

Оценка активности трудового поведения человека в период поиска работы

Изложены результаты социально-экономического исследования автора вопросов трудового поведения лиц, ищущих работу, проведенного в Уральском Федеральном округе. Доказывается, что рынок труда является сферой реализации трудового поведения человека. Оценена активность лиц, занятых поиском работы. В процессе исследования изучалось трудовое поведение всех категорий ищущих работу, в т.ч. занятых, что расширяет представления о поведении людей на рынке труда.

Процесс поиска работы является важным не только для человека, его осуществляющего, но и для общества в целом, имеет экономические (в частности, невыработанная продукция) и социальные последствия.

Большинство исследований поведения граждан, ищущих работу, на рынке труда сводится к изучению способов адаптации человека к кризисной ситуации состояния безработицы [2,3,4,7]. Бесспорно, адаптационное поведение безработных является важным фактором социальной стабильности общества, поскольку последствия дезадаптации индивидов в обществе – социальная напряженность, конфликты, психологические стрессы – пагубно влияют на социальное самочувствие. Кроме того, поведение различных групп населения, способы их адаптации к условиям безработицы оказывают влияние на деятельность Федеральных служб занятости населения.

Основным критерием отнесения человека к безработным по методологии МОТ является его активность в поиске работы. Можно сказать, что наличие трудового поведения является ключевым моментом отнесения человека к экономически активной категории населения. Таким образом, трудовое поведение является самой важной областью поведения человека на рынке труда. Под трудовым поведением автор понимает совокупность сознательных поступков и действий, связанных с созданием материальных и духовных благ, направленных на удовлетворение определенных человеческих потребностей и востребованных людьми.

Рынок труда мы определяем вслед за рядом авторов, прежде всего как «систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей; а также экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда; и, наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и на-

емными работниками» [5], поэтому считаем, что рынок труда также является сферой проявления трудового поведения.

Трудовое поведение человека реализуется, по нашему мнению, на всех фазах воспроизводства ресурсов для труда:

1. В фазе формирования ресурсов для труда. На этой стадии воспроизводства ресурсов для труда трудовое поведение проявляется, во-первых, в развитии (формировании) самого трудового поведения. Такое развитие происходит в процессе воспитания в семье, в процессе обучения в различных учебных заведениях (в школе, в училищах, в средних и высших учебных заведениях) и на производстве. Во-вторых, трудовое поведение проявляется как разновидность демографического поведения (происходит частичная замена одного поведения другим, кроме того, некоторые семьи рассматривают рождение детей как способ обеспечения старости). В-третьих, на данной фазе трудовое поведение проявляется как адаптационное к новым условиям труда или жизни.

2. В фазе распределения и перераспределения ресурсов для труда, т.е. на рынке труда. Рынок труда является сферой проявления трудового поведения, т.к. в этом секторе рынка продуктом купли-продажи является труд, выраженный в результатах.

3. В фазе использования ресурсов для труда. На этой стадии трудовое поведение проявляется в качестве организационного поведения. При этом в случае наличия дополнительной занятости, трудовое поведение у одного и того же человека может проявляться как одинаково на всех рабочих местах (например, человек всегда относится к делу ответственно), так и по-разному (может наблюдаться как менее эффективное поведение в дополнительной занятости, так и более эффективное).

В каждой фазе можно выделить разные субъекты трудового поведения. На рынке труда субъектами трудового поведения являются, по мнению автора, с одной стороны лица, ищущие работу:

- безработные (по методологии МОТ ими считаются лица, которые не имеют работы, ищут ее и готовы к ней приступить);
- не удовлетворенные своей работой занятые, ищущие другое место основной или дополнительной работы;
- явно рискующих потерять работу, поэтому осуществляющих поиск новой работы.[6]

С другой стороны, субъектами трудового поведения на рынке труда являются работодатели. В этом отношении можно говорить, во-первых, о коллективном трудовом поведении работодателей, во-вторых, можно рассматривать каждого работодателя в качестве отдельного субъекта.

