

УДК 316.4

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ МОЛОДЕЖИ СКВОЗЬ ПРИЗМУ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

© 2015

Т.Н. Иванова, доктор социологических наук, доцент, заведующий кафедрой «Социология»
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Аннотация: Автор статьи анализирует скорость и интенсивность социально-трудовой мобильности молодежи как основные показатели количественного анализа процессов мобильности, рассматривает динамику трудовых ресурсов в современном российском обществе. В работе отражена общая концепция механизма социально-трудовой мобильности молодежи. Социально-трудовая мобильность и профессиональная ориентация молодежи являются необходимыми условиями успеха реализации государственных программ борьбы с такими видами безработицы, как структурная и региональная. При анализе социально-трудовой мобильности и профориентации молодежи целесообразно применять системный метод, позволяющий выявить единый комплекс факторов, оказывающих влияние на процессы мобильности молодежи. Реализация концепции социально-трудовой мобильности молодежи будет максимальной, если будут сформированы условия для экономического роста, социальной и трудовой стабильности и государственного регулирования процессов занятости молодежи. Сущность механизма системы мобильности рабочей силы на рынке труда обобщает множество конкретных явлений экономического, социального, демографического и психологического характера. Структура механизма мобильности рабочей силы на рынке труда состоит из пяти элементов: хозяйственный механизм и способ его управления, социально-экономическая структура общества, экономическое положение индивида, мотивационные механизмы экономического поведения человека на рынке труда, движение рабочей силы на рынке труда, то есть сама мобильность.

Ключевые слова: молодежь, личность, труд, мобильность, безопасность, кадры, потенциал, интенсивность, концепция, скорость, общество, экономика, показатель, эффективность, поведение, индивид.

Исследователь К.С. Ерохина под мобильностью на рынке труда понимает процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Однако перемещение и мобильность – понятия не однозначные. В научной литературе мобильность рассматривается как общее понятие различных видов перемещения и в этом случае может быть синонимом переселения. Отсюда мобильность рассматривается как общее понятие потенциальной реальной миграции [4]. Так, Т.И. Заславская считает, что мобильность и миграция – это разные понятия. Под миграцией населения следует понимать территориальное перемещение, а под мобильностью – способность к миграции. Другими словами, миграция населения – это фактическое перемещение, а мобильность – всего лишь готовность к нему [6].

По прогнозам демографов, трудовой потенциал России в будущем будет быстро падать. Это неизбежно и крайне негативно скажется на ее положении в экономической конкуренции с другими странами.

Динамика трудовых ресурсов связана с парадоксальной, на первый взгляд, ситуацией настоящего периода, согласно которой при значительной убыли населения страны численность населения в трудоспособном возрасте растет. Это результат того, что из рабочего возраста выходит малолюдное поколение, рожденное в 1942–1946 гг., а вступает в этот возраст относительно многолюдное поколение, рожденное в 80-е гг. Однако вскоре ситуация станет прямо противоположной: из рабочего возраста будет выходить многолюдное поколение, рожденное в послевоенные годы, а входит в него – малолюдное, рожденное в 90-е. С 2009 г. начнется быстрая убыль трудовых ресурсов, снижение в них доли молодежи и рост лиц предпенсионного и пенсионного возраста. Детальный анализ показывает, что в 2020 г. сегодняшним сорокалетним, которые будут представлять старшую возрастную когорту в рабочей силе, будет около шестидесяти лет. Это поколение обладает образованием и профессиональным опытом, полученным еще в советское доперестроечное время. Человеческий капитал девальвируется и к 2020 г. может существенно обесцениться. Таким образом, старение рабочей силы будет сопровождаться значительной амортизацией воплощенного в ней человеческого капитала [10]. В итоге демографы приходят к выводу, что при любом вероятном сценарии демографического развития России в будущем не удастся избежать значительного сокращения рабочей силы и ее старения. Без эффективного стимулирования миграции предложение труда будет уменьшаться по величине и ухудшаться по структуре. Для стабилизации численности и состава

рабочей силы необходима активная миграционная политика, направленная на привлечение рабочей силы в молодом возрасте [10].

