

Сер Л.М.,

к.э.н.,

декан социально-экономического факультета АТиСО

Развитие основных концепций социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения всегда находились в центре внимания экономистов, исследовавших процессы в производственной сфере. Интерес к этим проблемам особенно вырос с переходом развитых стран к постиндустриальному этапу развития, ознаменовавшему новое качество экономического роста.

Эта стадия характеризуется повышением роли знаний, научных открытий и новых технологий в процессе экономического развития. Сфера массового производства все больше уступает место сфере услуг, связанных с производством интеллектуальных и духовных благ. Социально трудовая сфера превращается в локомотив роста человеческого потенциала. «Наступает новая фаза развития производительных сил, не внешних по отношению к человеку, а именно человеческих производительных сил, когда в процессе производства на передний план выступают знания, ответственность, духовный и нравственный потенциал. Поэтому критерием экономического успеха становятся возможности реализации социокультурных потребностей человека, т.е. развитие сфер жизни, связанных с развитием самого человека»¹.

Переход России к рыночной экономике принципиально меняет экономическое и правовое положение в социально-трудовых отношениях. Особенно важно подчеркнуть тот факт, что он вызывает изменения в менталитете индивидуумов, групп, слоев населения, формирует новые социально-целевые функции, соответствующие новому социально-экономическому статусу, новое социально-трудовое поведение, новые взаимные требования, новые способы и формы согласования интересов².

Для России, поставившей в последние годы перед собой задачу перехода на путь инновационного развития, проблема развития человеческого капитала и использования его в целях роста национального богатства стоит достаточно остро. По данным доклада, подготовленного Институтом экономики РАН³, доля человеческого капитала в общем объеме национального богатства в России составляет 50%, тогда как аналогичный показатель промышленно развитых экономик значительно выше. Так, для США этот он равен 77%, Германии – 75%, Франции – 74% Италии – 73%. В Китае, который в последнее десятилетие демонстрирует высокие темпы экономического развития,

¹ Барышева А.В. Человеческий потенциал как основа национального экономического успеха. *Общественные науки и современность*. 1994, №1. стр. 28.

² В.А. Каменецкий. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации российской экономики. М., ИЭ РАН, 2003. С. 284.

³ Валентей С.Д., Нестеров Л.И., Елизаров В.В. Россия в изменяющемся мире: внешние и внутренние вызовы. М., ИЭ РАН, 2001. С. 13.

доля человеческого капитала в общем объеме национального богатства достигает 77%.

Как отмечается в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года⁴, «в ближайшее десятилетие развитые страны перейдут к формированию новой технологической базы экономических систем, основанной на использовании новейших достижений в области биотехнологий, информатики и нанотехнологий, в том числе в здравоохранении и других сферах».

Документ определяет в качестве главной задачи - формирование новой экономики, экономики знаний и высоких технологий. К 2020 году она становится одним из ведущих секторов национальной экономики, сопоставимым по своему вкладу в валовой внутренний продукт с углеводородным и сырьевым секторами. При этом под экономикой знаний и высоких технологий понимаются сферы профессионального образования, высокотехнологичной медицинской помощи, науки и опытно-конструкторских разработок, связи и телекоммуникаций, наукоемкие подотрасли химии и машиностроения (для статистических оценок используется группировка образования и здравоохранения в целом, науки и информации, секторов связи и машиностроения).

Для достижения этих целей доля экономики знаний и высокотехнологичного сектора в валовом внутреннем продукте должна составлять не менее 17 - 20 % по сравнению с 10%-11% в 2007 году. Расходы на образование из государственных и частных источников к 2020 году составят 6,5% - 7% ВВП, на здравоохранение - 6,7% - 7% ВВП в 2020 году, что призвано обеспечить опережающее развитие человеческого потенциала.

В этой связи важно проследить процесс развития взглядов на проблематику трудовых ресурсов, его связь с развитием социально-общественных взглядов. Вопросам становления и развития социально-трудовой сферы уделяли внимание различные теоретические школы. В период становления и развития общества, основанного на частной собственности и рыночных отношениях, происходило изменение позиций и взглядов на содержание и характер отношений в социально-трудовой сфере, что отражало развитие производительных сил и производственных отношений.