Важным моментом, по мнению автора, является тот, что поведение ищущих работу на рынке труда зависит от поведения работодателей. Работодатели могут значительно снизить мотивацию к трудоустройству отдельных безработных. Даже часто повторяющаяся информация в объявлениях о приеме на работу о том, что требуются работники, например, в возрасте до 35 лет, ведет к тому, что работники более старших возрастов не

верят в возможность собственного трудоустройства, не проявляют активности, настойчивости. При этом работодатели иногда указывают такие требования не потому, что действительно нуждаются в молодых работниках, а как дань моде. По оценкам самих работодателей, они с радостью взяли бы специалистов и более старшего возраста, печатают объявления, «как все» и не задумываются, что своим объявлением «отпугивают» не очень уверенных в себе работников.

Несмотря на важность данного исследования, изучение трудового поведения граждан на рынке труда остается мало изученным. Государственные органы статистики изучают распределение и структуру численности безработных по способам поиска работы. Поведение других категорий ищущих работу (кроме безработных) не изучается. Однако намеренное сужение объекта изучения только безработными гражданами, по мнению автора, не позволяет выявить действительно эффективные способы поиска работы, т.к. те, кто в настоящий момент имеет работу, находят новую работу часто успешнее, чем безработные, у которых нет никакой работы.

Кроме расширения базы опрашиваемых субъектов поведения на рынке труда, важно определить активность граждан в поиске работы, уровень мотивации и отношение к новому трудоустройству.

Трудовое и адаптационное поведение на рынке труда пересекаются в вопросах действий и поступков по поиску работы. Адаптационное поведение включает кроме трудового различные способы приспособления к состоянию безработицы и замены труда другими видами деятельности.

А к трудовому поведению на рынке труда, не являющемуся адаптационным, автор относит обучение и повышение квалификации, т.е. формирование трудового поведения, в т.ч. и самообучение (чтение специализированных журналов и книг, участие в конференциях и семинарах, изучение рынка и знакомство с новинками, выполнение трудовых приемов, чтобы не утратить квалификацию)

Трудовое поведение на рынке труда проявляется, по нашему мнению, в действиях:

- по поиску работы (обращение в государственную и коммерческие службы занятости, к друзьям, родственникам, знакомым, подача объявлений в печать, отклик на объявления, непосредственное обращение к работодателю или администрации);

- по профессиональному обучению в период поиска работы, поддержанию своей квалификации или ее повышению;

- по отношению к предлагаемым рабочим местам и к некоторым частным вопросам трудоустройства: испытательному сроку и т.п.

Для изучения трудового поведения человека на рынке труда автор провел социологическое исследование. Были опрошены те категории экономически активного населения, которые охватывает рынок труда, в Свердловской, Челябинской, Курганской и Тюменской областях. Всего было опрошено 980 человек, из которых около 38% - работающие, желающие сменить место работы и подыскивающие новое, 44% - безработ-

ные, в т.ч. 28% - имеют статус безработного, состоят на учете в государственной службе занятости населения (СЗ), а 16% - не имеют работы, ищут ее и готовы к ней приступить; 12% - учащиеся (студенты), пытающиеся впервые вступить в трудовую жизнь и 6% - пенсионеры, также ищущие работу.

Выборка соответствует генеральной совокупности по параметрам пола и возраста. Из 980 опрошенных: – 500 мужчин и 480 женщин, из которых 34% в возрасте от 21-29 лет, 30% в возрасте 30-49 лет, 25% в возрасте от 16-20 лет, 6% в возрасте 50-60 и 5% - старше 60 лет.

В выборке представлены все категории ищущих работу по уровню образования: треть респондентов имеют средне-специальное образование, почти столько же высшее, в наименьшей степени представлены респонденты, имеющие начальное образование. По семейному положению в выборке также представлены все категории населения в возрасте от 15 до 72 лет. Большинство из опрошенных 38,3% женаты (замужем) и имеют детей, 31,6% живут с родителями и 5,3% - с родственниками (основную их долю составляют лица в возрасте от 15 до 29 лет), 11,3% женаты (замужем), 7,8% имеют детей (из которых 87% - матери одиночки), 5,7% живут одни.

Активность поведения человека по поиску работы определяется, по мнению автора, прежде всего, использованием различных методов поиска работы. Органы Федеральной службы государственной статистики в ходе регулярных обследований населения по проблемам занятости выявляют структуру распределения численности безработных по способам поиска работы.