Соответствует ли нынешняя государственная миграционная политика объективным потребностям страны в количестве и качестве трудовых ресурсов – этот вопрос остается открытым. В связи с такой перспективой возникают еще по меньшей мере две проблемы – проблема регулирования профессиональной мобильности, контроля за ее интенсивностью и проблема собственно экономической безопасности, которая реально существует при стечении подобных обстоятельств.

Для количественного анализа процессов мобильности обычно используют показатели скорости и интенсивности социальной мобильности. Под скоростью мобильности понимается вертикальная социальная дистанция или число страт – политических, профессиональных и экономических, которые проходит индивид в его движении вверх или вниз за определенный промежуток времени. Под интенсивностью мобильности понимается число индивидов, меняющих социальные позиции в вертикальном или горизонтальном направлении за определенный промежуток времени. Часто возникает необходимость рассмотреть процесс мобильности с точки зрения взаимосвязи ее скорости и интенсивности. В этом случае используется совокупный интегральный индекс мобильности для данной социальной общности [2].

Таким путем можно, например, сравнить одно общество с другим с целью выяснения, в каком из них или в какой период мобильность по всем показателям выше. Такой индекс может быть рассчитан отдельно по политической, экономической или профессиональной области деятельности.

Нет единства взгляда и на такие понятия, как трудовая мобильность и профессиональная мобильность. Во многом они совпадают и означают движение, однако понятие «трудовая мобильность», по мнению исследователя А.А. Иванкова, несколько шире, чем понятие «профессиональная мобильность», которая предполагает движение квалифицированной рабочей силы (как внутри предприятия, так и за его пределами) [1].

Родоначальником теории мобильности рабочей силы по всеобщему признанию является А. Смит, которым было отмечено два существенных свойства мобильности рабочей силы – общественное разделение труда и экономическое обособление индивидов [3].

А. Смит показал, что росту спроса на рабочую силу противостоит предложение труда. Противоречие между

спросом и предложением на рынке труда разрешается посредством установления цены труда. Материальное стимулирование труда – это итоговый результат мобильности рабочей силы и вместе с тем ее постоянно воспроизводимая предпосылка.

В отечественной науке мобильность рабочей силы на рынке труда может быть представлена логической схемой «потребность – труд – мобильность» (А.М. Добрусин, А. И. Анчишкин), из которой следует, что изменение потребностей и их более динамичный характер относительно производительных сил вызывает мобильность самих производительных сил, в том числе и рабочей силы. Как считают исследователи, рабочая сила имеет более подвижный характер в силу ряда причин:

– рабочая сила неотделима от самого человека и является решающей фигурой производства;

– формирование рабочей силы происходит длительное время;

– использование рабочей силы вызывает необходимость повседневно ее возмещения и восстановления утраченной в процессе производства способности к труду;

– направление и скорость движения рабочей силы не всегда совпадают с движением средств производства.

По мнению Е.В. Клинковой, анализ социально-трудовой мобильности молодежи целесообразно рассматривать с точки зрения системного метода, позволяющего выявить единый комплекс факторов, оказывающих влияние на процессы мобильности молодежи [7].

Исследователь С.В. Курганова указывает, что социально-трудовая мобильность производится по следующим основаниям: по степени свободы, по возрастным характеристикам, по направлению, по источнику перемещения [8].

По направлению мобильность может быть горизонтальной или вертикальной. Принадлежность к тому или иному типу мобильности определяется степенью изменения трудового статуса работника. При горизонтальном перемещении социальный статус работника не изменяется. Горизонтальное перемещение, как правило, не сопровождается фундаментальным обучением сотрудника новым знаниям, так как специфика работы остается прежней, и применяется для мотивации сотрудников, у которых нет возможности продвинуться по службе выше и которые уже долго находятся на одном рабочем месте.

Примером вертикальной мобильности служит движение вверх или вниз по иерархической структуре организации в рамках мероприятий по управлению деловой карьерой. По характеру такое перемещение является более сложным, чем горизонтальное, и несет в себе кардинальные изменения в трудовых отношениях и обязанностях работника. Вертикальное перемещение, в какую сторону оно бы ни было направлено, приводит к социально-экономическим изменениям в общественной жизни человека [7].