Идея об обществе, в котором отсутствует неравенство и эксплуатация, существовала всегда. О «золотом веке» человечества писал Гесиод, уравнивательные принципы распределения существовали в античной Спарте, об устройстве равноправного общества писал в диалоге «Государство» Платон. Практически все освободительные движения средневековья – катары, табориты, левеллеры, лолларды – объявляли своей целью создание более справедливого общественного устройства.

В 1516 году английский мыслитель Томас Мор написал книгу о вымышленной стране, где нет частной собственности, а ее жители равны между собой и живут в гармонично организованном обществе. Это государство, рас-

⁴ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.

положенное на одном из островов в океане, называлось Утопия. Оно дало название целому течению общественной мысли, представители которого предлагали разные рецепты справедливого общественного устройства. К.Сен-Симон, Ш.Фурье, Р.Оуэн представляли социализм как общество изобилия, где обеспечивается удовлетворение человеческих потребностей, безграничный рост производительных сил и расцвет личности. Социалисты-утописты говорили о грядущем уничтожении разницы между умственным и физическим трудом, между городом и деревней, о планировании производства, о превращении государства из органа управления людьми в орган управления производством и т.д.

В отличие от теории, практика социализма оказалась менее удачной. В 20-40 годы XIX века в Англии и США предпринимались попытки создания общин, устроенных на идеях Фурье и Оуэна. Только в США были созданы порядка 40 фурьеристских фаланг. Однако изобилия в них достичь не удалось, производство давало возможность вести сносное, но довольно скудное существование. Со временем из-за уравнилельных порядков стали уходить квалифицированные рабочие, и финансовое положение этих общин стало быстро ухудшаться. В конечном счете, все они потерпели крах. Самая успешная фаланга близ Бостона просуществовала около 5 лет.

Но наряду с утопическими существовали и другие взгляды на природу общества и его устройство. Одними из первых этими проблемами начали задаваться меркантилисты, взгляды которых были популярны в XV-XVII веках и выражали главным образом доиндустриальные представления. Меркантилисты выступали за активное вмешательство государства в экономику и торговлю, считали необходимым регулирование внешней торговли и поддержание торгового баланса. Источником богатства считалась торговля, поэтому представители этого течения обращали больше внимания на труд торговцев, а не на фабричных рабочих.

В противоположность меркантилистам, физиократы, взгляды которых сформировались в XVIII веке, единственным источником благ считали природу и ставили сельскохозяйственный труд выше торговли и фабричного производства. Франсуа Кене, основатель этого течения, был хирургом по образованию, а вопросами экономики и мироустройства занялся уже в преклонном возрасте. Поэтому, видимо, в его взглядах такое большое значение отдается природе и естественному порядку. Основные его работы – это статьи⁵, опубликованные в «*Journal de l'Agriculture, du Commerce et des Finances*», который редактировал Дюпон де Немур. Он-то и назвал Кене «физиократом», т.е. человеком, признающим господство природы.

По мнению Кене, в мире господствуют установленные Богом законы, призванные служить всеобщему благу. Однако реальная жизнь находится в противоречии с принципами естественного и благодетельного порядка, что Кене объяснял неразумным использованием свободной волей. Он признавал за человеком безграничное право распоряжаться своей собственностью, ко-

⁵ «Диалоги о трудах ремесленника», «Заметки о пользе денег» - прим. авт.

торая является результатом его труда. Наряду с этим человек имеет право на существование и может требовать от общества обеспечения возможности трудиться; но общество обязано дать ему только минимально необходимое количество средств для существования. Все остальное он может добывать, используя свои способности при соблюдении законов.

Общество, считал Кене, состоит из трех классов. Первый – это производительный класс, состоящий из земледельцев. Он создает чистый доход, за счет которого содержатся все остальные классы. Второй класс не производит ничего нового, но перерабатывает добытое первым классом в другую форму, более пригодную для удовлетворения потребностей. Есть и третий класс, который ничего не создает и не перерабатывает, а только потребляет чистый доход. Этот класс необходим обществу для развития наук и искусств, а также для управления поддержания порядка.

Над всем этим находится абсолютная власть, которая благодаря своему положению свободна от личных интересов и может (и должна) реализовать порядок, основанный на свободном преследовании разумного интереса.

Надо сказать, что многие европейские исследователи считали основоположниками политэкономии именно физиократов, отмечая, что последователи У. Петти и А. Смита представляют собой лишь английское течение этой школы.

