

## СОЦИАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНЕ

Автор: З. Т. ГОЛЕНКОВА, Е. Д. ИГИТХАНИЯН, И. М. ОРЕХОВА, Ю. В. ЧЕРЕВКО

*ГОЛЕНКОВА Зинаида Тихоновна - доктор философских наук, профессор, зам. директора Института социологии РАН (E-mail: golenko@isras.ru). ИГИТХАНИЯН Елена Давыдовна - кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник, ОРЕХОВА Инесса Михайловна - старший научный сотрудник, ЧЕРЕВКО Юлия Вячеславовна - кандидат социологических наук, научный сотрудник того же института.*

**Аннотация.** На основе данных эмпирического исследования, проведенного в Краснодарском крае в 2007 году, и материалов Росстата рассматриваются особенности трудового поведения населения данного региона. Анализируется круг проблем, связанных с противоречиями формирования характеристик занятости. Речь идет о социально-статусных параметрах трудового поведения занятого населения, его возрастных особенностях и образовательной структуры. Рассматриваются также процессы адаптации различных социально-профессиональных и образовательных групп к рыночным реалиям.

**Ключевые слова:** рынок труда \* занятость населения \* трудовая мобильность \* трудовое поведение \* регионализация \* социальная адаптация

Трансформационные процессы, происходящие в России, реструктуризация государственной собственности, вызвавшая изменения в сфере трудовых отношений, в корне преобразили положения классов, социальных групп и слоев, сформировали новые стратегии трудоустройства населения, их адаптационного потенциала и социального самочувствия. 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. 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. Помимо сказанного, необходимо иметь в виду, что все эти процессы и явления происходят на определенной территории, социальном пространстве, в качестве которых выступают (применительно к Российской Федерации) как отдельный населенный пункт - город, село и т.д., так и целый регион. Это становится тем более актуальным в сегодняшних условиях, потому что регионализация - существенная сторона в современной социально-экономической жизни, которая обусловлена модификацией социальной структуры в различных регионах страны. Это ведет к усилению процессов социального расслоения, неравенству, углублению существенных различий между ними по самым многообразным показателям. Необходимым становится изучение на основе эмпирических данных социальных аспектов трудового поведения населения в отдельных регионах Российской Федерации. Иначе говоря, особенностью предметного поля становится выявление широкого спектра проблем, связанных с противоречиями формирования характеристик трудовой занятости в регионе,

что, по нашему мнению, дает возможность более содержательного осмысления этого многоаспектного явления.

Объектом исследования явилось трудозанятое население городов Краснодарского края. Была сформирована квотно-стратифицированная выборка (545 ед.), рассчитанная исходя из представительного статистического наполнения основных социально-структурных, возрастных, образовательных и иных групп занятого населения. Исследование проведено в 2006 - 2007 гг. В ходе его осуществлен также анализ материалов, полученных органами социальной статистики в результате выборочных обследований населения по проблемам занятости. Данные взяты на конец 2007 г.

### **Социально-статистический фон исследования**

Отметим наиболее принципиальные социально-статистические показатели. Уровень занятости населения фактически соответствует общероссийским показателям (60,4%). Край достаточно высокоурбанизированный. Доля занятого городского населения превышает долю сельского в 1,2 раза.

В структуре занятого населения по возрасту выявляются следующие тенденции. Средний возраст занятых составляет 39,8 лет (что также соответствует общероссийскому показателю), но при этом высока наполняемость молодых подгрупп: до 20 и 20 - 29 лет. В общей сложности в них сосредоточена четверть всего занятого населения. Достаточно представительны подгруппы 30 - 39 и 40 - 49 летних (более половины занятых). Что касается предпенсионных и пенсионных возрастов, то общая доля занятых составляет в них около 25%<sup>1</sup>. На долю имеющих высшее и неполное высшее образование приходится 27%, а вместе с имеющими среднее профессиональное образование - удельный вес профессионалов возрастает до 52,2%.

Существенным показателем качества занятости является уровень безработицы. По этому показателю ЮФО в постсоветское время стабильно занимает доминирующее место. Так, если в среднем по РФ он составляет 6,1%, то в ЮФО почти в два раза больше, особенно в сельской местности.

