



## Слово молодым социологам

УДК 316.334.2

### ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: ТЕНДЕНЦИИ И ПРОТИВОРЕЧИЯ

С. А. Дикунов

Институт экономики и антикризисного управления, г. Вольск  
E-mail: 12sergej@mail.ru

В статье анализируются трансформационные процессы в сфере занятости населения с целью выявления тенденций и противоречий использования трудовых ресурсов. Автор доказывает, что социальный статус человека все в большей степени зависит от профессиональной подготовки, состояния здоровья, уровня его образования.

**Ключевые слова:** занятость, трансформация, структура занятости, человеческий потенциал.

#### Transformation to Employment of the Population: Trends and Contradictions

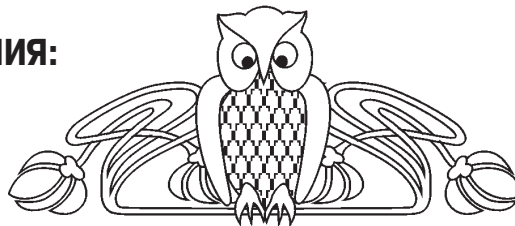
S. A. Dikunov

Transformational processes are analysed in article in sphere of employment of the population for the reason discovery trend and contradiction of the use labor resource. The Author proves that social status of the person all in greater degree depends on training, pictures of health, level of his (its) formation.

**Key words:** employment, transformation, structure to employment, human potential.

Исследование тенденций и противоречий трансформации занятости является важной научно-практической задачей. Это объясняется тем, что характер изменения трудовой деятельности людей, социально-трудовых отношений в целом предопределяет тип общественного развития. Вместе с тем, трансформационные процессы занятости происходят по мере изменения самого общества, отражая динамику его социально-экономических потребностей. Поэтому действующая и развивающаяся система занятости населения представляет собой сложную социальную систему, подвергающуюся воздействию со стороны общественной среды, и сама воздействует на эту среду. И хотя трансформация занятости населения довольно активно исследуется в науке, но пока не удается выявить системную «производность» характера изменения занятости от характера изменения общества, правильно выразить активно-преобразовательную роль государства, других субъектов занятости.

Занятость прямо или косвенно влияет на все стороны развития общества, затрагивая социально-экономические, социально-культурные, ценностные стороны жизнедеятельности людей. Решение проблем теории и практики эффективной



занятости способствует формированию эффективной хозяйственной системы общества, способной обеспечить социально-экономическое развитие общества. Выявление тенденций и противоречий трансформации занятости позволит избежать поспешных решений в регулировании занятости.

Одним из критериев информационного общества выступает преобладание доли занятых в сфере производства услуг и информации<sup>1</sup>. Данные структурные изменения занятости населения способствовали росту доли квалифицированных работников, изменениям в характере занятости населения, а также в отношении работодателей к внутриорганизационной политике занятости, которая «предусматривает ориентацию не на темпы и не на количественные объемы, а на структурные сдвиги в организации, на вовлечение научно-технических и образовательных нововведений, повышающих производительность труда, качество технологий и выпускаемых видов изделий, а в конечном итоге повышающих степень и качество выпускаемой продукции без количественного роста привлекаемых материальных ресурсов»<sup>2</sup>.

Скорость технологических обновлений определяет темп изменения рабочих мест. Поэтому преимущества смогут извлечь только те работники, которые склонны к повышению квалификации, переобучению и смене места работы<sup>3</sup>. В качестве отдельной социально-профессиональной группы стали выделяться работники интеллектуального труда, доля которых в числе занятого населения быстро увеличивалась. Например, в США в 1958 г. их доля составила в общей структуре занятости 31%, а в 1980 г. – 53,3%<sup>4</sup>.

Появление на рынке труда новой социально-профессиональной группы коренным образом отразилось на социально-трудовых отношениях и ценностных предпочтениях занятого населения. Это нашло проявление в следующих трансформационных тенденциях.

Во-первых, происходит трансформация в психологии, системе интересов и ценностей занятого населения. Длительное время трудовая деятельность человека была связана с желанием удовлетворить свои материальные потребности, противопоставлением своих интересов интересам других индивидов. Современный этап трансформации занятости населения обусловлен тем, что



материальный интерес перестает быть ведущим для человека, а прогресс современного общества обеспечивают нематериальные ценности и интересы.