У. Петти был первым, кто пытался объяснить стоимость товаров, исходя из трудозатрат и других факторов производства. Он утверждал, что цена труда определяется стоимостью минимума жизненных средств, необходимых рабочему. А. Смит создал логичную систему, которая показала механизм свободного рынка, где действуют внутренние процессы, а не внешнее политическое управление. Он считал, что человек является основой общества и в своих действиях он руководствуется интересами личной выгоды. Сумма же интересов большого числа индивидуумов образует интересы общества, а стремление индивидуумов к личной выгоде в конечном счете служит всеобщему благу.

Такой порядок в представлении А. Смита обеспечивает богатство, благополучие и развитие как отдельного человека, так и общества в целом.⁶ Для естественного порядка требуется «система естественной свободы», основу которой Смит видел в частной собственности. Д. Риккардо также считал, что цена труда рабочего равняется сумме жизненных благ, необходимых для существования. Но при этом он утверждал, что повышение доходов фабричных рабочих будет вести к увеличению рабочих рук, а это повлечет за собой падение цены труда и ухудшению положения рабочих. Поэтому существующий размер заработной платы представляет собой баланс между спросом на рабочую силу и предложением рабочих рук на рынке труда. Рабочая сила – товар.

Представители классической политэкономии создали систему понятий, отражавших важные экономические процессы, свойственные тогдашнему уровню развития производительных сил. Одним из их достижений считается

⁶ А. Смит, Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2007 г.

трудовая теория стоимости, согласно которой размер вознаграждения фабричного рабочего за его труд определялся ценой материальных благ, необходимых ему для восстановления своих сил и существования.

Дальнейшее развитие эта теория получила в трудах К. Маркса и Ф. Энгельса. В частности, К. Маркс исследовал процесс производства прибавочной стоимости и раскрыл систему эксплуатации наемного труда. На основе этого он выдвинул концепцию ликвидации основ капитализма и перехода к системе социально-трудовых отношений новой общественно-экономической формации – социализма.

История доказала, что идеи Маркса оказались утопическими на практике. Отдельные попытки, предпринятые в XX веке в ряде стран, привели к установлению в них репрессивных тоталитарных режимов, которые к тому же оказались экономически несостоятельны.

Определенную революцию в экономической науке произвели маржиналисты – К. Менгер, У.С. Джевонс Л. Вальрас и их последователи, которые лишили производство приоритета над остальными сферами и стали рассматривать экономику как равновесную систему. Они разработали методологию исследования экономических процессов на основе предельных величин, таких как предельная производительность, предельные издержки, предельная полезность. Это позволило использовать в исследованиях экономических процессов количественные методы, математический аппарат; а также создавать экономические модели.

Работы маржиналистов создали платформу для теории, выдвинутой в 30-х годах прошлого века Дж.М. Кейнсом. Она явилась откликом на «Великую депрессию» в США, которая оказала влияние на экономическое положение во многих странах. Сам Кейнс в результате кризиса потерял все свои сбережения, поэтому труд «Общая теория занятости, процента и денег» имел и утилитарный смысл: ученый хотел понять, можно ли управлять экономикой.

Кейнс выделил макроэкономику в отдельную дисциплину, создал концепцию мультипликаторов, обосновал форму вмешательства государства в экономику. Одновременно он не отрицал необходимость либеральных принципов в жизни общества. В введении к «Общей теории занятости, процента и денег» он, в частности, писал: «Я полагаю, что есть известные социальные и психологические оправдания значительного неравенства доходов и богатства. Есть такие нужные виды человеческой деятельности, для успешного осуществления которых требуются меркантильная заинтересованность и общие условия частной собственности на капитал. Более того, опасные человеческие наклонности можно направить по сравнительно безобидному руслу там, где существуют перспективы «делать деньги» и накапливать личное богатство. Эти же наклонности, если они не могут быть удовлетворены таким путем, могут найти выход в жестокости, безрассудном стремлении к личной власти и влиянию и других формах самовозвеличивания. Лучше, чтобы человек тиранил свои текущие счета, чем своих сограждан»⁷.

⁷ Дж.М. Кейнс. «Общая теория занятости, процента и денег», Книга первая, введение.

