ISSN 2311-8733 (Online) ISSN 2073-1477 (Print)

Социально-экономическая политика

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА*

Ай-кыс Чамдаловна КЫЛГЫДАЙ^{а,*}, Тана Михайловна ОЙДУП^b

История статьи:

Принята 27.03.2015 Одобрена 14.05.2015

УДК 331.6

Аннотация

Тема. Проблема трудоустройства рано или поздно встает перед каждым человеком, способным и желающим полноценно социализироваться в обществе. Поэтому немаловажно, с какой мотивацией подходит человек к поиску работы, какие, по его мнению, условия необходимы для успешного трудоустройства, осуществления карьерных устремлений и жизненных целей в сфере занятости и профессиональной деятельности.

Цели. Выявление особенностей трудового поведения населения региона, определение наиболее предпочитаемых способов поиска и получения работы, а также действия по реализации стремлений в трудовой сфере в рамках поло-возрастного и национального составов

Методология. В статье использовались методы наблюдения и анкетирования, индуктивные и дедуктивные методы, математические и статистические методы, а также теоретический анализ.

Результаты. Проанализированы различные аспекты трудового поведения населения на рынке труда региона. Определены наиболее популярные способы поиска работы и выявлены привлекательные сферы трудовой деятельности в различных секторах экономики. В ходе исследования изучены наиболее важные условия поиска и получения работы, которые рассматривались респондентами. Выявлены способности отдельных личностей различных социально-экономических слоев и групп населения рационально и эффективно использовать имеющиеся ресурсы, потенциал и условия, способствующие или препятствующие трудоустройству, которые позволяют рассчитывать на определенные позиции на современном рынке труда.

Выводы. Наиболее предпочитаемые населением Республики Тыва модели поведения на рынке труда, а также способы трудоустройства свидетельствуют о том, что ни появившиеся альтернативы самостоятельного поиска работы, ни получение хорошей профессиональной подготовки не в состоянии конкурировать с неформальными связями.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2015

Ключевые слова: рынок труда, безработица, население, трудовое поведение, трудоустройство

Трудоустройство, трудовая мобильность в последние десятилетия происходят в условиях глубоких трансформационных изменений социально-экономических процессов. Экономические реформы, высвобождающие «рыночную стихию», раскрепощают и формы взаимодействия между работодателем и наемным работником, восстанавливают свободу взаимодействия спроса и предложения настолько, насколько это согласуется с

работой других социальных институтов, например институтов, регулирующих работу структур образования [1].

Специфику рынка труда в Российской Федерации отмечают многие исследователи. Его основными особенностями являются [2–6]:

- большая доля теневой занятости;
- распространенность вторичной занятости;
- скрытая безработица;
- достаточно жесткая сегментация рынка труда;

^а научный сотрудник лаборатории региональной экономики,

Тувинский институт комплексного освоения природных ресурсов Сибирского отделения Российской академии наук, Кызыл, Российская Федерация aikys k@mail.ru

 $^{^{\}rm b}$ кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории геоинформатики и моделирования процессов, Тувинский институт комплексного освоения природных ресурсов Сибирского отделения Российской академии наук, Кызыл, Российская Федерация tana o@mail.ru

^{*} Ответственный автор

^{*} Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (грант № 14-12-17001).

- диктат работодателя и устанавливаемые им дискриминационные требования (по полу, возрасту, наличию маленьких детей, опыту работы для выпускников учебных заведений и др.);
- социальная незащищенность работника;
- стремление работодателя и государства (и как работодателя, и как посредника) экономить на развитии человеческих ресурсов и др.

В дополнение к этим особенностям можно добавить и еще одну — «дуальность» российского рынка труда, т.е. существование государственного и негосударственного секторов с разными системами оплаты труда, принципами подбора персонала, стимулами к труду, возможностями построения карьеры и т.д. Другие характеристики состояния рынка труда дают трудовое поведение и трудовая мотивация работников[7]. Это является следствием того, что рынок труда в Российской Федерации еще далек от норм социального партнерства между его основными субъектами: государством, работодателями, работниками и соискателями работы.