В теории американского социолога Р. Инглехарта доказывается, что постматериальные блага высоко ценятся в обществе лишь тогда, когда его большая или основная часть чувствует свое высокое материальное благосостояние. Так, по данным кросскультурного исследования Р. Инглехарта, проведенного в 43 странах мира, доля приверженцев постматериальных ценностей составляет в США и Австрии 21–22%, в странах Восточной Европы их доля уже ниже (12–16%), в России – 11%, а самый низкий его уровень в Китае (7%). При этом замечено, что хотя постматериальные ценности больше распространены в экономически развитых странах, но они существуют и во многих странах с более низким уровнем экономического развития<sup>5</sup>.

Итак, значимость потребности в труде, обеспечивающей получение материальных ценностей, снижается по мере расширения доступа потребительского стандарта и его гарантированности. На первый план выходят постматериальные потребности в более содержательной трудовой деятельности, отвечающей интересам самореализации личности. Трансформация системы ценностей занятого населения выражается в росте протестных настроений личности против нормативно-ценностной системы, регулировавшей социально-трудовые отношения индустриального общества. Например, против труда, который не дает человеку возможности для проявления инициативы, творчества, мотивируемого только материальными интересами и целями потребления.

Однако не следует идеализировать современный этап общественного развития, так как информационное общество не снимает многих вопросов социального, психологического характера, способствует возникновению новых проблем и противоречий. Так, актуализируется проблема воздействия трансформации отношений занятости на стратификацию общества. Становится ясным, что, несмотря на общий рост благосостояния, проблема дифференциации общества обостряется. Действительно, у занятого населения с высокой оплатой труда, обеспечивающей им высокий уровень благосостояния, на первом месте стоят постматериальные интересы трудовой деятельности. Но для малообеспеченных и средних слоев общества наиболее значимым является стремление к получению так называемых новых материальных благ. Данное противоречие может стать основой для возникновения нового социального конфликта.

Во-вторых, важным компонентом современного этапа трансформации характера занятости становится новая социально-трудовая ментальность и индивидуализация, как социально-психологические и социально-культурные последствия

глобализации<sup>6</sup>. Это проявляется в том, что постепенно падает социальная зависимость личности от определенной социально-профессиональной среды или группы, растет профессиональная мобильность. Например, в США человеку со средним образованием в течение трудовой жизни приходится менять рабочее место в среднем 11 раз. М. Бехтель прогнозирует, что эпоха общества наёмного труда с непрерывным трудовым стажем завершается, «... к полной занятости возврата нет... Это означает, что рабочие места с занятостью в течение всего дня будут заменяться гибкими с точки зрения пространства, времени и в договорном плане трудовыми соглашениями»<sup>7</sup>. Главным качеством занятости становится ее гибкость, что порождает новые формы занятости: занятость с краткосрочным трудовым контрактом (либо вовсе без него), занятость без оговорённых социальных гарантий. Таким образом, социально-трудовые отношения характеризуются все более высокой степенью неопределённости.

Новый характер занятости населения, связанный с индивидуализацией трудовых процессов проявляется и в том, что повышается роль и общественная оценка институтов ремесленничества, наставничества, возрастает значимость специалистов, обладающих широкой специализацией, способных совмещать различные функции и операции, что требует возврата к универсализации посредством повышения квалификации, постоянного обучения<sup>8</sup>.

Данные тенденции часто связываются со снижением трудовой этики, падением профессиональных качеств работников, негативным изменением отношения к труду. Но следует заметить, что это не так. Причины этих изменений кроются в трансформации характера самого труда. Для отдельных категорий занятых, включая предпринимателей, труд является индивидуальным творческим проявлением способностей человека, приобретает качества инициативного и свободного. Для любого человека его потребности только тогда становятся внутренними побудителями и регуляторами трудового поведения, когда осознаются им, приобретая в этом случае форму интереса<sup>9</sup>. В этом смысле самостоятельную занятость можно охарактеризовать как особый вид участия людей в общественно-полезном труде, основанный на их личной инициативе, самостоятельности и ответственности, направленный, как правило, на получение трудового дохода и обеспечивающий самореализацию и самоутверждение индивида как личности.

В-третьих, происходящая глобализация социально-трудовых отношений сопровождается расширением социально-трудового пространства работника, что порождает новые формы занятости (оффшорные программисты, работающие на дому). Для данных работников характерен новый образ социально-трудовых отношений, исчезает необходимость офисной работы, подчинения жесткому регламенту трудовой деятельности.



Традиционные индустриальные формы трудовой занятости воспринимаются монотонными, и нетворческими, и интерес к ним утрачивается.

