

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ

7/2016
ISSN 2074-9597



**Работа службы занятости Брянской области
нацелена и на регулирование сектора трудовых
отношений, и на конкретную помощь людям**

Журнал
«Служба занятости»
№ 7/2016

Журнал издается при информационной
и экспертной поддержке
Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации

Журнал зарегистрирован Министерством
Российской Федерации по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых
коммуникаций.

Свидетельство о регистрации
ПИ № 77-17678 от 09.03.2004 г.

Генеральный директор ИД «Панорама» –
Председатель Некоммерческого
фонда содействия развитию
национальной культуры и искусства
Кирилл МОСКАЛЕНКО

Главный редактор
Вячеслав КОТОВРАСОВ
тел. (495) 664-27-43
sz@panor.ru

Дизайн и верстка
Дмитрий МИКЛЯЕВ

Корректор
Елена СВИРИНА

Журнал распространяется через каталог
ОАО «Агентство «Роспечать»
(индекс на полугодие — 84789)
и «Каталог российской прессы»
(индекс на полугодие — 12308),
а также путем прямой редакционной подписки.
Тел./факс: (495) 664-27-79

Учредитель:
Научно-образовательное учреждение
«Академия общественно-экономических наук
и предпринимательской деятельности»
117049, г. Москва, Ленинский пр-т, д. 4, стр. 1А

© ИД «ПАНОРАМА»
Издательство «Политэкономиздат»
www.politecom.ru, www.Политэкономиздат.РФ
Адрес редакции:
Москва, Бумажный проезд, 14, стр. 2
Для писем: 125040, Москва, а/я 1
Адрес электронной почты редакции:
sz@panor.ru

Отдел рекламы
Тел.: (495) 664-27-79
reklama@panor.ru

Подписано в печать 05.07.2016 г.
Сайт: www.sz.panor.ru

Редакция журнала «Служба занятости»
выражает надежду, что наши читатели
продолжат или вновь оформят подписку
на данное издание, а также установят
взаимовыгодное деловое сотрудничество
с организациями и фирмами, любезно
предоставившими свои материалы
для публикации в этом номере журнала.

Приглашаем авторов к сотрудничеству.
Материалы в журнале «Служба занятости»
публикуются на безгонорарной основе.

СОДЕРЖАНИЕ

МИНТРУД ИНФОРМИРУЕТ 4

**РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ
СПЕЦИАЛИСТЫ, НА ПОДИУМ!** 8

В подмосковном Красногорске прошел финал Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia) — 2016». В турнире участвовали молодые представители рабочих специальностей в возрасте до 22 лет. Престижное состязание стало важным событием в области подготовки кадров.

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ
ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ** 14

Специалистами по трудоустройству Брянской области разработан и применяется подход постоянного мониторинга и анализа рынка труда. Исследования проводятся с учетом адресного подхода и особенностей региона.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: ОРЕНБУРГСКАЯ ОБЛАСТЬ

В. Кузьмин

НАШИ «ТОЧКИ РОСТА» 16

Служба занятости непосредственно вовлечена в процесс развития экономики области, ведь первостепенные задачи специалистов связаны с трудовыми ресурсами и повышением их качества.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР 18

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ

М. Михайловская

РЫНОК БЕЗ ТРУДА 24

Страна взяла курс на импортозамещение, но необходимых специалистов катастрофически не хватает. Как изменить эту ситуацию, обсудили эксперты в пресс-центре «Парламентской газеты».

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Е. Сморода

ЕЕ ВЕЛИЧЕСТВО ИНФОРМАЦИЯ 26

Ульяновская область отрабатывает ряд решений, реализация которых позволит улучшить ситуацию на рынке труда. Основная направленность уже оправдывающих себя проектов — успешная профориентация юных земляков.

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

Ю. Войнилов, Д. Мальцева

ПОТЕНЦИАЛ ПЕРЕСЕЛЕНИЯ ИЗ ГОРОДА В СЕЛО 30

Отток населения из сельских территорий обусловлен нехваткой рабочих мест в малых поселениях, ограниченными возможностями карьерного и профессионального развития. С другой стороны, сельские районы имеют ряд преимуществ, которые выгодно отличают их от крупных городов.

