

DOI: 10.15838/esc/2018.1.55.12

УДК 316.4, ББК 60.59

© Немировский В.Г.

Динамика социокультурных показателей трудовой конкурентоспособности населения крупного сибирского региона (2010–2016)*



Валентин Геннадьевич
НЕМИРОВСКИЙ

Тюменский государственный университет
Тюмень, Российская Федерация, 625003, ул. Ленина, д. 16
E-mail: valnemirov@mail.ru

Аннотация. Цель данной работы – изучение изменений конкурентоспособности населения крупного сибирского региона (на материалах Красноярского края). Автор опирается на социокультурный подход (чл.-корр. РАН Н.И. Лапин) и соответствующий методический инструментарий. В качестве социокультурных показателей конкурентоспособности впервые анализируются традиционная и рыночная мотивация населения и его трудовые предпочтения. Последние выступают в форме ориентаций на работу на предприятиях (организациях), относящихся к различным формам собственности. Показано, что в большинстве зарубежных работ, осуществлённых с позиций экономики, конкурентоспособность рассматривается как качество и способность достижения своих целей на международном уровне со своими продуктами и услугами. Немало публикаций посвящено сравнительным исследованиям конкурентоспособности на уровне предприятий (фирм). В данном контексте изучаются и такие междисциплинарные феномены, как человеческий капитал и образование. Раскрыто содержание и важность международных компаративных исследований конкурентоспособности и её формирования с позиций теории менеджмента и психологии, в том числе у различных категорий молодёжи. Статья основана на данных массовых опросов жителей региона с помощью формализованного интервью,

* Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания Минобрнауки РФ «Формирование конкурентоориентированности и конкурентоспособности молодежи в российском обществе в контексте современной социокультурной динамики». Код проекта 28.2941.2017/4.6.

Для цитирования: Немировский В.Г. Динамика социокультурных показателей трудовой конкурентоспособности населения крупного сибирского региона (2010–2016) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т. 11. № 1. С. 180–190. DOI: 10.15838/esc/2018.1.55.12

For citation: Nemirovskii V.G. Dynamics of socio-cultural indicators of labor competitiveness of the population of a large Siberian region (2010–2016). *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2018, vol. 11, no. 1, pp. 180–190. DOI: 10.15838/esc/2018.1.55.12

проведённых в 2010, 2012, 2014, 2016 гг. Показано, что в Красноярском крае происходил процесс некоторого ослабления традиционных трудовых ориентаций и предпочтений населения. Но в массовом сознании респондентов они всегда оставались на ведущем месте. Установлено незначительное повышение доли жителей края, имеющих рыночные трудовые ориентации и предпочтения. Делается вывод о снижении конкурентоспособности населения региона в условиях рыночных отношений, сформировавшихся в российском обществе. Обоснована необходимость реализации компаративистского подхода к изучению особенностей конкурентоспособности населения различных территорий России с использованием методики «Социокультурный портрет региона». Предложено осуществление дальнейшего анализа конкурентоспособности населения регионов в разрезе социальных групп и возрастных когорт, а также включения в инструментарий индикаторов, используемых в ряде международных компаративных исследований.

Ключевые слова: регион; трудовая мотивация; трудовые предпочтения, конкурентоспособность, социокультурный подход.

Введение

Целью исследования выступает анализ изменений конкурентоспособности населения крупного сибирского региона (на материалах Красноярского края). Новизна реализуемого подхода выражается в анализе мотивации труда и трудовых предпочтений населения как показателей его конкурентоспособности. Трудовые предпочтения — довольно многозначное понятие, которое включает ориентации людей относительно различных аспектов трудовой деятельности. В данной работе мы рассмотрим предпочтения респондентов относительно работы на предприятиях той или иной формы собственности. **Актуальность** исследования связана со сложностью и противоречивостью процесса формирования рыночных трудовых предпочтений и мотивации населения в современном транзитивном российском обществе, с наличием выраженной региональной специфики. **Проблема** выражается в том, что данный процесс не приводит однозначно к усилению рыночной мотивации работников и выбора ими предприятий частной формы собственности как предпочтительного места трудоустройства. Тем не менее, он выступает важным социокультурным фоном для развития трудовой конкурентоспособности населения в условиях рыночной экономики. Очевидно, что социокультурными феноменами личности, конкурентоспособной в трудовой сфере отечественной рыночной экономики, выступает мотивация на достижение успеха в ней, с одной стороны, и выбор ею такой производственной среды, которая позволила бы наиболее полно реализовать свои ориентации.

Логично предположить, что, по мере развития рыночных отношений как в регионе, так и в России в целом, в массовом сознании населения должна возрастать значимость социокультурных феноменов, репрезентирующих эти отношения. По нашему мнению, люди, имеющие рыночную трудовую мотивацию и ориентацию на трудоустройство на негосударственных предприятиях, в современной российской социокультурной ситуации являются более конкурентоспособными.