В формировании рынка труда Республики Тыва выделяются те же проблемы, типичные для страны в целом. К ним можно отнести устойчивую безработицу, низкие темпы создания новых рабочих мест, диспропорции между спросом и предложением рабочей силы и т.д. В республике они проявляются еще более остро, чем в стране. Изменения на рынке труда Тувы объективно обусловлены экономическим кризисом 1990-х гг., институциональными преобразованиями, осуществляемыми при переходе к рыночной экономических отношений. Сокращение объемов

производства, банкротство и ликвидация части предприятий вследствие неэффективной налоговой политики, в том числе и градообразующих, сужение емкости внутреннего рынка региона негативно сказались на развитии республиканского рынка труда. Позитивные изменения на рынке труда республики начались в 2006–2008 гг., хотя спад объема промышленного производства прекратился с 1998 г. Начиная с 2000 г. наметился интенсивный рост промышленного производства. В Туве началась стабилизация развития ряда отраслей экономики, поэтому происходит незначительное повышение спроса на труд [8].

В настоящее время отмечается позитивная динамика ситуации на рынке труда Тувы: снижаются уровень зарегистрированной безработицы и нагрузка на одну вакансию, повышается уровень занятости населения (табл. 1).

Анализ данных, представленных в табл. 1, показывает, что уровень безработицы снизился с 21,9% в 2005 г. до 19,3% в 2013 г. В кризисные 2009 и 2010 гг. уровень общей безработицы составлял 21,7 и 21,4% соответственно, а уровень регистрируемой безработицы – 6,2 и 5,7%. В 2013 г. уровень регистрируемой безработицы составил 4,6% (по Сибирскому федеральному округу – 1,5%, по Российской Федерации – 1,2%). Нагрузка незанятого трудовой деятельностью населения, зарегистрированного в органах государственной службы занятости, на одну заявленную вакансию составила 6,4 чел. (по Сибирскому федеральному округу – 1 чел., по Российской Федерации – 0,8 чел.).

Рост уровня занятости населения произошел за счет лиц, занятых в домашнем хозяйстве производством продукции сельского, лесного хозяйства, а также

Таблица 1
Показатели ситуации на рынке труда Республики Тыва в 2005-2013 гг.

Показатель	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Уровень занятости, %	48,5	46,6	49,3	45,9	46,2	46,3	52,1	46,1	46,6
Общая численность безработных, тыс. чел.	29	26	22	23	27	28	23	22	23,5
Уровень общей безработицы, %	21,9	20,3	16,9	18,6	21,4	21,7	17,3	18,4	19,3
Численность официально зарегистрированных	10,9	10,1	10	8,3	8	7,2	6,7	6	6
безработных, тыс. человек									
Уровень зарегистрированной безработицы, %	8,1	7,9	7,8	6,8	6,4	5,7	5,0	5	4,9
Нагрузка незанятого населения на одну	37,3	35,8	38	35,5	20,3	12,4	9,6	8,2	6,4
заявленную вакансию									
Потребность организаций в работниках,	350	346	295	269	402	584	693	734	942
заявленная в органы ГСЗ, чел.									

Источник: данные Росстата и Тывастата.

занятых охотой и рыболовством для продажи или обмена (начиная с 2011 г. расширен круг лиц, отнесенных к занятому населению). Однако по темпам роста численности занятых Тува отстает от уровня и Российской Федерации, и Сибирского федерального округа.

Наметившиеся в последние годы положительные сдвиги на рынке труда Тувы способствовали оживлению социально-трудовой сферы, но пока не принесли устойчивых изменений в динамику занятости населения региона. В сложившейся ситуации высокий уровень безработицы становится фактором социально-экономической дестабилизации, когда существенно возрастает количество лиц, которые длительное время не могут найти себе работу.