Сравнение данных государственной статистики с полученными автором результатами показывает, что по использованию двух способов поиска работы получены примерно одинаковые результаты исследования. Так, обращаются в государственную службу занятости в УрФО 42% безработных по расчетам государственной статистики и 38,8% ищущих работу по результатам исследований автора. Поиск работы способом обращения к друзьям, родственникам и знакомым осуществляют соответственно 63% и 57,5%.

Серьезные расхождения в результатах исследований наблюдаются по использованию респондентами таких способов поиска, как непосредственное обращение к работодателю (в 1,8 раза) и подача объявлений в СМИ, отклик на объявления (в 3,8 раза). Автор объясняет такое расхождение разницей в объеме генеральной совокупности, выбранной для исследования. Так, органы Федеральной службы государственной статистики обследуют безработных по методологии МОТ, автор же данного исследования опрашивал все категории ищущих работу, в т.ч. занятых лиц, которые, несмотря на состояние занятости, занимаются поиском работы. Для подтверждения этого автор проанализировал использование различных способов поиска работы в зависимости от статуса занятости.

Данные таблицы 1 показывают, что методы поиска работы путем непосредственного обращения к работодателю используются 32% безработ-

ных, в то время как в других категориях опрошенных доля использующих данный метод составляет 88%. Аналогичная картина с методом поиска работы через подачу объявлений в СМИ, отклик на объявления: его используют 26,6% безработных и более 60% работающих и студентов, т.е. занятых. Лица, уже имеющие работу, а также получающие в настоящий момент знания, используют данные методы поиска работы в силу их доступности и эффективности.

Таблица 1.

Использование различных способов поиска работы
в зависимости от статуса занятости, %

	Студенты	Работающие	Безработные	Пенсионеры
Обращение в государственную службу занятости	18,9	23,8	48,7	33,8
Обращение к друзьям, родственникам, знакомым	36,4	64,7	58,3	70,6
Подача объявлений в СМИ, отклик на объявления	65,1	61,0	26,6	38,2
Непосредственное обращение к работодателю	87,9	88,5	31,8	88,2

Полученные данные позволяют определить два экономических показателя, характеризующих активность людей по поиску работы:

1. Охват населения услугами службы занятости по трудоустройству, % ($O_{сз}$)

$$\hat{I}_{\tilde{n}c} = \frac{\times \tilde{n}ci}{\times \tilde{e}i . \delta \tilde{a} \tilde{a}} \times 100, \tilde{a} \tilde{a} \tilde{a}$$

$Ч_{сзн}$ – численность граждан, обратившихся в поисках работы в государственную службу занятости, чел.

По результатам проведенного социологического исследования, охват населения услугами службы занятости по трудоустройству в Уральском Федеральном округе составил 38,8%.

2. Коэффициент самостоятельности населения в вопросах трудоустройства ($KС$)

$$\hat{E}\tilde{N} = 1 - \frac{\hat{I}_{\tilde{n}c}}{100}, \tilde{a} \tilde{a} \tilde{a}$$

$O_{сз}$ – охват населения услугами службы занятости по трудоустройству, % (формулу для расчета данного показателя см. выше)

Рассчитаем коэффициент самостоятельности населения в вопросах трудоустройства по Уральскому Федеральному округу на основе данных проведенного социологического исследования.

$$\hat{E}\tilde{N} = 1 - \frac{38,8}{100} = 0,612$$

Активность характеризует такой способ поиска работы, как непосредственное обращение к работодателю, который также достаточно популярен у тех, кто ищет работу. Более 66% респондентов используют его для поиска работы и около 95% использовали его хотя бы один раз. Основная причина обращения к работодателю – в беседе можно обсудить наличие вакантных мест и условия, предъявляемые к работнику (эту причину отметили 55,4% респондентов), другой причиной является наличие больших шансов найти именно нужную работу (отметили 27,1%). Кроме того, обращение к работодателю дает шанс раскрыть свои профессиональные навыки, как считают 12,3% респондентов.

Однако, несмотря на достаточно большие возможности данного способа трудоустройства, активность ищущих работу в его использовании не велика. На рисунке 1 представлена доля респондентов, которые предложили себя в качестве работника определенному количеству организаций.



