

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА И ПРОФЕССИЙ

П.А. Бакланов АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЕЙ: КУЛЬТУРНО-СИМВОЛИЧЕСКИЙ ПОДХОД

БАКЛАНОВ Павел Анатольевич — кандидат социологических наук, заместитель начальника Управления государственной службы и кадров аппарата Совета Федерации — начальник отдела кадрового учета и внутреннего контроля. E-mail: PAVaklanov@council.gov.ru

В работах отечественных исследователей символического сознания все чаще встречается тезис о том, что символ является специфическим средством отношения человека к миру, а также утверждения о недооценке функций символа в становлении сознания современного человека (см., в частности, работу Н.В. Кулагиной [1]).

В специальной литературе термин «символическое» традиционно употребляют в смысле «воображаемое» [2, с. 17], иногда в том значении, которое он получил в психоанализе — язык, «с помощью которого внутренние переживания, чувства и мысли приобретают форму явственно осязаемых событий внешнего мира» [3, с. 183].

Согласно О.А. Кармадонову, символ — это «обобщенное представление о ком-либо, о чем-либо, основанное на интеллектуальном и витальном опыте индивида и/или общности, заключающее в себе способ выражения, результат выражения и образ переживания» [4, с. 146], а феномен символического «присутствует везде, где есть хотя бы самое элементарное теоретическое обобщение эмпирического опыта» [4, с. 6].

Представленные дефиниции, по нашему мнению, позволяют констатировать неотъемлемое присутствие феномена символического как в процессах социализации (в усвоении индивидом ценностей, норм, установок, образцов поведения) личности, так и в процессах ее индивидуальной профессионализации (включении человека в профессиональную деятельность).

В контексте заявленной темы особый интерес представляют результаты социологического исследования образно-символических представлений респондентов о категориях (понятия) «служба» и «профессия», которое было проведено автором в апреле-мае 2012 г.

Опрос проведен в 20 субъектах Российской Федерации 8 федеральных округов. Всего в опросе приняли участие 1427 респондентов (см. табл. 1).

В качестве методологических основ исследования выступили следующие гипотезы. Процессы профессионального самоопределения (выбор индивидом сферы деятельности, профессии) и профессиональной самоидентификации (самооценка индивидом своих возможностей в будущей профессиональной деятельности) [5, с. 93–97] сопряжены с возникновением в сознании индивида символических представлений о той или иной профессии, а также о ставших ему известными профессиональных требованиях, предъявляемых к представителю того или иного вида деятельности.

Такие символические образы (средство выражения образно-символического мышления), объединяют в себе основанные на личностном опыте индивида представления

(знания) об объекте внимания (продукт логического мышления), и образ выражения «отношения к нему» [6, с. 90] (личностно-смысловое представление индивида об объекте внимания).

Таблица 1 Состав участников социологического исследования

№ п/п	Сообщества респондентов (группы)	Кол-во респондентов	В% от общегол-ва респ.	Примечание
1.	Представители сферы профессионального образования	515	36,1%.	415 студентов десяти вузов, 40 преподавателей вузов, 30 аспирантов (адъюнктов), 30 региональных координаторов Молодежной парламентской ассамблеи (профориентированы на парламентскую госслужбу)
2.	Государственные служащие	502	35,2%	221 гражданский служащий, 50 военнослужащих; 231 госслужащий правоохранительной службы
3.	Муниципальные служащие и работники бюджетной сферы	206	14,4%	100 муниципальных служащих, 106 работников бюджетной сферы
4.	Представители малого и среднего бизнеса	204	14,3%	122 работника коммерческих организаций; 52 индивидуальных предпринимателя; 30 сотрудников фирмы контекстной рекламы – специалисты в области создания особенных информационных технологий
ИТОГО:		1427		

Впервые в отечественной социологии процессы символотворчества были раскрыты О.А. Кармадоновым [4, с. 137–144].

Согласно О.А. Кармадонову, в результате «процесса символотворчества» у индивида формируется «символ-предел» – обобщенное представление о ком-либо, о чем-либо – конечная символическая триада: 1. Когнитивный символ (К-символ), посредством которого происходит наречение предметов, процессов и явлений окружающего, реального или предполагаемого (существительное). 2. Аффективный символ (А-символ), отражающий свойства и качества предмета (явления, факта), как морфологического, так и содержательного порядка (прилагательное). 3. Деятельностный символ (Д-символ), который «отражает связи и взаимодействия, в которые вступают между собой предметы, процессы и явления» (глагол) [4, с. 148–149].

Методической основой социологического исследования явилось тестирование по методу (тесту) аппрезентационных отношений – ТСА (Транссимволический анализ), который разработан О.А. Кармадоновым, и является практическим инструментарием социологического поиска объемного и многомерного характера представлений респондентов (о ком-либо, о чем-либо), а также определенных участков смысловых составляющих таких представлений респондентов (о ком-либо, о чем-либо). ТСА – это тест (метод) исследования (выяснения) результатов «процесса символотворчества» – символической триады, складывающейся у индивида, общности в отношении любого феномена окружающего мира [4, с. 227–233].

Для достижения цели социологического исследования респондентам было предложено ответить на вопросы (или закончить предложения) следующего характера: «Служба — это (что?)» (реконструкция когнитивного символа — существительное); «Служба — какая?» (реконструкция аффективного символа — прилагательное); «Служба — делает что?» (реконструкция деятельностного символа — глагол). Соответственно: «Профессия — это (что?)»; «Профессия — какая?»; «Профессия — делает что?».

Общеизвестна особая роль языка как системы знаков, с помощью которой человек познает мир. Язык «служит средством человеческого мышления, самовыражения и общения» [7, с. 105], а также «является особой реальностью произрастания человека как личности» [7, с. 108].

Субъективное отношение человека к тому, что он выражает с помощью языковых знаков, В.С. Мухина определяет как «личностный смысл» [7, с. 183].

Практически каждому известно состояние, когда не сразу представляется возможным выразить словами значение или смысл объекта внимания — явления или предмета окружающей действительности. Чаще всего такое состояние наблюдается при первом или недостаточном интеллектуальном и жизненном опыте взаимодействия с объектом внимания.

Таким образом, результаты сравнительного анализа количества респондентов различных сообществ, представивших полные ответы на предложенные вопросы, испытавших отдельные трудности при выражении своего отношения к категориям (понятиям) «служба» и «профессия», а также не принявших участие в опросе, могут рассматриваться как количественные и качественные характеристики признаков, отражающих степень включения в личностно-смысловую сферу индивидов категорий (понятий) «служба» и «профессия».

Общие рейтинговые позиции сообществ респондентов по отмеченным выше показателям включения в личностно-смысловую сферу их членов категорий (понятий) «служба» и «профессия» представлены в таблице 2.

В данном контексте следует отметить, что наибольшее количество респондентов, не выразивших своего отношения к категории (понятию) «служба», в группе аспирантов (40%) и госслужащих правоохранительной службы (25%), а к категории (понятию) «профессия» — в группе преподавателей (работников) ВУЗов — 30% и аспирантов — 40%.

Результаты диагностики включения в личностно-смысловую сферу респондентов различных профессиональных сообществ категорий (понятий) «служба» и «профессия», можно дополнить следующими фактами.

В целом к категории (понятию) «служба» выразил свое отношение 1191 респондент, что составило 86% от общего количества участников опроса, а к категории (понятию) «профессия» — 1142 респондента, что составило 80% от общего количества респондентов.

Данный факт свидетельствует не только о том, что категория (понятие) «служба» включена в личностно-смысловую сферу значительной части населения, но и о степени внимания общества к государственной службе как к институту государственной власти и управления.

Таблица 2 Результаты диагностики включения в личностно-смысловую сферу респондентов категорий (понятий) «служба» и «профессия»

Категория (понятие) «служба»	Рейтинговые позиции	Категория (понятие) «профессия»
Региональные координаторы Молодежной парламентской ассамблеи	1	Региональные координаторы Молодежной парламентской ассамблеи
Муниципальные служащие	2	Сотрудники фирмы контекстной рекламы
Военнослужащие Сотрудники фирмы контекстной рекламы	3	Муниципальные служащие
Работники коммерческой организации	4	Военнослужащие
Студенты вузов	5	Студенты вузов
Государственные гражданские служащие	6	Преподаватели (работники) вузов
Работники бюджетной сферы	7	Работники коммерческой организации
Индивидуальные предприниматели	8	Работники бюджетной сферы
Преподаватели (работники) вузов	9	Индивидуальные предприниматели Государственные гражданские служащие
Аспиранты (адъюнкты) Госслужащие правоохранительной службы	10	Аспиранты (адъюнкты) Госслужащие правоохранительной службы

Наибольшее количество полных ответов по каждой из рассматриваемых категорий (понятий) представили члены Молодежной парламентской ассамблеи, муниципальные служащие, военнослужащие, сотрудники фирмы контекстной рекламы.

Приблизительно у 1/6 части студентов вузов, категория (понятие) «служба» не включена в их личностно-смысловую сферу. В большей степени данный показатель характерен для вузов, осуществляющих подготовку студентов по направлениям: «международная политика и международный бизнес»; «международный бизнес», «психология»; «экономика»; «финансы и кредит».

Также приблизительно у 1/5 части студентов вузов категория (понятие) «профессия» не включена в их личностно-смысловую сферу. Возможно предположение, что около 20% студентов, обучающихся в вузе по ранее избранному направлению профессиональной деятельности, (по той или иной причине) не рассматривают его как будущую профессию.