В структуре безработных по возрасту наиболее многочисленна группа молодежи (20 - 29 лет) - почти треть. К сожалению, эта тенденция общезначима. Ибо и по РФ в целом, и по ЮФО данная возрастная категория наиболее представительна среди безработных. А если учесть, что и другие молодые возраста здесь также присутствуют, то в общей совокупности безработных молодые составляют около 60%. Естественно, это создает напряженность на рынке труда и в ЮФО, и в Краснодарском крае. Об этом говорит и средний возраст безработных: он не превышает 35 - 38 лет почти по всем субъектам Федерации. Удельный вес безработных, имеющих высшее профессиональное образование, составляет около 11,3%, среднее профессиональное - 23,8%, среднее общее - 31,7%). Иначе говоря, востребованность профессионалов на рынке труда в настоящее время выше, чем у тех, кто не имеет профессиональной подготовки.

Любопытно отметить, что по способам поиска работы по-прежнему доминирует обращение к друзьям, родственникам, знакомым (57,2%). Впрочем, и доля тех, кто обращается в государственную службу занятости, постепенно растет.

В современных социально-экономических условиях принципиально меняется само состояние занятости, формируются разнообразные источники доходов. Возникают новые институционализированные формы, как самозанятость, неформальная, дополнительная занятость и т.д.

Особо необходимо отметить тенденции занятости в неформальном секторе. Его рамки определяются, как правило, рыночной деятельностью домашних хозяйств: сюда относятся и предприниматели, и крестьянские фермерские хозяйства, и лица, занятые оказанием платных услуг, некоторые другие категории частных лиц и объединений.

---

<sup>1</sup> Здесь и далее в данном параграфе источником является: Обследование населения по проблемам занятости. Федеральная служба государственной статистики. Ноябрь 2007 г. М., с. 255 - 275.

Данный сектор имеет принципиальное значение, ибо позволяет с большей степенью определенности оценить количественные параметры занятости отдельного региона. Так, если доля занятых в неформальном секторе в общей численности занятого населения РФ составляет 18,4%, в ЮФО - 28,1%, то в Краснодарском регионе - 24,5%.

### Социально-статусные характеристики трудового поведения

Субъектами трудового поведения представлены следующие группы: рабочие ( $N = 147$ ), специалисты ( $N = 180$ ), руководители ( $N = 58$ ) и предприниматели ( $N = 45$ ). Это позволило *проанализировать тенденции поведенческих аспектов* занятых в различных секторах экономики, показать, каким образом тип собственности изменяет (или не изменяет) качество трудовых отношений; *подчеркнуть особую роль управленческого аппарата* в организации и функционировании производственного коллектива; *проследить формирование блока поведенческих и жизненных ориентаций* наиболее массовых групп исполнителей (рабочих и специалистов).

Прежде всего, выяснялось, какое место в жизни человека занимает работа вообще, ибо в контексте трудового поведения реализуется не только экономическая сторона дела, но и социальное самоощущение. В силу ряда объективных и субъективных причин у респондентов доминируют следующие основные векторы оценки работы: **1.** Универсальная ценность ("Она важна сама по себе, независимо от оплаты"); **2.** Антиценность ("Это неприятная обязанность, если бы мог, то вообще бы не работал"); **3.** Способ адекватной и необходимой материальной компенсации, источник получения средств существования, материальные ценности; **4.** Фактор поддержания устойчивых связей с социальной средой (социальная ценность); **5.** Ресурсная ценность (возможность проявить себя, осуществить свои планы) (см. табл. 1).