Рис. 1. Активность ищущих работу в использовании способа поиска путем непосредственного обращения к работодателю (доля респондентов, предложивших себя в качестве работника указанному количеству организаций), %

На основе полученных данных рассчитаем среднее количество обращений к работодателям по вопросам трудоустройства, ед. (OP)

Расчет автор предлагает вести по методу определения средневзвешенной величины, в качестве аргумента берется середина указанного в вопросе интервала, в качестве весов – численность ответивших на данный вопрос.

$$\hat{ID} = \frac{\sum_{i=1}^4 a_i \times \times_{i\ddot{a}}^i}{\times_{i\ddot{a}}}, \tilde{a}\ddot{a}$$

$Ч_{опр.}$ – численность ответивших на данный вопрос, чел.

i – вариант ответа на вопрос

a – середина указанного в вопросе интервала

По проведенному нами исследованию среднее количество обращений к работодателям по вопросам трудоустройства в Уральском Федеральном округе составляет:

$$\hat{D} = \frac{3 \times 435 + 8 \times 304 + 13 \times 144 + 18 \times 97}{980} = 7,5$$

Изучая социально-демографические особенности использования различных способов поиска работы, автор обнаружил, что женщины используют в целом больше способов поиска работы. На рисунке 2 указана доля респондентов (по полу), которые используют указанный метод поиска работы.

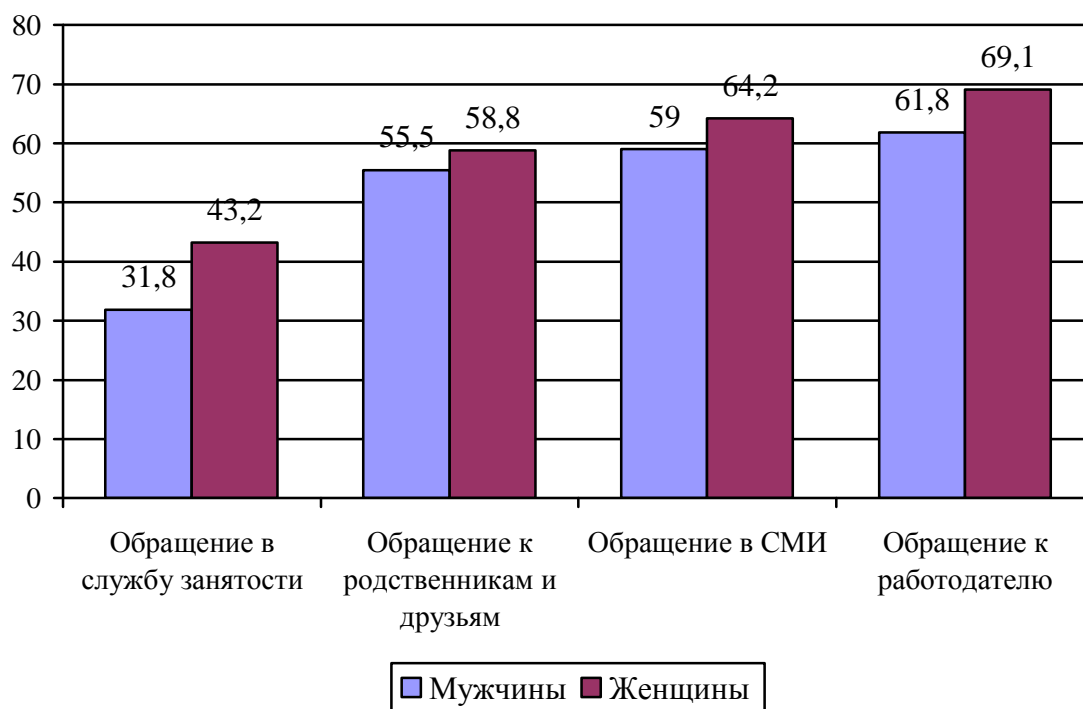


Рис. 2. Гендерные отличия в использовании способов поиска работы, %

Следующий вопрос, характеризующий активность людей по поиску работы, касался количества времени, которое респонденты посвящают поиску работы, результаты опроса представлены на рис.3.

Все свое свободное время посвящает поиску работы большинство (30,5%) респондентов, 14,3% респондентов тратят на это несколько часов в день, 28,1% - несколько дней в неделю и один день в неделю тратят 12,1% респондентов. 14,9% респондентов решили не отвечать на этот вопрос, т.к. большинство из них тратит на поиски работы еще меньше времени.