Наименьшее количество полных ответов по каждой из рассматриваемых категорий (понятий) представили госслужащие правоохранительной службы (67%) и аспиранты (адъюнкты) – 60%.

Если для аспирантов данный факт можно объяснить тем обстоятельством, что они по специфике ученической деятельности пребывают в «творческом поиске», то отсутствие четко сформированных отношений к категориям (понятиям) «служба» и «профессия» у госслужащих правоохранительной службы можно рассматривать как результат несовершенного профессионально-психологического отбора или объяснить отсутствием с 2003 года федерального закона о правоохранительной службе.

Примечателен и тот факт, что в сообществе респондентов гражданских служащих количество полных ответов по категории (понятию) «профессия» составляет 67% и превышает аналогичный результат в сообществе госслужащих правоохранительной службы только на 10%.

Возможен вывод о том, что в социуме позиции современной государственной службы как вида профессиональной деятельности весьма условны.

Данный вывод подтверждают и образно-символические представления участников опроса о категориях (понятиях) «служба» и «профессия».

Индивидуальные образно-символические представления участников опроса о категориях (понятиях) «служба» и «профессия» (ответы на вопросы) по каждой из составляющих символической триады были сгруппированы по наибольшему количеству их совпадений, которые можно рассматривать как показатель социо-профессиональной солидарности.

В результате такого обобщения были сформированы общие символические триады, раскрывающие образно-символические представления участников опроса о категории (понятии) «служба»:

- **работа** (16,3%) — **государственная** (30%) — **дисциплинирует** (7,9%);
- **деятельность** (8,6%) — **военная** (6,8%) — **обеспечивает** (4,7%);
- **долг** (4,6%) — **ответственная** (4,2%) — **обязывает** (3,5%),

а также о категории (понятии) «профессия»:

- **вид деятельности** (14,7%) — **интересная** (7,4%) — **помогает** (6,7%);
- **работа** (5,3%) — **любимая** (6%) — **развивает** (6,6%);
- **призвание** (5,2%) — **востребованная** (3,5%) — **дает** (доход, средства) (5,9%).

Обращает на себя внимание тот факт, что в современном российском социуме «государственная служба» рассматривается не как «профессия», а как «работа», о чем отметили более 16% респондентов, причем «работа государственная», о чем подчеркнули 30% участников опроса.

Третья же составляющая символической триады представлена общими образно-символическими представлениями респондентов: «дисциплинирует» — отметили 8% респондентов, «обеспечивает» — отметили 5% участников опроса и «обязывает» — отметили 4% респондентов.

Представленные данные свидетельствуют о том, что в общественном восприятии преобладает представление о государственной службе как о социальном институте, имеющем формальные и неформальные регуляторы отношений внутри себя.

Вместе с тем образно-символические представления о «государственной службе» как об обособленной по профессиональным признакам социальной категории граждан, которые исполняют полномочия государственной власти и управления, присутствуют только в сообществе аспирантов: «работа–государственная–оказывает услуги».

Также следует отметить, что только в группе аспирантов категория (понятие) «профессия отмечена как «специальность», «интересная», которая профессионализирует».

Результаты сравнительного анализа отличительных черт коллективных образно-символических представлений о категории (понятии) «служба» и «профессия» отдельных сообществ респондентов позволяют отметить следующее.

В образно-символических представлениях респондентов гражданских служащих, военнослужащих и госслужащих правоохранительной службы находит свое отражение профессиональная направленность, однако отсутствует представление о «службе» как об институте государственной власти и управления. Это явление характерно и для муниципальных служащих и работников бюджетной сферы. В образно-символических представлениях респондентов данных групп деятельность составляющая категорий

(понятий) «служба» и «профессия» имеет идентичную смысловую составляющую: «служба–профессия–обеспечивает–дает доход».

Примечательно, что в сообществах индивидуальных предпринимателей и работников коммерческих организаций деятельностная составляющая образно-символических представлений о «службе» отнюдь не раскрывается как средство дохода, а определена как «государственная деятельность, работа, которая дисциплинирует».

Заслуживают отдельного внимания образно-символические представления работников коммерческих организаций о категории (понятии) «профессия». В представлениях респондентов данного сообщества профессия – это «любимый вид (род) деятельности, который развивает личность (человека)».

Возвращаясь к символическим триадам, в основе которых индивидуальные образно-символические представления респондентов о категориях понятиях «служба» и «профессия», нельзя не заметить следующий факт.

Если в образно-символических представлениях респондентов о деятельностной составляющей категории (понятия) «служба» не в полной мере отражается ее предназначение в социуме, то в образно-символических представлениях о деятельностной составляющей категории (понятии) «профессия» представление о деятельностной ее составляющей содержательно и лаконично: «профессия – помогает жить, развивает личность и дает доход, средства».

В завершение представляется важным отметить закономерность, характерную для всех сообществ респондентов.

Суть ее в том, что личностно-смысловое восприятие категорий (понятий) «служба» и «профессия», а также личностно-смысловое понимание респондентами их (категорий (понятий) предназначения (деятельностных составляющих) представлены достаточно высоким количеством совпадений образно-символических представлений респондентов (или достаточно высоким показателем социосолидарности). Тогда как в образно-символических представлениях респондентов, раскрывающих их личностно-смысловые отношения к данным категориям (понятиям), количество таких совпадений меньше в среднем на 20% по категории (понятию) «служба» и на 35% по категории (понятию) «профессия».

По нашему мнению, данный факт дает основания задуматься о проблеме поиска путей, форм и методов включения в личностно-смысловую сферу не только студентов вузов, но и представителей других профессиональных сообществ на различных этапах их индивидуальной профессионализации образно-символических представлений, которые в конечном итоге предопределяют отношение индивидов и сообществ к категориям (понятиям) «служба» и «профессия».

В данной связи заслуживает особого внимания вывод отечественного исследователя А.Н. Леонтьева о том, что «личностный смысл создает пристрастность человеческого сознания» [8, с. 153].

Автор считает необходимым привлечь внимание исследователей и практиков в сфере управления персоналом к проблеме профессиональной символизации.

Литература:

- 1 Кулагина Н.В. Символ и символическое сознание // Культурно-историческая психология. 2006. №1. С. 3–10.
- 2 Бордийяр Жан. Пароли. От фрагмента к фрагменту / Пер. с франц. Н. Суслова. — Екатеринбург: У-Фрактория, 2006, — 200 с.
- 3 Фром Э. Забытый язык. — Душа человека. М.: Наука, 1985, — 297 с.
- 4 Кармадонов О.А. Социология символа. — М.: Academia, 2004, — 352 с.
- 5 Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. — М.: Флинта, 1998, — 272 с.
- 6 Потанина Л.Т. Воспитательный потенциал образно-символического мышления // Гуманитарные науки: теория и методология. 2008. №1.С. 89–93.
- 7 Мухина В.С. Личность: Мифы и Реальность (Альтернативный взгляд. Системный подход. Инновационные аспекты). — Екатеринбург: ИнтелФлай, 2007, — 1072 с.
- 8 Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. — М., 1975, — 304 с.

Ю.В. Бондарева
СПОСОБ ВЫЯВЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА КАК
ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ

БОНДАРЕВА Юлия Валерьевна — аспирантка Санкт-Петербургского государственного экономического университета

Существует множество способов мотивации и воздействия на сотрудников. Исследуются повсеместно различные теории, начиная от А. Маслоу до современных типологий. Рассматриваются меры воздействия от социологии до психологии. Важно даже не то, что применять, а то, под каким «соусом» это будет восприниматься тем или иным сотрудником. Приведем простой пример восприятия. Если незнакомый человек подойдет и спросит: «Как пройти на улицу Вернадского?», при этом судорожно подергиваясь и агрессивно размахивая руками, любой адекватный человек поспешит, скорее всего, удалиться и не отвечать на этот вопрос. Можно сделать вывод, чтобы что-то получить, к этому вопросу следует подойти спокойно и дружелюбно. Иными словами, первое, на что стоит обратить внимание, это следующий тезис: «Восприятие — ключ лояльного отношения персонала к организации».

Рассмотрим небольшое исследование, проведенное на предприятии, основным видом деятельности которого является строительство. Организационная структура такого предприятия подразумевала наличие офисного отделения и непосредственно саму стройку. У каждого принятого сотрудника было свое рабочее место и свой рабочий компьютер, пользователем которого мог быть только определенный сотрудник. На другой компьютер он тоже может зайти, но под своим паролем, а значит, попадая снова на пространство своего рабочего компьютера. В 11 утра ежемесячно (до десятого числа) на рабочем компьютере каждого сотрудника появлялась надпись: «Просим прервать работу на 10 минут в связи с проведением опроса». Тест был добровольным. Подразумевалось, что по истечении этого времени, работу можно возобновить. Тем не менее, по прошествии 6 месяцев, не было зафиксировано ни одного случая отказа пройти этот опрос. Суть его была в следующем: по истечении первого месяца работы, сотруднику предлагалось ответить на ряд вопросов относительно того, насколько ему комфортно по следующим характеристикам (по степени комфорта: удовлетворяет, так себе, можно было бы и лучше):

- рабочее место;
- адаптация в коллективе;
- мероприятия руководства по отношению к коллективу (предлагается конкретное);
- чтобы хотелось привнести. Это последний вопрос, ответ на который подразумевается в свободной форме.