Исходя из полученных данных, можно заключить, что определяющим значением работы у представителей всех социальных групп является материальный ресурс, ибо процесс труда как процесс затраты профессиональных способностей, физических и нервно-психологических усилий неизбежно требует различного вида компенсаций. Что касается других форм, то здесь прослеживаются определенные групповые различия. Если для рабочих социальная и ресурсная ценности работы занимают последние рейтинговые места, то для предпринимателей они принципиальны; руководители особо отмечают важность социального продвижения по службе, возможность самореализации. Примечательно, что специалисты (впрочем, так же, как и рабочие), то есть занятые исполнительским трудом, не очень стремятся к тому, чтобы их работа соответствовала принципам коллективизма, способствовала общению с коллегами по работе. Похоже эта сфера их трудовой деятельности и так достаточно интенсивна и не требует к себе особого внимания. Принципиальным в этом ранжировании ценностей является отношение к работе как естественному состоянию человека ("работа важна сама по себе"). Она признана представителями всех анализируемых нами групп и занимает второе место в иерархии ценностей.

Таблица 1

#### Распределение ценностных ориентиров работы по социальному статусу (% от опрошенных по группам)

Векторы оценки. Работа как ценность:	Рабочие	Ранг	Предприниматели	Ранг	Специалисты	Ранг	Руководители	Ранг
Универсальная	33	2	36,3	2	31	2	34,6	2
Антиценность	6,9	3	0	5	3,5	4	0	4 - 5
Материальная	50,2	1	45,6	1	53,6	1	38,6	1
Социальная	5,3	4	13,6	3	2,1	5	0	4 - 5
Ресурсная	4,6	5	4 - 5	4	9,8	3	26,8	3

Но одно дело понимать, какие факторы лежат в основе высокой оценочной степени, другое, - реально решать для себя вопрос об удовлетворенности ими. Респондентам было предложено, например, ответить: удовлетворены ли они существующими возможностями повышения квалификации, в должности. Оказалось, если возможности повышения квалификации фактически есть у всех групп, то повышение в должности и особенно оклада - существенные различия. Наиболее уязвимой группой здесь выступают специалисты. По их мнению, эти возможности невелики даже по сравнению с рабочими. Что касается руководителей, то возможность карьерного движения, улучшения финансового положения (повышение оклада) у них присутствуют в значительной степени. Примерно на таких же позициях находятся и предприниматели. И чтобы мы ни говорили о новых требованиях рыночной экономики, о необходимости изменения профессиональной активности и жизненных ориентиров, о модификации адаптивных форм трудовой мотивации, значительная часть людей, участвующих в управлении, в силу пересечения многих и объективных, и субъективных параметров сумела эффективно "перестроиться", приспособиться к действительно кардинально изменившимся социально-экономическим и социально-политическим условиям бытия.

Анализируя различные виды производственного поведения, мы выделили профессиональное, трудовое и социально-организационное поведение.

*Профессиональное поведение* связано, прежде всего, с уровнем получения специального образования и квалификационной подготовки, а также их функциональностью или дисфункциональностью. Отмечено, что уровень профессионального образования у всех опрошенных достаточно высок. Среди рабочих высшее образование имеют 38,7%, у предпринимателей, специалистов, руководителей - 47,6, 68,3, 77,2%. Работают по специальности, приобретенной во время учебы, 48,3% рабочих, 40% предпринимателей, 57,8% специалистов, 58,6% руководителей. Считают, что полученная квалификация соответствует требованиям выполняемой работы соответственно 55,1, 44, 58,9, 68,2%. В данном случае прослеживаются определенные противоречия между полученным образованием и потребностями рынка труда. И касается это представителей всех анализируемых нами социальных статусов - наемных работников и собственников, руководителей и исполнителей.

В то же время удельный вес удовлетворенных своей профессией достаточно высок. Среди рабочих - примерно половина, среди специалистов - 63,1%, руководителей - 84,5%, предпринимателей - 64%. Если предыдущий тезис свидетельствовал о неизбежных противоречиях, существующих между институтом образования и рыночным, 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 занятого населения. И дело не только в том, что работники зачастую соглашаются на любой труд, даже если он не всегда и не во всем соответствует их квалификационным характеристикам. Речь, по нашему мнению, идет о более глубинных процессах. Происходит как бы "переоценка ценностей" по отношению к своей работе и с точки зрения ее оплаты, и с точки зрения перспективности и важности. Безусловно, эти процессы достаточно специфичны применительно к отдельным социальным группам.