Тематика трудовых предпочтений и мотивации населения широко изучалась в российской социологии ещё в советский период. Однако особый интерес исследователей она привлекла в конце прошлого века [1]. Особенно важны для подобного анализа, на наш взгляд, региональные аспекты данной темы, к анализу которых обращались в своих работах прежде всего Л.А. Беляева, а также Е.В. Андрианова, В.А. Давыденко, Г.П. Бессокирная, Е.В. Каргополова [2; 3; 4; 5] и ряд других авторов. В частности, следует обратить внимание на серьёзную публикацию, в которой анализируются мотивы трудовой деятельности работников в период кризисной ситуации, сложившейся в финансово-экономической системе нашей страны в конце нулевых годов XXI в. Тогда авторы выявили преобладание «советских моделей поведения» в системе трудовых ценностей населения Тюменского региона [3].

Важным элементом новизны данной работы выступает территориальный аспект исследований. В ней пойдёт речь о Красноярском крае как одном из наиболее развитых современных промышленных регионов Сибири. Следует под-

черкнуть, что в современной зарубежной литературе анализ данных феноменов в контексте сибирских регионов отсутствует. Особую актуальность изучению их динамики придаёт ситуация финансово-экономического кризиса и выхода из него, совпавшая по времени с противоречивыми процессами модернизации нашей страны. Особо следует учесть отсутствие отечественных научных публикаций, в которых данные показатели применялись бы для анализа конкурентоспособности населения региона.

Состояние изученности, существующие методологические и методические подходы

В современной зарубежной социологии и смежных науках анализ конкурентоспособности имеет многолетнюю традицию, подробный анализ которой выходит за рамки нашей статьи. Трудно не согласиться с мнением П. Босар и У. Чаттопада, что «конкурентоспособность стала модным словом, таким как глобализация. Это привлекло внимание исследователей, правительств и деловых организаций из-за его тесной связи с успехом организации» [6, с. 665]. Авторы анализируют современные представления о конкурентоспособности, моделях её изучения и измерения, традиционных и современных, предлагают новые направления исследований данного феномена, которые, на наш взгляд, могут быть эффективно использованы и в практике отечественной социологии.

Особый интерес, на наш взгляд, представляет исследование, авторы которого с помощью специального программного обеспечения для анализа качественных данных (QDAS) в качестве инструмента исследования осуществили качественный контент-анализ текстового материала литературы по конкурентоспособности. Были изучены 34 определения конкурентоспособности (1998–2013 гг.), при этом выделены 837 слов, используемых для характеристики данного понятия. Авторы пришли к выводу, что «термин „конкурентоспособность” в равной мере связан с фирменным или корпоративным уровнем экономики, а также страны или нации в целом. Значительно реже в определениях присутствуют конкретный сектор, промышленность и региональная конкурентоспособность. Очевидным является тот факт, что „конкурентоспособность” – это качество и способность чего-то достичь на международном, глобальном

уровне со своими продуктами и услугами» [7, с. 379]. Анализ публикаций о международной конкурентоспособности в контексте экономической теории показывает: в последние годы наблюдается активное обращение и к междисциплинарным феноменам, таким как образование и человеческий капитал [8].

Кроме работ в рамках экономической тематики большинство зарубежных публикаций, посвящённых эмпирическим исследованиям конкурентоспособности, рассматривают факторы её повышения с позиций психологии управления и менеджмента на базе компаративистских исследований, а также изучения отдельных организаций и сфер деятельности. Среди них важное место занимает анализ факторов региональной и национальной культуры. Например, Р. Такеучи и др. рассмотрели кросс-уровневые (индивидуальные и установочные) эффекты влияния высокопроизводительных рабочих систем на отношения служащих в 76 японских заведениях (в целом представляющих 56 фирм) [9]. Аналогичным образом Х. Перец и И. Фрайд (2012) проанализировали влияние культурных различий в 21 стране на практику служебной аттестации и выявления конкурентоспособности работников [10].

Распространённость подобных исследований, на наш взгляд, во многом связана с устойчивым в зарубежной литературе подходом, в соответствии с которым социокультурные факторы участвуют в экономическом процессе уже на уровне отдельных организаций, и негативные процессы, которые в них происходят, могут оказывать влияние также на все общество. Поэтому социально-экономический менеджмент в конкурентном обществе начинается с анализа моделей управления. Его задача: определить, какие характеристики дают наилучшие результаты на экономическом и социальном уровнях [11].

В контексте изучаемой нами темы особый интерес представляют крупные проекты национального и межнационального уровня, посвящённые конкурентоспособности и её формированию, прежде всего у такой группы населения, как молодёжь, реализуемые в ряде стран мира. Отдельного внимания заслуживает, в частности, проект «Система индикаторов молодежной конкурентоспособности в Гонконге», реализа-

ция которого началась в 2011 г. и была рассчитана на четыре года. В данном проекте проведён обстоятельный анализ понятия «конкурентоспособность молодёжи», изучалась конкурентоспособность различных категорий учащихся и студентов. Исследовательская группа, проанализировав более 100 публикаций по данной проблеме, выделила 14 элементов категории «конкурентоспособность молодёжи»: «способности», «командный дух», «навыки общения», «целостность», «гражданское сознание», «устойчивость», «эмоции», «опыт работы», «структура занятости», «система образования», «кадровая политика», «внутренняя конкурентоспособность», «менеджмент», «социальная система» [12].