К. Аверкиева

РОЛЬ ОТХОДНИЧЕСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА

В ЦЕНТРАЛЬНОЙ РОССИИ 36

Глубокие изменения в базовых экономических отраслях, традиционно представленных в российской глубинке, и уозсть сельских рынков труда позволяют предположить, что трудовая миграция будет играть заметно более важную роль в занятости сельских жителей, чем жителей городов.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Т. Стукен, Т. Лапина, О. Бурцева

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ: МОТИВЫ УЧАСТИЯ, СОДЕРЖАНИЕ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ..... 41

Развитие внутрифирменного обучения работников, под которым понимается любое обучение, в современных условиях рассматривается как один из важнейших факторов конкурентоспособности организаций и национальных экономик.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР 46

АНАЛИЗ И ПРОГНОЗ

В. Бобков

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ — ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОСТИ..... 50

В условиях объективного расширения гибкости рынков труда и появления все новых и новых форм занятости не найдены адекватные механизмы компенсации экономических потерь государства от скрытого производства.

Е. Балабанова, Я. Горшкова

ГИБКОСТЬ: БЛАГО ИЛИ ЗЛО ДЛЯ РАБОТНИКА?..... 55

Самостоятельно определять распорядок своего рабочего дня — не об этом ли мечтают многие из нас? Однако особенности данной свободы не так однозначны, какими кажутся на первый взгляд.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТЕСТЫ И КОНСУЛЬТАЦИИ

Ю. Аверина

СТРЕССОВОЕ ИНТЕРВЬЮ 58

Для большинства из нас собеседование — это уже стресс. А сейчас в больших городах все большей популярностью пользуется стрессовое интервью при приеме на работу. Так ли оно страшно? А главное, как пройти его достойно?

НАУКА — ПРАКТИКЕ

Ю. Чилипенко

СОВРЕМЕННЫЙ РАБОТНИК МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА 62

Основной целью исследования стало изучение работника малого и среднего бизнеса как субъекта современных социально-трудовых отношений в контексте его целей и ценностей, обеспеченности ресурсами и специфики взаимодействия с другими субъектами.

А. Темницкий

СТРУКТУРА И ДИНАМИКА ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ МОТИВОВ ТРУДА ВРАЧЕЙ 66

Проблемы трудовой мотивации более всего дают о себе знать в условиях экономических кризисов и проведения инновационной политики. В условиях роста угрозы безработицы одни категории работников испытывают стресс и снижают свои притязания, другие испытывают на себе повышенную нагрузку.

ПРАВОВАЯ ЭНЦИКЛОПЕДИЯ

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ 71

На вопросы читателей журнала отвечает практикующий юрист и независимый консультант Л. В. Французова.

КОНКУРС «ПРОФЕССИОНАЛ ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ»:

ОРЕНБУРГСКАЯ ОБЛАСТЬ

МОИ «КРЫЛЬЯ СЧАСТЬЯ»..... 73

Елена Лукьяненко, инспектор I категории ЦЗН г. Оренбурга и Оренбургского района.



СОВРЕМЕННЫЙ РАБОТНИК МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Основной целью данного исследования стало изучение работника малого и среднего бизнеса как субъекта современных социально-трудовых отношений в контексте его целей и ценностей, обеспеченности ресурсами и специфики взаимодействия с другими субъектами.

Юлия Чилипенко, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента НИУ ВШЭ, Нижний Новгород

МНОГООБРАЗИЕ РЕСУРСОВ

Ценности формируются на основе потребностей и интересов субъекта и меняются с развитием общества. Что касается непосредственно трудовых ценностей, то А.И. Пригожин дает такое определение: «Ценности есть представление о должном, о самом важном, ради чего стоит трудиться, жертвовать временем, силами и чем-то еще» [4, с. 16]. Современные зарубежные исследователи Ф. Хеллер и С. Антонио Руиз-Квинтанilha считают, что занятость и работа характеризуются одной из четырех ценностей: работа может восприниматься как бремя/тяжелая ноша, принуждение, обязанность или общественный вклад [5, с. 444]. Основы ресурсного подхода заложены в трудах многих классиков: К. Маркса, М. Вебера [2, с. 131], П. Бурдьё [1, с. 519], Дж. Коулмана, уделившего особое внимание капиталу социальному и человеческому [4, с. 124], и др.