Он также указывал, что «задачу преобразования человеческой природы не следует смешивать с задачей руководства людьми. Хотя в идеальном обществе люди, может быть, и будут так обучены или воспитаны, чтобы не чувствовать интереса к выигрышу, все же мудрое и благоразумное государственное руководство должно дать возможность вести игру в соответствии с установленными правилами и ограничениями до тех пор, пока средний человек или хотя бы значительная часть общества остаются сильно подверженными страсти «делать деньги»⁸.

Теория Кейнса предоставила экономистам инструментарий управления экономикой, который безупречно служил на протяжении четверти века. Однако уже 60-70 годы XX века стали появляться проблемы, потребовавшие новых теоретических разработок. Ответ был получен из стана неолибералов – Гарвардской школы (Дж. Стиглер, М.Фридман, Г. Саймонс) и новой австрийской школы (Л.фон Мизес, Ф.фон Хайек). При этом разработки Гарвардской школы были положены в основу «рейганомики» – экономической реформы, проводившейся в США с середины 80-х годов, а идей фон Хайека придерживалась премьер-министр Великобритании М.Тэтчер, реформируя экономику своей страны.

В частности, Фридман в своих основных книгах «Капитализм и свобода» и «Свобода выбирать» подчеркивал, что в нормальных условиях роль государства должна ограничиваться только установлением и поддержанием законодательных рамок, в которых действует бизнес. При этом он считал, что циклические колебания в экономике мало зависят от кредитно-денежной политики, поэтому надо придерживаться тактики постоянного наращивания денежной массы примерно на 4% в год.

Своим главным достижением М.Фридман считал теорию потребительской функции, согласно которой люди в своем поведении учитывают не столько текущий доход, сколько долгосрочный.

Ф.фон Хайек также был сторонником свободного рынка и либеральной экономики. В СССР он был «персоной нон грата», так как последовательно критиковал коллективизм в экономике и плановое хозяйство, считая, что из-за неполноты информации плановики не способны адекватно описать очень сложную систему, какой является современная государственная экономика. Поэтому их решения несут на себе отпечаток волюнтаризма и идут порой вразрез с интересами общества. Свободная рыночная экономика при всех своих недостатках является более эффективной системой, чем плановая. При этом он утверждал, что любое вмешательство государства в экономику, даже не ставящее под вопрос рыночные принципы, ведет, в конечном счете, к подавлению гражданских свобод.

Ф.фон Хайек считал, что в экономике должны господствовать естественные процессы, цены должны складываться самопроизвольно, в этом случае они могут служить ориентирами для предпринимательских решений. Основой общества, по его мнению, является свободный рынок, а роль государ-

⁸ Там же.

ства заключается в установлении и поддержании юридического порядка, необходимого для функционирования свободного рынка.

Конец XX века и наступление века нынешнего принесли новые вызовы, поставившие на повестку дня необходимость новых систем, которые могли бы объяснить происходящее и стать основой для принятия экономических и политических решений.

Таким образом мы видим, что развитие социально-экономических взглядов отражает повышение роли личности в производстве, ее образовательного уровня. По мере того, как исчерпывались возможности интенсификации труда, внимание исследователей переключалось на иные методы использования созидательных возможностей человека. Так возникли различные концепции, которые предлагали для повышения производительности труда использовать не только технологические решения, но и предоставлять работающему определенные льготы. Сегодня эти системы получили название концепций «человеческих отношений» и стали частью более широких социально-экономических и управленческих теорий.

Первопроходцами здесь были сотрудники Гарвардского университета под руководством проф. Э. Мейо, которые в 1927 году начали эксперимент на предприятиях фирмы «Честерн электроникс». В частности, были разработаны правила взаимоотношений между администрацией и работниками в надежде установить более благоприятные отношения на производстве. Пять лет эксперимента показали, что психологическое состояние трудящихся в процессе производства оказывает значительное позитивное воздействие на производительность их труда.

Продолжением работ гарвардских исследователей стала теория «человеческих потребностей», видным представителем которой является А. Маслоу. Она сводится к тому, что человеческая деятельность подчинена удовлетворению потребностей индивидуума, но в определенном порядке. По А. Маслоу, в первую очередь удовлетворяются низшие потребности, затем – более высокие. Поэтому задача менеджеров состоит в том, чтобы определить уровень потребностей, а также способы их удовлетворения на каждом уровне. Концепция А. Маслоу подвергается критике, но по-прежнему сохраняет последователей. Многих привлекает возможность формализации потребностей работников разного уровня для определения размеров оплаты их труда и разного рода бонусов.

