоотношения являются планируемыми, вызванными неудовлетворенностью работника своим положением в трудовом пространстве. Следствие этого — стремление искать другое, более подходящее для себя рабочее место. Выше отмечались формы и направления социальных трудовых перемещений, но существует и такой вид, который связан с вынужденной трудовой мобильностью. Речь идет о таком сложнейшем и существенном явлении социально-экономической жизни занятого населения, каким является безработица. По данным исследования, почти половина опрошенных побывала в течение своей трудовой жизни безработными. Безработными были и предприниматели (кстати, доля этой категории самая значительная — 64,0%), и занятые в госсекторе (среди рабочих 62,6%, среди специалистов 37,8%, среди руководителей 25,9%). Подобные статистические показатели вполне закономерны, ибо рынок труда в настоящее время сформирован той рабочей силой, которая в недалеком прошлом была включена в единый государственный сектор экономики. Поэтому подобное единообразие идет именно оттуда.

Изменилась ли ситуация за последние годы? Об этом свидетельствует отношение опрошенных к возможной, перспективной безработице. Сразу надо отметить, что почти половина респондентов оценила такую возможность

отрицательно. Самая большая доля данной категории среди предпринимателей — 8,0%, меньшая среди руководителей — 3,4%. Приведенные данные говорят о том, что, во-первых, происходит явная стабилизация рынка труда (речь идет о данном региональном пространстве), формируются рабочие места, которые, с точки зрения занятого населения, достаточно устойчивы. Во-вторых, ситуация в частном секторе экономики менее благоприятна, несмотря на значительные факторы, которые, на первый взгляд, выгодно отличают занятых здесь работников. Трудовая занятость здесь не кажется работникам достаточно надежной, и возможность оказаться безработным в ближайшем будущем является хотя и не слишком существенной, но, тем не менее, большей, чем на государственных предприятиях. Это в полной мере подтвердил кризис, начавшийся в 2008 году.

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

### **3. РЕСУРСНЫЕ ГРУППЫ И ИХ РОЛЬ В КОНСОЛИДАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА. МЕНЕДЖЕРЫ, ПРОФЕССИОНАЛЫ**

Существуют различные возможности работника адаптироваться в сложных экономических условиях. Мы остановимся на двух из них: во-первых, рыночном характере полученной профессии; во-вторых, высоком образовательном уровне.

Иначе говоря, речь пойдет о социальных группах, которые могут быть определены как адекватные по отношению к нынешним экономическим реалиям.

Рынок труда в настоящее время можно разделить на две профессиональные группы: в первую входят профессии, которые обслуживают отношения частной собственности; во вторую — профессии, обслуживающие государственную собственность. Спрос на специалистов в этих группах различен. В первой группе спрос на профессии рыночного типа высок, но круг их

ограничен, поскольку институт частной собственности в России охватывает далеко не все сферы экономики. Во второй группе специализация востребованных профессий много шире, но эта сфера деятельности часто не устраивает самих специалистов в силу ряда причин, в основном, конечно, материальных. В сложившейся докризисной экономической ситуации существовали профессии, пользующиеся постоянным и устойчивым спросом в обоих секторах экономики. Одной из таких профессий была профессия «менеджер».

В литературе существуют различные точки зрения относительно определения понятия «менеджер». На первый план в этих определениях выдвигаются разные критерии: отношение к власти, контроль производственного процесса, управление людьми и т.п. Общим в этих определениях является то, что менеджеры — это наемные работники<sup>1</sup>. Здесь менеджеры рассматриваются именно с этой точки зрения. «Менеджеры» — профессия безусловно рыночного типа. Ее обладатели не испытывали затруднений при устройстве на работу. Более того — они могли себе позволить выбирать место работы. Можно предположить, что именно рыночный характер приобретенной профессии в значительной степени определил существенные отличия представителей этой профессиональной группы в профессиональной деятельности, материальном и общественном положении.

Чтобы сравнить различные аспекты профессиональной деятельности менеджеров и представителей других профессиональных групп в исследовании «РОМИР мониторинг» (2005 г.), менеджеры были выделены в одну профессиональную группу, а остальные респонденты составили другую. Анализ материалов исследования позволил сделать вывод о том, что группа «менеджеры» отличается от другой профессиональной группы прежде всего своим экономическим поведением: они занимают ярко выраженную активную позицию не только в профессиональном отношении, но и в решении всех насущных жизненных проблем.

Основу профессиональной группы менеджеров составляют люди в возрасте от 18 до 44 лет (74,5%), имеющие высокий уровень образования (56,2% — высшее; 28,7% — среднее специальное). Т.е. они с полным правом могут считаться профессионалами достаточно высокого уровня. В этой профессиональной группе наблюдается преобладание в области образования — две трети родителей опрошенных менеджеров (65,7% отцов и 62,9% матерей) также имели высокий уровень образования. Поэтому можно предположить, что хорошее образование для данной группы респондентов является определенной жизненной ценностью и осознанным выбором.

---

<sup>1</sup> *Абрамова Р.А.* Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. М.: КомКнига, 2005; *Социальный профиль российского менеджера. Сборник статей под ред. С. Литовченко.* М.: Ассоциация менеджеров, 2004; *Шкартан О.И., Иняевский С.А.* Социально-экономическое положение профессионалов и менеджеров. Социологические исследования. М.: Наука, 2006.

В первую очередь именно уровнем образования менеджеры отличаются от представителей другой профессиональной группы. В этой группе в два раза меньше тех, кто имеет среднее специальное образование, и в три раза тех, кто имеет высшее. Анализ данных показал: если есть возможность выбора места работы, профессионалы, как правило, выбирают частное предприятие. Менеджеры не стали исключением: 73,3% из них работают в частном секторе и лишь 19,9% — в государственном.

Статус профессии рыночного типа дает менеджерам определенные преимущества, но при этом налагает и некоторые ограничения, поскольку, как было отмечено выше, институт частной собственности в России охватывает далеко не все сферы экономики. Поэтому деятельность менеджеров сосредоточена в наибольшей степени в торговле (31,9%), промышленности (13,1%), средствах массовой информации (7,6%). Можно также отметить транспорт (4,8%) и строительство (4,0%). Другие отрасли экономики представлены совсем незначительно.

