S.A. Konstantinov
Structure of Regional Social Space of Labor Market and Features of Employment Policy: Theoretical Bases and the Experience of Empirical Analysis of the Saratov Region

The methodology of social space study is presented. The structure and content of labor market social space is considered. The dynamics of labor market regional social space and social processes is analyzed.

Key words and word-combinations: employment policy, social space, labor market.

Представлена методология изучения социального пространства. Рассматривается структура и содержание социального пространства рынка труда. Проводится анализ динамики регионального социального пространства рынка труда и социальных процессов.

Ключевые слова и словосочетания: политика занятости, социальное пространство, рынок труда.

УДК 316.334.2:316.334.52(470.44)
ББК 60.561.2+60.59(235.54)

С.А. Константинов

СТРУКТУРА РЕГИОНАЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА РЫНКА ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОГО АНАЛИЗА САРАТОВСКОГО РЕГИОНА

Для анализа находящегося в условиях трансформаций современного отечественного рынка труда в его региональном измерении вполне пригодна имеющаяся в науке методология социального пространства [1–6]. Рынок труда, по нашему мнению, может быть представлен как социальное пространство, включающее совокупность взаимодействующих структур и элементов, комплекс социальных отношений, институтов и иерархий, ценностных конструкций и идеологем. Пространство рынка труда структурируется посредством его основных элементов, отношений между ними и инфраструктуры; через профессионально-квалификационную структуру; с помощью сегментации рынка труда, то есть выделения устойчивых замкнутых зон, секторов рабочих мест и работников, что позволяет выделять также внутреннее и внешнее пространства рынка труда, а также пространства отдельных элементов рынка труда. Социальное пространство рынка труда структурировано и иерархизировано в территориальном и отраслевом отношении.

Существенной закономерностью функционирования агентов рынка труда является

влияние на их предпочтения и поведение ближайшего рынка труда, его возможностей и условий. Главными элементами пространства рынка труда являются социальные группы работников и работодателей (представителей рабочей силы), вступающие в социальные взаимодействия и отношения в пространстве трудоустройства. Данные взаимодействия могут быть непосредственными и опосредованными.

Спектр посредников в пространстве рынка труда динамичен и адаптивен. В современных условиях статус посредников обретают институты основного и дополнительного образования, биржи труда, системы профессиональной ориентации. Посредники в своих институциональных и неинституциональных формах могут оказывать различное влияние на характер взаимоотношений между основными элементами рынка труда в континууме «баланс – дисбаланс», что позволяет отметить различную степень сбалансированности (дисбаланс) пространства рынка труда. В связи с этим в пространстве рынка труда можно обнаружить как системные, так и бессистемные зоны.

Рынок труда как система характеризуется пространственными и темпоральными характеристиками. Одновременно к элементам этой системы можно отнести агентов рынка труда (профессионалов), социальные организации, отдельные секторы экономики. Бессистемные зоны, или зоны дисбаланса, в пространстве рынка труда возникают в точках взаимодействия основных элементов как проблемные зоны нормативно нерегулируемого характера.

Пространство рынка труда в проекции социальных процессов выступает как статическим, так и динамическим объектом исследования. Статические параметры пространства рынка труда обусловлены спецификой его структурных элементов и процессов их взаимодействия и мобильности. Динамические характеристики связаны с социальными изменениями в пространстве рынка труда, происходящими под влиянием внешних и внутренних социальных процессов.

Особенностью современного состояния отечественного рынка труда в регионе является доминирование его динамических характеристик, обусловленное интенсификацией трансформационных процессов и обменных взаимодействий в макросоциальном масштабе. Проблемные зоны (зоны дисбаланса) в пространстве рынка труда возникают в точках взаимодействия его элементов под влиянием динамических социальных процессов. В связи с этим более развернутая пространственная характеристика рынка труда требует его динамических репрезентаций в концептуальной схеме процессуальности пространства [2].

Трансформации современного рынка труда требуют расширения методологических возможностей концепции социального пространства для его углубленного динамического анализа в предметном поле социологии. Одним из основных методологических приемов, позволяющих осуществить такой анализ, является введение в социологический оборот авторских понятий близости, выбора и ограниченности.