Как показывает практика, это сотруднику не просто нравится, а вызывает у него чувство спокойствия и ощущения заботы руководства. Чувство спокойствия зафиксировано путем простого измерения давления у сотрудников после прохождения опроса. На эту процедуру, как выяснилось, все тоже идет с удовольствием. Поэтому следующий тезис состоит в следующем: «Опрос мнения — важная составляющая налаживания

взаимодействия сотрудника и руководства». С одной стороны, организация не обещает, что это каким-то образом улучшит положение сотрудника. С другой стороны, сам работник ощущает это именно таким образом. Получается, что это и организацию может подтолкнуть к улучшению или облегчению условий труда и отдыха для персонала организации. Поэтому, сотрудники проявляют лояльность к организации. Лишний раз плохо о руководстве не говорят, критики также становится меньше. И больше появляется разговоров о том, что было бы, если бы в организации появилось бы то-то и то-то...

Важно уделять внимание и степени контроля знаний и объему выполняемой работы. Сотрудники жалуются на то, что давно уже не помнят такого, чтобы ими исполнялись обязанности, непосредственно связанные с должностными инструкциями. И действительно, в наше непростое мобильное время, бухгалтер должен обладать знаниями и кадровика, и делопроизводителя, и юриста. Отсюда следующий тезис: «Вовлечение — ключ к разумной взаимозаменяемости сотрудников». Почему разумной, потому как, к примеру, технического специалиста может подменить смежный по профессии ему специалист. Рассмотрим следующий пример.

В той же строительной организации сотрудникам было предложено ежедневно составлять отчет о проделанной работе. Первые месяцы большая часть сотрудников систематически отчетов не делала, считая это пустой тратой времени. Это происходило до тех пор, пока по результатам месяца на внутреннем корпоративном сайте не стали появляться результаты работы различных сотрудников с пометкой: «По Вашей кандидатуре будут рассмотрены особые условия взаимодействия с целью повышения объективности и к удовлетворению обеих сторон. Конкретные рекомендации и обсуждения читайте на Вашей корпоративной почте. С уважением, администрация организации». Эффект был потрясающим. Сотрудники стали отчитываться регулярно, к тому же ежедневно. Особо тяготеющим натурам в один прекрасный день было предложено участвовать на безвозмездной основе в разработке анкет, кадровых мероприятий, маркетинговых слоганах для новой рекламы и постановке представления для детского дома и регулярного общения с детьми. Как показывает практика, сотрудникам, вовлеченным в подобные мероприятия со стороны именно организации, в которой работают, становится интересней работать. Повышается активность, энтузиазм, что связывается с самовыражением и творческой мыслью, которые задействованы наравне с механической работой или с любой другой деятельностью левого полушария головного мозга. Подобные мероприятия человек мог бы организовать себе и самостоятельно, и участвуя в подобном в группе людей, которые уже этим занимаются. Но когда вовлечение идет от организации, практически сразу, как показали дальнейшие опросы, сотрудники, наряду со спокойствием и видением того, что организации, в принципе, свойственно заботиться о людях и делать их жизнь лучше, сотрудник готов заниматься работой на безвозмездной основе. Условие этого — сопричастность, признание или самовыражение.

Таким образом, повышать качество работы сотрудников можно следующим образом:

- 1 Путем вовлечения сотрудников в опросы и другую деятельность, связанную или не связанную с основной деятельностью сотрудника или организации.
- 2 Путем создания условий через соответствующее восприятие для лояльного отношения сотрудников к организации.

С.В. Булгаков

СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕССА ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЕ АПК САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

БУЛГАКОВ Сергей Викторович – кандидат социологических наук, доцент кафедры «Социально-гуманитарные науки», социолог лаборатории социологических исследований, Саратовского государственного аграрного университета им. Н.И. Вавилова. E-mail: BulgakovSV_77@mail.ru

В настоящее время процессы трансформации в сельском хозяйстве развиваются крайне медленно и противоречиво. По многим важным показателям кадрового обеспечения АПК ситуация в регионах в последние годы ухудшилась. Явно обозначилась нестабильность кадрового состава, продолжается отток молодых и наиболее перспективных специалистов.

На данный момент практически отсутствует структурированная информация о проблемах адаптации молодых специалистов в производственных условиях, об их трудовых стратегиях и перспективах, о структуре трудовых ценностей и приоритетов, о квалификационном уровне, о мотивационных факторах трудовой деятельности на селе и многом другом.

В 2012 г. в рамках целевой программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Саратовской области на 2008–2012 гг.» Министерства сельского хозяйства Саратовской области лабораторией социологических исследований СГАУ им. Н.И. Вавилова был проведен опрос основных участников трудовых отношений на селе: выпускников, молодых специалистов (проработавших в сельском хозяйстве 1–2 года) и работодателей. Основными задачами исследования стали: трехсторонний анализ социально-экономических условий реализации трудового и творческого потенциалов современных специалистов высшей квалификации сельскохозяйственного профиля.

Опрос проводился методом раздаточного анкетирования среди студентов 5-х курсов (специалитет) и 4-х курсов (бакалавриат), очной формы обучения, по сплошной бесповторной выборке с квотированным ограничением по количеству респондентов по каждой выпускаемой специальности. Объем расчетной выборочной совокупности – 350 человек, что составило 20% (+0,8–0,9% от общего количества выпускников СГАУ им. Н.И. Вавилова). Также в обследуемую совокупность вошло 53 предприятия и хозяйства различных форм собственности из трех районов Саратовской области, определенных по статистическому показателю закрепления в них специалистов высшей квалификации аграрного профиля (с высоким коэффициентом закрепляемости, средним и низким). В данных районах было опрошено 53 руководителя и 40 молодых специалистов (экспертное интервью).

По итогам проведенного исследования наблюдается высокий фон миграционных настроений молодежи в сторону крупных населенных пунктов. Причем они определяются не только у специалистов экономического профиля, традиционно ориентированных на город, но и у выпускников сельскохозяйственной квалификации. Все это определяет тот

факт, что только 10% аграриев четко сориентированы на трудоустройство в сельских условиях (правда 36,8% предполагают подобную возможность).

Парадоксально, что успешно развивающиеся предприятия не собираются расширять свой штат сотрудников, а основу серьезно планирующих кадровое увеличение составляют «проблемные» предприятия — существующие на грани банкротства (100%) и давно работающие себе в убыток (66,7%). Корреляционный анализ показал неспешность «стабильных» и «успешных» предприятий по вопросу трудоустройства молодых специалистов. Они предлагают им вакансии не чаще, чем раз в 5 лет. Личное экономическое положение молодого специалиста, соответственно, признается низким. Фактический разброс данных показал, что лишь у 30% сельской рабочей молодежи, покупка вещей длительного пользования не вызывает затруднений.

В разрезе численности штата сотрудников выражена следующая закономерность: для небольших коллективов характерна политика возмещения штата сотрудников, а для крупных — постепенного увеличения численного состава. Таким образом, на фоне кадрового дефицита практически во всех структурных категориях, омоложение кадрового состава сельскохозяйственных предприятий происходит медленно.

Наблюдаемое нежелание сельского трудоустройства выпускников на периферии определяется и их дистанционной позицией в отношении к сельскому труду. То есть, восприятие выпускниками понятия «сельский труд» достаточно социально — он важен, не безынтесен, перспективен. Однако, когда предполагается собственное участие, то этот труд становится тяжелым и малооплачиваемым. Анализируя отношение выпускников к сельскому труду и его перспективам, можно утверждать, что трудоустройство в сельскохозяйственной сфере является, по большей части, вынужденной мерой или выступает «запасным аэродромом» в профессионально-трудовых стратегиях молодых людей.

Анализ структуры предприятия по критерию кадрового соответствия показывает повышенный спрос на квалифицированных работников и специалистов. Так, например, в каждом пятом случае предприятие испытывает дефицит руководителей высшего звена. При этом, эта потребность напрямую соответствует планируемому расширению штата агрономов, реже — механизаторов, что говорит о скептическом отношении к профессиональным менеджерам, высоком уровне должностной преемственности в сельскохозяйственных предприятиях и о стереотипном мышлении относительно поступательного карьерного продвижения¹.

Анализ трудовых стратегий выпускников показал, что они отличаются «рыночным» стилем поведения в отношении трудоустройства в сельскохозяйственной сфере (максимум дохода ценой максимума труда и временных расходов). Основой их приоритетов здесь выступает стабильность, постоянство и определенность трудовых перспектив (по общему количеству опрошенных). Особенно, прагматичностью своих взглядов на будущую трудовую деятельность, выделяются «сельчане». Так, для ориентированных на городские (и окологородские) условия работы, дефицит свободного времени гораздо значимее, чем для потенциальных работников села, готовых его тратить на увеличение дохода.

Будущие и уже работающие молодые специалисты не склонны к трудовой и профессиональной мобильности, предпочитая долгосрочное трудоустройство частой смене

¹ Примечательно, что 55,5% изначально предполагают работать не по базовой специальности, что в сравнении с данными 2005 г. по Саратовской области выше почти в 2 раза (29%) [1, с. 100].

рабочих мест. Образцом поведенческих установок у основной массы выпускников является повышение уровня своего профессионализма, накопление практического опыта в рамках одной профессии и продвижение по служебной лестнице в рамках одной организации. Особенно однолинейный «карьеризм» ярко выражен у жителей районных центров, чуть менее — у саратовцев.