Нельзя не отметить и проект Европейской Комиссии – «Erasmus + Конкурентная Европейская Молодёжь», реализация которого началась в 2015 г. Исследование охватывало молодёжь в возрасте 14–18 лет, получающую образование в области ИКТ и управления проектами, которая проживает в различных странах Европы: это Испания, Венгрия, Кипр и Литва [13].

Исследование «Международная программа по оценке образовательных достижений учащихся» (PISA) включает «батарею» вопросов по когнитивным способностям и компетенциям школьников. Оно тестирует ориентацию на конкуренцию у школьной молодёжи в сравнительной межстрановой перспективе [14].

Вместе с тем указанные работы, как правило, не охватывают собственно социологическую и социокультурную проблематику, что, на наш взгляд, создаёт одну из серьёзных проблемных зон в изучении данного феномена.

В современной отечественной науке конкурентоспособность также имеет различные интерпретации в зависимости как от предметной области (социологической, психологической, экономической, теории управления), так и от уровня анализируемого субъекта конкуренции, например: индивид – организация – отрасль – регион – государство. Конкурентоспособность населения рассматривается в основном в двух аспектах. Значительное число исследований с позиций экономики и менеджмента посвящено изучению конкурентоспособности трудовых ресурсов и способов её повышения, сотрудни-

ков предприятия (организации), жителей региона или иного социального субъекта или территории в целом [15; 16; 17; 18; 19]. Например, при исследовании конкурентоспособности регионов Сибирского федерального округа авторы выделяют экономическую, социальную и экологическую конкурентоспособность [20, с. 136]. Нам представляется, что видов конкурентоспособности в реальности значительно больше, чем указывают исследователи, однако данный вопрос выходит за рамки нашей статьи. Важно, что для анализа используются, как правило, только статистические показатели, а этого, как видится, явно недостаточно для изучения конкурентоспособности. Кроме того, «за скобками» остаётся население территории как важнейший социальный субъект конкурентоспособности.

Некоторое исключение представляет изучение конкурентоспособности персонала организаций в рамках менеджмента, для которого также применяются социально-психологические и психологические методики. С позиций социологии, психологии и педагогики конкурентоспособность изучается, в том числе, с помощью опросных и тестовых методов. Подобные исследования направлены главным образом на совершенствование подготовки конкурентоспособных специалистов в учебных заведениях и анализ состояния конкурентоспособности различных категорий молодёжи [21; 22; 23].

Малоизученным аспектом проблемы является взаимосвязь мотивации труда и конкурентоспособности работника; позитивное исключение, на наш взгляд, представляет работа Т.Г. Озерниковой [24]. В частности, автором установлено, что «высокий уровень трудовой мотивации внутреннего и инструментального типов характеризует развитость социального компонента конкурентоспособности и, соответственно, более высокий общий уровень конкурентоспособности» [24, с. 73]. Вместе с тем социологический анализ трудовых предпочтений населения в качестве социокультурных показателей его трудовой конкурентоспособности до сих пор оставался вне рамок социологических исследований.

Реализуемый нами методологический и методический подходы были раскрыты в различных публикациях, посвящённых социокультур-

ным процессам в регионах, выполненных по программе «Проблемы социокультурной эволюции России и её регионов» (руководитель Н.И. Лапин) и использованием Типовой методики «Социокультурный портрет региона» [2; 25; 26; 27] и др. При этом следует подчеркнуть отсутствие попыток анализа феноменов трудовых предпочтений в контексте конкурентоспособности населения региона, что представляется нам весьма актуальным в социокультурной ситуации, существующей в современной России.

С учётом специфики используемого подхода конкурентоспособность в общем виде можно рассматривать как интегральную характеристику, выражающую способность человека конкурировать на рынке труда, которая имеет сложную иерархическую структуру и обусловлена различными социокультурными факторами. Трудовые предпочтения являются одними из важных элементов её структуры. Одновременно они выступают детерминирующими её социокультурными факторами.

Нами была выдвинута **гипотеза**, согласно которой в Красноярском крае с 2010 по 2016 г. увеличивается доля респондентов, имеющих рыночную трудовую мотивацию и ориентацию на трудоустройство на частных предприятиях. В случае её подтверждения мы можем говорить о тенденции к росту конкурентоспособности населения региона в существующих социально-экономических условиях.