Тувинским институтом комплексного освоения природных ресурсов проведено исследование процессов, происходящих на рынке труда республики, в частности выявлены особенности трудового поведения и трудовая мотивация населения региона, предпочитаемые способы трудоустройства¹.

Для изучения особенностей трудового поведения населения Республики Тыва в апреле — мае 2014 г. был проведен социологический опрос 400 жителей республики трудоспособного возраста методом анкетирования по репрезентативной выборке. Опрос проводился в целях изучения особенностей трудовой деятельности населения республики (установок, потребностей, экономических интересов, мотивов трудовой активности). В выборке соблюдена представительность жителей региона по полу, возрасту и национальной принадлежности:

- мужчины 47,5%;
- женщины -52,5%;
- тувинцы 82,5%;
- русские 15%;
- другие национальности − 2,5%;
- молодежь (18–30 лет) 32,3%;
- люди среднего возраста (от 31 года до 50 лет)– 54,5%;
- пожилые люди (51 год и более) 13,3%.

По уровню образования выборочная совокупность респондентов сложилась следующим образом:

 высшее или незаконченное высшее образование имели 50,3% респондентов;

- средне-специальное 31,3%;
- полное среднее 13,5%;
- неполное среднее 4,5%;
- начальное образование и ниже -0.5%.

Трудовое поведение рассматривается как «рационально реализуемый комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией его профессиональных возможностей и интересов с функциональным алгоритмом производственного процесса» [9]. Экономист А.Л. Темницкий на основе расширительного подхода дает первое рабочее определение трудовому поведению, понимая под ним осуществление различных видов оплачиваемой работы как на предприятиях, так и помимо них, совершаемых на условиях найма к юридическим и частным лицам (фиксируемого и устного), а также труд на условиях самозанятости и мелкого предпринимательства, исключая наем других лиц [10]. Под трудовым поведением авторами понимаются способы поиска и получения работы, действия по реализации целей в сфере занятости.

Результаты опроса показали, что работа рассматривается большинством респондентов (63,8%) как деятельность, цель которой – удовлетворение потребительских нужд самого работника и его семьи; 21% опрошенных выбрали вариант «главное для меня – хороший заработок»; 18% опрошенных отмечает, что «работа позволит им подняться, достичь успеха в будущем»; 7,3% опрошенных отметили, что «нет возможности получить другую работу».

Степень удовлетворенности имеющимся рабочим местом можно проследить по трем сформировавшимся группам:

- группа респондентов, полностью довольных своей работой 37,5%;
- группа респондентов, имеющая некие претензии 38%;
- группа респондентов, которых работа полностью не устраивает – 8%.

Основной причиной для смены работы для более половины всех опрошенных (56%) может стать «высокая заработная плата», на втором месте стоят «социальные гарантии», далее идет «интересная работа», лишь 7,5% опрошенных «ни при каких условиях ничего менять не будут». При этом для всех трех групп респондентов заработная плата может стать причиной для смены места работы или даже профессии. В группе тех, кого полностью

¹ Были опрошены жители Пий-Хемского, Тандынского, Эрзинского кожуунов (административных районов) и г. Кызыла.

не устраивает его место работы, находятся 75% ответивших, группа неудовлетворенных некоторыми аспектами состоит из 66,4% опрошенных, полностью удовлетворены своим рабочим местом 47,3% опрошенных (табл. 2). Второй по значимости причиной неудовлетворенности и смены места работы являются социальные гарантии (предоставление жилья, места в детском саду, школе). В этой группе 40,6% недовольных, 38,2% умеренно настроенных и 22,7% довольных респондентов. Более интересная другая работа является третьей по значимости причиной изменения места трудовой деятельности, разброс значений при этом невелик (от 20 до 30,9%).

Проблема трудоустройства рано или поздно встает перед каждым человеком, способным и желающим полноценно социализироваться в обществе, поэтому немаловажно, с какой мотивацией подходит человек к поиску работы, какие, на его взгляд, условия необходимы для успешного трудоустройства (табл. 3).