Учитывая специфику работы в отрасли сельского хозяйства, на первый план должен выходить вопрос оперативного обучения выпускников специфике организации производства в хозяйстве. Это непрерывный процесс на первом этапе становления молодого агрария. Полученные же результаты, в большей степени, указывают на нежелание работодателей тратить время на небольшую адаптационную переподготовку выпускников. Им нужны «готовые кадры». Описательные статистики кадровой стратегии предприятий показал, что более половины организаций (59,4%) не предоставляет возможность повысить молодым специалистам свой профессиональный уровень.

Прагматичный характер трудоустройства выпускников подтверждается их ценностными установками к труду, которые взаимосвязаны с их внутренними мотивами. Основные нематериальные ценности и мотивы определяются, главным образом, удобством трудового пространства. Их стремление к творческой и профессиональной самореализации определяется физическим комфортом, индикаторами которого выступают такие ценности, как: «удобный график работы» и «хорошие рабочие условия».

Исходя из опыта работы с молодыми выпускниками, работодатели сдержанно оценивают их профессиональные компетенции. В целом их оценка удовлетворительная. Наиболее значимые для работодателей характеристики («практические навыки, умения», «ответственность за трудовые показатели») оцениваются ими посредственно. Более того, руководители считают молодых специалистов больше формально относящихся к своей работе и односторонними в своей специализации. Для них, по мнению руководителей предприятий, не характерна инициативность, заинтересованность в развитии предприятия.

Несмотря на определенный спрос на кадры высшей квалификации, внимание сельских товаропроизводителей постепенно переключается на сотрудничество с учреждениями среднего специального и начального профессионального образования. Причиной тому служат более высокие материальные, социальные и карьерные амбиции дипломированных специалистов. Того уровня необходимой квалификации, который предоставляют ссузы руководителям вполне достаточно для обеспечения производственных мощностей своего хозяйства. Плюс ко всему важнейшую роль здесь играет демографический фактор, который и выпускники определили в качестве доминанты своего нежелания работать «на селе». Отсюда, работодателям не выгодно тратить свои временные и материальные ресурсы на студентов, которые могут остаться искать работу в городе.

Подводя итог, отметим, что основная особенность социального положения молодежи на сельском рынке труда проявляется в ограниченной возможности выбора социально-профессиональных ролей и видов трудовой деятельности. Именно это и является основной причиной миграции молодежи из села, которая обостряется к тому же слаборазвитой сельской инфраструктурой.

Литература:

- 1 Региональные трансформации: социологический мониторинг: социальные формирования рынка труда/ Информационный бюллетень. Вып. 2. — Изд-во «Научная книга», 2005.

Р.Х. Дасаева
**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
РАЗВИТИЕМ КАДРОВ АПК**

ДАСАЕВА Рената Хамзаевна – аспирант кафедры государственной службы и кадровой политики РАНХиГС. E-mail: orlovski_info@mail.ru; bibarik@rambler.ru

Не секрет, что ключевым моментом в управлении профессиональным развитием является определение потребностей отрасли в этой области. Речь идет о выявлении несоответствия между профессиональными знаниями и навыками, которыми должны обладать потенциальные кадры для реализации ее целей (сегодня и в будущем) и теми знаниями и навыками, которыми они обладают в действительности. Если вести речь о конкретных сельскохозяйственных предприятиях, то определение потребностей в профессиональном развитии отдельных сотрудников требует совместных усилий отдела человеческих ресурсов (отдела профессионального развития), самих сотрудников и руководителей предприятий. Каждая из сторон привносит свое видение этого вопроса, определяемое ее положением в организации и ролью в процессе профессионального развития. Для адекватного определения потребностей профессионального развития каждая из участвующих в этом процессе сторон должна понимать, под воздействием каких факторов складываются потребности организации в развитии своего персонала. Этими факторами являются:

- динамика внешней среды (потребители, конкуренты, поставщики, государство);
- развитие техники и технологии, влекущее за собой появление новой продукции, услуг и методов производства;
- изменение стратегии развития организации;
- создание новой организационной структуры;
- освоение новых видов деятельности.

Среди причин кадрового недостатка на селе можно выделить:

- 1 Упадок села. Низкий уровень жизни сельских территорий усилил отток рабочей силы, особенно, молодежи.
- 2 Бытовая неустроенность, социальная незащищенность, отсутствие инфраструктуры.
- 3 Непрестижность работы на селе. Применимость аграрного образования в коммерческих видах деятельности, низкая заработная плата в сельскохозяйственных предприятиях сыграли в миграции трудоспособного населения не последнюю роль.
- 4 Сокращение числа студентов вузов сельхознаправленности, отток студентов, окончивших эти вузы в город.
- 5 Катастрофически низкий уровень оплаты труда в сельском хозяйстве.

После распада СССР, в 1990-е гг. сельское хозяйство в отличие от других отраслей народной экономики не смогло перейти к рыночным отношениям и начать продуктивно работать в новых условиях. Таким образом, отечественный АПК был отброшен на десятилетия назад. В настоящее время АПК России активно развивается не без помощи государства, бизнес сообщества. Но, тем не менее, сельхозотрасль страны находится еще на стадии становления и развития.

Так, приведем некоторые данные Росстата, характеризующие состояние кадров по отрасли сельское хозяйство по состоянию на 2010–2011гг²:

Таблица 1 Удельный вес городского и сельского населения в общей численности населения (на конец года, в %)

	2009	2010	2011
Городское население	73,5	73,8	73,9
Сельское население	26,4	26,2	26,1

Таблица 2 Среднегодовая численность населения, занятого в сельском хозяйстве (тыс. чел.)

	2010	2011
Всего по России	6799,1	6730,4

Таблица 3 Прием и выбытие работников по отрасли сельское хозяйство (тыс. чел.)

	Прибыло		Убыло	
	2009	2010	2009	2010
Всего по РФ	9378,1	9486,8	10900,7	9844,5
Сельское хозяйство	610,7	513,9	695,9	598,6

Таблица 4 Численность и структура занятых в сельском хозяйстве по уровню образования (тыс. чел.)

Всего	Послеу- зовское	Высшее профессиональ- ное	Среднее профессиональ- ное	Начальное профессиональ- ное	Среднее полное (общее)	Основное общее	Не имеют основно- го общего
5410	3	484	937	1151	1910	805	120

Таблица 5 Численность иностранных граждан, занятых в сельском хозяйстве

2009		2010	
Тыс. чел.	В % к итогу	Тыс. чел.	В % к итогу
174,7	7,9	148,6	9,1

² Данные Госкомстата. Официальный сайт www.gks.ru.

Таблица 6 Среднемесячная номинальная заработная плата работников организаций сельского хозяйства (рублей)

	2009	2010
Всего по России	18638	20952
Сельское хозяйство	9619	10668

Из приведенной официальной статистики можно сделать вывод, что сельское хозяйство, оставаясь одной из самых важных отраслей народного хозяйства, испытывает значительные кадровые проблемы.

С переходом на новый уровень, предприятиям АПК необходимы и кадры качественно нового уровня. Но, современным предприятиям аграрной отрасли достаточно сложно найти специалистов необходимого уровня, обладающих значительными знаниями, умениями и квалификацией. По данным Российской академии кадрового обеспечения АПК, дефицит отрасли составляет около 77 000 специалистов.

В ООО «Консалтинговая компания «Для АПК» нами проведено исследование общих тенденций развития рынка труда в сфере АПК на примере отдельных должностей: зоотехник (зооинженер) и ветеринарный врач (ветеринар, ветфельдшер). При этом, работодатели не делают разницы между ветврачом и зоотехником. В результате проведенного исследования выяснилось, что на различных кадровых порталах в месяц в среднем публикуется 402 вакансии для зоотехников (имеется в виду поиск по вакансиям с заданными параметрами: «зоотехник», «зооинженер», «ветврач», «ветеринарный врач», «ветеринар»). Проанализировав вакансии зоотехников, аналитики разделили их на две группы³:

- сельскохозяйственные вакансии (животноводство), а также связанные с ним области (производство кормов для с/х животных);
- вакансии несельскохозяйственные (производство кормов для собак и кошек, продажи).

Таблица 7 Вакансии зоотехников в сфере сельского хозяйства и в несельскохозяйственной сфере, размещенные на кадровых порталах (в среднем в месяц)

	Вакансии зоотехников	
Сельское хозяйство	135	33,58%
Не сельское хозяйство	267	66,42%
ВСЕГО	402	100%

Далее группу сельскохозяйственных вакансий разделили, независимо от наименования позиции, разделили на:

- зоотехников-продавцов;
- зоотехников-консультантов (не занимающиеся продажей продукции, так называемые внешние зоотехники);
- зоотехников.

³ www.kk-apk.ru.

Также был проанализирован уровень предлагаемой зарплаты.

Таблица 8 Уровень заработной платы, предлагаемый для вакансий зоотехников на кадровых порталах

	Зоотехнические вакансии	
Зоотехники всего	135	100%
Зоотехники	81	60,00%
Зоотехники- продавцы	26	19,26%
Зоотехники-консультанты	27	20,00%
Зоотехники – программисты	1	0,74%

Уровень предполагаемой зарплаты колеблется в следующих пределах:

- главные зоотехники – от 50 000 до 150 000 рублей;
- рядовые зоотехники – от 20 000 до 45 000 рублей;
- зоотехники, занятые в продажах – около 30 000 рублей;
- зоотехники – консультанты – от 45 000 до 220 000 рублей.