Методика исследования

В основе исследований, которые анализируются в данной статье, лежат Типовая программа и методика «Социокультурный портрет региона» ЦИСИ ИФ РАН [26]. Согласно данной методике «опросы населения осуществлены методом формализованного интервью по месту жительства респондентов, по стратифицированной, многоступенчатой, районированной, квотной выборке, репрезентированной по полу, возрасту и уровню образования, случайной на этапе отбора респондентов. Репрезентативность выборки обеспечивается соблюдением пропорций между населением, проживающим в населённых пунктах различного типа (районы крупного города, средние и малые города и сельские населённые пункты), половозрастной и образовательной структуры взрослого населения Красноярского края».

Всего опросом было охвачено 28 населённых пунктов региона [27, с. 5]. Статья опирается на данные, полученные в процессе исследований, проведённых: в 2010 г. (n = 1000 респондентов), 2012 г. (n = 1300), в 2014 г. (n = 1000), в 2016 г. (n = 1000). Первые три из них были реализованы в контексте проектов, поддержанных РГНФ, четвертое исследование носило инициативный характер, в его инструментарий был включён ряд вопросов из методики «Социокультурный портрет региона».

Трудовая мотивация жителей региона как показатель его конкурентоспособности

Использование в проведённых нами исследованиях методики «Социокультурный портрет региона» даёт возможность выявить изменения мотивов трудовой деятельности его населения на протяжении семи лет — с 2010 по 2016 год. Следует отметить, что настоящая методика используется в течение ряда лет во многих исследованиях, выполненных в контексте данной программы (это даёт возможность сравнительных исследований). Респондентам были предложены суждения, описывающие различные мотивы трудовой деятельности. Всего методика включает пять суждений, респонденту предлагается ответить на вопрос «Какую работу Вы бы предпочли сегодня, если бы могли выбирать?», остановившись на одном из них (*рис. 1*) [27, с. 228].

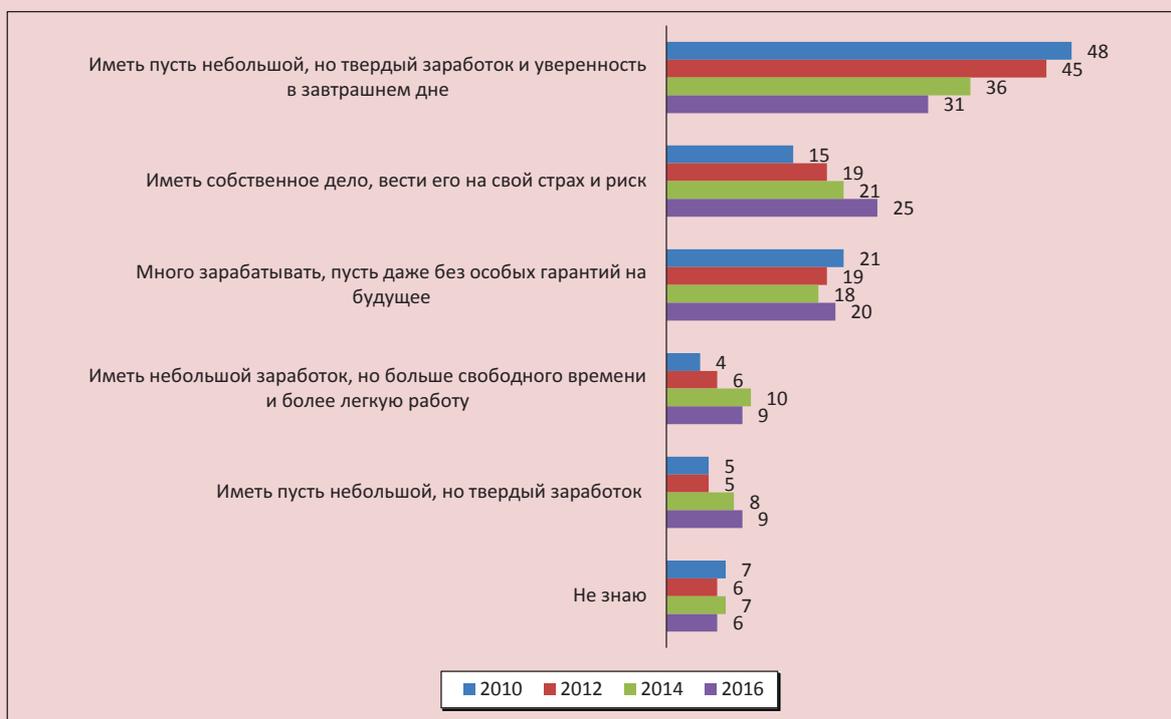
Первые два индикатора выражают рыночные мотивы трудовой деятельности, три последующих, соответственно, нерыночные.

Согласно результатам опросов, проведённых в Красноярском крае, была выявлена существенная динамика в мотивации трудовой деятельности его населения. Но, при этом, как видно из рисунка, главный мотив трудовой деятельности остался прежним: в 2010 г. почти половина респондентов выбрали первое из приведённых суждений. Через семь лет их доля упала на 17%, но данный мотив также оставался приоритетным практически для трети опрошенных.

За исследуемый период ценностная ориентация на обладание собственным бизнесом поднялась на 2-е место (рост с 15 до 25%).

