

О.В. РУДЬ

РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОСТИ: ГЕНДЕРНАЯ СПЕЦИФИКА

С позиций гендерного подхода на основании комплексного анализа сферы занятости исследуются регулятивные возможности существующих социальных механизмов, а также предлагаются новые мотивационно-стимуляционные и социально-психологические механизмы и пути повышения эффективности их использования в совершенствовании структуры занятости.

The article analyzes regulatory opportunities of existing social mechanisms on the basis of gender approach and complex analysis of the sphere of employment. It presents new social and psychological methods as well as methods of motivation and stimulation. It shows the ways of the increase of efficiency of their application in improving the structure of employment.

Эффективное функционирование и устойчивое развитие современной экономики во многом зависит от способности рынка труда адекватно реагировать на происходящие изменения, т. е. от того, насколько быстро происходит процесс адаптации основных субъектов занятости к воздействию внешних факторов.

Комплексное изучение автором статьи гендерных проблем и действующих социальных механизмов в сфере занятости с позиций социологического анализа (на макроуровне – данных официальной статистики, мезоуровне – результатов социологического мониторинга и микроуровне – данных авторского социологического исследования) позволило оценить качественные и количественные характеристики трудового потенциала, определить функции его носителей в развитии инновационной экономики и возможности для расширенного самовоспроизводства. Анализ показал, что формирование эффективной занятости ограничено: а) действующим хозяйственным механизмом (преобладанием госу-

дарственной формы собственности и неразвитостью рынка труда); б) низкими регулятивными возможностями социально-экономических механизмов в сфере занятости; в) недостаточным учетом роли мотивационно-стимуляционных и социально-психологических факторов в повышении экономической, творческой и профессиональной активности субъектов хозяйствования.

Для оздоровления ситуации на рынке труда государством принят ряд законодательных и нормативных актов, направленных на улучшение структуры и качества рабочей силы, стимулирование занятости в сфере малого бизнеса и предпринимательства, создание условий для развития частичной и временной занятости, формирование системы непрерывного образования. Следует отметить, что в последние годы в стране наблюдалось снижение спроса на рабочую силу, обусловленное уменьшением численности трудящихся в народном хозяйстве. Новые тенденции на рынке труда особенно негативно сказываются на профессиональной и трудовой моти-

вазии прежде всего женщин, тогда как становление и развитие инновационной экономики связано с реализацией всего интеллектуального потенциала общества независимо от пола, тем более что женщины преобладают в общем количестве трудовых ресурсов. Существующие экономические условия пока не представляют им равных возможностей с мужчинами в выборе жизненных стратегий.

Основной целью анализа статистических данных является выделение гендерных проблем, которые обусловлены макроэкономическими преобразованиями в связи с переходом к рынку и формированием новых трудовых отношений, изменениями государственной политики в социальной сфере и области занятости, и определение путей их решения через совершенствование социально-экономических механизмов, ибо действующие механизмы обладают низкими регулятивными возможностями улучшения количественной и качественной структуры сферы занятости, особенно в части разрешения гендерных проблем. Основная причина этого кроется в отсутствии их взаимосвязи с общей макроэкономической политикой страны (реструктуризация экономики, приватизация, инвестиционный климат, повышение роли экспортнозначимых производств) и понимания взаимозависимости между экономическими и социально-демографическими процессами в обществе.

Статистические данные свидетельствуют: несмотря на то что экономическая и социальная активность мужчин и женщин с целью повышения семейного благосостояния и собственного материального уровня соизмеримы, «двойная нагрузка» в семье и на работе и, как следствие этого, невысокий квалификационный уровень, низкая конкурентоспособность на рынке труда вынуждают женщин концентрироваться в низкооплачиваемых и низкостатусных категориях и отраслях без возможности развития интеллектуального потенциала¹. Государственные службы занятости в первую очередь ориентируются на имеющийся спрос и необходимость трудоустройства, не принимая во внимание образование и квалификацию выходящих на рынок труда женщин. Сокращение социальной инфраструктуры без учета потребностей общества ограничивает свободу выбора женщин в принятии решения о продолжительности послеродового периода. Кроме того, высокая востребованность как на субъективном, так и на объективном уровнях гибких форм занятости пока не учитывается в должной мере в соответствующих государственных программах и не реализуется на практике на системном уровне. Несмотря на то что женщины активно участвуют в приоритетных для государства отраслях сферы услуг, эти перемещения сопровождаются снижением их социального престижа, уровня заработной платы, который в среднем по стране у женщин ниже, чем у мужчин. Сфера предпринимательства, где женщины могли бы на равных конкурировать с мужчинами по оплате труда, ог-