Объектом эмпирического исследования явились сотрудники малых (включая микро-) и средних предприятий Нижнего Новгорода. Методом анкетирования были опрошены 502 сотрудника. Исследование проводилось весной 2015 г. Квоты при определении выборки устанавливались по размеру и сфере деятельности предприятий, на которых

заняты респонденты, на основании данных Росстата по малому и среднему бизнесу за 2014 г. Данные о ресурсах работников, полученные в ходе авторского исследования, дополнены результатами, полученными в ходе анализа соответствующих данных базы RLMS 22-волны опроса по индивидуальному опросу граждан РФ.

Методом пятиступенчатой фильтрации было выявлено 1629 подходящих для целей исследования наблюдений. На первом этапе из общего объема исходной выборки (16 087 человек) были отобраны только те наблюдения, которые удовлетворяют условию отношения респондента к какой бы то ни было организации в качестве сотрудника. Далее использовался фильтр по отнесению этих организаций к малым и средним по принципу численности сотрудников (до 250 человек). Третьим условием отбора была частная форма собственности предприятия (негосударственная). Далее необходимо было отобрать работающих исключительно на российских предприятиях. Итоговым фильтром были исключены владельцы предприятий (собственники, предприниматели), и искомая база данных составила 1629 наблюдений.

Исходные переменные, позволяющие сформировать необ-

ходимые для исследования сводные переменные по каждому из ресурсов, перекодировались в порядковые переменные с трехмерной шкалой:

- 1 — низкий уровень обладания ресурсом;
- 2 — нормальный уровень обладания ресурсом;
- 3 — высокий уровень обладания ресурсом.

Для итоговой оценки обладания тем или иным ресурсом брался средний показатель по соответствующему комплексу используемых переменных.

Для анализа *квалификационного ресурса*, которым обладают работники современного малого и среднего бизнеса, по данным RLMS, использовались исходные переменные, описывающие:

- самый высокий уровень имеющегося образования;
- самостоятельное расположение респондентами самих себя на воображаемой профессиональной девятиступенчатой лестнице от «начинающий ученик» до «профессионал высокого класса»;
- количество часов, посвященных повышению профессиональной квалификации за последний год.



Для анализа биологического ресурса работников были взяты следующие переменные:

- качественная оценка респондентами собственного здоровья;
 - информация о среднем количестве посещений врачей за год.
- Переменная, описывающая экономический ресурс (финансовое (материальное) положение респондентов), была оценена по совокупности следующих исходных данных:
- количество денег (в рублях), полученных респондентами в качестве зарплаты за предшествующий опросу месяц работы;
 - количество денег (в рублях), полученных респондентами в качестве любого рода премий и доплат за предшествующий опросу месяц работы;
 - самостоятельное расположение респондентами себя на воображаемой девятиступенчатой лестнице, где нижняя ступень — «нищие», а высшая ступень — «богачи»;
 - самостоятельная оценка удовлетворенности респондентами своим материальным положением по шкале с качественными оценками.

На основании данных базы RLMS имелась возможность оценить два элемента социального ресурса работников, а именно

наличие власти и личного авторитета (уважения со стороны других):

- самостоятельное расположение опрошенных на воображаемой шкале власти, состоящей из девяти ступеней, где низшая означает полное бесправие (отсутствие власти), а верхняя — максимально возможный объем власти;
 - самостоятельное расположение опрошенных на воображаемой шкале авторитета (уважения со стороны других), где низшая ступень означает полное отсутствие авторитета, а верхняя — максимальный объем уважения.
- Для оценки информационного ресурса были взяты переменные, описывающие:
- использование персонального компьютера в любых целях;
 - использование ПК для работы или учебы;
 - использование Интернета для любых целей (все цели в опросе сформулированы в 10 пунктах);
 - личное владение техническими устройствами (телефон, планшет, ноутбук, смартфон);
 - применение приложений (доступ в Интернет) на планшете и смартфоне;
 - использование банковских карт для операций по счету и для совершения покупок.