Другая концепция «человеческих отношений» была выдвинута в 50-х годах прошлого века Д. Макгрегором. По мысли этого ученого, эффективность мотивации зависят от того, насколько условия труда соответствуют человеческой природе. Работник, по мнению Макгрегора, – средоточие противоположных качеств. С одной стороны, он ленив по природе и боится ответственности. Но с другой стороны он склонен к творчеству, а реализовать это возможно только в процессе труда. Поэтому задачей менеджеров является создание таких производственных условий, в которых творческий потенциал работника раскрывается в наиболее полной мере.

Переход в середине XX века к постиндустриальному этапу развития экономики выдвинул новую концепцию, получившую название «человеческого капитала». В ней человек рассматривается не как участник производственной системы, а как самостоятельная производственная единица, для функционирования которой зачастую не требуется специальное окружение. Поэтому сторонники концепции «человеческого капитала» рассматривают проблему формирования рабочей силы, обращая внимание на качество общеобразовательной и профессиональной подготовки. В отличие от других школ, концепция «человеческого капитала» включает в себя такие социальные аспекты, как образование, семья, социальная сфера и т.п.

В Германии послевоенный подъем экономики был связан с провозглашением доктрины о социальном рыночном хозяйстве, которая включала себя определенный общественный порядок и моральные и культурные ценности. Один из основоположников этой доктрины Л.Эрхард в связи с этим писал: «Чем больше повышается производительность нашего труда, тем больше возрастает шанс превратить благосостояние... в возможность наслаждения трудовыми и культурными благами, чтобы перераспределение социального продукта происходило помимо государства в пользу тех, кто непосредственно дает нам ценности воспитания и образования, искусства и науки»⁹.

Определенный интерес представляет и концепция «обогащения труда», предложенная американским ученым проф. Ф.Герцбергом. В основу его работ легло исследование удовлетворенности рабочих на одном из предприятий в штате Огайо, проведенное им в 50-х годах XX века. Он пришел к выводу, что в качестве основного стимула к труду должно служить стремление личности к творческому самовыражению. Он выделил две группы факторов, определяющих отношение рабочих к труду. К факторам, получившим название внешних, он отнес политику компании, методы управления персоналом, стиль руководства, компетентность управляющих, условия труда и отношения в коллективе, а также денежные вознаграждения, общественный статус профессии, гарантированность сохранности рабочего места, влияние условий труда на личную жизнь работника.

К числу внутренних факторов относились: личные достижения в труде, содержание труда, соответствие личных склонностей профессиональным требованиям и занимаемой должности, возможность профессионального роста, степень ответственности за результаты собственного труда и труда других людей, престижность труда, возможность личного развития и т.п.

Эти факторы, которые Ф.Герцберг назвал мотиваторами, по-разному воздействуют на отношение человека к труду, причем действие факторов из различных групп не пересекается. Исследование показало, что даже при высоком статусе профессии и достаточном размере оплаты труда человек может чувствовать себя неудовлетворенным. При этом наиболее воздействие

⁹ Эрхард Л. Вчера, сегодня, завтра. Полвека размышлений. М: Наука, 1996. С. 433. Цит по: В.А. Каменецкий. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации российской экономики. М., ИЭ РАН, 2003. С. 284.

имело содержание самого труда, которое во многом определяло действие мотиваторов этой группы.

Другие ученые, А.Тернер и П.Лоусон, предприняли попытку узнать, каким образом можно воздействовать на внутренние мотиваторы для получения позитивного результата. В 1965 году они предложили оценивать рабочее место по шести признакам. Согласно их выводам, наиболее желаемая работа должна характеризоваться высоким разнообразием, быстрым изменением производственной обстановки, высокой автономностью, низкой степенью зависимости, высокой ответственностью, а также высокой квалификацией.

Такие выводы во многом противоречили выкладкам ряда предшественников, таких как Д.Макгрегор, который считал обычный работник стремится избегать ответственности. Работа Тернера и Лоусона также поставили под вопрос многие практики традиционных методов использования наемного труда в современных условиях значительного роста качества рабочей силы.

