

Трудовые стратегии россиян



**Владимир Борисович
ТОРЕЕВ**

доктор экономических наук, научный сотрудник, зав. лабораторией,
Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН
(117218, г. Москва, Нахимовский просп., д. 32, v.toreyev@gmail.com)

Аннотация. В условиях кризиса становится особенно важным правильно выбрать трудовую стратегию. Каждый работающий человек использует трудовую стратегию, т.е. он осознанно или интуитивно выбирает направление долгосрочной трудовой деятельности. Выбор стратегии определяется рядом факторов, формирующих жизненные установки человека: здоровье, характер, воспитание, образование, социальная среда, институциональная среда. Трудовые стратегии молодых людей, впервые выходящих на рынок труда, отличаются от трудовых стратегий работников. Молодые люди не имеют груза предыдущих ошибок и могут планировать свою жизнь «с чистого листа». Существуют особенности выбора трудовых стратегий у советских специалистов, т.е. людей, начавших свой трудовой путь при плановом хозяйстве. Описанию трудовых стратегий россиян посвящена настоящая статья.

Ключевые слова: трудовая стратегия, молодежь, работники, советские специалисты, здоровье, образование, институциональная среда.

В настоящей статье представлены результаты исследования, в котором сделана попытка создать полный классификатор основных трудовых стратегий россиян. Большинство исследований на эту тему проводилось на рубеже веков, а в последние десять лет научное сообщество утратило интерес к этой теме, что проявилось в полном отсутствии соответствующих научных трудов. Между тем в России постоянно

происходят институциональные и социально-экономические изменения: реформа образования, несколько экономических кризисов, развитие системы поддержки малых предприятий и др., накладывающие ограничения на выбор трудовых стратегий. Научная новизна данного исследования состоит: во-первых, в делении работников на тех, кто впервые выходит на рынок труда (молодежь), и постоянно работающих, при

этом отдельной группой выделены трудовые стратегии советских специалистов, отличающиеся некоторой спецификой; во-вторых, сделана попытка создать полный перечень основных трудовых стратегий.

Будем понимать трудовую стратегию как осознанный выбор работником направления долгосрочной трудовой деятельности. Можно выделить ряд факторов, определяющих способность людей к выбору некоторой оптимальной трудовой стратегии.

1. **Здоровье.** Наличие заболеваний накладывает серьезные ограничения на выбор трудовой стратегии. Тяжелые последствия для выбора работы несет инвалидность. Особенно трудно определять трудовую стратегию инвалидам с детства. Для того чтобы просто получить работу, им приходится демонстрировать волю и целеустремленность.

2. **Врожденные качества характера.** Такие качества характера, как настойчивость в достижении цели, трудолюбие, способность воспринимать информацию, способствуют планированию трудовой карьеры, т.е. обоснованному выбору трудовой стратегии. Люди, обладающие таким характером, с молодости представляют, чего они хотят добиться в жизни, и последовательно идут к намеченной цели.

3. **Воспитание.** Компенсировать недостаток врожденных качеств характера можно правильным воспитанием. Чаще такое воспитание дают родители, но случается, что сильное воздействие на формирование характера оказывают жизненные обстоятельства. Преодолевая жизненные трудности, человек воспитывает в себе характер.

4. **Образование.** Уровень образования выступает одним из основных параметров, определяющих возможность выбора трудовой стратегии. Среднее образование огра-

ничивает возможность получения интересной, хорошо оплачиваемой работы; среднее специальное образование позволяет продолжить образование в вузе или реализовать полученные знания на производстве и сделать карьеру рабочего. Наконец, высшее образование позволяет получить интересную, хорошо оплачиваемую работу и перспективу карьерного роста.

5. **Социальная среда.** На формирование мироощущения человека оказывает сильное воздействие социальная среда, в которой он воспитывается и живет. Она формирует общий уровень культуры и ценностные установки человека, соответственно, влияет на выбор трудовой стратегии. Достаточно часто дети выбирают профессии своих родителей, потому что они с детства хорошо с ними знакомы. Хорошо известны семейные профессии военных, артистов, врачей, музыкантов; молодому человеку, выросшему в занимающейся малым бизнесом семье, намного легче основать свое дело или продолжить семейное и т.д.

6. **Институциональная среда.** Она определяет набор альтернатив, которые имеются у человека, накладывая жесткие ограничения на возможность выбора. Рынок труда, на котором и происходит реализация трудовой стратегии, определяет спрос на профессии, которые далеко не всегда совпадают с желаниями индивида.

В результате на выбор трудовой стратегии влияет много факторов, которые формируют некоторые рациональные с точки зрения индивида установки. Установки могут быть как материальные, например максимизация дохода, так и идеалистические, например выбор интересной работы. Если бы выбор осуществлялся только рационально, например с целью максимизировать доход, то у нас перевелись бы музыканты, актеры, ученые и другие малооплачиваемые профессии. На практике за-

частую оба подхода сочетаются и трудовая стратегия выбирается в зависимости от превалирования той или иной установки в сознании индивида. Таким образом, выбор трудовой стратегии представляет собой соотнесение приобретенных жизненных установок с возможностями их реализации.