Понятие близости отражает первичные пространственно-временные отношения; оно может быть использовано при изучении динамики социального пространства рынка труда, когда важно рассмотреть историю взаимодействия его элементов, сближения и возникновения профессий. Это понятие позволяет отслеживать относительную дистанцию между объектами и субъектами в пространстве.

Близости возникают в процессе социального познания при условии появления пространственных, временных дистанций между субъектом и объектом исследования, следствием чего является определение конкретного познавательного метода [3]. В связи с этим могут быть выделены следующие близости: пространственные, временные, с разной интенсивностью взаимодействия, случайные, информационные, с проводниками и без них. К примеру, внутренние закономерности пространственных близостей связаны с последовательностью присутствия элементов пространства в социальном месте, с их эмоциональным влиянием друг на друга на маленькой дистанции, с социальной функцией, социальными сетями, солидарностью. Временные близости связаны с передачей в мире повседневности социальных идей и представлений от одного поколения к другому без посредников.

Понятие выбора как социального и социально детерминированного личностного феномена в контексте анализа пространства рынка труда может быть использовано для раскрытия процессов заполнения и перемещения представителей рабочей силы.

Выбор человека повседневен, дискретен, кумулятивен, рационален, эмоционален, обусловлен прошлыми выборами, случаен, биографичен, определен близостями, связан с жизненными смыслами, осуществляется под влиянием социального окружения. Ситуация выбора особенно актуальна для молодежи в ее жизненном пространстве в целом и пространстве рынка труда в частности. Содержание темпоральности выбора – жизненного и профессионального пути – может быть проинтерпретировано как совокупность экзистенциальных ценностей.

К категории выборов примыкает категория ограниченности как выстраивание в пространстве границы от чего-либо другого. Ограниченность присутствует в любой системе, правилах игры, профессиональной деятельности, культуре, традиции, этической системе [4]. Выбор же часто происходит при ограничении принимаемых в расчет критериев.

Опираясь на изложенные методологические позиции, представляется возможным осуществить анализ динамики регионального пространства рынка труда.

Статистические данные по Саратовской области за период с 1995 по 2006 г. свидетельствуют о принципиальной смене тенденций и этапов под влиянием как внутренних, так и внешних социальных процессов. Так, происходит спад производства на фоне высокой инфляции. Рабочая сила перераспределяется между секторами экономики: отмечен отток рабочей силы из промышленности и сельского хозяйства в торговлю, в сферу бытового обслуживания и кредитно-финансовых услуг. Зафиксирован рост напряженности на регистрируемом рынке труда. Выросли масштабы неполной занятости, увеличилось высвобождение работников по инициативе работодателей. Обострилась проблема занятости в сельской местности. В целом снизился спрос на рабочую силу при сокращении числа вакансий в отраслях государственного сектора.

В то же время на состояние рынка труда усилилось влияние демографических факторов. В частности, увеличение потока мигрантов повлияло на рост производства и спроса на рабочую силу в отдельных отраслях экономики.

Перемещения занятой и незанятой рабочей силы, структурные изменения пространства рынка труда происходят в указанный период под влиянием поиска

оптимальных форм государственного регулирования этих процессов. Оперативность и эффективность регулирования в значительной степени влияют на степень сбалансированности рынка труда, обеспечение профессиональной подготовки и повышение квалификации кадров, воспроизводство рабочей силы и рабочих мест, раскрытие возможностей реализации принципов социального партнерства.

Государственная служба занятости является одним из институционализированных посредников в социальном пространстве рынка труда. Начиная с 1991 г., в условиях минимизации социальных функций государства, на нее была возложена основная нагрузка по регулированию рынка труда. Однако в процессе становления и развития службы занятости произошло смещение основных функций: в значительной степени она стала заниматься посредничеством, содействием занятости и социальной защитой безработных. В силу малой адаптивности к реальным проблемам рынка труда, которые в значительной части оказались скрыты в теневом секторе, постепенно сокращались масштабы ее деятельности в целом.