База данных RLMS позволяет оценить временной ресурс респондентов. В данном случае оценивались переменные, предоставляющие данные о количестве:

- часов, в течение которых респондент осуществлял трудовую деятельность на рабочем месте по основному месту работы в течение последних 30 дней перед опросом;
- часов, которые респондент потратил на работу по основному месту работы в течение последних 30 дней перед опросом, находясь дома, внеурочных;
- выходных дней респондента за 30 дней, предшествующих опросу;
- дней оплачиваемого отпуска за последний прошедший год.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Относительно социально-демографических характеристик работников малого и среднего бизнеса сделан вывод о некотором численном преобладании женщин, занятых в этом сегменте экономики, тогда как в целом по стране работающих мужчин несколько больше, чем женщин. Большинство работников малого и среднего бизнеса заняты в сферах торговли и услуг, хотя активно участвуют его представители во всех без исключения отраслях экономики. Отсюда и самый разнообразный набор должностей и профессий, на которых трудятся и которыми владеют эти работники. Большинство работают на условиях полной занятости по бессрочному трудовому договору полный обычный рабочий день, и эти условия в большинстве случаев официально оформлены.

По результатам нижегородского исследования среди наиболее значимых жизненных ценностей современных работников малого и среднего бизнеса определены **семья** и **доход**. Отмечается и стратегическая ориентированность работни-



ков: в числе часто называемых ценностей — «перспективы будущего» и «самореализация». Труд, традиции, а также стремление к власти и реализации амбиций находятся среди наименее значимых ценностных ориентиров. Карьерные достижения ценятся реже, чем творчество и самореализация. В целом можно предположить больший ориентир респондентов на самооценку, чем на оценку со стороны окружения.

Большинство прочих значимых ценностей лежат в сфере инструментальных задач, главная из которых — обеспечение дохода. Соответственно, и складывается отношение к работе исключительно как к средству зарабатывания денег. Творчество, карьерные достижения, достижение общественно значимых целей и даже приобретение высокого социального статуса гораздо реже являются ориентирами для работников этого сектора хозяйства. Можно предположить, что общие условия и положение в сегменте малого и среднего бизнеса в России не стимулируют заинтересованность работников в достижении каких-либо целей, кроме исключительно инструментальных, чему, вероятно, еще и способствуют «эгоизм» работодателей и их невнимание к зоне социально-трудовых отношений, отсутствие самого работника в системе первостепенных целей и ценностей работодателей.

Уровень образования и занимаемых должностей работников малого и среднего бизнеса ниже, чем в целом по стране, и выше в крупных городах (по результатам сравнения данных по Нижнему Новгороду и RLMS). Однако преобладающими сферами деятельности малого и среднего бизнеса являются торговля и услуги, что нередко приводит к избыточной квалификации его сотрудников в крупных городах.

Современные работники малого и среднего бизнеса,

по данным RLMS и авторского исследования, проведенного в Нижнем Новгороде, обладают относительно высоким уровнем ресурса здоровья, средним, но смещенным к низкому уровню квалификационного, социального, инновационного и временного ресурсов. Причем два первых находятся на более низком уровне, чем два последних. Наиболее низкий уровень наличия демонстрирует экономический ресурс работников.

Таким образом, ресурсы работников не сбалансированы. Невысокий уровень квалификационного ресурса на фоне в целом неплохого уровня образования обусловлен крайне низким числом тех, кто прошел хотя бы минимальное, краткосрочное повышение квалификации за предшествующий опросу год, а также низкими самооценками работниками своей квалификации и мастерства.

Социальный ресурс проявляется активностью в социальных сетях, а не в реальной общественной деятельности, а также ощущением наличия личного авторитета и уважения со стороны окружающих в противовес обладанию властью.

Информационный ресурс находит свое проявление в широком применении мобильных телефонов, исполь-

зовании компьютеров и сети Интернет, однако чаще для развлечений, чем для учебы или работы. При этом уровень технической грамотности и наличия современных средств у работников малого и среднего бизнеса в крупном городе выше, чем в среднем по стране.

Экономический ресурс, по объективным данным, находится у работников на крайне низком уровне, однако сами работники не готовы признать свое бедственное финансовое положение и определяют свой финансовый статус как «средний».

Низкая ресурсность работников приводит к проблемам всей сферы малого и среднего бизнеса в целом.

По результатам нижегородского исследования также представилось возможным определить список субъектов, которые оказывают существенное влияние на трудовую жизнь современных работников малого и среднего бизнеса, и оценить характер этого влияния. Среди наиболее значимых и, как правило, имеющих положительную эмоциональную окраску респондентами отмечено влияние непосредственных руководителей, коллектива, глав компаний, а также семьи, родственников, друзей и знакомых.