Будем различать трудовые стратегии молодежи, т.е. людей, родившихся после экономической реформы 1992 года и соответствующих социально-политических преобразований и впервые выходящих на рынок труда¹, и взрослых людей, находящихся на рынке труда продолжительное время.

Трудовые стратегии молодежи

Основное отличие молодежи от других акторов на рынке труда состоит в том, что молодые люди могут выбрать любую трудовую стратегию. На них не давит груз прошлых ошибок. Общим для всех российских молодых людей является влияние внешней среды, т.е. телевидения, радио, социальных

сетей, электронных игр и т.д. От большинства родителей, получивших первую работу по распределению, которая была им гарантирована государством, молодых людей отличает полное отсутствие государственных гарантий устройства на работу. Они должны выйти на рынок труда после окончания учебы и сами продвигать себя.

Вот как сами молодые люди определяют, что такое хорошая работа (*табл. 1*).

Абсолютное большинство молодых людей ответили, что работа должна быть хорошо оплачиваемой (84,9% ответивших²). Установка на то, что без материального благополучия невозможно строить свою жизнь, стала доминирующим фактором, сформированным внешней средой. Следующим по частоте ответом стала заинтересованность в интересной работе (63,5%). Следовательно, образ будущей работы выглядит как «интересная работа с хорошим заработком». Отметим, что такую работу хотели бы иметь все трудящиеся России.

Таблица 1. Распределение ответов молодёжи на вопрос: «Каким требованиям должна отвечать работа, которая могла бы Вас устроить?»*

№ п/п	Ответы респондентов	Число ответов	%
1.	Хорошо оплачиваемая	1525	84,9
2.	Интересная для меня	1141	63,5
3.	С хорошими условиями труда	521	29,0
4.	Обеспечивающая возможности профессионального роста	466	25,9
5.	Разнообразная, творческая, предполагающая инициативу	293	16,3
6.	Полезная обществу	255	14,2
7.	Престижная	236	13,1
8.	Оставляющая много времени для других занятий (отдыха, семьи, учебы)	235	13,1
9.	Обеспечивающая возможность сделать быструю карьеру	228	12,7
10.	Неутомительная	111	6,2
	ВСЕГО ответов респондентов	1769	100,0

* Социологическое исследование ВЦИОМ «Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты» проведено в 2007 году, опрошено 1769 молодых людей в 12 регионах России, Москве и Санкт-Петербурге.

¹ Будем считать молодежью людей в возрасте от 17 до 29 лет, как это делается в большинстве исследований. В других случаях будем специально оговаривать возраст.

² Респонденты могли выбирать несколько ответов, поэтому число ответов превышает количество респондентов.

Остальные ответы встречались намного реже. Так, 29% респондентов хотели бы, чтобы работа была комфортной (с хорошими условиями труда), а 25,9% – посчитали, что работа должна обеспечивать профессиональный рост. Интересно, что гедонистические настроения продемонстрировало не так много молодых людей: 13,1% ответили, что работа должна оставлять много времени для других занятий, а еще 6,2% определили, что работа должна быть неустойчивой.

Представление, каким путем можно получить хорошую работу, дают ответы на вопрос: «Как Вы считаете, что в первую очередь помогает получить хорошую работу?» (табл. 2).

Самый популярный ответ отражает понимание молодых людей того, что образование выступает непеременимым условием для получения хорошей работы. Это корреспондирует с количеством молодых людей, стремящихся поступить в вузы после окончания школы. Однако более половины респондентов считает, что путь к хорошей работе лежит через связи и знакомства. Поэтому молодые люди могут строить свои трудовые стратегии без получения хорошего образования или поступать в непрестижный институт ради получения

заветной «корочки», а потом все равно, мол, включатся связи и знакомства и хорошая работа будет обеспечена. Количество респондентов, определивших путь к успеху через упорный труд, а напряженная учеба может быть приравнена к упорному труду, ненамного превышает количество респондентов, рассчитывающих на связи. К желающим упорно трудиться можно отнести связывающих своё будущее с получением специальности, которая высоко ценится, потому что получить её можно только через упорный труд на уровне образования.

Опираясь на предпочтения в выборе оснований для получения хорошей работы, можно определить основные трудовые стратегии молодежи.

Осознанный профессионализм. По этой трудовой стратегии молодые люди довольно рано определяют, какую профессию они хотят получить, и последовательно реализуют свою мечту: получают соответствующее образование, приобретают необходимые компетенции и навыки. Профессии, которые выбирают молодые люди, требуют хорошего образования, на получение которого уходит до восьми лет: шесть лет на получение базового образования и звания магистра и два года на получение второго высшего.

Таблица 2. Распределение ответов молодёжи на вопрос: «Как Вы считаете, что в первую очередь помогает получить хорошую работу?»