Однако, как показывает анализ данных исследования, определенное ограничение поля деятельности менеджеров не делает для них приобретенную профессию менее привлекательной и не препятствует полноценному использованию их высокого квалификационного и образовательного потенциала для успешного профессионального и должностного роста.

Большинство опрошенных менеджеров высоко оценивают престижность своей профессии — средний балл 7 по десятибалльной шкале — и считают, что она дает им возможность занять достаточно высокое место в социальной иерархии общества. 72,1% отнесли себя к среднему слою, 12,4% — к слою выше среднего. К низшим слоям общества не причислил себя практически никто.

Безусловно, такой оценке своего социального статуса способствует то, что большинство менеджеров занимают хорошее служебное положение, имеют возможность для карьерного роста и могут при желании достаточно легко поменять место работы без потери квалификационного уровня и без служебного понижения. Отметим, прежде всего, что почти 60% опрошенных менеджеров (59,4%) имеют в своем подчинении других работников. В числовом отношении распределение таково: имеют в подчинении от 1-го до 5-ти человек — 31,9%; от 6-ти до 10-ти — 13,5%; от 11-ти до 20-ти — 5,2%; от 21-го до 50-ти — 4,4%; более 50-ти — 4,4%.

Хотя руководство людьми, как правило, входит в круг обязанностей большинства менеджеров, наличие или отсутствие подчиненных, а также их количество — объективная характеристика достигнутого служебного положения. В данном случае эта объективная характеристика, на наш взгляд, указывает в целом на средний должностной уровень. Этот вывод подтверждают и субъективные оценки опрошенных. Считают, что достигли высокого служебного уровня и не нуждаются в дальнейшем росте 7,2% менеджеров.



Однако с точки зрения служебного роста и повышения должностного уровня исследуемая профессиональная группа по оценкам опрошенных менеджеров очень перспективна. 50,6% из них высоко оценивают перспективы своего служебного продвижения и 24,3% считают их средними. Вообще у подавляющего большинства менеджеров такие перспективы — лучшие или худшие — есть. И лишь у 5,2% перспектив нет и не может быть из-за характера самой работы.

Приобретенная профессия дает менеджерам уверенность в будущем и в случае потери работы. 86,1% уверены, что смогут найти новую работу достаточно легко и быстро.

Представители другой профессиональной группы значительно менее успешны в производственной деятельности. В отличие от менеджеров, они в основном работают в государственном секторе (52,4%). Они не считают свою профессию достаточно престижной — средний балл 4,9 по десятибалльной шкале. А главное, не видят особых перспектив служебного роста (54,8%), причем в 28,1% случаев продвижению по служебной лестнице мешает именно характер работы (т.е. в 5,5 раза больше, чем у менеджеров). Несмотря на видимое недовольство своей работой, большинство представителей этой профессиональной группы (62,2%) менять ее не собираются, поскольку не надеются найти новую работу достаточно быстро.

Наряду с этим они ставят себя на гораздо менее высокую ступень в социальной иерархии. Достаточно отметить, что, в отличие от менеджеров, почти сорок процентов респондентов из этой профессиональной группы причисляют себя к слоям ниже среднего.

Данные исследования позволяют сделать вывод, что те менеджеры, которые относятся к своей работе как к возможности реализовать свои способности (41,3%) или достичь успехов в будущем (31,0%), в значительной степени оправдали свои ожидания. Наряду с этим большинство респондентов видят в работе возможность достойного заработка (54,1%) и источник достойного существования для своей семьи (35,9%). На наш взгляд, однозначно ответить на вопрос, оправдались ли эти ожидания, данные исследования не позволяют в силу того, например, что в исследовании не предусмотрено прямого вопроса об удовлетворенности заработной платой или своим материальным положением.

Материальное положение менеджеров в основном характеризуется следующими параметрами: хватает денег на еду и одежду, но трудно купить бытовую технику (41,0%); хватает на покупку крупной бытовой техники, но не автомашины (39,9%); хватает на все за исключением дачи или квартиры (9,6%). Т.е. в этом диапазоне сосредоточены почти все опрошенные менеджеры — 86,5%. Крайние положения (не хватает даже на еду — нет финансовых проблем) практически не представлены.

Оценку изменений, которые уже произошли в материальном положении менеджеров или произойдут в ближайшем будущем, можно охарактеризовать как достаточно оптимистичную. Количество тех, кто считает, что их

материальное положение за год улучшилось (45,0%), на пять процентных пунктов превышает количество тех, кто считает, что оно осталось без изменений (40,2%) и в 3 раза — тех, кто считает, что оно ухудшилось (13,2%). Те же параметры характеризуют ожидания изменений в материальном положении: в течение ближайшего года оно улучшится (42,6%) — останется без изменений (33,5%) — ухудшится (6,4%).

Представители другой профессиональной группы имеют менее высокий и стабильный материальный достаток, хотя для представителей этой группы очень большое значение имеет материальная составляющая их работы. 54,5% отметили, что главное для них в работе — обеспечить свою семью; 53,9% — хороший заработок. Однако большинство приобретенных ими профессий не способны обеспечить им работу, отвечающую таким требованиям. Материальные возможности большинства из них ограничиваются следующими пределами: денег хватает только на еду, а покупка одежды вызывает серьезные затруднения (34,5%); денег хватает на одежду, но нет возможности купить бытовую технику (39,6%). 7,8% отметили, что денег им не хватает даже на еду. Практически одинаковое количество респондентов считают, что их материальное положение за последний год улучшилось и ухудшилось (27,2% и 25,2% соответственно). И меньше двадцати процентов ждут улучшения своего материального положения в будущем.

Менеджеры декларируют активную жизненную позицию. Судя по их оценкам, представленных в исследовании суждений, менеджеров отличает деятельное отношение к жизни и неприятие чрезмерной опеки со стороны государства. Эта позиция значительно отличается от позиции представителей других профессиональных групп. Более трети респондентов из этих групп охарактеризовали свое отношение к жизни утверждением «просто живу, как живется». Менеджеров, согласных с этим утверждением, в 2,5 раза меньше. Для менеджеров характерны совершенно другие утверждения (здесь отмечены те высказывания, которые поддерживают большинство опрошенных менеджеров): они приветствуют перемены в своей жизни, любят рисковать, им нравится вести людей за собой и нести большую ответственность. Кроме того, их устойчивое социально-экономическое положение позволяет им не чувствовать себя зависимыми от государства.