При этом необходимо отметить, что из 81 размещенных вакансий для зоотехников, только в 7 случаях требуется главный специалист (руководитель птицеводческого, животноводческого комплекса и т.п.).

Таким образом, исходя из исследования ООО «Консалтинговая компания «Для АПК», можно сделать вывод, что работа в сельском хозяйстве среди выпускников сельскохозяйственных вузов до сих пор не считается престижной. Вследствие низких зарплат, затруднительного карьерного роста, отдаленности сельхозпредприятий, выпускники предпочитают заниматься продажей ветеринарных препаратов и кормов для домашних животных, работать в салонах красоты для мелких животных, ассистировать ветврачам в ветклиниках.

При этом кадровое обеспечение сельского хозяйства в целом не отвечает современным требованиям, как в количественных, так и в качественных показателях. Проблемы обеспечения сельскохозяйственной отрасли квалифицированными руководителями и специалистами уже многие годы остаются острыми. Аграрный рынок труда в регионе стабилизируется медленно, социально-ориентированные отношения развиты слабо.

В условиях реализации Государственных программ «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008–2012 гг.», «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 гг.», Концепции «Долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.», появилась необходимость более глубоко рассмотреть кадровые проблемы и наметить с научных позиций основные направления и пути их решения.

В современных условиях проблемы воспроизводства и повышения роли кадрового потенциала агропромышленного комплекса обсуждаются учеными, руководителями региональных и районных органов управления АПК, сельхозорганизаций.

При дальнейшей стабилизации обстановки в сельском хозяйстве и в целом в системе АПК, поддержания и развития конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий, важное значение имеет оптимальное воспроизводство способных мыслящих руководителей и специалистов.

В связи с этим возникает необходимость поддержания высокого уровня кадровой работы, постоянного изучения состояния ее практики, формирования и воспроизводства оптимальной профессионально-квалификационной структуры персонала на всех уровнях производства и управления в сельском хозяйстве. С действенностью и многофакторностью воздействия кадров на устойчивость и эффективность функционирования сельскохозяйственных предприятий не может сравниться ни один социально-экономический фактор.

Исследование ряда проблем, системного подхода к ним на федеральном и региональном уровне требуют усиления роли целенаправленной кадровой политики, на основании реформирования аграрного образования на длительную перспективу, с соответствующим подкреплением ее финансовыми ресурсами.

Так, в рамках Государственной программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 гг.», планируется реализовать Федеральные целевые программы «Социальное развитие села до 2013 г.» и «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 гг. и на период до 2020 г.». Целями данных программ являются⁴:

- улучшение жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности, в том числе молодых семей и молодых специалистов;
- развитие социальной и инженерной инфраструктуры в сельской местности;
- поддержка комплексной компактной застройки сельских поселений;
- грантовая поддержка местных инициатив сельских сообществ по улучшению условий жизнедеятельности;
- поощрение и популяризация достижений в сфере сельского развития;
- научно-методическое обеспечение реализации мероприятий Программы.

Всего, по данным Минсельхоза, для реализации данных программ будет выделено 99,4 млрд рублей. Ожидаемые результаты реализации целевых программ приведены в таблице 9.

Таблица 9. Результаты реализации целевых программ

Показатель (индикатор)	Ед.изм.	Всего за период с 2013 по 2020 г.
Ввод, приобретение жилья для граждан, проживающих в сельской местности, всего	Тыс.кв. м	6248,8
В том числе для молодых семей и молодых специалистов	Тыс.кв. м	3484,3
Уровень газификации домов, квартир	%	57,4
Обеспеченность сельского населения питьевой водой	%	59,7

⁴ Официальный сайт Министерства сельского хозяйства России www.mcsx.ru.

Результаты исследования указывают на необходимость разработки целостной методологии управления воспроизводством кадрового потенциала сельского хозяйства в условиях реструктуризации АПК в соответствии с принципами инновационного развития, и ее дальнейшее применение в теории и практике управления как на федеральном, так и на региональном уровне. При этом, в целях повышения научно-обоснованного уровня кадровой работы и управления кадровыми процессами в сельскохозяйственных предприятиях предлагается:

- 1 Объединить усилия на уровне региональных и муниципальных органов власти, чтобы законодательно оформить отчисления в фонд развития кадрового потенциала персонала, повышение статуса, престижности и оплаты труда работников кадровых служб.
- 2 Предусмотреть создание консультационных центров кадровых услуг на базе имеющихся институтов переподготовки и повышения квалификации кадров АПК.
- 3 Министерством и Комитетам по сельскому хозяйству и продовольствию субъектов проводить не менее двух раз в год, практические семинары по проблемам совершенствования кадровой работы, изучению мирового и отечественного передового опыта работы с персоналом в сфере АПК.
- 4 Совершенствовать оплату труда работников кадровых служб.
- 5 Разработать соответствующие программы для обучения кадровиков современным методам, технологиям кадровой работы, требованиям трудового законодательства.
- 6 Повысить материально-технический уровень организации труда работников кадровых служб, обеспечить их необходимой специальной литературой.
- 7 В целях дальнейшего совершенствования деятельности кадровых служб, повышения уровня научно обоснованных кадровых решений, следует полнее использовать достижения мировой практики, опыт предприятий, входящих в клуб «Агро-300», разработки кадровых служб других отраслей народного хозяйства, положительные результаты работы центров оценки персонала мониторинговых исследований кадрового потенциала.
- 8 Повысить научно обоснованный уровень кадровой работы и управления кадровыми процессами на 2012–2020 гг.

Основываясь на результатах анализа, можно полагать, что реализация предложенных мероприятий позволит значительно улучшить ситуацию по кадровой обеспеченности сельского хозяйства. Уместно также принятие администрациями субъектов Российской Федерации программ по развитию кадрового потенциала АПК на 2013–2020 гг. В основу программы должна быть положена система непрерывного аграрного образования, предполагающая интеграцию образовательных учреждений всех уровней, научных организаций, работодателей области в единое образовательно-научно-производственное пространство. Это позволит сформировать более эффективную систему обучения, повышение квалификации кадров АПК.

В образовательной структуре этой системы необходимо организовать работу на всех этапах обучения — от агроклассов, школ, ПТУ, сельхозколледжей до получения высшего

образования, включая и послевузовскую подготовку в том числе, с участием на договорной основе работодателей с учетом их пожеланий, включая и изучение спецкурсов. Это позволит отладить систему отбора абитуриентов и последовательно готовить высококвалифицированных специалистов.

Предлагаемая система позволяет профессионально ориентировать сельскую молодежь, осуществлять дополнительную довузовскую подготовку учащихся старших классов сельских школ, желающих приобрести профессию сельскохозяйственного профиля, целевую контрактную подготовку кадров для АПК. При этом, система подготовки, переподготовки повышения квалификации кадров предполагает несколько уровней:

первый уровень – школьное образование: предусматривает создание на базе ряда сельских школ агроклассов, в которых ведется углубленная подготовка по профильным специальностям, а также осуществляется обучение различным рабочим профессиям;

второй уровень – начальное профессиональное образование. Необходимо повысить роль и укрепить материально-техническую базу сельских профессионально-технических училищ и агролицеев. При начальных и средних СПТУ и агролицеях организовать «поля – учебные классы», «фермы – учебные классы», демонстрационные площадки с современной техникой;

третий уровень – обучение в средних специальных и высших аграрных учебных заведениях. Здесь необходимо организовать подготовку кадров на основе целевого контрактного набора, путем заключения договоров учебное учреждение–администрация муниципального образования–предприятие–студент. Строго соблюдать взаимные договорные обязательства.

Большое значение имеет укрепление материально-технической, производственной базы учебных заведений. Это наличие базовых (передовых) сельскохозяйственных предприятий и заключение договоров с ними, учебных полей и ферм, площадок (мастерских) для размещения сельскохозяйственной техники. Организовать учебный процесс в аграрных учебных заведениях необходимо таким образом, чтобы выпускник по соответствующему профилю имел одну-две рабочих профессии.

В целях закрепления молодых специалистов на селе прежде всего необходимо решить жилищно-бытовые вопросы, найти возможность выделять из средств областного бюджета определенную сумму для доплаты студентам во время их учебы и к окладу молодых специалистов в первые два года их работы в хозяйстве. В процессе переподготовки руководящие работники и специалисты получают дополнительные знания, необходимые для выполнения ими своей профессиональной деятельности с учетом не только достижений научно-технического прогресса в определенной сфере, но и требований рыночной экономики.

Таким образом, предлагаются основные направления повышения качества подготовки специалистов в сфере АПК:

- укрепление взаимодействия аграрных образовательных учреждений с органами управления АПК субъектов Российской Федерации по целевому приему, трудоустройству и закреплению выпускников;
- создание в структуре ВУЗов подразделений способствующих трудоустройству выпускников;
- налаживание взаимодействия с бизнесом;

- укрепление учебно-лабораторной базы аграрных образовательных учреждений;
- переработка программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов всех должностных категорий, основанных на технической и технологической модернизации сельскохозяйственного производства;
- усиление работы по подбору, расстановке руководящих кадров аграрных образовательных учреждений;
- повышение квалификации научно-педагогических кадров;
- развитие информатизации системы образования, создание условий для наращивания информационно-технологической базы образовательных учреждений;
- разработка электронных учебно-методических материалов;
- интеграция образовательных учреждений разного уровня, научных организаций и производства;
- ориентация на подготовку кадров способных эффективно работать в современных условиях;
- развитие информационно-консультационной деятельности на базе образовательных учреждений, направленной на обеспечение сельхозтоваропроизводителей современными знаниями;
- организация практического обучения студентов и слушателей ДПО и проведение научно-исследовательской работы. В этих целях необходимо укрепление взаимодействия между ВУЗами и учхозами, между образовательными учреждениями и базовыми хозяйствами, создание современной материально-технической базы учебно-опытных хозяйств;
- развитие фундаментальных и приоритетных прикладных исследований.