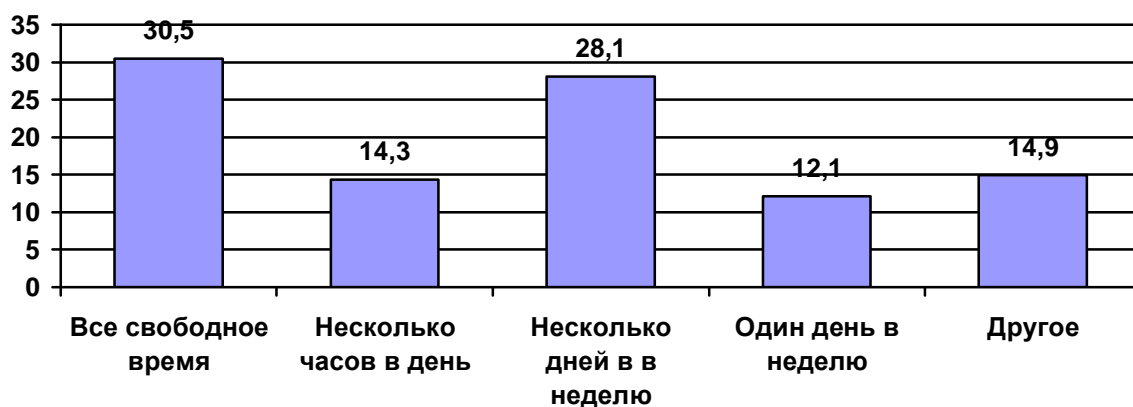


Рис. 3. Распределение ищущих работу по количеству времени, затрачиваемому на поиск работы, %

На основе полученных данных можно рассчитать среднее количество времени, затрачиваемое на поиски работы одним человеком, час.в неделю ($T_{n.p.}$).

Данный показатель может быть рассчитан по предлагаемой автором формуле:

$$\dot{O}_{i.\delta} = \frac{\sum_{i=1}^5 k_i \times \times_{i\delta}}{\times_{i\delta}}, \text{ аää}$$

$Ч_{опр.}$ – численность ответивших на данный вопрос, чел.

i – вариант ответа на вопрос

k – коэффициенты, характеризующие среднее количество времени, затрачиваемое на поиски работы (час.в неделю) в данном временном интервале

Автор предлагает использовать следующие коэффициенты (см. табл. 3.)

Таблица 2

Предлагаемое значение коэффициентов для расчета среднего количества времени, затрачиваемого на поиски работы

i	Вариант ответа на вопрос анкеты	k_I
1	Все свободное время	40
2	Несколько часов в день	20
3	Несколько дней в неделю	12
4	Один день в неделю	6
5	Другое	2

Рассчитаем данный показатель по результатам проведенного опроса

$$\dot{O}_{i.\delta} = \frac{30 \times 373 + 18 \times 277 + 12 \times 152 + 6 \times 117 + 3 \times 61}{980} = 19,3 \div \text{аää}$$

Среднее количество времени, затрачиваемое на поиски работы по Уральскому Федеральному Округу, по результатам социологического исследования составили 19,3 часов в неделю.

Косвенным показателем активности является оценка собственной предприимчивости, деловой хватки. Около 15% ищущих работу оценивают свою предприимчивость очень высоко, еще более половины (51,4%) – довольно высоко, низкую оценку поставили 7,3% и еще 26,4% - довольно низко.

Мы сравнили, какими способами поиска работы и как часто пользуются те, кто оценил свою деловую хватку очень высоко, по сравнению с теми, кто оценил ее очень низко. Результаты показывают, что те, кто оценивают деловую хватку очень низко, используют меньше способов поиска работы, чаще обращаются в государственную службу занятости, несколько реже обращаются к друзьям и родственникам и значительно реже обращаются непосредственно к работодателю и в прессу (см.рис. 4.).