раничена их более низкими возможностями по сравнению с мужчинами в организации и развитии бизнеса в связи с «двойной нагрузкой», более низкими финансовыми возможностями, а также стереотипами в обществе о качестве трудового потенциала данной гендерной группы. Более высокий уровень образования женщин также не способствует повышению их социально-профессионального статуса в обществе и активному включению в процесс принятия управленческих решений.

Основными направлениями совершенствования социально-экономических механизмов регулирования занятости для решения названных проблем, на наш взгляд, должны быть следующие:

- разработка специальной государственной программы поддержки женщин, выходящих на рынок труда, включающей комплекс мер по повышению их квалификации, переобучению в соответствии с потребностями народного хозяйства и на основании профессионально-квалификационного тестирования знаний и склонностей к тому или иному виду работ, помощь в трудоустройстве, психологическое консультирование для профессиональной адаптации в новых условиях;

- пересмотр государственных пособий женщинам после родов в сторону их увеличения и развитие соответствующей социальной инфраструктуры;

- ежегодная организация новых рабочих мест (вплоть до квотирования в определенных отраслях экономики) с гибким графиком и режимом работы, в частности, в отраслях, где преобладают женщины;

- повышение престижа отраслей сферы услуг, поддержка государством наиболее приоритетных отраслей непромышленной сферы, активное обучение и переобучение трудовых ресурсов (особенно женщин) наиболее востребованным специальностям, снижение дифференциации заработной платы между секторами экономики, стимулирование создания новых рабочих мест;

- совершенствование мер по развитию женского предпринимательства на объективном (государственная поддержка на начальном этапе и в процессе функционирования предприятия) и субъективном уровнях (проведение бесплатных обучающих мероприятий и программ, предоставление необходимой психологической и моральной поддержки для преодоления неуверенности в себе);

- разработка общегосударственной системы обязательного обучения и переобучения и повышения квалификации на предприятиях с учетом образовательного и интеллектуального потенциала работников на основе предварительного тестирования при приеме на работу или для низкооплачиваемых категорий работников;

- разработка специальных мер государственного регулирования, направленных на устранение гендерной асимметрии в оплате труда.

Уровень активности субъектов рынка труда, в свою очередь, определяется не только объективной социально-экономической ситуацией, но и социально-экономическим положением, состоянием экономического сознания и мышления субъектов и различных социально-демографических групп, их экономическими интересами и социальными стереотипами. И наконец, регулятивные возможности социальных механизмов в значительной степени определяются отношением субъектов к экономическим инновациям.

Анализ данных мониторинговых социологических исследований Института социологии НАН Беларуси по республиканской выборке за 2001–2005 гг. показал, что существование гендерных проблем и гендерных стереотипов в обществе поддерживается и закрепляется на уровне общественного мышления женской части населения и проявляется в добровольном снижении профессиональных и материальных запросов, а также низкой Я-конкурентоспособности на рынке труда. В результате декларируемые на государственном уровне цели и задачи развития не находят своего отражения в общественном сознании и «изнутри» тормозят формирование инновационной социально-ориентированной рыночной экономики.