Эмпирические исследования на примере Саратовского региона подтверждают, что служба занятости воспринимается работодателями как одна из важных структур содействия занятости благодаря оказываемым ею услугам по предоставлению банка высококвалифицированных специалистов, профессиональной доводке работников и консалтингу по правовым аспектам работы с персоналом. Но в то же время, имея высокие потребности в посреднических услугах на рынке труда, работодатели не стремятся расширять свои контакты со службой занятости. Функциональный консерватизм службы занятости и ее низкие адаптационные возможности, как показали исследования, связаны со слабостью внешних и внутриорганизационных факторов, стимулирующих к повышению эффективности и инновационности деятельности.

Динамические процессы в пространстве отечественного рынка труда связаны с формированием и развитием нового посреднического элемента – системы профессионального переобучения незанятых граждан, одной из организационных форм которой стали учебные центры службы занятости. В рамках общей целевой установки данных центров, связанной с корректировкой профессионального потенциала рабочей силы и уменьшением степени дисбаланса пространства рынка труда, фиксируется изменение их функций. Динамика выражается в переходе от присущей в 1990-е годы корректировки профессионального потенциала работников дореформенного периода к корректировке профессионального образования выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений в 2000-е годы.

Мониторинговое изучение эффективности профессионального обучения на входе в систему и на выходе из нее на примере Поволжского межрегионального учебного центра свидетельствует о том, что она находится в пределах 50% в целом и дифференцируется в зависимости от специальностей. Это подтверждает необходимость приведения системы дополнительного образования незанятых граждан в соответствие с изменениями рынка труда в условиях, когда система основного профессионального образования остается одним из влиятельных факторов, поддерживающих высокую степень дисбаланса в пространстве рынка труда.

Инновационные методы содействия занятости со временем все глубже проникают в социальное сознание безработных как специфической группы в про-

странстве рынка труда. У безработных в большей степени актуализированы установки на профессиональную мобильность и взаимодействие с институциональными посредниками содействия занятости. Об этом свидетельствуют результаты мониторинга потребностей в профессиональном переобучении безработных Саратовского региона.

Рост потребностей в профессиональном обучении у незанятых граждан связывается с ожиданием гарантированного трудоустройства после переобучения. При этом ценностные ориентации безработных в сфере труда трансформируются в сторону преобладания значимости материальных условий работы. Фиксируется дифференциация мотивации к профессиональному обучению у безработных по гендерному признаку. Для мужчин, особенно военнослужащих, уволенных в запас, характерным является стремление к получению быстрого результата – найма на работу. Для женщин зачастую важным становится обучение ради самого процесса. У безработных с высшим образованием потребности к профессиональному переобучению, как правило, ограничены профилем имеющейся профессии. В целом безработные, осваивая актуальные на рынке труда профессии, не всегда имеют возможность удовлетворения своих потребностей в трудоустройстве.

Динамический анализ характеристик работодателей как статусной группы в пространстве рынка труда на примере опроса руководителей предприятий г. Саратова свидетельствует о том, что руководители предприятий-работодателей по преимуществу самостоятельно осуществляют найм работников. В динамике фиксируется смена приоритетов, которыми руководствуются работодатели при найме сотрудников: от психолого-личностных параметров кандидатов, их возраста, уровня квалификации и наличия рекомендаций к уровню профессионализма и компетентности.

Несмотря на активизацию деятельности государственных и негосударственных служб содействия занятости, основным каналом подбора кадров на предприятиях остаются личные связи, что свидетельствует о доминировании в пространстве рынка труда сетевых взаимодействий над институциональными. Перспективы расширения институциональных форм посредничества в сфере найма связываются с модернизацией деятельности служб занятости в направлении трудоустройства с профессиональной доводкой выпускников учреждений профессионального образования в соответствии с требованиями работодателей, расширением рекрутинговых технологий и технологий управления персоналом, то есть с предоставлением комплекса услуг кадрового менеджмента.