Итак, именно принадлежность профессии к одной из двух категорий — рыночного или нерыночного типа — дает ее обладателю ту или иную возможность выбора на рынке труда. И именно профессиональное неравенство, как показал анализ данных исследования, обусловило значительные различия между профессиональной группой менеджеров и представителями другой профессиональной группы в экономическом, материальном и социальном отношениях.

Однако существуют факторы, способные в некоторой степени сгладить это профессиональное неравенство. Прежде всего это уровень базового об-

разования. Достаточно высокий уровень базового образования способен обеспечить его обладателю высокую профессиональную мобильность, возможность без особого труда изменить не слишком нужную и востребованную специализацию. Задача профессионального образования в этой ситуации — обеспечить получившим или получающим его наибольшую возможность выбора на рынке труда. Возможность получения такого профессионального образования зависит от многих факторов. В сегодняшней ситуации — в первую очередь от материального положения семьи. Но не в последнюю — и от региона проживания. Методика, используемая в исследовании Института социологии РАН (г. Новосибирск, Новосибирская область, выборка 520 единиц, территориальная, многоступенчатая, с применением квотного метода. Опрошено занятое городское и сельское население), позволила выделить группу молодых людей в возрасте до 30 лет, имеющих высокий уровень профессионального образования — молодых профессионалов. Эта группа — наглядный пример того, как высокий уровень базового профессионального образования позволяет сгладить проблемы, связанные с профессиональным неравенством на рынке труда.

Молодые профессионалы Новосибирска могут позволить себе выбор места работы. Значительная их часть — до 70% — предпочла работу на негосударственном предприятии, которая кажется им привлекательней работы на государственном предприятии в основном с производственной и экономической точек зрения. Они считают, что здесь лучшая организация труда (60,1%), более высокая оплата (58,8%), лучшие возможности квалификационного и должностного повышения (53,3%). Практически никто из них не был безработным, хотя около 30,0% считают, что такая перспектива возможна.

Ситуация, сложившаяся на рынке труда, позволила большинству молодых профессионалов начать свою трудовую деятельность по специальности, полученной ими в учебном заведении, и впоследствии ее не менять. Необходимости в смене профессии не было как по объективным, так и по субъективным причинам. С объективной стороны — молодые профессионалы обладают достаточно востребованной профессией, поскольку, как было отмечено выше, практически никто из них никогда не сталкивался с безработицей. С субъективной — удовлетворенность профессией среди этой группы работников очень высока: соотношение неудовлетворенных и удовлетворенных профессией составляет один к трем. В очень большой степени молодые профессионалы удовлетворены также возможностями получить хорошее образование и хорошую работу в регионе (85,9% и 78,6% соответственно).

Оценки и мнения молодых профессионалов Новосибирска по многим проблемам — экономическим, социальным, общественно-политическим — отличаются большой самостоятельностью. Молодые профессионалы считают, что возможность обеспечить себе достойное место в жизни в большой степени зависит от них самих — их желания напряженно работать, учиться и повышать

квалификацию. По мнению большинства из них, бедность часто бывает вызвана собственной пассивностью и ленью (соотношение несогласных с этим утверждением и согласных с ним молодых профессионалов составляет один к трем); нежеланием работать, ленью (соотношение 1 к 3); нежеланием учиться и повышать квалификацию (соотношение 1 к 2,5); отсутствием у людей стремления к успеху и продвижению в жизни (соотношение 1 к 2,5). Вообще две трети молодых профессионалов (75,4%) считают, что успех в работе и жизни основан на личной инициативе человека и его старании.

В связи с этим можно предположить, что среди молодежи с высоким уровнем профессионального образования начинают исчезать иждивенческие настроения, характерные для людей более пожилых возрастов. Эти молодые люди предпочитают сами обеспечивать себе достойное существование, а не надеяться на государственные учреждения. Работу этих учреждений и в целом политику властей в экономической и социальной сферах респонденты этой группы оценивают очень низко. 66,0% молодых профессионалов считают, что эта работа направлена в основном на обогащение одних и разорение других. На помощь государства в решении своих насущных проблем не рассчитывает практически никто. В этих вопросах молодые люди с высоким профессиональным образованием рассчитывают либо на себя, либо на своих родных и близких. И идентифицируют они себя чаще всего со своей семьей и близкими родственниками, своим поколением, коллегами по работе. Политические взгляды, национальность, вероисповедание при этом практически не имеют значения.

Необходимо отметить, что молодые профессионалы — люди, уверенные в своем будущем. Методика исследований позволила выявить, что они профессионально уверены, т.е. очень высоко оценивают возможность найти работу именно по своей специальности (средний балл оценки — 3,5 по пятибалльной шкале), а также уверены в реализации всех своих жизненных планов (средний балл — 2 по трехбалльной шкале).

Социально-экономическое развитие региона в большой степени сказывается в практической области — при профессиональной реализации и трудоустройстве. В одних регионах достаточно легко получить востребованную рыночную профессию. Еще несколько лет назад главным при приеме на работу было требование наличия опыта работы. Сейчас все больше внимания обращают на то, какое учебное заведение окончил претендент. Наличие в регионе престижного ВУЗа дает его выпускникам достаточную свободу выбора места работы по специальности не только в своем регионе, но и в стране в целом.

На наш взгляд, вышеприведенные данные исследования позволяют сделать вывод о формировании группы профессионалов, которая включает в себя как менеджеров, так и молодых людей, имеющих высокий уровень профессионального образования. По отношению ко многим проблемам современного российского общества — экономическим, социальным,

общественно-политическим — эта группа профессионалов в большой степени однородна.

Регион проживания (в отличие от высокого уровня базового профессионального образования, который минимизирует профессиональное неравенство на рынке труда) может быть как сглаживающим, так и усугубляющим это неравенство фактором. В большой степени это зависит от образовательной ситуации в регионе, развития его экономики, наконец, просто материального положения его населения.