Можно говорить о проблеме заметного снижения уровня притязаний населения (особенно у женщин, которые склонны характеризовать уровень своего материального положения наравне с мужчинами), которое сегодня уже воспринимается как норма². Абсолютное большинство респондентов (как мужчин, так и женщин) выбирают устойчивое положение в сфере занятости, гарантированный доход, стремятся обеспечивать себя только необходимыми товарами и услугами и в большинстве своем не имеют практически никаких накоплений. Несмотря на сближение экономических стратегий женщин и мужчин в связи с низкими доходами, последние более активны на рынке труда, тогда как женщины чаще, чем мужчины, предпочитают иметь пусть более низкий, но гарантированный заработок и при этом без риска для родных и близких. Зачастую женщины, в ущерб своим потребностям и запросам, вынуждены подстраиваться под жизненную ситуацию, чтобы материально поддерживать свои семьи (таблица). Такое поведение в большей степени характерно для плановой экономики, тогда как рыночная подразумевает определенную степень риска, инициативу, творческую и профессиональную активность.

Стратегии экономического поведения мужчин и женщин, %

Тип поведения	Год							
	2001		2002		2004		2005	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Активный	48,8	34,1	56,8	36,5	41,2	30,4	51,2	34,4
Адаптивный	31,2	45,0	23,3	42,5	41,1	55,9	32,4	48,0
Пассивный	16,4	17,2	17,9	18,7	17,7	13,8	16,4	17,6
Другой	2,2	2,3	2,0	2,4	–	–	–	–

Примечание. В исследовании 2003 г. вопрос об экономической стратегии не изучался.

Для усиления роли мотивационно-стимуляционных механизмов регулирования занятости в разрешении гендерных проблем необходимо:

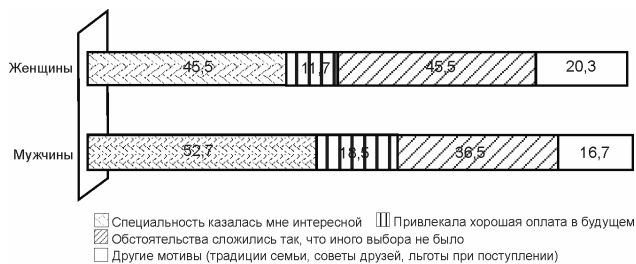
– повышать Я-конкурентоспособность женщин путем проведения специальных обучающих и переобучающих программ, тестирования, курсов повышения квалификации, специальной информационной политики в СМИ, организации конкурсных мероприятий (по отдельным отраслям, специальностям);

– осуществлять формирование нового рыночного экономического мышления как у мужчин, так и у женщин в рамках реализации комплексных республиканских программ с участием СМИ, с помощью проведения бесплатных психологических и обучающих тренингов центрами занятости не только для лиц, находящихся на учете по безработице, но и для всех желающих путем введения обязательных предметов и курсов по основам рыночной экономики и предпринимательской деятельности в средних и высших учебных заведениях, в институтах повышения квалификации, на отдельных предприятиях и в организациях.

Сложность адаптации населения к условиям рыночной экономики во многом обусловлена кризисными явлениями, наблюдавшимися в нашей стране в 1990-х гг. в сфере труда в связи с переходом к новым экономическим условиям: низкой оценкой значимости труда как такового, слабой выраженностью его достижительных ценностей, боязнью инициативы и риска, ответственности. Как показали результаты авторского исследования³, значительное влияние на последующее дискриминационное положение женщин в структуре занятости оказывает необдуманный и несамостоятельный выбор ими будущей специальности, что впоследствии проявляется в отсутствии ее ценности как таковой, частой смене специ-

³ Исследование проводилось в декабре 2004 – феврале 2005 г. на 29 предприятиях и в организациях Минска как государственной, так и частной форм собственности. В объект исследования были включены работающие мужчины и женщины от 16 лет и старше; выборка составила 496 человек (228 мужчин и 268 женщин). Основными дифференцирующими признаками являлись пол, возраст и сфера деятельности респондента.

альности или работы, более низких возможностях самореализации и карьеры (рисунок).



Влияние гендерного фактора на мотив выбора специальности, %
Примечание. Респонденты могли дать не более двух вариантов ответа.