Анализ данных, представленных в табл. 3, показывает, что для 37,3% респондентов решающим условием при приеме на работу является помощь влиятельных родственников и знакомых, для 28,8% — необходима хорошая профессиональная подготовка, 11,8% респондентов делают ставку

Таблица 2
Распределение ответов респондентов о возможной причине смены работы, профессии по степени удовлетворенности своим рабочим местом, %

Ответ	В основном все устраивает	Есть некоторые моменты, которые меня не устраивают	Меня не устраивает моя работа	Затрудняюсь ответить
Более интересная работа	20	30,9	28,1	16,7
Высокая заработная плата	47,3	66,4	75	42,4
Социальные гарантии (предоставление	22,7	38,2	40,6	28,8
жилья, места в детском саду, школе)				
Потеря прежнего места работы	16,7	20,4	12,5	18,2
Забота об интересах республики,	8	13,8	12,5	12,1
работа на благо Тувы				
Все устраивает	12,7	2,6	-	10,6
Затрудняюсь ответить	6,7	3,3	3,1	10,6

Источник: авторская разработка.

Таблица 3
Распределение ответов респондентов об условиях приема на работу, %

			В том ч	исле	В	том числ	e
Показатель	Всего респондентов	тувинцы	русские	другие национальности	молодежь	люди среднего возраста	пожилые люди
Хорошая профессиональная подготовка	28,8	30,9	20	10	31,8	28,9	20,8
Активность, напористость, настойчивость	11,8	10,9	15	20	14,7	9,2	15,1
Помощь влиятельных родственников и знакомых	37,3	35,5	48,3	30	31,8	40,8	35,8
Взятка	10	10,3	8,3	10	14	7,3	11,3
Помощь кадрового агентства	3,5	2,4	_	-	0,8	2,3	3,8
Содействие службы	1,5	1,	3,3	_	0,8	1,8	1,9
занятости по месту жительства							
Затрудняюсь ответить	8,5	8,8	3,3	30	6,2	9,2	11,3
Другое	0,3	_	1,7	_	_	0,5	_

Источник: авторская разработка.

на свои психологические качества (активность, напористость и настойчивость), 10% опрошенных не исключают возможность использовать взятку в качестве инструмента для трудоустройства, 3,5% опрошенных полагаются на помощь кадровых агентств. Кроме того, можно сказать, что почти для половины опрошенных респондентов (47,3%) главными являются методы, несущие в себе явную или скрытую коррупционную составляющую, к которым относятся взятка и помощь влиятельных родственников и знакомых. Тем не менее численность тех, кто полагается исключительно на себя, не намного меньше и составляет 40,6% от числа опрошенных, из них большинство респондентов в возрастной категории от 18 до 30 лет.

В ходе ответов на вопрос, какое условие является решающим при приеме на работу в Вашем городе (кожууне), 46,5% опрошенной молодежи выбирали варианты ответов «хорошая профессиональная подготовка» и «активность, напористость, настойчивость». При этом респонденты среднего возраста и пожилые выбрали данные пункты с частотой 38,1 и 35,9% соответственно. Большое количество молодежи, рассчитывающей на свою профессиональную подготовку и активное поведение на рынке труда, ожидаемо, поскольку молодежь более амбициозная и самоуверенная в достижении своих целей, восприимчива ко всему новому и передовому. Молодые люди более подвижны, склонны к освоению новых территорий, технологий, профессий и специальностей, легче адаптируются к рыночным условиям.

В группе опрошенных, рассчитывающих на родственников и материальные вознаграждения, больше людей средней возрастной категории (48,1%), пожилых людей – 47,1%, а молодежи – 45,8%. Такое

относительно ровное во всех возрастных категориях распределение свидетельствует о том, что около 47% населения при трудоустройстве ориентируется исключительно на родственные связи и денежное вознаграждение.