Характерный пример взаимовлияния на профессиональную ситуацию регионального и образовательного факторов дает исследование, проведенное в г. Тюмени (объем выборки 513 единиц, опрашивалось занятое население). Опрошенные здесь имеют очень высокий уровень образования: 72,3% респондентов окончили высшие учебные заведения (среди них 14,4% — аспирантуру); 11,2% — средние специальные учебные заведения. Причем почти треть респондентов (27,8%) имеют не самое востребованное в настоящее время гуманитарное образование. Это одна из причин того, что 41,8% опрошенных вынуждены были сменить профессию и работать не по полученной специальности. Тем не менее, высокий базовый уровень образования респондентов позволил им сделать это с наименьшими потерями, т.е. сохранив свою высокую квалификацию и высокую удовлетворенность работой.

У двух третей респондентов (67,8%) полученная квалификация соответствует требованиям выполняемой в настоящее время работы, и у 10,5% квалификация даже несколько ниже. Вероятно, объяснить это можно тем, что работает большинство респондентов (66,2%) в таких наукоемких отраслях, как наука и просвещение, экономика (финансы) и управление.

Профессиональная состоятельность респондентов выразилась в их очень высокой удовлетворенности своей профессией (средний балл удовлетворенности 4,2 по пятибалльной шкале), должностью (4,1) и работой в целом (4,0).

Высокая профессиональная, образовательная и квалификационная реализация подтверждается также тем, как респонденты характеризуют свою работу. По их мнению, в наибольшей степени их работа характеризуется признаками, требующими высокого образовательного уровня: она умственно напряженная (69,6%), ответственная (77,3%) и требующая новых знаний (83,4%). Регулярно обновляют знания две трети респондентов — 70,9% на момент опроса окончили различные курсы повышения квалификации.

Судя по очень высокой удовлетворенности своей теперешней работой, возможность реализовать свой образовательный потенциал ценится респондентами больше, чем престиж работы в обществе и материальные стимулы. Как престижную и хорошо оплачиваемую свою работу характеризуют 50,2% и 33,9% респондентов соответственно.

Необходимо также отметить, что осознанное желание сменить работу (т.е. уйти в течение года), не изъявил практически никто (1,0%).

Для профессиональной ситуации на рынке труда сглаживающими факторами являются возможность получения в регионе востребованной профессии, желательного рыночного типа; наличие престижного ВУЗа (или ВУЗов) общероссийского значения, учеба в котором позволила бы его выпускникам в дальнейшем выбирать место работы не только в своем регионе, но и в стране в целом. Развитие экономики, в частности, ее рыночного сектора, также повышает возможности выбора на рынке труда. От материального положения родителей во многом зависит возможность их детей получить необходимое образование за пределами региона. Тюмень и Новосибирск во многом отвечают этим социально-экономическим условиям.

Итак, в докризисной ситуации представители профессиональных групп рыночного типа были более успешны в производственном, социальном и материальном отношениях. Но в условиях кризиса они в значительной степени утрачивают эти свои преимущества, поскольку угроза увольнения и безработицы для них столь же реальна, как и для всех остальных. Представители проанализированной здесь группы менеджеров столкнулись с этими проблемами в очень большой степени. По данным Росстата, в настоящее время менеджеры — одна из наиболее сокращаемых профессий.

На наш взгляд, в сложившейся в настоящее время экономической ситуации именно уровень профессионального образования становится одним из наиболее значимых адаптационных факторов: он дает работнику возможности и умение переучиваться, получать новые профессиональные навыки, менять место работы и профессию.

Чтобы подтвердить или опровергнуть этот тезис, проанализируем особенности трудовой занятости работников, имеющих высокий профессионально-образовательный уровень. Это работники в основном исполнительского умственного труда, осуществляемого на основе высшего или среднего специального образования (анализ проводится по данным исследования в г. Краснодаре). В количественном отношении это представительная группа лиц с высоким профессионально-образовательным потенциалом. Мы разделили данную группу высококвалифицированных работников на две: работники со средним специальным образованием (первая группа — 31,0%) и работники с высшим образованием (вторая группа — 60,0%), чтобы посмотреть, является ли уровень профессионального образования достаточным адаптационным фактором в кризисных условиях, влияет ли этот уровень на их трудовую деятельность, социальный статус, их возможности в социально-профессиональной сфере.

В обеих профессиональных группах преобладают лица достаточно молодого возраста: имеют возраст до 40 лет 59,0% респондентов со средним специальным образованием и 58,9% — с высшим (от 41 до 50 лет — 24,8% и 27,4% соответственно). Поэтому можно сделать вывод о том, что большинство респондентов в обеих образовательных группах начали свою трудовую

деятельность после начала рыночных преобразований в экономике страны. При анализе данных исследования мы будем исходить именно из этого положения.

Большое значение имеет также то, что значительная часть респондентов в обеих профессиональных группах успела побывать безработными и, следовательно, уже сталкивалась с кризисной ситуацией. Среди респондентов со средним специальным образованием безработными были 58,9%; среди респондентов с высшим образованием — 38,9%.

Принято считать, что молодые работники, особенно имеющие высокий уровень профессионального образования, предпочитают службу на частных предприятиях. В какой-то степени данное исследование подтверждает эту тенденцию только для респондентов со средним специальным образованием. В этой группе работу на государственном предприятии предпочли 35,7%; 45,0% работают в частном секторе; 18,6% занимаются индивидуальной трудовой деятельностью. В группе имеющих высшее образование между частным и государственным сектором респонденты распределились практически поровну: 45,3% из них работают на государственных предприятиях и 46,2% — на частных.

По нашему мнению, такое распределение по секторам экономики респондентов двух анализируемых групп связано с рыночными изменениями в стране. Частные отношения наиболее характерны для определенных отраслей народного хозяйства, среди которых преобладают торговля и общественное питание. Именно в этих отраслях работает треть (31,0%) респондентов со средним специальным образованием (против 20,5% — с высшим).

Большинство респондентов в обеих образовательных группах работают в секторах экономики со значительной долей государственной собственности. Так, в реальном секторе экономики (промышленность, строительство, транспорт и связь, сельское хозяйство) работают 44,2% имеющих среднее специальное и 28,6% — высшее образование. Респонденты, имеющие высшее образование, в достаточной степени представлены также в отраслях «экономика (финансы) и право» — 13,7% и «управление» — 10,7%, в которых респондентов со средним специальным образованием практически нет. И обе группы достаточно значимо представлены в здравоохранении — 10,3% и 7,8% соответственно.