В ряде регионов уже сегодня реализуются часть или все перечисленные меры. Однако, необходимо проведение единой государственной политики в области развития АПК. Только объединив усилия, бизнес и государство смогут добиться стойкого положительного эффекта.

Нельзя не сказать о том, что руководители агропромышленных компаний делают очень много для привлечения и удержания своих сотрудников. Они разрабатывают новые системы оплаты труда и мотивации сотрудников: предоставляют жилье, бесплатное питание, медицинское страхование и т.д. И это оправданно, ведь квалифицированные кадры – это не пустые траты, а инвестиции в развитие успешного бизнеса на селе.

Литература:

- 1 Материалы исследований ООО «Консалтинговая компания «Для АПК», www.kk-ark.ru.
- 2 Данные официальной статистики Госкомстата России, www.gks.ru.
- 3 Данные Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, www.mcsx.ru.

- 4 Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Рыжикова З.А. Движение рабочих мест российской экономике: в поисках созидательного разрушения. — М.: Высшая школа экономики, национальный исследовательский университет, 2012.
- 5 Селина М. Сельское хозяйство 20 лет спустя. — М., 2013.
- 6 Носкова М.В. Характеристика основных моделей развития кадрового потенциала сельского хозяйства // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2010. № 6 (68).

Т.Н. Кочкаева
МОНИТОРИНГ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ: СОВРЕМЕННЫЕ
ПОДХОДЫ

КОЧКАЕВА Татьяна Николаевна — кандидат социологических наук, доцент кафедры социальных и политических дисциплин Северо-Кавказского института — филиала РАНХиГС, директор автономной некоммерческой организации среднего профессионального образования «Пятигорский колледж управления и новых технологий». E-mail: cochkaeva.t@yandex.ru

Постоянное совершенствование образования, повышение его качественного уровня и эффективности всегда составляли предмет общественной озабоченности. Английский писатель Р.Киплинг, выражая указанную озабоченность, выразился с присущей ему парадоксальностью, но глубоко верно, по сути: «Образование — важнейшее из земных благ, если оно высшего качества. В противном случае оно совершенно бесполезно». Даже если учитывать, что образование — в значительной мере самосовершенствующаяся система, оно нуждается в постоянной заботе со стороны общества и государства. В связи с этим формируются новые ценности и идеалы образовательной системы, основанные на построение целостного процесса обретения знания, адекватного жизни.

Важную роль в развитии современного образования играет сложившийся имидж учебного заведения. Имидж характеризует активы образовательного учреждения, которые обеспечивают конкурентные преимущества. В структуре имиджа выделяются следующие составляющие:

- имидж образовательной услуги;
- имидж потребителей;
- внутренний имидж;
- имидж руководителя;
- визуальный имидж;
- социальный имидж;
- бизнес-имидж.

Акцентирую внимание на двух первых составляющих. В условиях рыночной экономики возрастают требования к качеству подготовки специалистов, которые напрямую зависят от успешного профессионального самоопределения. Потребители сегодня выбирают образовательные учреждения, предлагающие актуальные и качественные образовательные услуги.

Для повышения имиджа образовательного учреждения необходима система профессиональной ориентации, направленной на социально-профессионального самоопределение старшеклассников.

Перспективы создания системы профориентационной работы основаны на современных требованиях к образованию:

- непрерывный мониторинг рынка труда с целью осознания перспектив непрерывного и опережающего образования;
- предложение выбора нескольких профессий с целью расширения возможностей дальнейшего трудоустройства;
- участие в решении карьерных перспектив, учитывая компетентностный принцип современного образования и использование в процессе обучения возможностей активизации самих потребителей образовательных услуг через организацию тренингов и иных курсов;
- построение профориентационной работы на основе системности и комплексности.

В 2012 г. среди старшеклассников городов Кавказских Минеральных Вод был проведен мониторинг на предмет социально-профессионального самоопределения. Мониторинг показал, что 57% старшеклассников выбор будущей профессии для себя еще не определили, 35% ориентированы на мнение родителей¹. Более 79% опрошенных студентов 1-го курса Пятигорска (СПО И ВПО) не имеют представления о сущности выбранной профессии. 80% опрошенных родителей учащихся выпускных классов недостаточно информированы об учреждениях СПО И ВПО в регионе и об их образовательных услугах.

Исследование проводилось с помощью следующих методов:

- анкетирование;
- интервьюирование;
- «фокус-группа».

Использованные методы помогли создать объективную картину интересующей проблемы:

- в опросе участвовали различные категории населения: предприниматели, служащие, домохозяйки;
- участвовали представители различных доходных групп;
- охвачены жители городов и поселков КМВ;
- в гендерном отношении 38% женщин, 62% мужчин.

С целью создания системной профориентационной работы в 2012 г. на базе Автономной некоммерческой организации среднего профессионального образования «Пятигорский колледж управления и новых технологий» был создано Региональное Представительство «Центр тестирования и развития при МГУ имени М.В. Ломоносова «Гуманитарные технологии» в городе Пятигорске». В 2012 г. организована система профориентационного тестирования старшеклассников КМВ с использованием компьютерного тестового комплекса «Проориентатор», «Профкарьера».

¹ Мониторинг проводился в июне-сентябре 2012 г. в школах Пятигорска, Железноводска, Лермонтова, Ессентуков; всего опрошено 240 старшеклассников и 78 родителей.

Профориентационное тестирование определяет профессиональную направленность старшеклассников, помогает определиться с выбором профессий и образовательных учреждений. Комплекс «Профориентатор» предназначен для оценки интересов, личностных качеств и способностей. Тест состоит из 3 блоков:

- блок «Интересы» (70 вопросов);
- блок «структура интеллекта» (45 вопросов);
- блок «Личность» (72 вопроса)

Время прохождения – 60 минут. В качестве результата тестируемый получает:

- шкальный графический профиль по способностям, интересам и личностным качествам;
- круговую диаграмму по профильному обучению;
- список подходящих профессий (снабжен перечнем необходимых экзаменов для поступления);
- текстовый отчет-интерпретация;
- рекомендации по развитию (прохождение тренинговых программ).

В профориентационном тестировании с марта 2012 г. по февраль 2013 г. приняли участие 151 человек. Проведенный анализ шкального профиля показал следующее:

- мотивация выбора будущей профессии составила 3,2 из 10-шкального исчисления;
- интеллектуальное развитие составило 4,7;
- коммуникативные навыки – 2,4;
- лидерство в отношениях – 4,8;
- самоорганизация – 4,5;
- эмоциональная саморегуляция – 2,3.

Таким образом, данное исследование позволяет определить дальнейшие направления профориентационной работы со старшеклассниками. Акцентировать внимание необходимо на следующем:

- создать информационную службу, обеспечивающую родителей и школьников разнообразной информацией о современных профессиях, об учебных заведениях, где учат этим профессиям и организациям, предоставляющим рабочие места;
- организовать диагностико-консультационный центр, предлагающий спектр услуг тренингового и консультационного направления.

Эффективность профориентационной работы учебного заведения непрерывного образования, обеспечивающей успешное профессиональное самоопределение абитуриентов и формирование профессиональной направленности студентов, во многом зависит от четкого определения целей и задач профессиональной ориентации на каждом

уровне обучения (школа, довузовская подготовка, СПО, ВПО и послевузовская подготовка) с позиций лично-ориентированного подхода.

В организации профориентационной работы необходимо обеспечить преемственность в формировании профессионального самоопределения абитуриентов и профессиональной направленности студентов за счет создания и реализации комплекса методов, форм и средств и их взаимосвязь на каждом этапе обучения (допрофессиональном и на каждом уровне профессионального обучения).

Профориентационная работа образовательных учреждений сегодня — это многоаспектная, целостная система научно-практической деятельности всего коллектива (и прежде всего служб профориентации и нового набора), решающего комплекс социально-экономических, психолого-педагогических задач по формированию профессионального самоопределения абитуриентов и профессиональной направленности студентов, соответствующих индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах высокой квалификации.

В.В. Токарев

ВНЕШТАТНЫЕ СОТРУДНИКИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ КОМПАНИЙ: ХАРАКТЕРИСТИКА, СТРУКТУРА АКТИВНОСТИ, МОТИВАЦИЯ, УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ

ТОКАРЕВ Василий Владимирович — кандидат технических наук, генеральный директор ЗАО ЦСМИ «Аналитик», доцент кафедры истории, культуры и социологии Волгоградского государственного технического университета. E-mail: chief@socio-research.ru

Ассоциация региональных социологических центров «Группа 7/89» — объединение исследовательских компаний, дислоцированных более, чем в 20 регионах России. В соответствии с решением XVIII Съезда Ассоциации, который прошел в Красноярске и июне 2012 г., осенью 2012 г. Ассоциация реализовала первую волну массового опроса внештатных сотрудников (интервьюеров, операторов САТІ-центров, вводчиков данных и т. д.), работающих в исследовательских компаниях, входящих в «Группу 7/89».