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

Сразу отметим устойчивость трудового положения работников среди опрошенных достаточно дифференцирована. Так, если среди рабочих хотят поменять работу около 60%, среди специалистов - около 40%, среди предпринимателей таких не более 25%, среди руководителей - не более 20%. По данным исследования самая существенная причина этого связана с доходным фактором, как об этом заявили рабочие и специалисты. Вторая причина касается характера трудовой деятельности: для рабочих - сменить физически тяжелую работу на более легкую, для специалистов - ответственную

и нервную работу на более спокойную. Любопытно отметить, что ответственная работа совершенно не смущает ни предпринимателей, ни руководителей. Третья причина условно может быть названа фактором инновационного потенциала. Отметившие ее хотят попробовать силы в новом деле.

Куда направляются потоки потенциальной трудовой мобильности? Для рабочих она связана исключительно с переходом на другое предприятие; пятая часть специалистов пытается открыть собственное дело или перейти на частное предприятие. Остальные - (четыре пятых) перейти на другое государственное предприятие. Спектр пожеланий у предпринимателей и руководителей более многообразен: и совместное (с иностранным капиталом) предприятие, и открытие самостоятельного дела или переход в частное предприятие. Единственно, что их не привлекает, - другое государственное предприятие. Таким образом, если госсектор привлекателен для рабочих и специалистов, то группы, занятые работой ради более существенного материального достатка и находящиеся на взлете рыночной востребованности, ориентированы на рыночные, в основном, экономические структуры, способные предложить более высокооплачиваемую должность. Что касается дополнительных видов занятости, то треть опрошенных их уже имеет, а около трети ищет. Наиболее активны предприниматели и руководители (до 40%). Их предприимчивость (одни открыли собственное дело, другие - обрели властный ресурс) сформировала 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.

Что касается *социального поведения*, которое в опросе было связано с участием в подготовке или принятии решений по разработке производственных планов, улучшению условий труда, распределению прибыли и т.п., то в этом участвуют 76% предпринимателей и 91,4% руководителей. Остальные категории - рабочие и специалисты - задействованы в этих процессах достаточно слабо.

Производственная занятость населения, различные виды поведения в этой сфере находятся в сложном переплетении социальных связей. Как правило, эти взаимоотношения являются планируемыми, вызванными положением работника в трудовом пространстве. Но существует и такой их вид, который связан с вынужденной трудовой мобильностью. Речь идет о безработице. По данным исследования, почти половина опрошенных побывала в своей трудовой жизни в этом положении: и предприниматели, доля которых составляла 64%, и занятые в госсекторе (среди рабочих 62,6%, специалистов - 37,8%, руководителей - 25,9%).

Изменилась ли ситуация за последние годы? Об этом свидетельствует отношение опрошенных к возможной безработице. Почти половина респондентов оценила такую возможность отрицательно (среди предпринимателей - всего 8%, руководителей - 3,4%). Это говорит о стабилизации рынка труда на данном региональном пространстве. Правда, в частном секторе возможность оказаться безработными в ближайшем будущем рассматривается, тем не менее, более вероятной, чем на государственных предприятиях. В любом случае искать работу по той же профессии, специальности будут до 40% специалистов, 33% рабочих и предпринимателей, 24% руководителей. Существенна и доля тех, кто предполагает искать более квалифицированную работу. Высокий уровень оплаты в данной ситуации не предпочтителен. Таким образом, потенциал трудовой мобильности связан в значительной степени с утверждением профессионализма. Причем, специалисты в этом отношении демонстрируют более значительную степень ориентации на профессиональный труд. Иначе говоря, потенциал мобильности в настоящее время не предполагает значительные нисходящие трудовые перемещения.

### **Возрастные особенности трансформации занятого населения**

Рассматривая в этом ракурсе проблему занятости, мы выделяем две основные группы: группу молодежи в возрасте от 18 до 30 лет и группу от 31 до 60 лет. Среди опрошенных в первой из них лидируют работники по найму, тогда как во второй -

работающие по контракту. Собственное дело имеют 3% представителей первой и 12% - второй. Если рассматривать отраслевой срез, то большинство работает в сфере услуг (торговля и общественное питание, бытовое обслуживание, здравоохранение, наука и просвещение, искусство и культура). В непромышленной сфере экономики занято около 60% из молодежной группы и 57% из старшей, что отражает ситуацию в российской экономике в целом.