При рассмотрении полученных данных по национальному составу можно отметить то, что коренное население больше, чем другие национальности, ориентируется на профессиональные и личные качества (41,8% против 35% опрошенных русских и 30% респондентов других национальностей) (табл. 3). К помощи влиятельных родственников и знакомых при трудоустройстве русское население прибегает больше, чем тувинское. А вот трудоустройство с помощью явных коррупционных методов (взятки) присуще всем национальным группам Тувы почти в равных долях: тувинцы — 10,3%, русские — 8,3%, все другие национальности — 10,0%.

На вопрос, что вы предпринимали для получения работы, респонденты ответили так (табл. 4):

- искали работу по специальности 36,4%;
- искали любую подходящую работу 36,3%;
- не искали работу по другим причинам 15,2%;
- в поисках работы уезжали в другой населенный пункт 5,3%;
- добились статуса безработного 3,5%;
- не искали работу в связи с достаточной материальной обеспеченностью семьи 2%;
- не искали работу по причине того, что поблизости нет работы -1.3%.

Таким образом, около 80% респондентов занимали активную позицию при поиске работы. При этом

 $\it Taблица~4$ Распределение ответов респондентов на вопрос, что вы предпринимали для получения работы, %

Ответ	Всего	В том	м числе
Olbei	респондентов	мужчины	женщины
Искал любую подходящую работу	36,3	39,5	33,3
Искал работу по специальности	36,4	28,4	43,8
Уезжал, искал работу в другом населенном пункте	5,3	7,9	2,9
Добился статуса безработного	3,5	4,7	2,4
Не искал работу, так как поблизости от моего места	1,3	1,1	1,4
жительства нет работы			
Не искал работу в связи с достаточной материальной	2	2,6	1,4
обеспеченностью семьи			
Не искал работу по другим причинам	15,2	15,8	14,8

Источник: авторская разработка.

большая доля опрошенных мужчин (39,5%) искала любую подходящую работу, и только 28,4% старались найти работу по специальности, а у женщин больше тех, кто искал работу по специальности (43,8%), количество готовых на любую подходящую работу составляло 33,3%. Мужчины более мобильны: в поисках работы они могут переехать в другой населенный пункт. Доля таких респондентов составляла 7,9% против доли женщин (2,9%). Кроме того, среди мужчин больше тех, кто стремится добиться статуса безработного (4,7%), доля женщин составляет 2,4%. Доля респондентов, не желающих работать при условии достаточной материальной обеспеченности семьи, среди мужчин выше и составляет 2,6%, среди женщин – 1,4%.

Длительные поиски работы (год и более) или застойная безработица является одним из важных показателей безработицы, отражающим сложную ситуацию на рынке труда. Время поиска работы в большинстве регионов Сибирского федерального округа значительно выше, чем в среднем по стране [11]. В Республике Тыва в 2013 г. среднее время поиска работы на рынке труда составило более 12 мес., удельный вес безработных, ищущих работу 12 мес. и более, составлял 69,9%, что свидетельствует

в целом о значительном увеличении «стажа» безработных (табл. 5). Осложняет ситуацию и узкопрофильность рынка труда [12].

Подавляющее большинство безработных трудоустраивается самостоятельно, минуя центры занятости. Наиболее предпочтительным способом поиска работы среди безработных является обращение к друзьям, родственникам и знакомым. В 2013 г. такой метод использовали 38% безработных (табл. 6).

Особая роль личных связей при устройстве на работу объясняется не столько неуверенностью в своих силах, сколько возможностью быстрого трудоустройства и надеждой получить высокооплачиваемую и, что весьма важно, надежную работу [13]. Выявлено, что люди, опиравшиеся именно на неформальные источники информации, добиваются относительно большего успеха с точки зрения уровня доходов и удовлетворенности новым местом работы [14, 15]. Для работодателя найм сотрудника по «знакомству» в свою очередь дает некую уверенность в надежности соискателя. Широкая распространенность трудоустройства по личным связям объясняется снижением трансакционных издержек, связанных с трудоустройством/подбором персонала [16]. При этом на тех рынках труда, где

Таблица 5 Распределение безработных Республики Тыва по продолжительности поиска работы в 2005–2013 гг., %