Стремление иметь высокие доходы, независимо от каких-либо гарантий, сохранило число своих «сторонников»: соответственно 21 и 20%. Но при этом со второго места оно перемести-

Рис. 1. Динамика мотивов трудовой деятельности населения Красноярского края (% от числа опрошенных)



Источник: данные опросов жителей края.

лось на треть в общей иерархии мотивов трудовой деятельности у жителей Красноярского края. Ориентация на лёгкий труд, который оставляет много свободного времени, за семь лет стала более распространённой, хотя и занимает одно из последних мест в иерархии трудовых ценностей респондентов: соответственно 4 и 9%. Мотив «иметь пусть небольшой, но твёрдый заработок» также стал несколько более привлекательным (5 и 9%).

При каждом опросе доля респондентов, выбравших вариант ответа «не знаю», составляла около 6%.

Как видим, респонденты, проживающие в регионе, стали несколько чаще ориентироваться на ценности труда, характеризующие его рыночные мотивы. Если в 2010 г. подобные мотивы трудовой деятельности в целом отметили 36% опрошенных, то в 2016 г. — 45%. Тем не менее у опрошенных продолжают преобладать нерыночные ценности трудовой деятельности, хотя их распространённость незначительно

уменьшилась (соответственно 57 и 49%). Отсюда напрашивается вывод о доминировании в массовом сознании населения Красноярского края в 2016 г., как и семь лет назад, традиционных мотивов трудовой деятельности.

К числу важных причин такой ситуации следует отнести отток конкурентоспособных квалифицированных молодых специалистов, обладающих развитой рыночной трудовой мотивацией, в западные регионы России и за рубеж.

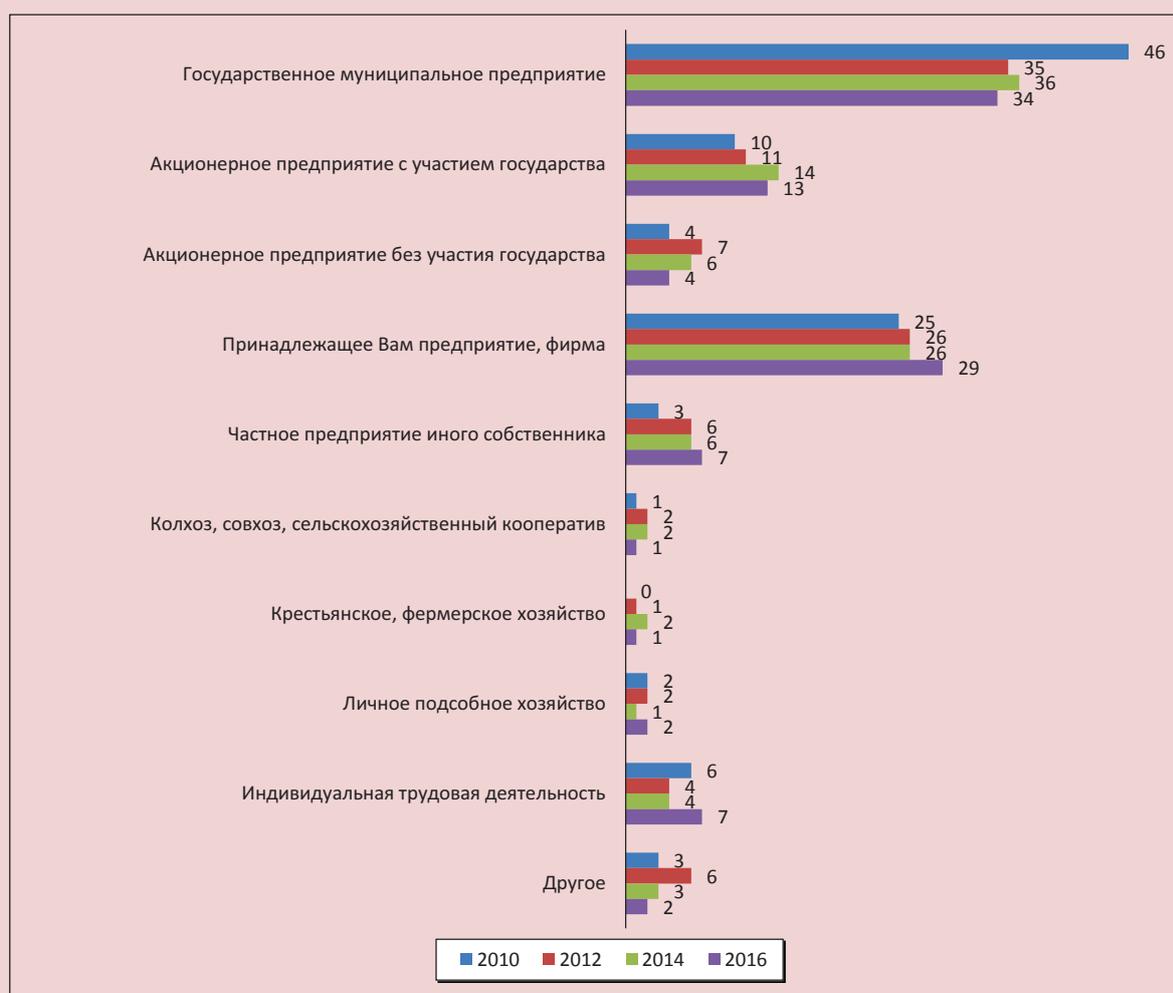
Трудовые предпочтения жителей края в контексте их конкурентоспособности