Трудовые перемещения основаны на перемещениях, по которым трудовая мобильность может быть обменной и структурной. Структурная мобильность есть производная социально-экономических изменений, которые происходят в обществе. Обменная мобильность в основе своего возникновения имеет социальные факторы, такие как предоставление широкого спектра социальных гарантий и льгот, предоставление возможности получения образования, изменения в ценностно-мотивационной структуре общества [7].

Степень свободы возникновения социально-трудовой мобильности молодежи – вынужденная или добровольная – определяет и ее особенности. К вынужденным перемещениям относятся перемещения по инициативе администрации без согласия работника; перемещения, вызванные конфликтными отношениями работника в коллективе; перемещения, основанные на принудительном выборе. Другие формы трудовой мобильности носят добровольный характер. Трудовые перемещения способны носить разовый или перманентный характер. На протяжении всего профессионального пути работник может несколько раз изменять место работы для получения

максимальных условий для удовлетворения его социально-экономических потребностей [7].

Социально-трудовая мобильность принимает различные формы в зависимости от характера перемещений. Принято различать организованные и неорганизованные формы. К организованным относятся перевод на другое предприятие, организованный набор, перевод на другое место работы, переселение семей. Неорганизованные формы включают мобильность кадровых перемещений между организациями, сферами экономики и внутри предприятия.

При внутренней мобильности происходит смещение движущих мотивов, и они выстраиваются примерно так: мотивы качества жизни (основные), далее условия труда и, наконец, профессионально-производственные факторы [12].

Для предприятия наиболее значимыми оказываются внешние перемещения, так как в большинстве случаев не сразу удается заполнить образовавшиеся свободное рабочее место сотрудником, производительность которого была равна показателям ушедшего. Необходимо некоторое время на обучение, адаптацию на новом рабочем месте и в трудовом коллективе, что приводит к увеличению статьи расхода по перечисленным мероприятиям, чего можно было бы избежать, если бы не произошло высвобождение предыдущего работника.

При изучении неорганизованной формы социально-трудовой мобильности молодежи можно выделить такое специфическое ее проявление, как вторичная занятость. В условиях рыночных отношений активное население оказывается вовлеченным в сферы вторичной занятости, увеличивается уровень мобильности. Благодаря вторичной занятости происходит расширение профессиональных навыков работников. Работники государственного сектора получают возможность реализовывать профессиональные навыки на предприятиях, непосредственно вовлеченных в рыночный процесс. Таким образом, так называемая полумобильность и является регулятором трудовых перемещений на рынке труда. Наличие такой формы профессиональной деятельности позволяет сдерживать негативные последствия от чрезмерной мобильности, удовлетворяя потребности всех субъектов этого процесса [13].

Исследователь А.М. Халикова рассматривает соответствие спроса и предложения рабочей силы, где предполагает не только наличие определенного количества работников на рынке труда, но и наличие рабочей силы. Если количество работников на рынке труда формируется под воздействием демографических регуляторов, то качественные параметры предложения рабочей силы в большей степени формируются под воздействием социально-экономических факторов, определяемых уровнем квалификации, профессиональной подготовкой и образованием и изменением структуры рабочей силы [13].

Таким образом, предложение рабочей силы на рынке труда состоит в совершенствовании качественных показателей рабочей силы. Их рост создает предпосылки для значительного повышения уровня социальной и трудовой мобильности. Качественные характеристики структуры рабочей силы служат объективной основой для формирования эффективной структуры экономики в целом.

Социально-трудовая мобильность и профессиональная ориентация молодежи являются необходимыми условиями успеха реализации государственных программ борьбы с такими видами безработицы, как структурная и региональная.

При анализе социально-трудовой мобильности и профориентации молодежи целесообразно применять системный метод, позволяющий выявить единый комплекс факторов, оказывающих влияние на процессы мобильности молодежи [14–20].

Реализация концепции социально-трудовой мобильности молодежи будет максимальной, если будут сформированы условия для экономического роста, социальной и трудовой стабильности и государственного регулирования процессов занятости молодежи [21–25].