Но при реализации этих выводов на практике выявились определенные черты, свидетельствовавшие об их ограниченности. Отражением этих процессов стали концепции «гуманизации труда» и «качества трудовой жизни», которые отразили новый этап в развитии взглядов на социально-трудовые отношения. Так, концепция «гуманизации труда» говорила о необходимости создания более удобных и привлекательных условий труда, которые были бы свойственными человеческой природе. Это можно достичь за счет повышения содержательности труда, увеличения числа выполняемых операций, чередования видов работ, создания автономных рабочих групп.

В основе концепции «гуманизации труда» лежат четыре принципа, изложенных Н.Герриком и М.Маккоби¹⁰. Они включают в себя:

а) принцип безопасности, согласно которому рабочий должен быть уверен, что выполняемая им работа и используемые им средства труда не представляют угрозы для его здоровья, его рабочее место не будет сокращено и не будет уменьшен размер его компенсации;

б) принцип справедливости, в соответствии с которым доля каждого в доходах должна соответствовать его трудовому вкладу;

в) принцип развития личности, по которому трудовой распорядок не должен препятствовать развитию рабочим его индивидуальных качеств;

г) принцип демократии, по которому на производстве следует вводить групповое самоуправление, выборность руководства, демократическое решение таких вопросов, как инвестиционная политика, распределение прибыли и т.п.

Что касается концепции «качества трудовой жизни», то она является развитием положений о «качестве жизни», возникших в 60-е годы. Эта концепция описывает совокупность объективных и субъективных потребностей работника, а также степень их удовлетворения, как в материальном, так и в духовном плане. В составе критериев – адекватная и справедливая заработ-

¹⁰ The Quality of Working Life. Ed. By Davis L. N.Y., 1975, vol. I. Цит по: В.А. Каменецкий. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации российской экономики. М., ИЭ РАН, 2003. С. 284.

ная плата, пакет дополнительных выплат и льгот, гарантия занятости, уровень производственной безопасности и охраны здоровья, возможность развития способностей работника в рамках организации, социальная интеграция, право создавать профсоюзы и вести переговоры об условиях труда, а также участие в решении производственных задач и управлении компанией.

Надо сказать, что в современном мире процесс организации труда приходит в полное противоречие с требованиями менеджеристских теорий начала прошлого века, к примеру, тейлоризма, который предусматривает деление сложного труда на предельно простые операции, которые смогут выполнять на конвейере необученные рабочие. Это показывает, что процесс производства современных товаров и услуг требует нового рабочего, хорошо обученного, обладающего высокой квалификацией и способного интегрировать различные производственные функции. Это не отменяет тейлоризма, ведь во многих странах массовое сборочное производство еще долго будет базироваться на идеях родоначальника массового изготовления автомобилей.

Но в современной экономике возникает и другая проблема, которая заключается в интеграции молодых работников в трудовой коллектив, адаптации их к своему первому рабочему месту. Это – очень важный аспект трудового самоопределения молодых кадров, который зачастую во многом предопределяет их поведение на рынке труда в будущем.

Одним из основных направлений такой адаптации является участие молодых работников в профсоюзной деятельности. Для преодоления их пассивности необходимо формирование активной личностной позиции, определенного уровня правовой культуры. Поэтому центральной проблемой здесь является ее организованное, не спонтанное включение в процесс социального управления, развития социального партнерства на различных уровнях.

Итоги ряда социальных исследований показывают, что сегодня нравственные качества, необходимые для успешного вхождения в трудовой коллектив, не являются приоритетными у большей части российской молодежи. К ним относятся трудолюбие, предприимчивость, активность¹¹. В этой ситуации, которую можно охарактеризовать как духовно-нравственный кризис, подавляются лучшие человеческие качества, такие как милосердие, внимание к ближнему, щедрость и т.д. Части молодежи стал свойствен утилитаризм и эгоизм, стремление только к личному благополучию.

Трудовая адаптация молодежи – сложный социальный процесс, который связан с освоением новой трудовой ситуации, в которой личность и производственная среда оказывают активное воздействие друг на друга. Эффективность этого процесса зависит от ряда как субъективных, так и объективных обстоятельств. Первые зависят от личностных особенностей молодого рабочего, ориентированности руководства на закрепление молодежи на производстве, заботы социальных партнеров о нуждах молодежи, вливающейся в коллектив. Объективные обстоятельства зависят от наличия в обществе необходимых социально-экономических условий, наличия необходимой ин-

¹¹ Культурные миры молодых россиян: три ситуации. Под ред. С.В. Туманова. М.: МГУ. 2000.