На протяжении многих лет социологические исследования, затрагивающие профессиональную сферу, констатируют — по специальности, полученной во время учебы, работают далеко не все. Такие результаты исследователи получали даже при плановой экономике и жестком распределении на работу после окончания профессионального учебного заведения. Но, как правило, по приобретенной специальности работали значительно больше половины респондентов исследований. В настоящем исследовании это число значительно меньше. По приобретенной специальности работают 41,9% респондентов

со средним специальным и 46,3% — с высшим образованием. По нашему мнению, в настоящей экономической ситуации такое положение вещей во многом объясняется изменениями на рынке труда: здесь достаточно быстро меняются профессиональные потребности. Кроме того, определенную роль сыграло и то, что, как было отмечено выше, значительная часть респондентов в обеих образовательных группах уже сталкивалась с безработицей. В этой ситуации успех в поисках работы не в последнюю очередь зависит от способности и желания работника учиться и переучиваться, чтобы получить новую специальность, востребованную в данное время на рынке труда. Респонденты в обеих профессиональных группах такое желание и такие способности в достаточной степени проявили. При устройстве на работу они руководствовались в первую очередь текущей экономической ситуацией и профессиональными потребностями на рынке труда. Такой вывод позволяют сделать следующие данные исследования. Респондентов спросили о том, какую работу они будут искать, если станут безработными. Только 27,9% респондентов со средним специальным образованием и 36,6% респондентов с высшим образованием ответили, что будут искать работу именно по своей специальности и никакую другую.

В данной ситуации имеются и положительные, и отрицательные стороны. Гибкая позиция по отношению к полученной специальности позволяет чувствовать себя достаточно уверенно на рынке труда в поисках работы. С другой стороны, хотя, как правило, высокий уровень образования позволяет найти работу по новой специальности, он не гарантирует, что в этом случае полученная во время обучения квалификация будет соответствовать требованиям выполняемой работы. Действительно, по данным нашего исследования, полученная квалификация соответствует требованиям выполняемой работы у 49,6% респондентов со средним специальным и у 57,7% — с высшим образованием и не соответствует у 28,7% и 21,7% респондентов в обеих группах. Причем в данном случае дисфункциональность полученного образования усугубляется тем, что у 21,7% и 22,2% респондентов в обеих образовательных группах полученная квалификация выше, чем требуется для работы. Эти результаты, на наш взгляд, отражают тенденцию последних лет на рынке труда: большим спросом здесь пользуются профессии с более низким образовательным уровнем. В этой ситуации даже работники, имеющие невысокий уровень образования, вынуждены браться за еще более низко квалифицированный труд. А часть среднего класса «ушла» в рабочие. Даже если работники имеют профессии рыночного типа, востребованные на рынке труда, они имеют ограниченную возможность выбора, поскольку институт частной собственности в России, как было отмечено выше, охватывает не все сферы экономики. Но и в этом случае работники с более высоким уровнем образования имеют определенное преимущество, поскольку их квалификация соответствует требованиям новой работы в большем числе случаев (в нашем



исследовании у работников с высшим образованием такое преимущество составляет 8 процентных пунктов).

Сами же респонденты, независимо от уровня образования, оценивают свою профессиональную состоятельность очень высоко. Смена специальности и достаточно большое несоответствие квалификации и требований выполняемой работы практически не повлияли на степень удовлетворенности респондентами своей профессией, должностью и работой в целом. Она высока в обеих образовательных группах. По пятибалльной шкале средний балл удовлетворенности профессией — 3,5 и 3,6 балла соответственно; должностью — 3,4 и 3,6 соответственно и работой в целом — 3,5 балла в обеих группах.

Чтобы в какой-то мере объяснить вышеприведенные оценки респондентов, обратимся к их характеристикам своих служебных возможностей и своей работы в целом.

При некоторой разнице в оценке возможностей своего служебного продвижения респондентами двух групп, сама эта оценка выше средней по пятибалльной шкале. В первой образовательной группе респонденты оценивают возможности повышения квалификации в 2,9 балла; возможности повышения в должности в 2,7 балла и возможности повышения оклада в 3,4 балла. Во второй образовательной группе эти оценки составляют 3,5 балла, 3,0 балла и 3,2 балла соответственно.

Различия наблюдаются и при определении респондентами обеих групп признаков своей работы, но они значительнее. По мнению респондентов с высшим профессиональным образованием, в наибольшей степени их работа характеризуется признаками, требующими высокого образовательного уровня: она умственно напряженная (60,6% считают, что их работа обладает этим признаком в очень большой степени), ответственная (63,3%) и требующая новых знаний (73,4%). Эта работа позволяет им занять определенное место в обществе, поскольку она престижная (64,0%) и повысить свой общественный статус, поскольку имеет перспективу роста. Работа дает чувство стабильности, потому что она гарантированная (61,3%).

Респонденты со средним специальным образованием также считают, что их работа достаточно ответственная (63,7%), умственно напряженная (54,2%), требующая новых знаний (50,7%). Но, по их мнению, это никак не отражается на общественном признании, поскольку престижной свою работу считают лишь 24,3% респондентов, и не способствует повышению их общественного статуса, поскольку перспективой роста их работа обладает в небольшой степени (33,3%). Степень гарантированности своей работы респонденты этой группы оценивают также достаточно высоко — 55,7% из них считают, что их работа обладает этим признаком в очень большой степени. Респонденты обеих групп невысоко оценивают свою работу с точки зрения оплаты труда. Хорошо оплачиваемой ее считают 33,5% респондентов со средним специальным и 43,3% с высшим образованием.

Приведенные выше данные позволяют сделать вывод о том, что профессиональная состоятельность для респондентов двух анализируемых групп — понятие различное.

Для респондентов с высшим образованием это прежде всего реализация их образовательного потенциала; общественный статус профессии, работы и должности и стабильность такого положения. Для респондентов со средним специальным образованием на первое место выходит гарантированность их работы. Это качество для них тем более ценно, что более половины из них (58,9%) уже были безработными. А теперешняя их работа практически исключает повторение подобного положения. Лишь 14,0% респондентов этой группы считают, что сейчас у них есть возможность оказаться безработными.