№ п/п	Ответы респондентов	Число ответов	%
1.	Наличие высокой квалификации, знаний	1143	63,6
2.	Связи и знакомства	945	52,6
3.	Готовность трудиться с полной отдачей сил	561	31,2
4.	Обладание специальностью, которая сейчас высоко ценится	555	30,9
5.	Инициативность, предприимчивость	513	28,6
6.	Дисциплинированность, исполнительность, ответственность	491	27,3
7.	Умение ладить с начальством	367	20,4
8.	Иное	15	0,8
	ВСЕГО ответили респондентов	1769	100,0

Обычно должности, которые занимают люди с такой подготовкой, обеспечивают им хорошую заработную плату и карьерный рост. Однако иногда достаточно получить только базовое образование и дополнить его, например, знанием иностранных языков, чтобы успешно использовать эту стратегию. Есть довольно большая группа молодых людей, которые используют эту стратегию, не получая высшего образования. Можно назвать профессии, которые не требуют высшего образования, но которые пользуются у молодых людей успехом: автослесарь, связист, швея и др. Они обеспечивают приемлемый уровень заработной платы и удовлетворяют потребность в самореализации. Для получения таких профессий достаточно окончить специализированный колледж.

Профессионализм. В отличие от предыдущей стратегии, использующие ее молодые люди не знают заранее, какую профессию они хотят получить. Не ставя перед собой осознанной цели, они поступают в вуз, следуя, например, за школьными товарищами, т.е. «за компанию», или по рекомендации родителей, или поближе к дому. Они осознают, что хорошее образование поможет им успешно реализовать себя на рынке труда и готовы трудиться для его получения. Им нередко приходится менять специальность и, соответственно, вуз. Это происходит тогда, когда приходит понимание, какую профессию им хочется получить.

Первые две трудовые стратегии реализуют молодые люди, которые видят путь к получению хорошей работы через приобретение высокой квалификации и знаний. Иногда второе высшее они получают в иностранных университетах, что делает их более конкурентоспособными для получения работы в иностранных компаниях,

работающих в России. Обычно они ведут себя активно на рынке труда, подыскивая себе работу, которая удовлетворяла бы их амбициям.

Судя по результатам ведомственного мониторинга Минобрнауки РФ в декабре 2012 г., лучше всего трудоустраиваются выпускники по специальностям инженерно-технического профиля: «Авиационная и ракетно-космическая техника», «Морская техника», «Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника» и «Металлургия, машиностроение и металлообработка». Удельный вес нетрудоустроенных по этим специальностям выпускников не превышает 5%. Совсем по-другому выглядят возможности устроиться на работу после получения столь популярных у молодежи экономических профессий. По специальностям «Гуманитарные науки» смогли устроиться работать только 53% выпускников, «Образование и педагогика» – 48%, «Социальные науки» – 45% [1].

Протекционизм. Эту трудовую стратегию используют молодые люди, которые делают ставку на связи и знакомства. Иногда для получения протекции важно получить определенную специальность, тогда они поступают в соответствующий вуз или колледж; иногда для получения работы по протекции совершенно неважно, какое образование получил молодой человек – лишь бы был диплом. Именно на таких студентах, которым знания, в общем-то, не очень нужны, выросли некоторые частные институты, которые не дают качественного образования, но зато выдают заветный диплом. Эта категория молодежи заранее обеспечена работой. Им трудно сменить место работы, даже если работа не нравится, потому что они не готовили себя к активному поиску работы и психологически не готовы к борьбе за новое рабочее место.

Стабильная карьера. Этой стратегии придерживаются молодые специалисты, окончившие вуз, предпочитающие стабильную карьеру с постепенной реализацией жизненных планов. В основном они идут работать в бюджетные организации, последовательно проходя путь от самых низких до руководящих должностей. Обычно бюджетные предприятия предоставляют своим сотрудникам различные дополнительные социальные услуги (медицина, отдых, детские учреждения и др.), что может служить весомым дополнением к небольшой зарплате.

Свое дело. В соответствии с этой стратегией молодые люди связывают свое будущее с организацией собственного дела. Чаще это происходит, когда родные или люди из близкого окружения уже ведут свое дело, и молодые люди начинают осваивать бизнес под их присмотром. Исследования показывают, что для руководства малым предприятием нужно образование, лучше высшее [2]. А вот для индивидуального предпринимательства достаточно получить среднее специальное образование. Некоторые студенты вузов начинают свой бизнес еще на стадии обучения, например, оказывая услуги по установке, наладке и обслуживанию компьютеров. Все же чаще молодые люди до 25 лет становятся руководителями малых предприятий под присмотром взрослых опытных людей. Это позволяет страховать свое дело от фатальных ошибок, ведущих к банкротству.