Что касается статусных характеристик, то в молодежной группе преобладают квалифицированные рабочие (34,8%), в старшей - специалисты с высшим образованием, не занимающие руководящей должности (43,3%). Большинство опрошенных в обеих возрастных группах имеют среднее и высшее профессиональное образование, причем в молодежной группе велика доля с незаконченным высшим образованием (около 20%). Более трети опрошенных отнесли себя к специалистам с дипломом (37% в молодежной и 35% в старшей группе), второй по численности является группа служащих (26 и 21% соответственно), третьей - рабочие (по 20% в каждой группе), работающие на негосударственном предприятии (51 и 45% соответственно). Большинство опрошенных относят себя к среднему слою общества (64 и 53% соответственно).

Исследованием рассмотрены проблемы трудовой мобильности как вертикальной (карьера), так и горизонтальной (смена места работы по другим причинам); безработицы; самореализации на основном и дополнительном месте работы; соответствия избранной специальности месту работы опрошенных; доходности места работы.

В основе решения о перемещении чаще всего лежит неудовлетворенность занимаемым положением. Большинство в молодежной и старшей группе (56 и 61% соответственно) ответили, что они удовлетворены своей профессией, а вот занимаемой на момент опроса должностью удовлетворена лишь треть опрошенных, возможности повысить или изменить свой статус респонденты оценили следующим образом (табл. 2). Молодежная группа по всем трем позициям считает, что у нее есть шанс повысить свой статус, старшая же группа более осторожна в оценках. Однако менять работу большинство не желает, таких респондентов 40% в молодежной группе и почти 60% - в старшей. Большинство из тех, кто все же собирается поменять место работы, в основном ориентированы на государственное предприятие, причем в молодежной группе таких треть, а в старшей - четверть опрошенных. Среди причин, по которым молодежь думает сменить работу, более половины отметили карьерный рост, в старшей группе речь идет о повышении своего дохода.

По данным исследования, около 60% молодых людей были когда-нибудь безработными, в старшей группе таких 42%. Это свидетельствует о довольно нестабильном положении на рынке труда. Причем, большинство молодых людей говорит о том, что в случае безработицы будут искать хорошо оплачиваемую работу, тогда как представители старшей группы хотят найти работу по той же специальности (профессии). И в

Таблица 2

**Возможности для смены статуса (в % к опрошенным по возрастным группам)**

Возможности для продвижения		Молодежь	Старшая группа	Итого
Повышение квалификации	Есть	<b>54,5</b>	<b>44,2</b>	<b>46,1</b>
	Нет	23,6	35,9	33,2
	Сомневаюсь	21,9	19,9	20,7
Повышение в должности	Есть	<b>45,3</b>	32,5	36,1
	Нет	29,9	<b>47,1</b>	<b>42,4</b>
	Сомневаюсь	34,8	20,3	21,5
Повышение оклада	Есть	<b>49,1</b>	<b>41,9</b>	<b>44,0</b>
	Нет	23,7	34,4	31,9
	Сомневаюсь	27,2	23,7	24,1

Таблица 3 Параметры оценки (в % от опрошенных по подгруппам)

Признаки	Молодежь		Старшее поколение		Итого	
	%	ранг	%	ранг	%	ранг
Ответственная	81,4	1	86,2	1	84,2	1
Хорошие отношения с коллективом	78,7	2	82,4	2	81,8	2
Необходима для общества	74,8	3	77,5	3	76,0	3
Хорошие отношения с администрацией	65,0	4	62,0	4	62,9	4
Требует новых знаний	59,5	5	58,1	6	58,0	5
Гарантирована	53,7	6	59,8	5	57,4	6
Имеет перспективу роста	51,3	7	43,0	8	45,1	8
Умственно тяжёлая	45,8	8	50,4	7	48,9	7
Престижна	43,4	9	40,9	9	41,2	9
Хорошо оплачиваема	40,0	10	36,0	10	37,1	10
Физически тяжёлая	31,1	И	28,8	11	30,0	11