На наш взгляд, для обеих групп респондентов также очень важна материальная составляющая их работы. Несмотря на то, что оплату своего труда в настоящее время они считают недостаточно высокой, респонденты очень высоко оценивают перспективы ее повышения.

В целом же материальное положение респондентов обеих групп за последний год на момент опроса в основном характеризуется следующими параметрами: «живу от зарплаты до зарплаты, покупая самое необходимое» (24,8% и 14,6% соответственно в обеих образовательных группах); «на повседневные расходы денег достаточно, но покупка одежды вызывает затруднение» (20,2% и 24,4% соответственно); «денег в основном хватает, но для покупки дорогих товаров пользуюсь кредитом или беру в долг» (32,6% и 36,6% соответственно). В этом диапазоне сосредоточены почти все опрошенные — 77,6% и 75,6% соответственно в обеих группах. Крайние положения («денег до зарплаты не хватает даже на самые необходимые продукты» — «в настоящее время могу почти ни в чем себе не отказывать») представлены в незначительной степени, то есть большинство респондентов в обеих образовательных группах нельзя отнести даже к среднеобеспеченным. Хотя перспектива роста заработной платы имеется — как уже было отмечено, респонденты обеих групп оценивают ее достаточно высоко.

Безусловно, представители обеих образовательных групп являются потенциальной составляющей формирующегося в нашем обществе среднего класса. Большинство респондентов в обеих образовательных группах (58,1% и 55,1% соответственно) уже сейчас отнесли себя к среднему слою. В отношении респондентов с высшим образованием с такой оценкой ими своего социального положения в какой-то мере можно согласиться. Достаточно высокое место в социальной иерархии общества, по нашему мнению, им позволяет занять уровень их образования, престижность и значимость в обществе (по их оценкам) их профессии, значительные перспективы должностного роста. В пользу отнесения себя к среднему слою респондентами со средним специальным образованием говорит лишь их достаточно высокий образовательный

уровень. Престижность и значимость своего должностного и профессионального положения они сами оценивают невысоко. Свое материальное положение при отнесении себя к среднему слою респонденты обеих образовательных групп, по-видимому, вообще не брали в расчет, поскольку оно характерно для более низких слоев общества. По нашему мнению, это говорит о том, что в нашем обществе в настоящее время нет четкого понимания того, что такое средний класс. Даже среди людей с таким высоким образовательным уровнем, каковыми являются респонденты анализируемого исследования. Более того, нет и определенного однозначного термина. Считается, что термины «средний класс» и «средний слой» обозначают одно и то же понятие. На наш взгляд, эти понятия далеко не равнозначные. На бытовом же уровне, относя себя к среднему слою, люди часто руководствуются мнением, что «средний — значит такой, как большинство других, не лучше, но и не хуже». Респонденты обеих образовательных групп, опрошенные в нашем исследовании, считают, что в наибольшей степени деление людей на различные социальные группы определяют власть (85,4% и 79,3% соответственно); деньги (80,8% и 79,4% соответственно); владение частной собственностью (51,3% и 45,2% соответственно). Образование в этой иерархии занимает одно из последних мест (31,1% и 18,6% соответственно). Поэтому вывод о том, что понятие «средний слой» для них означает «такой, как большинство окружающих», на наш взгляд, является достаточно обоснованным.

Респонденты обеих образовательных групп декларируют достаточно активную жизненную позицию. Судя по оценкам представленных в исследовании суждений, их отличает деятельное отношение к жизни и неприятие чрезмерной опеки со стороны государства. Это касается как их профессиональной деятельности, так и жизненных планов вообще. Большинство респондентов обеих профессиональных групп считают, что успех в работе основан на личной инициативе человека и его старании — 72,9% и 86,4% соответственно. В решении насущных проблем они рассчитывают в основном на себя (50,4% и 63,4% соответственно) и могут прибегнуть к помощи родных, близких или друзей (47,3% и 29,3% соответственно). В государственные органы при возникновении каких-либо проблем не собирается обращаться никто. При этом значительная часть опрошенных в обеих образовательных группах уверены, что смогут реализовать свои жизненные планы (62,8% и 69,7% соответственно). В исследованиях последних лет фиксируются аналогичные результаты: респонденты предпочитают решать появляющиеся проблемы самостоятельно, в крайнем случае, с помощью родных и близких, но не государства. Особенно это характерно для достаточно молодых людей с высоким уровнем профессионального образования, работающих в основном в частном секторе экономики. В анализируемом исследовании, как было отмечено выше, респонденты обеих образовательных групп отвечают двум первым критериям — они достаточно молоды и имеют высокий уровень

профессионального образования, но между частным и государственным сектором экономики они распределились практически поровну. Т.е. тенденция последних лет, когда среди определенной части населения изживается иждивенческое отношение к жизни, стала распространяться и на профессиональных работников государственного сектора экономики.

Изменения, продолжающиеся в экономике России, на рынке труда, остро ставят проблему адаптации различных социально-профессиональных групп к новым условиям. На наш взгляд, исследуемые здесь профессионально-образовательные группы решают эту проблему достаточно успешно. Об этом говорит большая удовлетворенность профессиональной деятельностью, ее стабильностью и гарантированностью. Это характерно для респондентов обеих образовательных групп, расхождения здесь минимальные. Наибольшие различия наблюдаются в оценках разных сторон своей профессиональной деятельности: респонденты со средним специальным образованием оценивают общественную значимость и престижность своей профессии значительно ниже, чем респонденты с высшим образованием. Основное же различие между этими образовательными группами, на наш взгляд, заключается в том, что они оценивают свои профессионально-трудовые адаптационные возможности с совершенно разных позиций. Респонденты со средним специальным образованием слишком занижают свои требования — для них главным является, по сути, лишь гарантированность и стабильность своего положения. Тогда как для респондентов с высшим образованием важна и творческая составляющая их профессии, и ее общественная значимость, и престиж.

Анализ материального положения респондентов говорит о том, что в этой области различий практически нет. Респонденты обеих образовательных групп не могут быть отнесены даже к среднедоходному сектору. Хотя перспективы улучшения материального положения, по мнению самих опрошенных, у них достаточно хорошие.