Итак, социально-трудовая мобильность молодежи и

профессиональная ориентация, являясь показателями рынка рабочих мест, отражают движение рабочей силы на рынке труда, с учетом изменений предложения рабочих мест.

Общая концепция механизма социально-трудовой мобильности молодежи заключается в следующем: система мобильности фиксирует характер экономической деятельности индивида, которая формируется под воздействием демографических, социальных, экономических и психологических регуляторов. Именно эти факторы и оказывают огромное влияние на процесс социальной и трудовой мобильности молодежи на рынке труда [11].

Анализ социально-трудовой мобильности молодежи на рынке труда крупного региона, по нашему убеждению, может представлять особый научный и практический интерес, поскольку социально-трудовая мобильность молодежи в исследовании рассматривается сквозь призму трудовых отношений, протекающих в регионе [26–30]. Из этого следует, что социально-трудовая мобильность молодежи представляет собой сложный процесс, зависящий как от субъективных установок личности, так и от объективных обстоятельств, одни из которых – социально-экономические условия крупного социотерриториального комплекса, каковым является регион.

Сущность механизма системы мобильности рабочей силы на рынке труда обобщает множество конкретных явлений экономического, социального, демографического и психологического характера. Структура механизма мобильности рабочей силы на рынке труда состоит из пяти элементов: хозяйственный механизм и способ его управления, социально-экономическая структура общества, экономическое положение индивида, мотивационные механизмы экономического поведения человека на рынке труда, движение рабочей силы на рынке труда, то есть сама мобильность [31].

Таким образом, анализ социально-трудовой мобильности молодежи позволяет выявить объективные источники ее возникновения и подойти к рассмотрению современного состояния социально-трудовой мобильности молодежи в регионе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бабушкина Т., Гарсия-Исер М. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг // *Человек и труд*. 2004. № 6. С. 40–43.
2. Воронов В.В. Экономическое сознание и ценностные ориентации выпускников вузов Латгалии // *Социологические исследования*. 2010. № 2. С. 64–68.
3. Гринберг Р.С. Системный анализ российской трансформации // *Социологические исследования*. 2010. № 9. С. 141–144.
4. Ерохина К.С. Социальная мобильность ученых в России XXI веке // *Социологические исследования*. 2008. № 9. С. 4–19.
5. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: очерки теории. Новосибирск: Наука, 1991. 446 с.
6. Иванков А.А. Трудовая мобильность в переходной экономике как объект социологического анализа : автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2005. 25 с.
7. Клинова Е.В. Трудовая мобильность человеческих ресурсов: социальный механизм формирования трудового потенциала промышленных предприятий : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Волгоград, 2009. 24 с.
8. Курганова С.В. Трудовая мобильность в условиях российской транзитивности : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Саратов, 2005. 18 с.
9. Новиков С.Н. Социальная мобильность выпускников вузов в условиях модернизации российского общества : дис. ... канд. социол. наук. Ставрополь, 2005. 157 с.
10. Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991–2000 гг.) / сост. Н.Т. Вишневская. М.: ТЕИС, 2002. 351 с.
11. Просольченко С.А. Социальная мобильность как объект социального управления : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Пятигорск, 2010. 26 с.

12. Радаев В.В. Экономическая социология. М.: Аспект Пресс, 1998. 368 с.

13. Халикова А.М. Трудовая мобильность на промышленных предприятиях мегаполиса: На примере г. Москвы : дис. ... канд. социол. наук. М., 2006. 165 с.

14. Иванова Т.Н. Теоретико-методологические подходы к изучению социально-трудовой мобильности и профессиональной ориентации молодежи // *Азимут научных исследований: экономика и управление*. 2014. № 4. С. 28–30.

15. Шестакова Н.Н., Скворцова М.Б., Кузьмина Л.К. Влияние трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала и социально-трудовых отношений // *Вестник Поволжского государственного университета сервиса*. Серия: Экономика. 2014. № 1 (33). С. 25–31.