Таблица 4 Наличие у респондентов дополнительного места работы (в % к опрошенным по группам)

Наличие дополнительного занятия	Молодежь	Старшее поколение
Да, имею	34,8	31,3
Не имею, но ищу	30,4	29,7
Не имею и не ищу	34,8	39,0

обоих сомневаются в том, что легко смогут это сделать. Все вышесказанное говорит о том, что многие на рынке труда испытывают неуверенность, нестабильность, трудности с поиском работы и трудоустройством, продвижением по служебной лестнице.

В этих условиях респонденты достаточно высоко оценивают общественную значимость своей работы (см. табл. 3). Необходимо отметить, что для опрошенных в большей степени имеет значение не личное достижение на работе (имеет перспективу роста, хорошо оплачиваема и т.д.), а то, что их работа ответственная, необходима для общества, многие ценят комфортные условия на работе (хорошие отношения с коллегами и с администрацией, гарантирована). Удовлетворены своей работой 43,2% в молодежной и 53% в старшей группах, нейтрально относятся к ней 40,9 и 36,2% соответственно.

Помимо основного места работы, многие респонденты имеют и дополнительные занятия, приносящие им доход (см. табл. 4). Для молодежи дополнительная занятость - это, прежде всего, источник дополнительных доходов (78,6%), способ получения стабильного дохода/стабильного рабочего места (7,1%), необходимость приобретения новых знаний, повышения квалификации (4,8%), поиск новых возможностей, связей и смена профессии, специальности (по 3,6%), средство самореализации (2,4%). У старшего поколения очередность иная. На первом и втором местах стоят те же позиции, что и у молодежи (71,0 и 10,9% соответственно), а вот на третье место выходит воз-

Таблица 5

**Распределение респондентов по доходным группам (в %)**

Доходные группы	Молодежь	Старшее поколение
Низкодоходная	47,0	42,4
Группа со средним достатком	43,9	39,0
Высокодоходная	3,8	12,6
Затруднились ответить	5,3	6,0

возможность самореализации (8,2%); на четвертое - поиск новых возможностей, связей (4,4%); на пятом - необходимость приобретения новых знаний, повышения квалификации (3,3%); на шестом - смена профессии и специальности (1,1%).

Достаточно остра проблема соответствия полученного образования тому месту работы и профессии, по которой работают индивиды. По результатам опроса работает по специальности, полученной во время учебы, около 51% опрошенных в обеих группах. Считают, что найти работу по специальности достаточно просто 46,8% в молодежной и 44,5% в старшей возрастных группах. Большинство ответили, что полученная ими квалификация соответствует требованиям, предъявляемым к их работе. 22% молодых людей считают, что их квалификация выше, 9,1% признались, что она ниже требуемой по их работе. В старшей возрастной группе эта оценка та же. Большинство считает, что занимает свое место в сфере занятости вполне законно и справедливо, и нет повода для их дискриминации на рынке труда по поводу полученной специальности и профессии.

Что касается материального положения опрошенных, то по уровню благосостояния респонденты распределились следующим образом (см. табл. 5).

Исходя из приведенных данных, большинство молодых людей и представителей старшего поколения находятся в низкодоходной группах, но в высокодоходной больше представителей старшего поколения, нежели молодежи. Следует также отметить, что молодые люди более оптимистичны в оценке изменения собственного материального положения: более половины считают, что за последние пять лет их положение улучшилось, а среди старшего поколения достаточно велик процент считающих, что их материальное положение ухудшилось.

**Трудовая занятость в контексте образовательной структуры населения**

В исследовании были проанализированы особенности трудовой занятости работников в основном исполнительского умственного труда, осуществляемого на основе высшего или среднего специального образования. В количественном отношении это представительная группа лиц с высоким профессионально-образовательным потенциалом. Мы разделили данную группу на две: работники со средним специальным образованием (первая) и высшим (вторая), чтобы понять, влияет ли уровень профессионального образования на их трудовую деятельность, социальный статус, возможности в социально-профессиональной сфере.