В современном белорусском обществе ярко выражена тенденция превращения труда в источник удовлетворения потребностей, ориентация на заработок является доминирующей у большинства респондентов, оказывает наиболее существенное влияние на степень удовлетворенности трудом и в значительной мере преобладает над его содержанием. Независимо от принадлежности к гендерной группе высокий уровень заработной платы значительно повышает степень удовлетворенности трудом, позволяет смещать ментальный баланс с гигиенических факторов на мотивационные и усиливает значимость творческих и статусных мотивов в трудовой деятельности.

В то же время глубинный анализ влияния различных возможностей в трудовой деятельности на степень удовлетворенности работой показал, что мотивационные факторы («заинтересованность в конечном результате», «возможность проявлять творчество и инициативу», «полное использование знаний и умений») в значительно большей степени оказывают влияние на эту потребность, нежели об этом свидетельствуют субъективные оценки самих респондентов. По результатам исследования были выделены наиболее значимые мотивы, которые положительно влияют на степень удовлетворенности работой:

1. Условия труда (80,9 %).
2. Полное использование знаний и умений (79,8 %).
3. Возможность проявлять творчество и инициативу (78,9 %).
4. Высокая заработная плата (77,3 %).
5. Наличие заинтересованности в конечном результате (76,3 %).

Среди опрошенных, ориентирующихся на профессиональную самореализацию и достижения, оказалось наибольшее число респондентов, которые удовлетворены своей работой. Мотивы содержательного порядка (трудовые достижения, профессиональный статус) выходят на первый план у респондентов с высоким содержанием труда и широкими творческими возможностями, в то время как у респондентов с его низким содержанием (где чаще всего представлены женщины) практически ничто не мотивирует к активной трудовой деятельности. Несмотря на то что пол напрямую не оказывает влия-

ния на удовлетворенность работой, его влияние опосредовано через уровень располагаемых доходов и принадлежность к профессионально-квалификационным группам: чем ниже уровень доходов и чем более низкое содержание труда, тем меньше удовлетворенность работой. Таким образом, формирование нового рыночного отношения к труду может достигаться не только высокой заработной платой (хотя на первом этапе ее роль будет определяющей), но и повышением содержания труда, его условиями, участием работников в управленческой деятельности предприятия/организации.

Для совершенствования социально-психологических механизмов регулирования занятости с целью разрешения возникающих гендерных проблем необходимо:

- приведение в соответствие системы образования и потребностей в кадрах рынка труда: разработка специальных практических мер, связанных с профессиональной ориентацией и трудоустройством молодежи, вступающей в жизнь (особенно женщин);
- организация в средней школе обязательных психологических курсов для девушек, основной целью которых должно стать повышение важности профессионального самоопределения, а также осознанности при выборе будущей специальности.

Ведущую роль в эффективном использовании и развитии человеческого капитала и формировании нового отношения к труду призваны сыграть кадровые службы предприятий. При приеме на работу и разработке системы мотивации следует учитывать индивидуальные особенности будущего сотрудника путем предварительного специализированного тестирования.

Таким образом, построение эффективной структуры занятости в новых рыночных условиях не может быть достигнуто только посредством реализации государственной политики и совершенствования социально-экономических механизмов в сфере занятости в масштабе всей страны. Усовершенствование ее структуры должно определяться в первую очередь степенью вложения сил каждого работника и учета индивидуально-психологических особенностей при формировании государственной политики в сфере занятости, начиная со школьника (профориентация, тестирование личностных и профессиональных особенностей) и заканчивая работником на конкретном предприятии (мониторинг удовлетворенности и отношения к труду, мотивационной структуры, ценностных ориентаций, намерения повышать образовательный и квалификационный уровень, делать карьеру).

¹ См.: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2007. Мн., 2007. С. 122–123.

² См.: Соколова Г.Н. Белорусский рынок труда: тенденции развития и социальные механизмы регулирования. Мн., 2006. С. 69.

Поступила в редакцию 10.12.07.

Ольга Вячеславовна Рудь – специалист по маркетингу Международной группы компаний «Gently International Group».