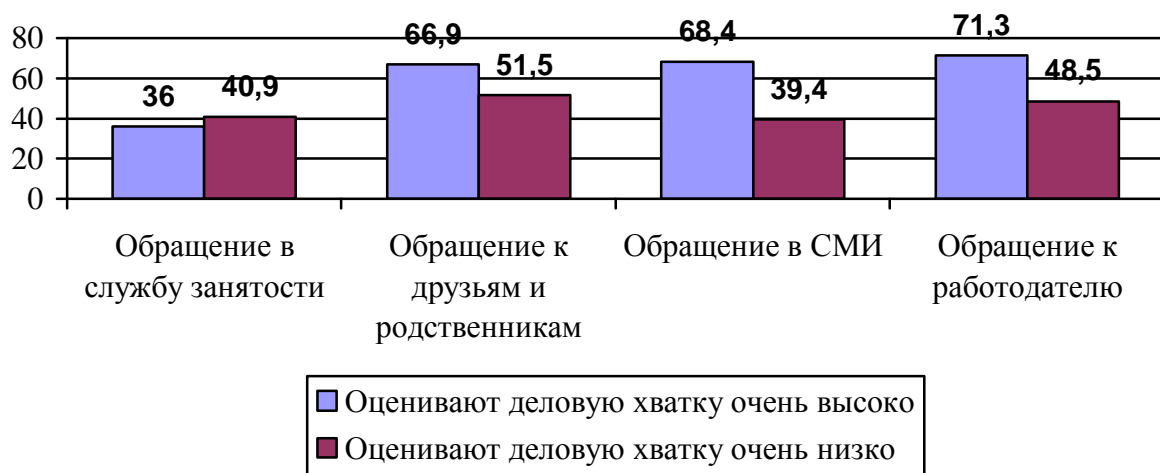


Рис. 4. Способы поиска работы в зависимости от оценки респондентами своей предприимчивости, деловой хватки, %

Косвенно активность человека по поиску работы можно оценить по двум параметрам: отношению к установлению испытательного срока на новом месте работы и к повышению квалификации в период поиска работы.

Большинство респондентов в целом положительно относятся к установлению испытательного срока. Так, 40,4% ищущих работу считают, что испытательный срок полезен трудоустраивающимся, т.к. дает время для адаптации в коллективе, позволяет раскрыть свои профессиональные качества. Чуть больший процент ищущих работу (45,4 %) относятся к испытательному сроку, как к неизбежным издержкам трудоустройства. Они считают, что в этот период работодатель проверяет их на компетентность, и в случае соответствия, они останутся на работе. Можно сделать вывод, что примерно до половины ищущих работу будут стараться лучше себя проявить в период испытательного срока.

Однако около 15% ищущих работу отрицательно относятся к испытательному сроку, причем 9,6% могут согласиться на трудоустройство, но будут считать его временным, без гарантий дальнейшей работы, а 4,6% - вообще не согласятся на такую работу. В период проведения опроса респонденты указывали, что имеют негативный опыт трудоустройства, когда работодатели вообще не желали принимать работников на постоянную работу и обманывали трудоустраивающихся. Кроме того, эти же работодатели часто нарушали закон, назначая на испытательный срок более низкую заработную плату. Это еще раз доказывает, что поведение людей на рынке труда зависит от поведения работодателей.

Другим вопросом, характеризующим трудовое поведение на рынке труда, является прохождение обучения в период поиска работы. Результаты опроса показали, что профобучение, повышение квалификации проходили 35,4% ищущих работу, а 2/3 респондентов – отказывались от обучения. Причины отказа от обучения представлены на рис. 5)