16. Иванова Т.Н. О структурных элементах социально-трудовой мобильности молодежи на рынке труда // *Карельский научный журнал*. 2014. № 4. С. 15–18.

17. Бекоева М.И. Формирование профессиональной мобильности студентов как важная составляющая проблемы трудоустройства выпускников вуза // *Вектор науки Тольяттинского государственного университета*. Серия: Педагогика, психология. 2014. № 3. С. 27–30.

18. Самиева О.Б., Сбитнева А.Н. Психолого-педагогические проблемы академической мобильности в современной системе образования // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2013. № 4. С. 57–60.

19. Криводонова Ю.Е. Профорентация подростков с ограниченными возможностями здоровья // *Карельский научный журнал*. 2013. № 4. С. 20–22.

20. Бураева В.Г. Сущность и содержание профессиональной мобильности студентов как педагогической категории // *Вектор науки Тольяттинского государственного университета*. Серия: Педагогика, психология. 2014. № 3. С. 51–54.

21. Иванова Т.Н. Конструирование региональной концептуальной модели социально-трудовой мобильности и занятости молодежи // *Азимут научных исследований: экономика и управление*. 2014. № 4. С. 25–27.

22. Иванова Т.Н. Теоретико-методологические подходы к изучению социально-трудовой мобильности и профессиональной ориентации молодежи // *Балтийский гуманитарный журнал*. 2014. № 4. С. 70–72.

23. Кулиева Ш.Э. Социально-психологические аспекты женской занятости // *Вектор науки Тольяттинского государственного университета*. Серия: Педагогика, психология. 2013. № 1 (12). С. 128–130.

24. Иванова Т.Н. Скорость и интенсивность как основные показатели количественного анализа процессов социально-трудовой мобильности молодежи // *Балтийский гуманитарный журнал*. 2014. № 4. С. 142–144.

25. Гагиев Н.Н. Учет социально-экономической неоднородности территорий в процессе стратегического управления // *XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс*. 2013. № 8 (12). С. 286–288.

26. Иванова Т.Н. Социально-трудовой потенциал молодежи как стратегический ресурс современного общества (на примере Самарской области) // *Карельский научный журнал*. 2014. № 4. С. 114–116.

27. Кондратенко Е.В. Актуальные проблемы современной молодежи как индикатор уровня социальной безопасности российского общества // *XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс*. 2014. Т. 1. № 2 (18). С. 83–87.

28. Иванова Т.Н. Социально-профессиональное самоопределение молодежи в условиях крупного промышленного города (опыт социологического исследования на примере г.о.Тольятти) // *Карельский научный журнал*. 2014. № 4. С. 60–61.

29. Иванова Т.Н. Социально-профессиональное ориентирование современной российской молодежи: структурный анализ // *Балтийский гуманитарный журнал*. 2014. № 4. С. 11–15.

30. Еременко Т.А. Адаптация выпускников как критерий профессиональной мобильности // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2014. № 1 (16). С. 83–85.

31. Хананова Х.Н. Профорентация как фактор совершенствования кадрового потенциала предприятия: по материалам ОАО «Татнефть»: дис. ... канд. социол. наук. Казань, 2004. 177 с.

SOCIAL AND LABOR MOBILITY OF YOUNG PEOPLE IN THE LIGHT OF LABOR RELATIONS

© 2015

T.N. Ivanova, Doctor of Sociology, Associate Professor, Head of Chair “Sociology”
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Abstract: The author analyzes the speed and intensity of social and occupational mobility of young people as the key indicators of a quantitative analysis of the processes of mobility. The author examines the dynamics of the labor force in the modern Russian society. The paper deals with the general concept of the mechanism of social and labor mobility of young people. Social and labor mobility and professional orientation of young people is a prerequisite for successful implementation of government programs to deal with such types of unemployment, as structural and regional. In the analysis of the social and labor mobility and career counseling youth is advisable to apply a systematic method to identify a single set of factors that influence the processes of youth mobility. Implementation of the concept of social and occupational mobility of young people will be the maximum, will be formed if the conditions for economic growth, social and labor stability and state regulation of youth employment. The essence of the mechanism of labor mobility in the labor market force summarizes many specific phenomena economic, social, demographic and psychological nature. The structure of the mechanism of labor mobility in the labor market is made up of five elements: the economic mechanism and method of administration, socio-economic structure of society, the economic situation of the individual, motivational mechanisms of economic human behavior in the labor market, the movement of labor in the labor market, that is the mobility.