Исследования показали, что с 2010 по 2016 год заметно возросла доля респондентов, которые трудятся на частных предприятиях и организациях. Но учитывая фактическую занятость, при анализе конкурентоспособности населения нельзя игнорировать предпочтения жителей региона относительно их возможного трудоустройства на предприятиях, относящихся к различным формам собственности.

Анализ полученных данных (рис. 2) свидетельствует о том, что в 2010 г. почти для половины респондентов были предпочтительны как место потенциального трудоустройства государственные муниципальные предприятия – 46%. Работа в своей фирме или вообще на частном (акционерном) предприятии были малопопулярными. Правда, уже в 2012 г. незначительно возросла доля опрошенных, которые хотели бы работать на частном предприятии, принадлежащем какому-то иному лицу (соответственно с 3 до 6%). Наряду с этим заметно снизилась доля респондентов, которые предпочли бы трудиться «на государство» (с 46 до 35%). Подобная тенденция сохранилась и в последующие годы.

Можно предположить, что уже на данном этапе существенно снизилась доля работников – носителей пассивной жизненной стратегии в сфере трудовой деятельности. Однако это не сопровождалось соответствующим увеличением среди опрошенных приверженцев частных предпринимательских практик, что свидетельствует о наличии серьёзных препятствий для их реализации. Причём подобные препятствия существуют в первую очередь на институциональном уровне. Безусловно, это говорит об отсутствии в регионе эффективных путей для реализации человеческого потенциала в сфере проявления разного рода частнопредпринимательских трудовых инициатив.

Рис. 2. Динамика трудовых предпочтений населения Красноярского края (% от числа опрошенных)



Источник: данные опросов жителей региона.

Данные, полученные в 2014 г., демонстрируют нам приблизительно ту же картину. Правда, незначительно возросло число опрошенных, которые предпочли бы трудиться в акционерном обществе с участием государства.

В 2016 г. сохранялась тенденция снижения числа респондентов, желающих трудиться на государственном, муниципальном предприятии (с 46 % в 2010 г. до 34% в 2016 г.) или заниматься на них «подработкой» (соответственно с 10 до 7%). Это может объясняться достаточно просто – уменьшением доли подобных предприятий в структуре народного хозяйства региона.

Напротив, несколько выросла доля тех опрошенных, кто предпочитает иметь основную работу на акционерном предприятии с участием государства (соответственно 10 и 13%). Как показывают результаты интервью с респондентами, в основном их привлекает более высокая оплата труда на подобных предприятиях и социальные гарантии их сотрудников.

За семь лет незначительно увеличилась доля респондентов, ориентированных на трудоустройство на предприятиях различных видов частной формы собственности:

- принадлежащее Вам предприятие, фирма 25–29%;
- частное предприятие иного собственника: 3–7%.

Ориентации на иные формы трудовой занятости остались на прежнем уровне:

- акционерное предприятие без участия государства: 4–4%;
- индивидуальная трудовая деятельность: 6–7%;
- личное подсобное хозяйство: 2–2%.

Отметим, что в разные годы небольшая часть респондентов высказала нежелание иметь постоянную работу.

Как видим, общая иерархия трудовых предпочтений населения региона с 2010 по 2016 г. изменилась мало; несмотря на определённое снижение доли респондентов, ориентированных на работу на государственных предприятиях, она доминирует в иерархии трудовых предпочтений населения Красноярского края.

Выводы

Итак, можно сделать вывод, что конкурентоспособность населения в зарубежной и отече-

ственной литературе исследуется главным образом с экономических и психолого-педагогических позиций. Отечественные социологи уделяли недостаточно внимания данному междисциплинарному феномену, в том числе его анализу в контексте трудовых предпочтений и мотивации населения. Между тем трудовые предпочтения и мотивация населения выступают одновременно и важным фактором формирования конкурентоспособности различных возрастных категорий, и одним из элементов её структуры.

Проведённый анализ показал, что выдвинутая нами гипотеза подтвердилась лишь частично. С 2010 по 2016 год выявлено незначительное повышение значимости суждений, выражающих ценности труда рыночного содержания. Наиболее значимым продолжает выступать мотив трудовой деятельности, выражающий стремление к небольшому, но устойчивому заработку, который позволяет уверенно смотреть в своё будущее. Судя по динамике использованных социокультурных показателей, профессиональная конкурентоспособность населения региона не растёт, а имеет некоторую тенденцию к снижению.