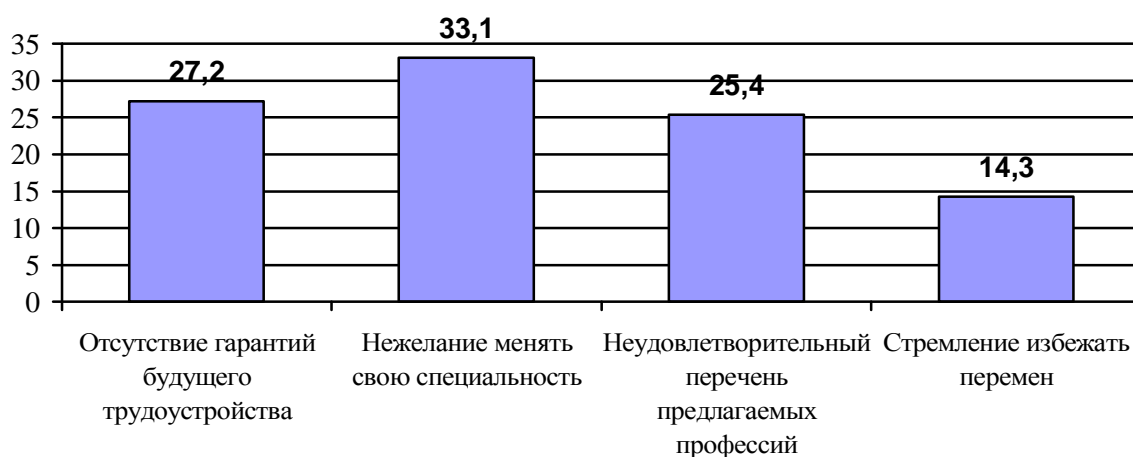


Рис.5. Распределение респондентов по причинам отказа от профобучения, повышения квалификации, %

Большинство отказываются от обучения из-за нежелания менять свою специальность, четверть опрошенных не удовлетворены перечнем профессий, которым можно обучиться, примерно столько же опрошенных не видят перспектив трудоустройства по новой профессии.

Однако, почти 15% опрошенных вообще не хотят что-либо менять в своей жизни. Мы предполагали, что в данную группу войдут, в основном, пенсионеры и лица старше 50 лет, но мы ошиблись: 29,4% пенсионеров проходили курсы повышения квалификации, и среди тех, кто не хочет ничего менять в жизни, пенсионеров и вообще лиц старше 50 лет практически нет. Эту группу составляют лица в возрасте от 16 до 49 лет (мужчины и женщины в равных долях) со средним или средне-специальным образованием. Лица с высшим образованием в данной группе также практически не представлены: несмотря на самый высокий уровень образования, они готовы учиться дальше.

Обобщающим вопросом, характеризующим также эффективность поиска работы и выявляющим эмоциональные модели поведения человека, является вопрос об отношении к новому трудоустройству. Результат опроса показал, что большинство ищущих работу относятся к новому трудоустройству с оптимизмом (56,1%), пессимистически настроены всего 6,9% респондентов, правда, много - 37% - затруднились ответить на данный вопрос. Скорее всего, их ответ также будет отрицательным.

Изучение данных показало, что отношение к трудоустройству не зависит от пола ищущих работу. Лица в возрасте 30-40 лет наиболее оптимистично смотрят на новое трудоустройство, что можно объяснить высокой квалификацией, опытом и достаточно молодым еще возрастом. Больше всего пессимистов в возрастной группе 50-60 лет – каждый седьмой респондент. Зависимость оптимизма от уровня образования не выявлена, однако, наиболее оптимистично относятся к новому трудоустройству лица с высшим образованием (69,3%), наиболее пессимистично – со средним. Наличие полной семьи увеличивает оптимизм в отношении к трудоустройству, а больше всего пессимистов среди людей, проживающих одиноко.

Рассмотрим, как зависит оптимизм в трудоустройстве от способов поиска работы, которые используют люди (см.рис. 6.)

Как видно из рисунка, лица, пессимистично настроенные по отношению к новому трудоустройству используют меньше способов поиска работы, чаще обращаются в государственную службу занятости и значительно реже – к друзьям, родственникам и знакомым, а также непосредственно к работодателю, чем оптимистично настроенные лица.