ституциональной и нормативно-правовой базы, ориентированной на потребности молодежи. Успешная трудовая адаптация молодежи определяется, во-первых, сложившейся структурой общественного производства, которая, к большому сожалению, не способна удовлетворить запросы молодого поколения. Среди имеющихся вакансий в службе занятости более 80% предназначается для рабочих, и более трети вакансий низкооплачиваемы.

Во-вторых, структура предложения на рынке труда не соответствует спросу. Так, сегодня не востребовааны химики, биологи, геологи, экологи и специалисты со среднетехническим образованием. Практически нет заявок на заполнение таких вакансий, как почтальон, бурильщик, пожарный, печатник, переплетчик. В то же время устойчивым спросом пользуются страховые агенты, медсестры, милиционеры, следователи, воспитатели. Постоянно нужны строители, водители, станочники, слесари, сварщики, уборщицы, сторожи, продавцы. Что касается выпускников учебных заведений, то для большинства из них характерен недостаточный уровень профессиональной подготовки.

В-третьих, для успешной трудовой адаптации молодежи важно наличие социальных институтов, призванных способствовать успешной социально-трудовой реализации. Их отсутствие приводит к случайному, немотивированному выбору профессии, из-за чего молодые люди часто предпочитают не работать по специальности.

В-четвертых, крайне важны процессы трансформации духовных и нравственных ценностей у молодых людей. Отсутствие в обществе объединяющих ценностей увеличивает рост социальной напряженности, отчужденности молодых от активного участия в общественной жизни, появлению маргинальных групп и девиантного поведения в молодежной среде.

Группа ученых АТиСО, в том числе и автор этих строк, осенью 2004 года – весной 2005 года провели исследование проблем трудовой адаптации молодежи. В частности, был проведен опрос по маршрутной, квотной выборке 200 человек в г. Москве. Анкета включала 82 вопроса. Респонденты были условно разделены на две группы. Группа «молодежь» включала в себя респондентов в возрасте от 16 до 30 лет, группа «контрольная» - от 30 лет и выше.

Опрос показал, что подавляющее большинство респондентов из обеих групп (97% молодежи и 93% из контрольной группы) указали на значительную комфортность работы в трудовом коллективе. При этом увеличение времени вхождения в трудовой коллектив в группе «молодежь» выявило резкое падение респондентов, указывавших на комфортность работы в коллективе. Среди факторов, которые они указывали, были названы «нездоровые отношения», недостаточная степень профессиональной подготовки и др. Опрос показал, что молодежь в силу своего максимализма ориентируется на быстрое вхождение в коллектив.

Для представителей старшей группы характерной была другая тенденция. У них увеличение времени вхождения в коллектив практически не вело к изменению числа респондентов, ощущающих комфортность работы в кол-

лективе. Для участников исследования из этой группы большее влияние на комфортность оказали такие факторы, как продолжительность овладения профессиональными навыками, опыт работы и т.д.

58% респондентов заявили в ходе опроса, что им нравится работать в трудовом коллективе, 32% отметили, что им «скорее нравится» работать в нем, 6% указали, что им «скорее не нравится» работать в трудовом коллективе» и 5% затруднились с ответом. На вопрос «как вы оцениваете отношения в своем коллективе» 70% дали положительный ответ, 27% оценили их как средние, 1% - как плохие и 2% затруднились дать определенный ответ.

В целом респонденты из группы до 30 лет чаще указали срок адаптации до 6 месяцев. Для участников опроса из старшей группы для этого требовался более долгий период и существенным образом зависел от профессиональных знаний, навыков и умений.

На основании полученных данных можно выделить определенные тенденции. Так, респонденты из группы «молодежь», давшие отрицательный ответ на вопрос «нравится ли им работать в трудовом коллективе», чаще называли причины, зависящие от коллектива. Респонденты из старшей группы, также давшие отрицательный ответ на этот вопрос, в равной степени указывали причины, зависящие от коллектива и не зависящие от него.

Более подробно о результатах исследования можно прочесть в монографии Л.М. Сер «Профессиональное самоопределение вузовской молодежи»¹².

¹² Сер Л.М. Профессиональное самоопределение вузовской молодежи: монография. Л.М. Сер. М.: ИД «АТИСО», 2008 г. 165 с.