Безработные граждане противодействуют нисходящим циркуляционным потокам социальной мобильности, опираясь преимущественно на собственные силы и взаимопомощь в социальных сетях. Исследования социально-трудовой мобильности показывают, что люди, побывавшие безработными в 1990-х годах, активно пытались выравнивать и восстанавливать свое социальное положение и сферу профессиональной занятости в условиях ограниченных возможностей территориальной мобильности. Прошедшие через состояние незанятости не опустились на социальное дно, а активно противостояли подавленной конъюнктуре рынка труда, заплатив за удержание уровня своего социального положения изменением содержания труда, профессии, сферы занятости и в целом объемом и

качеством личностного и социального потенциала. Об этом свидетельствует преобладание низкого уровня социального самочувствия данных социальных групп.

В динамике преобладавшие в 1990-х годах процессы нисходящей социальной мобильности и изменений иерархической структуры пространства рынка труда сменяются в конце 2000-х годов. Отмеченные положительные тенденции в развитии экономической конъюнктуры могут способствовать снижению профессиональной мобильности некоторой части рабочей силы.

Носителем инновационных ресурсов, потенциала трудовой и территориальной мобильности в пространстве рынка труда является группа молодежи, которой современная ситуация воспринимается в качестве нормы. Для молодых людей характерны разнообразные профессиональные предпочтения, ориентированные на новые сферы профессиональной деятельности и секторы экономики.

У молодежи отмечается более высокая степень адаптивности к сложившимся условиям по сравнению с другими возрастными группами, несмотря на сохраняющееся дискриминационное положение на рынке труда в силу возрастных и квалификационных ограничений. Эти факторы должны быть инициирующими в процессах адаптации институциональных структур содействия занятости к изменяющейся ситуации, связанной с повышением востребованности рабочей силы, сосредоточением социального потенциала преимущественно в молодежных группах, сокращением теневого сектора и теневых способов взаимодействия в пространстве рынка труда.

В различных профессиональных средах существует специфический набор знаний, умений, технологий, культуры. Все это усваивается попадающими в них людьми и постепенно формирует их социально-профессиональное сознание. В современных условиях в России происходят интенсивные процессы социальной циркуляции в пространстве рынка труда. Специалисты как носители профессионального сознания часто оказываются в неродной для них профессиональной среде. Процессы профессионального переобучения, профессиональной мобильности приводят к трансформации профессионального сознания, его обновлению, наслоению новых пластов профессионального сознания на прежнее, следствием чего становится взаимодействие различных профессиональных знаний, установок, норм и культур. Данные тенденции особо явно и активно проявляются в формировании и профессионализации предпринимательской деятельности.

Векторы поведения человека как носителя профессии определяются в нескольких возможных направлениях: 1) движение внутри своей профессии в направлении повышения компетентности, дохода и достижения состояния, обозначаемого как «первый в профессии»; 2) движение внутри родной или близкой по профилю организации в направлении достижения высшей должности, повышения степени свободы; 3) стремление перейти в другую профессию, если прежняя не приносит ожидаемые дивиденды; 4) полный уход из существующего в данной точке социального пространства депрессионного рынка труда в более сбалансированный сегмент рынка.

Наряду с изучением рабочей силы по методологии Международной организации труда, анализ пространства рынка труда в динамике социальных процессов может быть осуществлен на основе систематического статистико-социоло-

гического мониторинга, осуществляющегося через сети государственной службы занятости. Этот подход обычно затруднен высокими финансовыми издержками. Данные способы познания рынка труда посредством количественных методов позволяют фактически довести исследовательские точки наблюдения до районных центров региона. Дальнейшее альтернативное развитие познания социального пространства рынка труда возможно через увеличение точек наблюдения в виде исследования сотовой системы профессиональных микрорынков труда, когда общее пространство рынка труда изучается через совокупность рынков деятельности отдельных профессионалов, что расширяет возможности анализа пространства регионального рынка труда в динамике.

Углубленное изучение проблемных зон динамически изменяющегося рынка труда требует привлечения потенциала качественных методов социологического анализа, который может быть расширен за счет технологии изучения рынка труда с помощью *социологрмм профессий*.