В обеих группах преобладают люди достаточно молодого возраста: 59% респондентов в возрасте до 40 лет имеют среднее специальное образование и 58,9% - высшее (от 41 до 50 лет - 24,8% и 27,4% соответственно). Большинство респондентов начали трудовую деятельность после начала рыночных преобразований в экономике страны.

Принято считать, что молодые работники, особенно имеющие высокий уровень профессионального образования, предпочитают службу на частных предприятиях. Данное исследование подтверждает эту тенденцию только для респондентов со средним специальным образованием. В этой группе работу на государственном предприятии предпочли 35,7%; 45% работают в частном секторе; 18,6% занимаются индиви-

дуальной трудовой деятельностью. В группе имеющих высшее образование между частным и государственным сектором респонденты распределились практически поровну (45,3 и 46,2% - соответственно). Частные отношения наиболее характерны для определенных отраслей народного хозяйства, среди которых преобладают торговля и общественное питание. В этих отраслях работает треть 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) - 44,2% имеют среднее специальное и 28,6% - высшее образование. Последние 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 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. В настоящее время это число значительно меньше. По приобретенной специальности работают 41,9% респондентов со средним специальным и 46,3% - с высшим. Связано это, на наш взгляд, с более быстрой сменой профессиональных потребностей на рынке труда.

Как правило, высокий уровень образования позволяет найти работу по новой специальности, но не гарантирует, что в этом случае полученная во время обучения квалификация будет соответствовать требованиям выполняемой работы. По данным исследования, полученная квалификация соответствует требованиям выполняемой работы у 49,6% респондентов со средним специальным и у 57,7% - с высшим и не соответствует у 28,7 и 21,7% (соответственно). Такая дисфункциональность усугубляется тем, что у 21,7 и 22,2% респондентов в обеих образовательных группах полученная квалификация выше, чем требуется для работы. Эти результаты, по нашему мнению, отражают тенденцию последних лет на рынке труда: большим спросом пользуются профессии с низким образовательным уровнем.

Смена специальности и несоответствие квалификации и требований выполняемой работы практически не повлияли на степень удовлетворенности респондентами своей профессией, должностью и работой. Она высока в обеих образовательных группах. По пятибалльной шкале средний балл удовлетворенности профессией 3,5 и 3,6 соответственно; должностью 3,4 и 3,6 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; повышения в должности в 2,7 и возможности повышения оклада в 3,4 балла. Во второй образовательной группе эти оценки составляют 3,5, 3 и 3,2 балла соответственно.

Различия наблюдаются и при определении респондентами двух 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: 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 престижна (64,0%) и позволяет повы-

сить 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 обладает в небольшой степени (33,3%). Степень гарантированности своей работы респонденты этой группы оценивают также достаточно высоко - 55,7% из них считают, что она 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% со средним специальным и 43,3% с высшим образованием.

Приведенные 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. Лишь 14% респондентов этой группы считает, что сейчас у них есть возможность оказаться безработными.

Материальное положение респондентов обеих групп характеризуется следующими параметрами: "живу от зарплаты до зарплаты, покупая самое необходимое" (24,8 и 14,6% соответственно); "на повседневные расходы денег достаточно, но покупка одежды вызывает затруднение" (20,2 и 24,4%); "денег в основном хватает, но для покупки дорогих товаров пользуюсь кредитом или беру в долг" (32,6 и 36,6%). 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. Т.е. большинство респондентов в обеих образовательных группах нельзя отнести даже к среднеобеспеченным. Хотя перспективу роста заработной платы они оценивают достаточно высоко.