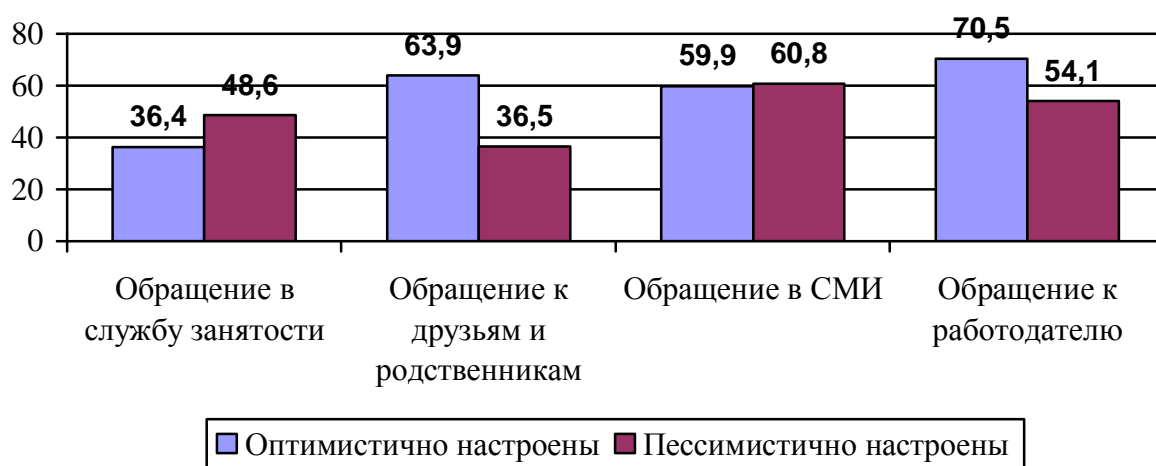


Рис. 6. Зависимость отношения к новому трудоустройству от способов поиска работы, %

Обобщая результаты исследования, можно сделать следующие выводы:

Лица, ищущие работу, используют различные способы поиска работы. При сравнении данных государственной статистики с полученными автором результатами выяснилось, что по использованию двух способов поис-

ка работы получены примерно одинаковые результаты исследования. Расхождения в результатах исследований наблюдаются по использованию респондентами таких способов поиска, как непосредственное обращение к работодателю (66,3% против 36%) и подача объявлений в СМИ, отклик на объявления (52,1% и 17,1%). Автор объясняет такое расхождение разницей в объеме генеральной совокупности, выбранной для исследования: органы Федеральной службы государственной статистики обследуют безработных по методологии МОТ, автор же данного исследования опрашивал все категории ищущих работу, в т.ч. занятых лиц, которые, несмотря на состояние занятости, занимаются поиском работы и используют для поиска более эффективные способы.

Активность лиц, занятых поиском работы автор оценивал, во-первых, по количеству времени, посвящаемому поиску работы. Большинство (30,5%) посвящают поиску работы все свободное время, 28,1% - несколько дней в неделю, 14,3% - несколько часов каждый день, 12,1 – один день в неделю.

Во-вторых, изучалось количество организаций, которым лица, ищущие работу, предложили себя в качестве работников: 44,4% предлагали 1-5 организациям, 31,0% - 6-10 организациям, 14,7% - 11-15 организациям и 9,9% - более 15 организациям. По мере роста количества организаций увеличивается доля трудоустроенных, что доказывает эффективность поиска работы путем непосредственного обращения к работодателю.

В-третьих, респонденты оценивали свою предприимчивость, деловую хватку. Большинство оценили ее как достаточно высокую (51,4%) и очень высокую (14,9%). В целом можно охарактеризовать активность ищущих работу как достаточно высокую.

Большинство ищущих работу относятся к новому трудоустройству с оптимизмом (56,1%), пессимистически настроены всего 6,9% респондентов.

Данная информация может не только обогатить теорию о трудовом поведении человека на рынке труда, но и позволит скорректировать действия государственных служб занятости. Поскольку процесс поиска работы тесно связан с культурно-историческим фоном его протекания, данное исследование, проведенное в условиях неповторимой экономической ситуации России и менталитета российских граждан, ищущих работу, позволит уточнить технику реабилитации и поддержки безработных.

Литература

1. Верховин В.И. Социальное регулирование трудового поведения в производственной организации. - М.: Изд-во МГУ, 1991.
2. Елкина О.С., Половинко В.С. Экономическое поведение работников на рынке труда.- Омск: Изд-во ОмГПУ, 2001.
3. Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования. – г.Екатеринбург, 1999.

4. Осницкий А.К., Чуйкова Т.С. Саморегуляция активности субъекта в ситуации потери работы// Социологические исследования.- № 1.- 1999.
5. Рофе И.А. Рынок труда: Учебник для вузов.- М.: Издательство «МИК», 2003.
6. Рофе, И.А., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб.пособие/ Под ред.проф.А.И.Рофе. – М.:Издательство «МИК», 1998.
7. Рощин С., Маркова К. Поиск работы: способы и эффективность// Человек и труд.- № 12.- 2003.