Объект анализа	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Безработные, всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100
В том числе ищут работу:									
– менее 1 мес.	3,4	5,8	4,3	5,2	13	8,9	5,8	11,5	6,8
– от 1 до 3 мес.	11,7	11,8	6	8,5	13,5	11,8	4,9	9,4	5
– от 3 до 6 мес.	10,3	8,5	8,2	8,8	10,3	10	5,9	8,7	5,7
– от 6 до 9 мес.	5,5	7,8	11,4	7,9	6,4	4,8	5,6	5,8	4,7
– от 9 до 12 мес.	7,8	5,8	12,2	12,4	9,3	4,3	9	5	7,8
– от 12 мес. и более	61,3	60,3	57,9	57,2	47,5	60,3	68,8	59,5	69,9
Среднее время поиска работы, мес.	11,1	10,9	11,3	11,1	9,3	10,5	12,1	10,5	12

Источник: данные Тывастата.

Таблица 6 Распределение численности безработных Республики Тыва по способам поиска работы в 2006–2013 гг., %

	•			•			
Показатель	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2013
Безработные, которые в качестве способа							
поиска работы использовали обращение:							
 в государственную службу занятости 	37,8	37	38,1	47,8	42,9	43,4	48,1
 в коммерческую службу занятости 	1,6	2,1	0,6	0,6	2,1	3,6	1,5
– в СМИ, интернет	25,1	3,1	0,6	2,5	5	5,5	1,3
- к друзьям, родственникам, знакомым	40,2	42,4	61,4	51,8	44,9	53	38
 к администрации, работодателю 	32,7	27,8	29,4	25,8	21,3	26	24,9
– другие способы	14,7	7,2	14,4	10,5	6,6	8,3	5

Источник: данные Тывастата.

работодатели осуществляют весомые инвестиции в найм персонала через формальные посреднические структуры, качество «соответствия» наемных работников рабочими местами будет существенно выше по сравнению с неформальными структурами [17]. Кроме того, кажущиеся на первый взгляд более высокие заработки работников, нашедших работу посредством личных связей, на самом деле обусловлены отраслью занятости [18]. Единственный способ поиска работы, который однозначно коррелирует с более низким уровнем оплаты труда, - это государственные агентства по трудоустройству. Этот факт объясняется особенностями социального портрета индивидов, обращающихся к данному посреднику [19]. Однако вероятность трудоустройства посредством личных контактов снижается при увеличении уровня безработицы на локальном рынке труда [20].

Однако в последние годы наблюдается рост количества безработных, обращающихся в государственные службы занятости (табл. 6). В настоящее время происходит совершенствование системы регистрации свободных рабочих мест, создание единого банка данных, позволяющего любому жителю республики получать информацию о вакансиях, условиях предлагаемой работы по каждой профессии не только по месту своего проживания, но и из любого населенного пункта республики. Жители Тывы могут воспользоваться услугами территориальной службы занятости в ее офисах, включая сельские филиалы, через сенсорные киоски информационных терминалов «Консультант», соединенные с региональной базой данных, по всем вопросам трудоустройства, а также социального обеспечения безработных. Там хранятся сведения о вакансиях по специальностям, адреса и контактные телефоны работодателей. Кроме того, человек, зарегистрированный в качестве безработного, может получить там информацию по причитающейся ему сумме выплат выходного пособия. На новый формат работы и предоставления государственных услуг служба занятости перешла после внедрения современных информационно-коммуникационных технологий. Использование современной телекоммуникационной инфраструктуры позволит ускорить сбор, обработку и передачу данных о ежедневно меняющейся ситуации на рынке труда.