В массовом сознании немалой части опрошенных жителей региона продолжает преобладать нерыночная трудовая мотивация. Это во многом нивелирует позитивные изменения в трудовой конкурентоспособности его населения. Более того, существует парадокс: увеличение числа жителей региона, которые работают на различных негосударственных предприятиях (той или иной формы собственности), не привело к усилению рыночных трудовых ориентаций у работников. Образно выражаясь, в условиях капитализма в регионе остаётся немало людей, обладающих «социалистическим» менталитетом и соответствующей трудовой конкурентоспособностью. Причём, согласно результатам наших исследований, среди респондентов с подобными ориентациями несколько увеличилась доля молодёжи. Очевидно, происходит воспроизводство социалистической культурной матрицы, что требует специального углублённого изучения.

В Красноярском крае, как и других регионах страны, квалифицированным конкурентоспособным работникам нередко приходится нахо-

дить занятость в «теневом» секторе. Подобную трудовую деятельность сегодня относят к «серой» («гаражной») экономике. Наблюдается также массовая миграция квалифицированных конкурентоспособных кадров в другие регионы страны и за её пределы.

Представляется важным использовать преимущества крупных компаративных исследований для изучения конкурентоспособности. В частности, нами показана возможность и целесообразность применения ряда показателей, используемых в проекте, осуществляемом под

руководством Н.И. Лапина, для анализа конкурентоспособности населения региона [25]. Речь может идти и о других показателях, например инновационной активности населения. Учитывая полученный в процессе реализации проекта большой массив региональных и всероссийских данных, можно сказать, что существует возможность применения компаративистского подхода к изучению особенностей конкурентоспособности населения различных территорий России, в том числе в разрезе тех или иных социальных групп, а первую очередь — молодёжи.

Литература

1. Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российского населения (1991–2007) // Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы: материалы первого германо-российского форума «Формирование социальной политики». М.: 2009. С. 88-101.
2. Беляева Л.А. Проблемы социальной стратификации и трудовая мотивация населения (общероссийский контекст) // Опыт апробации Типовой методики «Социологический портрет региона»: сб. материалов Всерос. научно-методич. конф. В 2 ч. Тюмень: Изд-во ТГУ, 2006. Ч. 2. С. 45-58.
3. Андрианова Е.В., Давыденко В.А. Трансформация системы мотивации труда и трудовых отношений в условиях кризиса: на примере Тюменской области // Вестник Тюменского государственного университета. 2010. № 4. С. 55-61.
4. Бессокирная Г. П. Мотивация труда в постсоветской России: опыт и методики исследований // Социологические исследования. 2016. № 2. С. 29-38.
5. Каргополова Е. В. Мотивация трудовой деятельности: региональный аспект (на примере Астраханской области) // Вестник Омского университета. 2012. № 3 (65). С. 325-328.
6. Bhawsar P., Chattopadhyay U. Competitiveness: Review, Reflections and Directions. *Global Business Review*. 2015, vol. 16, issue 4, pp. 665-679. <https://doi.org/10.1177/0972150915581115>
7. Plumins M., Sceulovsb D., Gaile–Sarkane E. Competitiveness Definitions and Concepts Qualitative Content Analysis. 21st International Scientific Conference, Economics and Management 2016 (ICEM 2016) hosted by Faculty of Business and Management, Brno University of Technology, May 19-20, 2016, Brno, pp. 379-387. Available at: http://www.icem.lt/public/icem/ICEM_2016_selected%20papers.pdf
8. Olczyk M. A. Systematic Retrieval of International Competitiveness Literature: a Bibliometric Study. *Eurasian Economic Review*, 2016, vol. 6, issue 3, pp. 429-457. DOI 10. 1007/s40822-016-0054-9
9. Takeuchi R., Lepak D., Wang H., Takeuchi K. An empirical examination of the mechanisms mediating between high performance work systems and the performance of Japanese organizations. *J. Appl. Psychol.* 2007, № 92, pp. 1069-83. DOI: 10.1037/0021-9010.92.4.1069.
10. Peretz H., Fried Y. National cultures, performance appraisal practices, and organizational absenteeism and turnover: a study across 21 countries. *J. Appl. Psychol.* 2012, vol. 9, pp. 448–459. doi: 10.1037/a0026011
11. Krau E. *Social and Economic Management in the Competitive Society*. Springer-Science+Business Media, B.V. 1998. 198 p.
12. Youth Competitiveness Indicator System in Hong Kong. DOI: 10.1037/0021-9010.92.4.1069 Available at: http://www.coy.gov.hk/filemanager/template/common/images/archive/research/youth_report_2012s_e.pdf
13. Competitive European Youth. Available. at: http://fundacionesplai.org/socioeducativa/proy_finalizados/cey/
14. Program for International Student Assessment (PISA). Available at: <https://nces.ed.gov/surveys/pisa/index.asp>
15. Васильева З.А. Иерархия понятий конкурентоспособности субъектов рынка // Маркетинг в России и за рубежом. 2006. № 2. С. 83-90.
16. Землянухина С.Г. Методологические аспекты исследования конкурентоспособности трудовых ресурсов регионов России // Регионы Евразии: стратегии и механизмы модернизации, инновационно-