Оценки своего социального положения респонденты обеих групп делают, исходя из общечеловеческих представлений, а не реальных фактов. Отнесение себя к среднему слою абсолютно не соответствует существующим реалиям, особенно в отношении респондентов со средним специальным образованием. В этой связи, по нашему мнению, как потенциальную составляющую среднего класса с большим основанием можно рассматривать респондентов с высшим профессиональным образованием.

Респонденты обеих образовательных групп декларируют достаточно активную жизненную позицию, их отличает деятельное отношение к жизни и неприятие чрезмерной опеки со стороны государства. Это касается как их профессиональной деятельности, так и жизненных планов вообще — значительная часть опрошенных в обеих образовательных группах уверены, что смогут реализовать свои жизненные планы.

Исследования, данные которых проанализированы здесь, проводились в докризисной ситуации на рынке труда. Тогда проблемы социально-профессиональной адаптации наиболее успешно решали работники, обладающие профессиями рыночного типа. Они могли себе позволить выбор места работы в различных секторах экономики — частном или государственном. Ограничением в этом случае являлось, по сути, лишь одно: институт частной собственности в стране охватывает далеко не все сферы экономики. Как правило, обладающие востребованной рыночной профессией выбирали в качестве места работы частные предприятия, которые устраивали их в значительно большей степени, чем государственные. Это касалось как производственной, так и материальной стороны. Социальные гарантии в этом случае имели гораздо меньшее значение.

Преимущество в анализируемый период имели также профессионалы (работники с высоким образовательным потенциалом) независимо от рыночной принадлежности их профессии. Именно высокий профессионально-образовательный уровень работников является наиболее значимым адаптационным фактором на рынке труда в условиях нестабильной экономической ситуации. Как показали приведенные выше данные исследований, он дает им наибольшие возможности в случае потери работы приобрести новую, востребованную на данный момент специальность. Причем, согласно тем же данным, состояние рынка труда в регионе имеет меньшее значение, чем возможность получить здесь качественное образование достаточно высокого уровня. Исследования были проведены в Новосибирске, Тюмени, Краснодаре, т.е. в тех городах, которые имеют рейтинговые профессиональные учебные заведения. Полученное здесь образование дает его обладателям достаточно широкие возможности профессионального маневра, в том числе и в масштабах всей страны, а не только отдельно взятого региона. Характер полученного образования также не имеет особого значения, если оно качественное и получено в профессиональном учебном заведении, имеющем достаточно высокий рейтинг. Так, например, в Тюмени, где были опрошены в основном работники с не самым востребованным гуманитарным образованием, именно высокий и качественный уровень этого образования позволил им успешно адаптироваться в существующей здесь экономической ситуации.

Отрицательной стороной смены специальности можно считать несоответствие полученной квалификации требованиям новой работы. Особенно если квалификация выше требований выполняемой в настоящее время работы. Но и в этом случае более высокий уровень профессионального образования дает его обладателям некоторое преимущество перед работниками с менее низким уровнем образования. Как показывают данные проведенных исследований, у работников с высшим образованием квалификация соответствует требованиям выполняемой новой работы в большем числе случаев.

Проанализированные в настоящем материале группы работников с высоким уровнем профессионального образования вне зависимости от того, имеют они или не имеют профессию рыночного типа, безусловно, можно отнести к профессионалам достаточно высокого уровня. Эта группа работников на рынке труда отличается от других групп прежде всего своим экономическим поведением. Они занимают ярко выраженную активную позицию не только в профессиональном отношении, но и в решении всех насущных жизненных проблем.

В профессиональном отношении при выборе места работы при прочих равных условиях профессионалы предпочитают частный сектор экономики. Работа здесь устраивает их в экономическом и материальном отношении. Они считают, что здесь они более профессионально свободны, и их дальнейшая профессиональная судьба (продвижение по службе, квалификационный рост) в значительной степени зависит именно от них самих. В большинстве случаев профессионалов устраивает полученная ими в профессиональном учебном заведении специальность, и они после его окончания ищут работу, как правило, по этой специальности. В то же время их отличает достаточно гибкая позиция по отношению к полученной профессии, а высокий образовательный уровень позволяет без больших потерь получить новую специальность, наиболее востребованную в данный момент. Способность профессионалов успешно учиться и переучиваться является, пожалуй, наиболее востребованной в настоящей экономической ситуации, и именно она позволяет этой группе работников чувствовать себя достаточно уверенно на рынке труда в поисках работы. Деятельное отношение к жизни — отличительная черта этой профессиональной группы.

#### **4. РЕГИОНАЛИЗАЦИЯ ПОСТСОВЕТСКОГО ПРОСТРАНСТВА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КОНСОЛИДИРУЮЩИХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

Как уже отмечалось выше, проблема формирования новой социальной структуры российского общества относится к числу наиболее сложных в теоретическом плане и наименее изученных проблем последствий реформ, начатых в 90-е годы в России. В то же время значимость ее как в теоретическом, так и в практическом плане очень велика. Причем актуальность ее объясняется не только сформировавшимися за время реформ новыми классами и слоями российского общества как основы той новой социальной реальности.

Становление социально-структурного пространства Российской Федерации (РФ) интенсифицируется в связи с тем, что общие закономерные процессы «накладываются» на региональные особенности страны. Реорганизация постсоветского пространства, определяемая спецификой развития отдельных регионов страны, их особенными историческими и социально-

экономическими условиями, а отсюда — складывающимися своеобразными формами взаимоотношений с федеральным центром, активно влияет на становление собственных социально-структурных и социокультурных элементов, их внутренних и внешних связей.

Таким образом, регионализацию общественной жизни, являющуюся одной из основных характеристик социальных модификаций вообще, в частности модификаций социально-структурных процессов, необходимо рассматривать в парадигме становления новых форм социальной дифференциации и интеграции, которые возникают на разных уровнях трансформирующегося общества, в том числе на уровне региональных территорий, регионов РФ. В этих условиях любой регион существует не просто как система, обладающая специфическими социально-экономическими, в том числе социально-структурными связями и отношениями, но и как (прежде всего) часть единого целого — федеративного государства со сложной системой взаимосвязей. Из всей совокупности данных связей и отношений мы можем вычлениить наиболее существенные стороны, доминирующие в развитии как всей социальной жизни страны, так и отдельных территорий. Это — формирование рынка труда и занятости населения; как-то — уровень занятости и безработицы, уровень жизни и структура доходов населения, его социально-профессиональная и в целом трудовая мобильность и некоторые другие характеристики. Именно в подобной среде происходит усиление регионально-особенного и именно от решения такого сложнейшего комплекса проблем зависит степень и успех всех современных социальных модификаций страны в целом.