Цель исследования — получение социальной информации, необходимой для оптимизации работы с внештатными сотрудниками исследовательских компаний, входящих в Ассоциацию «Группа 7/89».

Объект исследования — внештатные сотрудники исследовательских компаний, входящих в Ассоциацию «Группа 7/89».

Предмет исследования — закономерности отношения внештатных сотрудников исследовательских компаний к своей работе и к компании-работодателю в целом.

Метод исследования — индивидуальный анкетный опрос с использованием полуструктурированного инструментария. К опросу отбирались все внештатные сотрудники, получавшие заработную плату в период исследования (сплошной отбор).

Полевой этап исследования и его результаты — сроки полевого этапа (фактические) — с 1 сентября по 26 ноября 2012 г. В исследовании приняли участие 19 компаний, дислоцированных в различных регионах России. Всего к обработке отобрано 943 анкеты.

Исследовательские методики и подходы — в инструментарий исследования были включены блоки вопросов, направленные на оценку следующих показателей:

- 1 Основные социально-демографические характеристики внештатных сотрудников.
- 2 Характер деятельности в компании (содержание труда, специфика участия в исследованиях с применением различных методов), количество времени, затрачиваемое на работу, размер вознаграждения.
- 3 Удовлетворенность трудом и «чистая поддержка» компании-работодателя — оценка с помощью метода NPS (Net Promotion Score) Ф. Райхельда.
- 4 Методика оценки «вовлеченности в деятельность компании» (методика «Q12»).
- 5 Покомпонентная оценка удовлетворенности работой в исследовательской компании (финансовые аспекты — коммуникативные аспекты — содержание труда — имидж компании).

Кроме этого, в инструментарий исследования был включен ряд открытых вопросов, направленных на выделение наиболее значимых факторов, влияющих на оценку

внештатными сотрудниками своей деятельности в компании. Построение закрытого перечня факторов, допускающих количественную оценку значимости и удовлетворенности, необходимо для разработки комплексной оценки удовлетворенности.

Проведение следующей волны опроса внештатных сотрудников исследовательских компаний с использованием адаптированного инструментария планируется в марте–апреле 2013 г.

Основные результаты первой волны опроса могут быть сформулированы в следующих предложениях:

- 1 Представление о том, что «все региональные исследовательские компании одинаковы», которое было характерно, в том числе, и для разработчиков исследования, является иллюзией. Группы интервьюеров, работающих в разных компаниях, значимо различаются как по демографическим, так и по поведенческим характеристикам, по характеру занятости и «стилю работы», мотивации, удовлетворенности и т.д.
- 2 Группы внештатных сотрудников, различающихся по видам деятельности (интервьюеры на маршрутных опросах, операторы САТІ-центров, вводчики данных и т.д.), различаются и по степени удовлетворенности / вовлеченности в работу. Наиболее высокие параметры вовлеченности и удовлетворенности демонстрируют интервьюеры на маршрутных опросах, самые низкие характерны для операторов САТІ.
- 3 Результаты обработки ответов респондентов на открытые вопросы о том, что нравится/не нравится/важно/не важно в работе позволяют построить следующую «иерархию значимостей» различных аспектов деятельности внештатного сотрудника исследовательской компании:
 - а) **«важно»** — деньги (возможность заработать), график работы (свобода, самостоятельности), общение (с респондентами);
 - б) **«нравится»** — общение, график работы, содержание труда;
 - в) **«не нравится»** — деньги (мало), методики (сложно), система выплат (редко);
 - г) **«лучше, чем у других»** (в других фирмах) — коллектив, положение на рынке (авторитет компании), система выплат;
 - д) **«хуже, чем у других»** — деньги (меньше), система выплат, организация работы.
- 4 Субъективная важность, в первую очередь, коммуникативных, а не финансовых аспектов деятельности внештатного сотрудника подтверждается результатами построения регрессионных моделей вида $Q = F_1(I)$ и $Q = F_2(S)$, где Q — «чистая поддержка» компании–работодателя (по Ф. Райхельду); I — вектор компонентов вовлеченности (12 компонентов, значимо влияют четыре) и S — вектор компонентов удовлетворенности (10 компонентов, 5 значимо влияют на «чистую поддержку»).



Рисунок 1 — Коэффициенты моделей «чистой поддержки» компании-работодателя

На рисунке проиллюстрирован характер зависимостей и величина коэффициентов в двух уравнениях линейной регрессии (все представленные коэффициенты значимы при уровне значимости 0,05). Легко заметить, что в обеих моделях коммуникативные факторы (в частности отношение с руководителями проектов) оказывают более выраженное влияние на уровень «чистой поддержки», чем финансовые параметры (размер и система оплаты труда).

В.С. Харченко
НЕВИДИМЫЕ ВИДИМЫЕ: ФРИЛАНСЕРЫ В ОПРОСНЫХ
ИССЛЕДОВАНИЯХ

ХАРЧЕНКО Вера Сергеевна – ассистент кафедры теоретической и прикладной социологии, магистр социально-экономического образования ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет». E-mail: verakharchenko@yandex.ru

В 2005 г. в пространстве рунета появилась первая биржа удаленной работы Freelance.ru, которая и сегодня не теряет лидерские позиции по количеству пользователей — в феврале 2013 г. их число составило более 1,3 млн. Популярность и вместе с тем востребованность бирж удаленной работы могут быть объяснены изменениями, происходящими в сфере занятости, на рынке труда и в обществе в целом. Пришедшие на смену «общества труда» «индивидуализированное» [7] и «общество риска» [8] привносят сложности в анализе и оценке процессов, происходящих в сфере занятости в частности. Полную и стабильную (стандартную) занятость все больше вытесняют нестандартные формы трудовых отношений, моделей занятости, связанные прежде всего с гибкостью и нестандартизацией занятости [11, 12, 22]: неполная, удаленная, вторичная, неформальная, случайная занятость, интернет-занятость [5, 9, 10, 13, 17, 18].

Увеличивающаяся интеллектуальная составляющая практически любого занятия (связанная с использованием инфокоммуникационных технологий) приводит к тому, что работа все чаще связана с производством и обработкой информации. Особое значение имеет появившийся за последние десятилетия на рынке труда актер, обладающий особым набором компетенций (skills) и занятый преимущественно в секторе услуг, чаще всего это высококвалифицированный работник умственного труда. У такого работника нет потребности в организации рабочего места, обеспечении специальным оборудованием, инфраструктурой — практически единственное, что ему нужно — портативный компьютер, выход в интернет, телефон. Эти новые «требования» выгодны и работодателям, бизнесу — отказываясь от штата постоянных сотрудников, выводя уже имеющиеся позиции за штат или используя услуги лизинга, аутстаффинга или аутсорсинга персонала, организации оптимизируют издержки, расходы на содержание офиса, например. Все чаще появляются виртуальные организации, основанные по принципу коллаборации [2].

Футурологи [1, 3, 12, 15, 21] утверждают, что «человека организации» постепенно вытеснит независимый агент, или «фрилансер». Фрилансера отличает высокая степень автономии в вопросах контроля за трудовым процессом, самостоятельность в формировании «портфеля заказов» (проектов, работ) [21], действие с максимальной степенью риска.

Одни из первых массовых (количественных) исследований фрилансеров появились в начале 2000-х гг. на Западе, в США и Европе [14] — это были исследования отдельных профессиональных групп фрилансеров (журналистов, переводчиков), описывали данные об их финансовом положении, мотивации работы фрилансером, плюсы и минусы самого фриланса. Методологический вопрос о том, кто такой фрилансер не ставился, однако в 2009 г. появилось одно из первых определений фрилансера, сформулированное Д. Стребковым и А. Шевчуком: «фрилансер — независимый профессионал высокой квалификации, который не состоит в штате организаций и не включен в традиционные

трудовые отношения, а самостоятельно реализует свои услуги на рынке различным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика» [19].

Стребков и Шевчук являются и пионерами в эмпирическом анализе русскоязычных фрилансеров — их исследование получило альтернативное название «всероссийская перепись фрилансеров», так как результаты двух раундов опроса пользователей биржи freelance.ru в 2008 и 2011 гг. дают представление о трудовых стратегиях и особенностях занятости в целом [19, 20].

Отбор фрилансеров в Переписи был основан на самоидентификации — положительном ответе на вопрос «Являетесь ли Вы в настоящее время фрилансером и если да, то является ли фриланс единственным источником Вашего личного дохода?». Однако основной массив данных был сформирован по заполненным анкетам действующих фрилансеров — они имели опыт фриланса и работали таким образом постоянно (не были «разовыми фрилансерами» или «бывшими»).

Больше половины опрошенных «переписи» — это фрилансеры-совместители, т.е. фриланс не является единственным занятием, источником доходов — в 2008 г. их было 77% [19. С. 22–23], в 2011 — 71% [20. С. 100]. Совмещают фриланс с работой в организации около не более половины всех фрилансеров (44,7 и 41% в 2008 и 2011 гг. соответственно). Таким образом, фриланс — это возможность получения дополнительного дохода, а занятость в организации может быть рассмотрена как тактика снижения рисков, нестабильности. Доля «чистых» фрилансеров, т.е. фрилансеров, для которых фриланс — единственный источник дохода, не превысила трети всех опрошенных (22% в 2008 г. и 29% спустя 3 года).