Выживание. Эта трудовая стратегия присуща молодым людям, которые в силу причин вынуждены рано начать свою трудовую деятельность, чтобы прокормить себя или родных, находящихся у них на иждивении. Не имея образования, они вынуждены браться за самую низкооплачиваемую работу. Довольно часто эту стратегию вынуждены использовать выпускники детских

домов. К сожалению, сменить эту трудовую стратегию на другую практически невозможно, по крайней мере, до тех пор пока не изменятся обстоятельства.

Игроки. Входящие в эту группу воспринимают жизнь как продолжение некоей игры, в которую они играли на компьютере. Они легко меняют место работы, иногда по неуживчивости характера, иногда желая испробовать как можно больше в этой жизни, просто каждый раз осуществляя перезагрузку. Они сосредоточены на социальных сетях, где живут, а реальная жизнь проходит где-то вне их внимания. Они живут в ожидании большого выигрыша, который пошлет им судьба, и верят, что в конце концов им повезет.

Пофигизм. Эту трудовую стратегию выбирает часть молодежи, которая не желает работать. Имея возможность получать деньги на жизнь от родных и близких, они стараются не работать. А в случае, когда их все-таки устраивают на работу, делают все, чтобы их уволили. Такая инфантильная по отношению к работе позиция формируется в результате воздействия ряда факторов: неправильного воспитания; желания красивой жизни, сформировавшегося в подростковом возрасте под воздействием соцсетей, телевидения и клановых установок; отклонений в психике и др. Нередко молодые люди, живущие по этим установкам, становятся алкоголиками и наркоманами. Бывает, что период жизни по этим установкам длится довольно долго (до 40 лет и дольше), т.е. пока не иссякнут источники получения денег на жизнь. Совсем не обязательно семья у таких молодых людей должна быть состоятельной, наоборот, они могут тянуть деньги из престарелых родителей-пенсионеров, проявлять акты чудовищной несправедливости по отношению к людям, которые их любят.

Наконец, всех молодых людей, кто не использует ранее описанные стратегии, можно отнести в группу «неопределившихся». Эта группа молодежи, у которой отсутствуют осознанные трудовые стратегии. Обычно эти люди учатся без усердия, и в зависимости от способностей их называют слабыми учениками или середнячками. Они заканчивают школу, колледж или даже институт, не представляя, кем будут работать. Выходя на рынок труда, они используют различные стратегии поиска работы [3], но работают по необходимости, не получая от работы удовлетворения. Возможно, постепенно они смогут разработать свою трудовую стратегию, но в молодые годы они плывут по течению, не представляя, куда их может занести.

Необходимо отметить, что молодые люди, занимающие рабочие места на государственных предприятиях, гораздо чаще работают по своей специальности: 70% работающих на государственных предприятиях утверждают, что их работа соответствует специальности, указанной в дипломе, а среди работающих на частных предприятиях таких только половина. 25% молодых людей, получивших специальное образование, никогда не работают по своей

специальности. Наибольшее количество работающих не по своей специальности наблюдается среди молодых предпринимателей (53%), молодых работников сферы услуг (45%), рабочих предприятий, шахт,строек (43%). Молодежь, живущая в крупных городах, чаще работает по полученной специальности, чем в средних и малых городах или сельских поселениях. Студенты, начавшие свою трудовую деятельность в вузе или колледже, быстрее находят работу по специальности и быстрее адаптируются к ней [4].

Большая часть молодежи, прежде чем устроиться на работу, проходит стадию безработицы. Это касается и выпускников школ, не поступивших в вузы, и выпускников вузов и колледжей. В меньшей степени это касается выпускников вузов, получивших инженерную специальность. В *таблице 3* представлены результаты мониторинга Минобрнауки РФ в отношении выпускников инженерных специальностей, окончивших вуз в 2011 году и обратившихся за содействием в органы службы занятости.

Как видно из таблицы, наибольшее количество выпускников, получивших инженерные специальности, в поиске ра-

Таблица 3. Количество выпускников вузов 2011 г., обучавшихся по специальностям инженерно-технического профиля и обратившихся за содействием в поиске работы в органы службы занятости

Федеральный округ	Количество обратившихся в органы занятости, %	Количество признанных безработными, %
Центральный	2,72	1,47
Северо-Западный	2,95	1,57
Южный	6,54	3,84
Северо-Кавказский	6,15	4,98
Приволжский	3,50	1,91
Уральский	4,56	2,33
Сибирский	8,37	4,74
Дальневосточный	7,03	4,23
ВСЕГО по России	4,37	2,47

боты обращаются в органы занятости в Сибирском и Дальневосточном федеральных округах, а наименьшее – в Центральном и Северо-Западном округах.