Социограмма профессии по смысловому содержанию представляет собой профессиограмму с особым социологическим содержанием. Социограмму образует информация от профессионалов о самой профессии, об организациях, где она применяется, о рынке профессии, полученная методами глубинного интервью с компетентными носителями профессии из различных микрорынков. Основанием социограмм профессий является идентификация человека по своему занятию, а ее спецификой – возможность проанализировать актуальный процесс функционирования и трансформации видов профессиональной деятельности в динамике через сознание профессионалов и тем самым выявить особенности динамических процессов в пространстве рынка труда.

Вторичный анализ социограмм профессий позволяет получать достоверную социологическую информацию о системе образования, состоянии рынка труда, динамике развития профессии, реальной и потенциальной профессиональной мобильности, о состоянии социально-профессионального сознания. Использование социограмм помогает отслеживать изменения в профессии и выявлять ее динамику по значимым параметрам. Кроме этого, информацию, содержащуюся в социограммах профессий, можно использовать в практике профессионального ориентирования выпускников учебных заведений, абитуриентов и безработных, своевременной модификации профессиограмм [5].

Региональный рынок труда может быть представлен как социальное пространство, включающее системные и бессистемные (проблемные) зоны, которые в совокупности могут быть исследованы через динамические изменения на основе количественной (мониторинги рынка труда) и качественной (исследования профессионалов) социологической методологии. Процессуальность социального пространства рынка труда выступает его сущностной характеристикой. Особенностью современного состояния отечественного рынка труда является доминирование его динамических характеристик, связанных в масштабах региона с процессами социальной и трудовой мобильности основных макросубъектов, изменениями типов их взаимоотношений, формированием и трансформацией функций элементов-посредников (служб занятости и учебных центров), изменениями социально-профессионального сознания.

Библиографический список

1. *Виноградский В.Г.* Социальная организация пространства. М., 1988.
2. Пространство и время в современной социологической теории / под ред. Ю.Л. Качанова. М., 2000.
3. *Черняева Т.И.* Архитектоника социального пространства. Саратов, 2004.
4. Пространство и время социальных изменений / В.Н. Ярская, Л.С. Яковлев, В.В. Печенкин, О.Н. Ежов. М.; Саратов, 2003.
5. *Бурдье П.* Физическое пространство и социальное пространство // Социология политики. М., 1993.
6. *Филиппов А.Ф.* О понятии социального пространства // Куда идет Россия?.. Социальная трансформация постсоветского пространства / под общ. ред. Т.И. Заславской. М., 1996. Вып. 3.
7. *Константинов С.А.* Социальные процессы на рынке труда: региональный мониторинг. Саратов, 2005.
8. *Константинов С.А.* Близости в социальном мире // Философия, цивилизация, человек: новые горизонты XXI века. Саратов, 2004. С. 47–51.
9. *Константинов С.А.* Основание выбора жизненных путей и профессий // Проблемы и перспективы развития человеческих ресурсов: сб. науч. трудов. Саратов, 2001. С. 130–137.
10. *Константинов С.А.* На смену профессиограмме приходит социограмма // Служба занятости. 2005. № 12. С. 24–29.

N.A. Lyashok
On the Employee's Work Evaluation System in Conditions of Various Property Forms and Market Relations

A new method to determine standard rates for salaries in accordance with the level of professionalism, competence, and initiative of employees is proposed.

Key words and word-combinations: an employee, labor prices, standard rates, salary, level of qualification.

Предлагается новая методика определения расчетных нормативных ставок и расценок на оплату труда в соответствии с уровнем профессионализма, компетенции, инициативности работника.

Ключевые слова и словосочетания: работник, стоимость труда, нормативные ставки, оклад, уровень квалификации.

УДК 331
ББК 65.24

Н.А. Ляшок

О СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКА В УСЛОВИЯХ МНОГООБРАЗИЯ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ И РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Объективная оценка стоимости труда всегда представляла серьезную проблему для работников и работодателей, но особая значимость ей придается в условиях многообразия форм собственности и рыночных отношений. Система оплаты труда, существовавшая в советский период и обусловленная господством государственной формы собственности, отличалась уравнительным подходом к результатам труда и его оплате.