Таким образом, на биржах удаленной работы мы видим фрилансеров, организующих свою занятость по-новому: как предприниматели — рискованно, автономно, ответственно, но в то же время они не используют найм других работников, не имеют подчиненных. Другими словами, фрилансер — это тот, кто *работает на себя*.

В связи с этим актуальным становится вопрос о распространенности фриланса, и фрилансеров, в современном российском обществе, или другими словами какова доля фрилансеров среди работоспособного населения? Можно ли говорить о фрилансерах как особой категории населения, работающих или занятых, и учитывать этот факт во всероссийских опросных исследованиях?

Мы проанализировали данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения» (RLMS-HSE) 2009–2011 гг. Мониторинг репрезентирует экономическое положение россиян, что при определенных допущениях можно считать характеристиками и занятости населения в целом.

Вся совокупность респондентов РМЭЗ сначала делится на несколько категорий, описывающих основное занятие, в вопросе «*Ваше основное занятие в настоящее время. Вы сейчас*», подразумевающим следующие варианты ответа: «Вы сейчас работаете», «Вы находитесь в отпуске декретном или по уходу за ребенком», «Вы находитесь в любом другом оплачиваемом отпуске», «Вы находитесь в неоплачиваемом отпуске», «у Вас сейчас нет работы». Эти категории, по сути, делят всех респондентов на занятых и не занятых.

Для конструирования фрилансера, мы выбрали несколько аналитических категорий, а именно: положительный ответ на вопрос «Как Вы считаете, на этой работе Вы занимаетесь предпринимательской деятельностью?» и отрицательный ответ на вопрос «У Вас есть подчиненные на этой работе?» (конструкт предпринимателя без подчиненных). Проанализировав данные 18–20 волн, мы обнаружили, что абсолютное число таких

занятых составляет около 150 человек. Для уточнения полученных данных мы проанализировали профессиональную принадлежность этой «группы»; мы обнаружили, что в подавляющем случае это специальности, *не* связанные с «традиционными» фриланс-специализациями (дизайн, программирование и пр.). Поэтому на повестку дня может быть поставлен вопрос об адекватности использования классификатора профессий, на основе которого происходит деление в РМЭЗ, в определении специализации респондентов.

Есть другой аналитический ход в попытке определить и описать практики фриланса — допустить, что фриланс есть случайная занятость; анализ случайной занятости на основе данных РМЭЗ уже описан в отечественной литературе Т. Бандюковой [6]. Бандюкова заключает, что с 1994 по 2002 г. доля случайно занятых в общей структуре общества растет, но анализ ограничивается описанием факторов и мотивов случайной занятости, уровнем доходов; в целом работа больше ставит вопрос о дальнейшей аналитической «судьбе» данной категории, и как показало время — позднее аналогичных работ не встречается. Заметим, что анализ случайной занятости в теоретической ракурсе уже сегодня формирует новую повестку дня — осмысление и описание «прекариата», нового рабочего класса [4], к числу которых могут быть отнесены и фрилансеры. Однако вопрос о том, как эмпирически определить фрилансеров, или работающих на себя, остается открытым.

В 2011 г. ФОМ опубликовал результаты опроса населения, посвященного анализу мотивации и современным технологиям работы [16]. В опросе респонденты были поделены на 3 основные категории: неработающие, занятые в организации («работаю в штате организации») и «работающие на себя» (те, кто «трудится на себя, выполняет работы по разовым заказам»). Число занятых в штате организации значительно «перевесило» тех, кто «работают на себя» 86% против 11% от общего числа работающих, что свидетельствует о доминировании в российском обществе стандартной модели занятости, которая является (относительно) более надежной, стабильной.

Для нас было важно посмотреть, отличаются ли «штатники» и «работающие на себя» отношением к работе, ценностями. Так ответы «работающих на себя» на вопрос «что для вас является самым важным в работе?» отличаются от ответов «штатников»: надежность места работы в меньшей степени волнует работающих на себя (30% против 40%), как и «хорошие отношения в коллективе» (16% против 26%). Разница в оценках наблюдается по критериям «интересная, творческая работа» и «работа, на которой вы чувствуете, что можете чего-то достичь» — для «работающих на себя» это гораздо важнее, чем для работников организации (24% против 14% и 15% против 8% соответственно).

В целом ответы категории «работающих на себя» характеризуют их как работников, для которых ценны творческий характер работы и заинтересованность в ней, рутинность и однообразие в работе их не привлекает; достижительская мотивация играет не последнюю роль — работа должна приносить ощутимые, удовлетворительные результаты. Активную достижительскую позицию «работающих на себя» подтверждают ответы на вопрос «вы готовы или не готовы работать больше, чтобы увеличить свой доход?» — 76% ответили утвердительно, что на 14% выше, чем ответы штатных работников.

Проанализировав блок вопросов, посвященных значению современных технологий в работе, отметим, в основном работающие на себя используют Интернет для поиска информации, материалов по работе (28%), клиентов и заказчиков (20%), для поддержания связи с коллегами, контрагентами, ведения переписки (19%), обучения и повышения квалификации, общения с коллегами на профессиональные темы (17%, а также для

взаимодействия с заказчиками, руководством и подчиненными — по 10%). Имеющиеся в нашем распоряжении данные не позволяют нам проанализировать их более детально, но очевидно, что «работающие на себя» это и есть фрилансеры, хотя и среди них есть те, кто вообще не используют Интернет в своей работе (60%).

Формулировка «работающие на себя», на наш взгляд, не достаточно операциональна; она лишь показывает, что одновременно с занятостью в организации сосуществуют альтернативные способы организации трудовых отношений. По большому счету к работающим на себя могли быть отнесены и предприниматели, и представители свободных, творческих профессий, и фрилансеры в том числе. В любом случае, результаты опроса фиксируют дифференциацию на российском рынке труда (и в обществе в целом), учитывают новые практики занятости.

В заключении хотелось бы сказать, что проблема, которую мы формулируем в нашем докладе, дискуссионная и требует тщательного обсуждения в среде социологов-практиков и методологов социологических исследований.

Литература:

- 1 Gareis K. eLancing — The Future of Work? // Challenges and Achievements in E-business and E-work. B.Stanford-Smith et.al. (eds.) IOS Press 2002. P.450.
- 2 Inventing the organizations of the 21st century / T. W. Malone, R. Laubacher, and M. S. Scott Morton, editors. — L.: MIT Press. 2003.
- 3 Malone T. W., Laubacher R. The Dawn of the E-Lance Economy / Inventing the organizations of the 21st century / Thomas W. Malone, Robert Laubacher, and Michael S. Scott Morton, editors. London; MIT Press. 2003. P. 103–114.
- 4 Standing G. The Precariat. New Dangerous Class. London. 2011. Режим доступа: [http://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA\(2011\).pdf](http://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA(2011).pdf) (дата обращения: 17.02.2013)
- 5 Vosko L. F. Managing the Margins. Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment. New York. 2010.
- 6 Бандюкова Т. Случайная занятость в России: численность, состав, мобильность. Препринт WP3/2004/05. — М., 2004; http://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216409952/WP3_2004_05.pdf (дата обращения: 17.02.2013).
- 7 Бауман З. Текущая современность / Под ред. Ю.В. Асочакова. — СПб., 2008.
- 8 Бек У. Безработный капитализм // Der Spiegel. 1996. № 20; <http://www.academy-go.ru/Site/GrObsh/Publications/Beck2.shtml> (дата обращения — 17.02.2013).
- 9 Заиченко С.А. Занятость в Интернет: нетипичные свойства и новые подходы к изучению // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 5. С. 93–110.
- 10 Карабчук Т.С. Непостоянная занятость и социальная стратификация// Социологический журнал. 2009. № 3. С. 58–78.
- 11 Клеман К. «Флексибельность по-русски»: сгибаемые и несгибаемые работники // Социологический журнал. 2007. № 4. С. 74–96.

- 12 Малоун Т.У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. — М., 2006.
- 13 Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. — М., 2006.
- 14 Никуткина К.М., Привалова А.О. Западные количественные исследования фрилансеров: профессиональный обзор // Экономическая социология. 2009. Т. 10. № 1. С. 127–143.
- 15 Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М., 2005.
- 16 Работать в компании или «на себя»? Опрос «ФОМнибус» 23–24 апреля 2011 г. 100 населенных пункта, 43 субъекта РФ, 1500 респондентов. Дата публикации: 26.05.2011. Режим доступа: <http://bd.fom.ru/pdf/d21rvkins11.pdf> (дата обращения: 17.02.2013).
- 17 Синявская О.В. Неформальная занятость в России: измерение, масштабы, динамика // Экономическая социология. 2005. Т. 6, №2.
- 18 Сорокина А.Н. Удаленная работа как нестандартная форма занятости населения региона (по материалам социологического исследования в самарской области) // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2010. № 74. С. 63–67.
- 19 Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров). Препринт WP4/2009/03. — М.: ИД ГУ ВШЭ. 2009.; <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx?view=WP4/2009/04> (дата обращения 17.02.2013).
- 20 Стребков Д.О., Шевчук А.В. Электронная самозанятость в России // Вопросы экономики. 2011. № 10. С. 91–112.
- 21 Хэнди Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. — СПб., 2001.
- 22 Шевчук А.В. Будущее труда или будущее без труда (футурологические дискуссии) // Экономическая социология. 2005. Т. 6, № 3. С. 11–24.