Трудовые стратегии работающих

Граждане, начавшие свою трудовую деятельность, также имеют свои трудовые стратегии, которые достаточно хорошо описаны [5, 6, 7]. Рынок труда динамично развивается, особенно в последние годы, в направлении повышения требований к уровню профессионализма работников. Рынок рабочей силы с точки зрения качества рабочей силы можно разделить на рынок квалифицированных и низкоквалифицированных рабочих мест. Квалифицированные рабочие места, как правило, могут занять работники, имеющие высшее и среднее специальное образование. Они представляют административно-управленческий персонал, инженерно-технических работников, работников с высокой и средней квалификацией. Данная группа имеет относительно высокий уровень заработной платы и определенные стабильные гарантии занятости. Низкоквалифицированные рабочие места не требуют специальной подготовки и квалификации. Они рассчитаны на рабочих без образования и опыта работы, т.е. рабочих в сфере обслуживания, чернорабочих на стройке и т.д. Для них характерны более низкий уровень оплаты труда и меньшие гарантии занятости.

Типологию профессиональной структуры предложения рабочей силы можно привести по следующим группам [8]:

- профессии высококвалифицированного, творческого и интеллектуального труда, спрос на которые растет;
- массовые сквозные профессии межотраслевого применения стабильного спроса: потребность производства в этих работниках определяется тенденциями экономики;

- непривлекательные профессии тяжелого, малоквалифицированного ручного и вредного труда, не соответствующие социально-культурным и психофизическим требованиям современной рабочей силы; до сих пор они характеризовались острым дефицитом кадров и низким качеством трудового потенциала;

- профессии, потребность производства в которых падает в результате структурной и технологической перестройки, и высвобождающиеся работники должны пройти переподготовку и переквалификацию;

- непрестижные и малооплачиваемые профессии.

Можно выделить основные трудовые стратегии россиян.

Карьерный рост. Стратегия более присуща профессиям, требующим высокой квалификации. Работник последовательно проходит все стадии профессионального становления. Для такой стратегии работник должен постоянно повышать свой профессиональный уровень: читать специальную литературу, осваивать новые методы работы, участвовать в конференциях, проходить обучение с целью повышения квалификации. Такая стратегия может осуществляться как на одном предприятии, так и в результате перехода с одного предприятия на другое профильное предприятие.

Максимизация зарплаты. Работники, использующие эту стратегию, ставят своей целью любыми средствами добиться материального успеха. Они могут для этого повышать свою квалификацию, но могут и легко поменять место работы и профессию, если это им покажется выгодным. Разновидностью этой стратегии выступает стратегия получения максимального дохода при средней напряженности труда.

Исповедующие эту стратегию готовы работать ровно столько, сколько предписано должностными обязанностями, и при этом получать максимально возможную зарплату, но не готовы напрягаться, чтобы повышать свой профессиональный уровень.

Совместительство. Эта трудовая стратегия является разновидностью стратегии «максимизации зарплаты», потому что основным мотивом совместительства выступает получение дополнительного дохода. В основном эту стратегию используют работники творческих (свободных) профессий: журналисты, художники, актеры и т.д. Сюда же можно отнести ученых, которые преподают, и бухгалтеров, которые могут вести бухгалтерию сразу на нескольких предприятиях. Эту стратегию успешно используют специалисты, имеющие возможность работать дома, например дизайнеры, архитекторы, программисты и др. Они могут иметь место постоянной работы, т.е. работать по найму, но могут и не иметь.

Стабильность. Эту трудовую стратегию предпочитают работники, которые выше всего ценят стабильность работы. Для них необязательно получать большую зарплату, хотя желательно, главное, чтобы их положение работающего человека сохранялось как можно дольше. Они легко меняют место работы, если им покажется, что на новой работе будет более стабильное положение. Они могут ради стабильности отказаться от личных и профессиональных интересов и даже понизить свой статус. Эту стратегию используют люди, которые довольно долгий срок оставались безработными. Более склонны ее использовать люди предпенсионного возраста, которым трудно конкурировать с молодыми на рынке труда, несмотря на опыт работы.

Минимизация труда. Небольшое количество работников используют эту стратегию, не подходящую под теорию о рациональном поведении «человека экономического». Такие «работники» готовы на все, только бы ничего не делать или делать минимально возможную работу. Неважно, что и заработная плата при этом тоже будет минимальна. Рационализм такого поведения появляется, если доходы от дополнительной работы (например, совместительства) намного превышают заработную плату по основному месту работы. Или если работник использует эту стратегию из гедонистических побуждений, стараясь освободить как можно больше времени для занятий хобби. Однако бывает, что минимизация труда является следствием жизненной позиции человека.

Свое дело. В основном эту стратегию используют работники, которые некоторое время проработали по специальности и накопили определенный профессиональный опыт. Этот приобретенный опыт они реализуют, открывая собственный бизнес. Основным мотивом использования этой трудовой стратегии выступает желание самореализоваться и в перспективе повысить свой материальный уровень. Отметим, что далеко не все вставшие на этот путь добиваются успеха. Примерно треть вновь образованных малых предприятий разоряется после первого года работы. Если случилась неприятность и предприятие разорилось, то его владельцы могут вернуться к работе по найму, а через некоторое время повторить попытку организации собственного дела. Довольно часто человек, потерявший работу, начинает свое дело, становясь вынужденным предпринимателем. Здесь ему помогают программы борьбы с безработицей (например, финансовая поддержка центров занятости) и программы помощи в организации бизнеса.