Поэтому столь необходимо, используя данные государственной статистики, материалы социологических исследований, проведенных в различных регионах страны, изучить социальное состояние отдельных групп, слоев, общностей занятого населения со всей их системой конфликтов и противоречий. Каждый избранный регион представляет собой уникальное социальное пространство для изучения поставленных проблем.

Объектом социологического исследования в каждом конкретном случае являются субъекты занятого населения региона, представляющие собой массовые группы работников, дифференцированные по принадлежности к классам, социально-профессиональным группам и слоям, месту проживания (город-село) и некоторым другим характеристикам.

Предмет исследования — социальное положение и мобильность, трудовая мотивация и адаптивные возможности, возрастные и гендерные особенности отдельных социальных групп и слоев занятого населения региона.

Далее рассмотрим основные базовые концепты, определяющие специфику регионального развития.

Рынок труда. Обращение к этому феномену в региональном плане представляется своевременным и актуальным.

Основное различие региональных рынков труда — это различия не между собой, а между региональными рынками и рынком труда г. Москвы. В результате того, что управление в течение десятилетий было приспособлено к требованиям командно-административной системы, ее организационно-правовому и экономическому механизму, регионы социально выглядят как бы «на одно лицо», а экономически сохраняют отраслевую окраску и находятся в экономической и политической зависимости от центральных органов власти.

Между тем переход к рыночной экономике в корне изменяет положение регионов в политической, социальной и экономической системе государства. Происходят две важные трансформации: во-первых, демократизация системы способствует развитию самостоятельности регионов; во-вторых, рыночные отношения вызывают к жизни высокую социальную активность регионального населения. Все вместе взятое, в том числе природные ресурсы, производственная и социальная инфраструктура, дают толчок территориальным системам к саморазвитию. Сегодня можно наблюдать процессы регионального развития как в экономике, так и в социальной сфере, происходящие в различных территориальных системах России<sup>1</sup>.

Говоря о сложности, противоречивости и последствиях регионального развития рынка труда в РФ, следует отметить и такие его показатели, как специфика регионального уровня занятости населения.

Среди субъектов Российской Федерации самый низкий уровень безработицы по методологии МОТ наблюдается в Москве и составляет 0,7%. Не превышает четырехпроцентного уровень безработицы в Санкт-Петербурге (2,0%), Республике Мордовия (2,3%), Московской области (2,5%), Тульской, Белгородской, Костромской, Челябинской и Тверской областях (3,4–4,0%). Самый высокий уровень безработицы по данным обследования отмечается в Чеченской Республике и Республике Ингушетия, где уровень безработицы составляет, соответственно, 36,3% и 47,4%; в Республиках Дагестан, Тыва и Калмыкия уровень безработицы составляет от 16,0% до 18,0%. Средний уровень безработных составил 34,6 года, а молодежь до 25 лет среди безработных составляет 29,9% (данные на начало 2008 года)<sup>2</sup>.

Отсюда становится очевидным, сколь актуальной и в экономическом, политическом и социальном плане является проблема модернизации социальной структуры общества, главным образом ее региональных аспектов.

Выше уже ставился акцент на феномене дополнительной занятости и ее месте в системе социально-трудовых отношений. Здесь отметим, что в региональном плане эта проблема стала чрезвычайно актуальной.

По данным социологических исследований, работники, имеющие дополнительную занятость или ищущие ее, отличаются более высокой мобиль-

<sup>1</sup> Рязанцев И.П., Халиков М.С. Экономическая социология (региональный аспект). — М., 2003. С. 205.

<sup>2</sup> [http://www.gks.ru/wages/2008/avg\\_08.htm](http://www.gks.ru/wages/2008/avg_08.htm)



ностью и активностью. Они выбирают преимущественно рыночный сегмент как наиболее динамично развивающийся и приемлемый для эффективной реализации трудового и творческого потенциала.

Что касается региональных особенностей этого вида занятости, то наиболее высока доля ее имеющих и ее ищущих в индустриальных и урбанизированных регионах — Тюменской, Новосибирской, Волгоградской и других областях.

Наиболее важная социально-экономическая функция принадлежит неформальному сектору. Так, самая высокая доля занятых в неформальном секторе в Южном Федеральном округе (до 49,2% в Республике Дагестан); самая низкая — в городах Москве и Санкт-Петербурге (4,7% и 2,3 %).

Региональные различия прослеживаются и по многим другим параметрам, прежде всего по уровню дохода. Самый высокий уровень социального расслоения по объему денежных доходов в Москве. Коэффициент Джинни (индекс концентрации доходов) в Москве также самый высокий — 0,557 (по РФ 0,422). На втором месте Тюменская область: 0,463. Наименьший уровень социального расслоения по данному показателю в Тверской, Калужской, Владимирской областях<sup>1</sup>.

Таким образом, еще раз подчеркнем, регионализация — существенная ступень в современной жизни социально-экономического развития РФ, которая обусловлена модификацией социальной структуры в различных регионах страны. Необходимым становится изучение на основе конкретных социологических исследований широкого спектра проблем социально-структурных трансформаций трудового поведения населения отдельных регионов.

Особенно важными являются характеристики некоторых принципиальных базовых основ этой трансформации, которые, в свою очередь, детерминируют целый комплекс проблем жизненных ситуаций представителей различных классов, групп и слоев населения. Именно в этих ситуациях сфокусирована возможность стабильного/нестабильного состояния общества, формирования такой социально-экономической и политической модели, которая была бы управляемой и прогнозируемой. А это невозможно без теоретического и конкретно-социологического анализа современных социальных процессов.

<sup>1</sup> Регионы России. Социально-экономические показатели. 2008. Раздел 5.8. См. также: Россия в цифрах, 2009. С. 112–114.