Таким образом, следует подчеркнуть, что трансформация ценностно-трудовых ориентаций и мотиваций занятости, подчинение профессиональной деятельности новым смыслам не говорят о падении трудовой этики и профессиональной культуры. Это свидетельствует о том, что из способа получения денег, достижения материального благополучия занятость для ряда категорий работников стала трансформироваться в способ выражения творческих инициатив, личностного потенциала.

В-четвертых, рассматривая социокультурные тенденции трансформации занятости, следует заметить, что по теории М. Кастельса, Р. Льюиса глобализация порождает новейшее международное разделение труда, которое находится во взаимосвязи с национальным многообразием организационных форм занятости, системы социально-трудовых отношений и социально-трудового поведения, обусловленных различными культурными условиями формирования.

Полицентрическая культура информационного общества, признающая специфику и разнообразие новых форм занятости и социально-трудовых отношений, содействует переоценке западной индивидуализации с коллективными формами деятельности, коренным образом меняет статус личности с трансформацией форм власти и социального лидерства, базовых теорий управления.

В этих условиях снижается степень соперничества между работниками, поскольку новые виды деятельности, связанные с управлением, обработкой информации, требуют непрерывного взаимодействия между людьми определенной команды единомышленников. В конечном итоге трансформируются взаимоотношения человека и общества, работодателя и работника, бизнес-общества и гражданского общества.

Субъектной основой современного этапа социально-экономического развития являются интеллектуалы, которые производят и владеют информацией и знаниями. Такая трансформация характера занятости нашла свое отражение и в новых подходах к социальной стратификации. Теперь социальный статус человека в большей степени зависит от профессиональной подготовки, состояния здоровья, уровня его образования. В связи с этим изменилось само отношение к образовательному процессу, как со стороны работников, так и со стороны организаций и государства. Процесс непрерывного обучения становится для работника условием сохранения или повышения социального статуса. В этих условиях образование должно быть доступным для широких масс населения. Именно это является одним из важных условий развития информационного общества.

Но следует заметить, что с развитием информационного общества всё большее количество работников из субъектов производственного процесса

в обычном понимании, превращается в субъекты социальных взаимодействий. В связи с этим актуализируется проблема справедливости оценки различных видов трудовой деятельности, ставится под сомнение сущность и ценность должностной иерархии<sup>10</sup>. В этих условиях необходимы новые подходы к формированию социально-трудовых отношений, новые формы занятости, участия в совместной деятельности, новые принципы взаимоотношений в трудовом коллективе.

Итак, оценив тенденции и противоречия трансформации занятости населения, можно сделать ряд выводов. Во-первых, в современном мире глобализация вызывает фундаментальные перемены в структуре занятости, что обусловлено появлением условий для более гибкого поведения работников и работодателей. Во-вторых, технологический прогресс и переход к информационному обществу требуют работников все более высококвалифицированных и высоко мобильных, т. е. гибко реагирующих на изменения на рынке труда. В-третьих, в новых условиях возрастает значимость современных организаций, которые развиваются в направлении социализации. Такие организации стараются задействовать комплекс факторов, определяющих успех трудовой деятельности человека (система пожизненного найма, размер заработка, карьерный рост). Степень реализации интересов работников, их удовлетворённость условиями труда становятся главными критериями эффективности использования человеческих ресурсов.

#### Примечания

- 1 См.: Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / пер. с англ. М.: Academia, 1999.
- 2 Быченко Ю. Г., Баландина Т. М. Трансформация управленческих процессов // Изв. Сарат. ун-та. 2010. Т. 10. Сер. Социология. Политология, вып. 3. С. 22.
- 3 См.: Бехтель М. Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы. 2001. URL: [www.moskau.diplo.de](http://www.moskau.diplo.de) (дата обращения : 12.01.2011).
- 4 См.: Иноземцев В. Л. Расколота цивилизация. М.: Academia-Наука, 1999. С. 724.
- 5 Там же. С. 657.
- 6 Бауман З. Индивидуализированное общество / пер. с англ.; под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Логос, 2002. С. 390.
- 7 Бехтель М. Указ. соч.
- 8 См.: Шкаратан О. Русская культура труда и управления // Общественные науки и современность. 2003. № 1. С. 43.
- 9 См.: Логинова Л. В. Социальный механизм институционализации интересов субъектов экономического действия: теория, методология и практики функционирования. Саратов: Сарат. ГАУ, 2009. С. 271.
- 10 См.: Валентей С. Д. Развитие общества в теории социальных альтернатив. М.: Наука, 2003. С. 197.