Вынужденная работа. Эту трудовую стратегию люди используют помимо своей воли. Они вынуждены браться за любую, даже самую низко квалифицированную работу, чтобы прокормить себя и своих близких. Такая ситуация складывается в депрессивных регионах с высокой безработицей или в результате личных обстоятельств. Довольно часто используют эту стратегию выпускники детских домов, одинокие матери, семьи с иждивенцами на руках (детьми-инвалидами, больными родителями и т.п.), безработные в возрасте.

Планируемая безработность. Имеющие возможность подрабатывать безработные становятся на учет в службу занятости, чтобы получать пособие по безработице. Одновременно, не извещая службу занятости, они работают на временных работах. Если заработок на временной работе достаточно высок, то пособие по безработице воспринимается как своеобразная премия от государства. По окончании срока выплаты пособия они легко находят работу, и через некоторое время все повторяется снова [9]. Для этой стратегии характерна частая смена работы.

Трудовые стратегии советских специалистов

Рассмотрение трудовых стратегий советской интеллигенции (учителей, врачей, ученых и инженеров) важно и интересно потому, что они шагнули из одной экономической формации в другую: из плановой в рыночную экономику. Это люди, получившие в советское время высшее образование и работу по специальности в соответствии с распределением, составляли советский средний класс. Они начинали свою трудовую деятельность в советской стране при плановой экономике, когда был создан искусственный дефицит рабочей силы, когда коллективизм ставился гораздо выше индивидуализма, когда в

начале своей трудовой карьеры у всех был примерно одинаковый заработок и он не считался основной ценностью. На первый план ставилась интересная работа. Степень социальной защищенности была очень высока, уволить работника по профессиональной непригодности было практически невозможно, он был защищен КЗОТом и профсоюзами.

Экономическая реформа 1992 года изменила институциональную среду. В результате невыплата зарплаты вовремя стала обычным делом, инфляция резко сокращала покупательную способность и не было соответствующей индексации заработной платы. Советским специалистам пришлось приспособливаться к изменениям институциональной среды [10]. Однако большая группа специалистов и в этих условиях не стала отказываться от привычной стратегии³. Удовольствие от работы, привязанность к коллективу, к сложившемуся укладу жизни, неприятие новых правил социального устройства – к таким и подобным мотивировкам прибегали интервьюируемые, объясняя свое нежелание менять привычные трудовые стратегии. Эти стратегии часто связаны с преодолением обстоятельств и сопротивления среды.

Можно выделить четыре ситуации, при которых возможно сохранение прежних (советских) трудовых стратегий:

1. Высокая профессиональная квалификация «советского специалиста». В такой ситуации (не очень широко распро-

³ Результаты исследований приводятся по материалам совместного проекта ЦНТИ и Магдебургского университета, проведенного в 2000 году, основная цель которого – исследовать изменения в организации повседневной жизни представителей шести массовых профессий (военных, врачей, инженеров, ученых, учителей, чиновников). Было взято 90 интервью, по 15 для каждой группы. Лица, давшие интервью, были обычно не моложе 40 лет, с высшим образованием, продолжали работать по специальности, полученной в советское время, и проживали в Санкт-Петербурге.

страненной) работник востребован на новом рынке труда, его знания и профессиональные навыки необходимы либо государству, либо негосударственному сектору, зарплата своевременно индексируется, социальный статус не только не понижается, но может и повыситься.

2. Поддержка семьи. Кто-то из членов домохозяйства, зарабатывая достаточно, дает возможность другим не вносить значительных изменений в трудовую практику.

3. Наличие широких социальных сетей. Их значение в советском обществе трудно переоценить [11]. В новых условиях доминирования обменной хозяйственной интеграции социальные сети приобретают еще большее значение. «Советские специалисты», располагающие широкими сетями, пользуются своими «связями» для поиска престижной работы, получения кредитов, бесплатной медицинской помощи, дополнительных заработков. Сети помогают справиться с множеством проблемных ситуаций. Особенно успешно они используются там, где малоэффективны формальные институты. Наличие значительного сетевого ресурса при увольнении, например, из вооруженных сил, позволит не только сразу найти работу, но и выбрать из нескольких предложений наиболее приемлемое.

4. Упорный консерватизм. Люди, придерживающиеся такой стратегии, не готовы жертвовать привычным укладом жизни ради успешного приспособления к новым институциональным условиям. Они не могут принять новые правила и в буквальном смысле выживают за счет самоограничения, не желая менять объем и характер труда.