В общий набор значимых, хотя значительно менее важных контактов включены отделы кадров, профессиональные сообщества, службы занятости и Интернет (социальные сети). Профсоюзы, кадровые агентства и государство не оказывают какого-либо значимого влияния на трудовую жизнь современных работников малого и среднего бизнеса. В подавляющем своем большинстве они не являются членами профсоюзов, с государством, как правило, контактирует работодатель, а если работники и обращаются к посредникам за помощью в трудоустройстве, то предпочитают кадровым агентствам службы занятости по причине бесплатности их услуг и наличия полномочий по назначению пособий по безработице.

Анализ факторов, важных при принятии решения потенциальным работником о сотрудничестве с организацией (об устройстве на работу в конкретную организацию), показывает, что в подавляющем большинстве случаев наиболее значимым оказывается размер заработной платы. Переключаются с этим и выявленные основные мотивационные факторы, способствующие увеличению вовлеченности работника в отношения с работодателем, — стабильность уровня заработной платы, ее регулярное повышение и гарантия рабочего места. Отмечены респондентами и первостепенная значимость контактов с непосредственным руководителем, и значение отношений с коллективом, а также значимость неформальных отношений.

Современным работникам малого и среднего бизнеса знакомы все способы поиска работы, однако самостоятельный ее поиск при посредничестве Интернета — наиболее распространенный способ. Многие работники отмечают привлекательность гибкого графика

работы и других нетрадиционных форм занятости, однако большинство все же останавливают свой выбор на стандартном рабочем дне.

Среди наиболее значимых ожиданий от работодателя, по данным исследования, — обеспечение нормального режима труда и отдыха, справедливого распределения вознаграждений, уважительного отношения и «вхождения в положение работника», которые, по мнению работников, оправдываются лишь в половине случаев. Среди наиболее значимых ожиданий от них работодателей, по мнению работников, — соблюдение работником правил внутреннего трудового распорядка и обладание необходимой профессиональной компетенцией, нацеленность на долгосрочную работу и желание брать на себя ответственность. Среди наиболее ярких несоответствий ожиданиям работодателей, по мнению самих же работников, — ожидание от них сверхурочной работы и того, что они не будут решать на рабочем месте свои личные проблемы.

Относительно проблем взаимодействия с работодателями работники малого и среднего бизнеса наиболее часто отмечают недооценку со стороны руководителя, неясность распоряжений, негативные эффекты от разногласий в среде руководства, отсутствие ориентированности на рост и развитие сотрудников, отсутствие возможности осуществить обратную связь, сильное влияние родственных связей. Но более всего расстраивает работников тот факт, что «успехи компании не отражаются на зарплате».

В целом, по полученным данным, отмечаются значительная самостоятельность работников малого и среднего бизнеса в поле трудовых отношений,



привычка полагаться лишь на себя и на доступные социальные контакты как при выборе способов поиска работы, так и при оценке влияния на собственную трудовую жизнь. Трудовая сфера, трудовое пространство и контакты этих работников зачастую ограничены собственной организацией, коллективом и непосредственным руководством при отсутствии какой-либо значимости для них государства и различного рода посредников в социально-трудовой сфере. Подобная изолированность и ограниченность взаимодействия наряду с условиями работы и оплаты труда делают эту категорию одной из наиболее социально уязвимых среди всех наемных работников.

Библиографический список

1. Бурдьё П. *Формы капитала* / П. Бурдьё // *Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики* / В. В. Радаев (сост.) — М.: РОССПЭП, 2004. — 674 с.
2. Вебер М. *Избранные произведения* / М. Вебер // Пер. с нем.; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова, предисл. П. П. Гайденко. — М.: Прогресс, 1990. — 804 с.
3. Коулман Дж. *Капитал социальный и человеческий* / Дж. Коулман // *Общественные науки и современность*. — 2001. — № 3. — С. 121–139.
4. Пригожин А. И. *Цели и ценности. Новые методы работы с будущим* / А. И. Пригожин. — М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2010. — 432 с.
5. Хеллер Ф., Антонио Руиз-Квинтанилла С. *Трудовая этика* / Ф. Хеллер, С. Антонио Руиз-Квинтанилла // *Управление человеческими ресурсами* / Под ред. М. Пула, М. Уорена. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с. — С. 440–448.