Keywords: youth, identity, work, mobility, security, personnel, capacity, intensity, concept, speed, society, economy, metrics, performance, behavior, individual.

УДК 338.242

НАЛОГОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ БИЗНЕСА В ИСПОЛЬЗОВАНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

© 2015

И.Е. Ильина, доктор экономических наук, доцент, заведующий отделом
«Правовые проблемы сферы науки и инноваций»

Российский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере, Москва (Россия)

С.П. Бурланков, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры
«Технический сервис машин»

Мордовский государственный университет, Саранск (Россия)

Аннотация: Инструменты, стимулирующие развитие рынка результатов интеллектуальной деятельности (РИД), могут оказывать воздействие как на предложение новых продуктов и технологий, так и на их спрос. Задача государства – создать побудительные мотивы для бизнеса: к осуществлению собственных исследований и разработок с целью создания новых продуктов и технологий и последующего их внедрения в производство; к кооперации бизнеса с наукой с целью создания новых продуктов и технологий и последующего их внедрения в производство; к приобретению РИД с целью их использования для производства продукции (новое оборудование, материалы, технологии и т. д.). Одной из наиболее острых проблем российской экономики является незначительный спрос со стороны предпринимательского сектора на имеющуюся промышленную интеллектуальную собственность. Для изменения сложившейся ситуации предлагается реализовать систему налоговых мер направленных на стимулирование заинтересованности бизнеса в использовании результатов интеллектуальной деятельности. Это будет способствовать росту потребления результатов интеллектуальной деятельности, введению в хозяйственный оборот уже имеющихся РИД, а также проведению исследований и разработок с целью создания новых РИД, которые впоследствии будут использоваться в производственном процессе, прежде всего, новых высокотехнологичных отраслей экономики.

Ключевые слова: результаты интеллектуальной деятельности, налоговое стимулирование, бизнес, инновационная активность, исследования и разработки, нематериальные активы, налоговые льготы, лицензионный договор.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. Влияние инструментов налогового стимулирования заинтересованности бизнеса в вовлечении результатов интеллектуальной деятельности (РИД) в хозяйственный оборот на увеличение ВВП является актуальной проблемой как для развитых, так и для развивающихся стран. Наибольший эффект достигается странами, использующими гибкие инструменты налогового регулирования, позволяющие оперативно маневрировать льготами в зависимости от изменения целей и задач государства.

Перечень налоговых стимулов для инновационных предприятий в России, по данным ОЭСР [1], сопоставим с уровнем налоговой поддержки в Норвегии, Канаде и в два раза выше, чем в США, Великобритании и Японии. В рейтинге стран по стимулированию развития рынка интеллектуальной собственности по косвенной поддержке бизнеса среди 36 стран Россия занимает 23 место (рисунок 1).

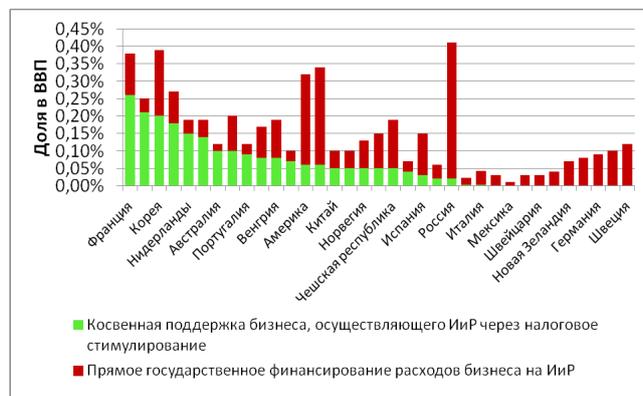


Рис. 1. Прямое и косвенное стимулирование заинтересованности бизнеса в использовании результатов интеллектуальной деятельности