Далеко не все «советские специалисты» были готовы к вынужденному самоограничению. Многие пришли к необходимости гибко дополнять (развивать) свои трудовые

стратегии. Стремление адаптироваться к новым институциональным правилам привело к увеличению занятости и широкому распространению совместительства. Эта форма трудового поведения была присуща и советскому периоду. Однако тогда она жестко ограничивалась государством и была менее актуальной для советского среднего класса, который имел пакет социальных гарантий от того же государства. После крушения советской власти и перехода к рыночной экономике вторичная занятость (совместительство) получила тотальное распространение [12]. Было выделено три формы вторичной занятости «советских специалистов»:

- 1) освоение новых, востребованных видов деятельности помимо основного места работы;
- 2) увеличение объемов основной деятельности по месту работы;
- 3) самозанятость.

Первая форма используется «специалистами», сумевшими найти подработку «на стороне»: это инженеры, «подхалтуривающие» ремонтом бытовой техники, ученые, охраняющие автостоянки, военные, занимающиеся извозом и т.п. «Нередко основная работа, являющаяся главным образом местом хранения трудовой книжки, приобретает по ряду показателей характер вторичности (например, по уровню доходности, затратам времени, значимости), в результате чего вторичная занятость по сути становится основной» [13].

Вторая форма совместительства присуща людям, которые пытаются сохранить приемлемый уровень жизни на основе увеличения объема труда в рамках своего места работы. Например, учителя, которые берут больше «часов», или врачи, работающие по несколько смен.

Самозанятость характерна для людей, которые, не находя других возможностей

для самообеспечения, превращают свое хобби в экономическую деятельность. Так, женщина-инженер оборонного предприятия в свободное время занимается шитьем и вязанием. Результаты своего домашнего труда она сдает в магазин и тем самым обеспечивает прожиточный минимум семье. Часто люди ловят рыбу, собирают грибы на продажу и т.п. Ярче всего стратегия самозанятости проявилась в повальном увлечении садоводческой деятельностью в первой половине 1990-х годов. Почти треть жителей российских городов, владея загородной собственностью, старались восполнить недостаток семейного бюджета за счет экономии на овощах и фруктах, которые удается выращивать на огородах, в дачных и садоводческих хозяйствах. Вместо повышения профессиональной активности люди поневоле вовлекаются в производство сельскохозяйственной продукции.

Дополнительным ресурсом для «советских специалистов» стало использование свободного от основной работы времени для получения дополнительного дохода. Вариантов использования свободного времени много, и они не поддаются систематизации.

Институциональные изменения не вызвали у «советских специалистов» быстрой смены парадигмы, не привели к рационализации выбора трудовой стратегии и смене своего экономического поведения. Это связано с социальной психологией, которая намного инертнее экономических преобразований. Если установить новый экономический порядок удалось через принятие пакета законодательных актов, то спустя десять лет в сознании большинства опрошиваемых представления о выборе трудовой стратегии так или иначе оставались идеалистическими.

Литература

1. Серова, Л.М. Актуальные проблемы подготовки и трудоустройства кадров инженерно-технического профиля в Российской Федерации / Л.М. Серова, И.С. Степуть // Ректор вуза. – 2014. – № 3. – С. 23-32.
2. Тореев, В.Б. Мониторинг социально-экономических изменений в малом бизнесе / В.Б. Тореев // Народонаселение. – 2010. – № 1.
3. Тореев, В.Б. Рынок труда и стратегии поиска работы / В.Б. Тореев // Народонаселение. – 2013. – № 3.
4. Горшков, М.К. Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты / М.К. Горшков, В.В. Петухов // Информационно-аналитический бюллетень. – 2007. – № 4. – С. 95.
5. Трудовые стратегии россиян (типология работников по трудовым стратегиям) // Фонд общественное мнение. // Доминанта. – 2009. – № 40.
6. Скребков, Д.О. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости [Электронный ресурс] / Д.О. Скребков, А.В. Шевчук. – Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-16906.html>.
7. Елкина, О.С. Стратегии экономического поведения работников на рынке труда / О.С. Елкина. – М.: Информ-знание, 2006. – С. 468.
8. Томилов, В.В. Маркетинг рабочей силы [Электронный ресурс] / В.В. Томилов, Л.Н. Семеркова. – Режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru/read/m6/index.htm>.
9. Экономические субъекты постсоветской России: коллективная монография / под ред. д.э.н., проф. Р.М. Нуреева. – М.: МОНФ, 2001. – С. 246.
10. Гладарев, Б. Трудовые стратегии «советских специалистов» в конце 1990-х годов: проблема укорененности экономического поведения / Б. Гладарев // Вопросы экономики. – 2004. – № 12.
11. Леденева, А. Неформальная сфера и блат: гражданское общество или (пост) советская корпоративность? / А. Леденева // Pro et Contra. – 1997. – Т. 2. – № 4. – С. 113-124.

12. Клопов, Э. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности / Э. Клопов // Социологические исследования. – 1997. – № 4.
13. Варшавская, Е. Вторичная занятость населения / Е. Варшавская, И. Донова // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России / под ред. В. Кабапиной и С. Кларка. – М.: РОССПЕН, 1999. – С. 115.