Большинство респондентов (58,1 и 55,1% соответственно) отнесли себя к среднему слою. В отношении респондентов с высшим образованием с такой оценкой в какой-то мере можно согласиться. Высокое место в социальной иерархии общества, по нашему мнению, им позволяет занять уровень их образования, престижность и значимость в обществе (по их оценкам) профессии, значительные перспективы должностного роста. В пользу отнесения себя к среднему слою респондентами со средним специальным образованием говорит лишь их образовательный уровень. Престижность и значимость своего должностного и профессионального положения они сами оценивают невысоко. Материальное положение при отнесении себя к среднему слою респонденты обеих образовательных групп, по-видимому, вообще не брали в расчет. По нашему мнению, это говорит о том, что в настоящее время нет четкого понимания того, что такое средний класс. Более того, нет и однозначного термина. Считается, что термины "средний класс" и "средний слой" обозначают одно и то же понятие. На наш взгляд, они не равнозначные. 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%); владение частной собственностью (51,3 и 45,2%). 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 суждениям, их отличает деятельное отношение к жизни

и неприятие чрезмерной опеки со стороны государства. Это касается как их профессиональной деятельности, так и жизненных планов. Большинство респондентов считает, что успех в работе основан на личной инициативе человека и его стараниях - 72,9 и 86,4% соответственно. В решении насущных проблем они рассчитывают в основном на себя (50,4 и 63,4%) 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 уверена, 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. Такая тенденция распространяется и на профессиональных работников государственного сектора экономики.

Проблемы, связанные с изучением социально-статусных процессов в регионах России, достаточно противоречивы. Противоречивость эта определяется тем, что предметом анализа становятся явления, характеризующие состояние трансформирующегося общества в контексте противоречивых тенденций и факторов - интеграционных, дезинтеграционных и связанных с глобализацией и регионализацией. Последней присущи достаточно специфические черты развития отдельных регионов с социальной дифференциацией занятого населения, проживающего в городах и сельских поселениях, представители которого имеют различный социальный статус. Но существуют базовые, институциональные преобразования, связанные с реальным состоянием рыночного транзита, его социальных аспектов. Возникает необходимость научного анализа включения работников в трудовую занятость, адаптации их к труду. Исследование в Краснодарском крае лишь часть предстоящей в этом направлении работы.

\* \* \*

*В августе 2009 года исполнилось 80 лет члену редколлегии журнала "Социологические исследования", доктору философских наук, профессору, заслуженному деятелю науки Российской Федерации Юрию Евгеньевичу ВОЛКОВУ.*

*После окончания Свердловского юридического института защитил кандидатскую (1954), затем докторскую (1967) диссертации, получил звание профессора (1968). Занимался преподавательской и научно-организаторской работой в вузах Свердловска и Уральском филиале Академии наук СССР (1952 - 1970), впоследствии в вузах и научно-исследовательских учреждениях Москвы. С 1984 г. - заведующий кафедрой социологии социального управления Академии труда и социальных отношений, был организатором социологического факультета академии и его деканом, с 2006 г. - профессор-консультант.*

*Широко известны новаторские исследования Ю. Е. Волкова по общей теории и социологии управления, проблемам самоуправления. При его участии разработаны методики социального планирования на предприятиях, в отраслях и городах, эмпирического изучения социальных проблем организации труда и производства. Внес существенный вклад в научную разработку теории и практики социальной политики и проблем молодежи. Подготовил около 50 кандидатов и 30 докторов наук, в том числе, 8 иностранцев. Читал лекции в американских университетах "Хофстра" (Нью-Йорк) и "Слиппери-Рок" (Пенсильвания), один из организаторов ряда американо-российских научных конференций, выступал с докладами в Японии, Греции, ФРГ, Аргентине, Колумбии, Перу, Польше, Болгарии и др.*

*Автор более 280 научных публикаций, около 20 из них изданы за рубежом. В последние годы занимается исследованием современных социальных и политических процессов в постсоциалистическом обществе, проблем социологии труда и совершенствования государственного управления. Широко известна его монография "Теоретико-методологические основы социологического анализа обществ-*

*венных систем и процессов" (2001), он автор и соавтор учебников "Социология труда", "Политическая социология", "Социология управления", "Социальный менеджмент" и ряда других.*

*Редакционный совет, редколлегия и редакция поздравляют Юрия Евгеньевича с юбилеем, желают крепкого здоровья и благополучия, успехов в реализации творческих планов.*

Ниже публикуется статья юбиляра.