- технологического развития и сотрудничества. Тр. Первой междунар. научн.-практ. конф. РАН. М.: ИНИОН, 2013. Ч. 1. С. 390-393.
17. Мазин А.Л. Конкурентоспособность участников трудовых отношений // Современная конкуренция. 2013. № 5(41). С. 117-128.
 18. Хлопова Т.Э. Классификация конкурентоспособности работника как интегральной характеристики степени развития его трудового потенциала // Вестник Пермского ун-та, Экономика. 2012. Вып. 2 (13). С. 111-117.
 19. Хохлова И.И. Классификация факторов конкурентоспособности работника // Российское предпринимательство. 2011. № 11-2 (195). С. 52-56.
 20. Кузьмин Д.И., Соколовский А.А. Конкурентоспособность региона и ее факторы (на примере Красноярского края) // Вестник Томского госуниверситета. 2012. № 356. С. 135-139.
 21. Евплова Е.В. Конкурентоспособность как педагогическая проблема // Известия УрГУ. Серия 1. Проблемы образования, науки и культуры. 2012. № 4 (95). С. 169-174.
 22. Резник С.Д., Коновалова, Е.С., Соколова. С.С. Конкурентоориентированность и конкурентоспособность студенческой молодежи России: опыт, проблемы, перспективы: моногр. 2-е изд. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 292 с.
 23. Харченко В.Н. Конкурентоспособность в системе высшего образования // Гуманитарные и социальные науки. 2015. № 4. 2015. С. 142-151.
 24. Озерникова Т.Г. Мотивация и конкурентоспособность работников: проблемы взаимосвязи // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2005. Вып. № 1. С. 71-75.
 25. Атлас модернизации России и ее регионов: социоэкономические и социокультурные тенденции и проблемы / Сост. и отв. ред. член-корр. РАН Н.И. Лапин. М.: Весь Мир, 2016. 360 с.
 26. Социокультурный портрет региона. Типовая программа и методика, методологические проблемы. Материалы конференции / Под ред. Н.И. Лапина, Л.А. Беляевой. М.: ИФРАН, 2006. 328 с.
 27. Немировский В.Г., Немировская А.В. Социокультурные процессы в Сибирском регионе (Красноярский край в 2010–2014 гг.). Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2014. 244 с.

Сведения об авторе

Валентин Геннадьевич Немировский – доктор социологических наук, профессор, старший научный сотрудник, Тюменский государственный университет (625003, Российская Федерация, г. Тюмень, ул. Ленина, д. 16; e-mail: valnemirov@mail.ru)

Статья поступила 18.05.2017.

Nemirovskii V.G.

Dynamics of Socio-Cultural Indicators of Labor Competitiveness of the Population of a Large Siberian Region (2010–2016)

Abstract. The goal of the paper is to study the dynamics of competitiveness of the population in one of the large Siberian regions (on the materials of Krasnoyarsk Krai). We use the socio-cultural approach (RAS Corresponding Member N.I. Lapin) and appropriate methodological tools in the research. Traditional and market motivation of people and their labor preferences are analyzed for the first time as socio-cultural indicators of competitiveness. Labor preferences act in the form of orientation toward working at enterprises (organizations) belonging to various forms of ownership. We show that in the majority of foreign economic studies, competitiveness is considered as the quality and ability to achieve one's own goals at the international level with one's own products and services. Many publications are devoted to comparative studies of competitiveness at the level of enterprises (firms). Interdisciplinary phenomena such as human capital and education are also studied in this context. The paper reveals the content and

importance of international comparative studies of competitiveness and the formation of this phenomenon from the standpoint of management theory and psychology, among various categories of young people, as well. The article is based on the data of mass surveys of the region's residents through formalized interviews conducted in 2010, 2012, 2014, and 2016. We show that Krasnoyarsk Krai experienced a slight weakening of traditional labor attitudes and preferences of the population. But they have always occupied the most important position in the mass consciousness of the respondents. We found out that there is a slight increase in the proportion of residents with market labor orientation and preferences. We conclude that the competitiveness of the region's population decreases in conditions of market relations formed in the Russian society. We prove it is necessary to implement a comparative approach to studying the features of competitiveness of population of various Russian territories with use of the "Socio-cultural portrait of the region" technique. We propose to carry out further analysis of people's competitiveness in the regions broken down by social groups and age cohorts and to supplement the set of tools with the indicators used in several international comparative studies.

Key words: region, labor motivation, labor preferences, competitiveness, socio-cultural approach.

Information about the Author

Valentin G. Nemirovskii – Doctor of Sciences (Sociology), Professor, Senior Researcher at the Department of General and Economic Sociology, University of Tyumen (16, Lenin Street, office 108, Tyumen, 625003, Russian Federation; e-mail: valnemirov@mail.ru)