Toreev V.B.

Employment strategy of the Russians

Vladimir Borisovich Toreev – Doctor of Economics, Head of the Laboratory for the Issues of Economic Behavior and Mobility of Population, Federal State-Financed Scientific Institution the Institute of Social and Economic Studies of Population, the Russian Academy of Sciences (32, Nakhimov Avenue, Moscow, 117218, Russian Federation, info@isesp-ras.ru, vtoreyev@gmail.com)

Abstract. During the crisis it is especially important to choose a correct employment strategy. Every employee uses an employment strategy, as he/she selects the direction of long-term employment consciously or intuitively. The choice of strategy is determined by a number of factors shaping the person's attitudes: health, character, upbringing, education, social environment, institutional environment. The employment strategies of the young people newly entering the labor market differ from labor strategies of workers. Young people do not have such experience and can plan their life "from scratch". The Soviet specialists, people who started their career in the planned economy, have their own features of employment strategies. The article describes employment strategies of the Russians.

Key words: employment strategy, the youth, workers, Soviet specialists, health, education, institutional environment.

References

1. Serova L.M., Stepus' I.S. Aktual'nye problemy podgotovki i trudoustroistva kadrov inzhenerno-tehnicheskogo profilya v Rossiiskoi Federatsii [Critical Problems of Training and Employment of Engineer-Technical Personnel in the Russian Federation]. *Rektor vuza* [Rector of the University], 2014, no. 3, pp. 23-32.
2. Toreev V.B. Monitoring sotsial'no-ekonomicheskikh izmenenii v malom biznese [Monitoring of Socio-Economic Changes in Small Business]. *Narodonaselenie* [Population], 2010, no. 1.
3. Toreev V.B. Rynok truda i strategii poiska raboty [Labor Market and Work Search Strategies]. *Narodonaselenie* [Population], 2013, no. 3.
4. Gorshkov M.K., Petukhov V.V. Molodezh' novoi Rossii: obraz zhizni i tsennostnye priority [The Youth of New Russia: Lifestyle and Value Priorities]. *Informatsionno-analiticheskii byulleten'* [Information-Analytical Bulletin], 2007, no. 4, p. 95.
5. Trudovye strategii rossiiyan (tipologiya rabotnikov po trudovym strategiyam) [Employment Strategies of the Russians (Typology of Workers by Employment Strategies)]. *Fond obshchestvennoe mnenie. 2009* [Public Opinion Fund. 2009], no. 40.
6. Skrebkov D.O., Shevchuk A.V. *Frilansery v informatsionnoi ekonomike: kak rossiyane osvvaivayut novye formy organizatsii truda i zanyatosti* [Freelancers in the Information Economy: How Russians Use New Forms of Labor and Employment Organization]. Available at: <http://do.gendocs.ru/docs/index-16906.html>.
7. Elkina O.S. *Strategii ekonomicheskogo povedeniya rabotnikov na rynke truda* [Strategies of Economic Behavior of Workers on the Labor Market]. Moscow: Informznanie, 2006, p. 468.
8. Tomilov V.V., Semerkova L.N. *Marketing rabochei sily* [Marketing of Workforce]. Available at: <http://www.marketing.spb.ru/read/m6/index.htm>.

9. Ekonomicheskie *sub"ekty postsovetskoi Rossii: kollektivnaya monografiya* [Economic Actors in Post-Soviet Russia: Collective Monograph]. Under editorship of Doctor of Economics, Professor R.M. Nureev. Moscow: MONF, 2001, p. 246.
10. Gladarev B. Trudovye strategii "sovetskikh spetsialistov" v kontse 1990-x godov: problema ukorenennosti ekonomicheskogo povedeniya [Employment Strategy of "Soviet Specialists" in the Late 1990s: Problem of Embeddedness of Economic Behavior]. *Voprosy ekonomiki* [Economic Issues], 2004, no. 12.
11. Ledeneva A. Neformal'naya sfera i blat: grazhdanskoe obshchestvo ili (post) sovetskaya korporativnost'? [Informal Sector and Profitable Connections: Civil Society or (Post) Soviet Corporatism?]. *Pro et Contra* [Pro et Contra], 1997, vol. 2, no. 4, pp. 113-124.
12. Klopov E. Vtorichnaya zanyatost' kak forma sotsial'no-trudovoi mobil'nosti [Secondary Employment as a Form of Social and Labor Mobility], *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], 1997, no. 4.
13. Varshavskaya E., Donova I. Vtorichnaya zanyatost' naseleniya [Secondary Employment of the Population]. *Zanyatost' i povedenie domokhozyaistv: adaptatsiya k usloviyam perekhoda k rynochnoi ekonomike v Rossii* [Employment and Household Behavior: Adaptation to the Conditions of Transition to Market Economy in Russia]. Under editorship of V. Kabalina i S. Klark. Moscow: ROSSPEN, 1999, p. 115.