Речь идет о приближении уровня оперативности в управлении подразделениями службы к режиму реального времени. Это настоящая революция для учреждения, где еще недавно информационная база

собиралась практически вручную на бумажных носителях. Но главное в том, что внедрение и развитие информационных технологий в сфере предоставления услуг по содействию занятости населения создает множество удобств для клиентов, нуждающихся в услугах службы. Фактически весь процесс поиска гражданами работы, а работодателями необходимых специалистов будет сведен до нажатия кнопки на информационном терминале. Понимание необходимости такой информационной поддержки было озвучено в послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию в 2013 г. Тогда В.В. Путин указал на необходимость оказания людям информационной поддержки, включая создание общефедеральной базы вакансий, чтобы каждый человек мог увидеть, в каком регионе он может найти хорошую работу 2 .

Службы занятости предлагают различные вакансии, но популярностью пользуются далеко не все. По специальности в бюджетной сфере хотят работать 34% респондентов, открыть свое дело предпочли бы 24,3% опрошенных, для 21% респондентов не имеет значения, где работать, главное — чтобы работа была, 12,3% опрошенных выбирали трудоустройство в новых фирмах, организациях и предприятиях (табл. 7).

Приоритеты при выборе места работы формируются в зависимости от возраста респондентов, их гендерного разделения и национальной принадлежности.

Наиболее предпочитаемой сферой деятельности для 29,5% молодежи является открытие собственного дела, 27,9% респондентов ориентируются на работу в бюджетной организации, на трудоустройство в новые фирмы, организации и предприятия согласны 18,6% опрошенных, для 17,1% молодежи не имеет значения место работы, важен факт ее наличия.

Респонденты среднего возраста в большей степени предпочитают работу по специальности в бюджетной сфере (38,1%), и только 22,5% готовы открыть собственное дело, для 20,6% опрошенных не имеет значения место работы.

Пожилые респонденты в равной степени (по 32,1%) готовы работать в бюджетной сфере и на любой другой работе. Стоит отдать должное и 19% пожилых респондентов, готовых открыть собственное дело.

Женщины более осторожны при выборе места работы, чем мужчины. Они отдают предпочтение

² Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 12.12.2013 URL: http://urlid.ru/akqj.

Распределение ответов респондентов о предпочтениях при выборе места работы, %

			В том числе			В том числе	ле	В том	В том числе
Ответ	Всего респондентов	молодежь	люди среднего возраста	пожилые люди	Тувинцы	русские	люди других национальностей	мужчины	женщины
По специальности в бюджетной сфере	34	27,9	38,1	32,1	34,8	35	Ī	29,5	38,1
Открыть собственное дело	24,3	29,5	22,5	18,9	25,2	18,3	30	24,7	23,8
В новых фирмах,	12,3	18,6	9,2	9,4	12,7	10	10	15,3	5,6
организациях, предприятиях									
Все равно где, лишь бы была работа	21	17,1	20,6	32,1	20,3	25	20	18,9	22,9
Другое	I	1,6	6,0	1,9	Ī	ı	ı	2,1	0,5
Затрудняюсь ответить	4,3	8,0	6,4	3,8	2,7	8,3	30	4,7	3,8

Источник: авторская разработка.

стабильным организациям бюджетной сферы, но при необходимости соглашаются на любую работу ради элементарного дохода. Представления мужчин о предпочитаемых сферах деятельности, где хотели бы работать, сильно расходятся с теми шагами, которые они предпринимают для получения работы: почти 40% мужчин искали любую подходящую работу. При этом они более избирательны в выборе, поэтому редко можно встретить мужчин, работающих санитарами, уборщиками, дворниками и на других трудозатратных, но малооплачиваемых профессиях. Доли мужчин и женщин, готовых начать свое дело, почти равны: по 24,7 и 23,8% соответственно. Анализ проблемы в национальном разрезе не выявил ярких различий между национальными группами в трудовых предпочтениях.

Вместе с тем готовность к работе в условиях рыночной экономики в основном проявляет молодежь, относящаяся к группе людей с активной жизненной позицией, для которых характерна социальная, трудовая мобильность, которая более подвижна, склонна к освоению новых территорий, технологий, профессий и специальностей и легче адаптируется к современным рыночным условиям. Так, большинство опрошенной молодежи предпочло бы иметь собственное дело, работать в новых фирмах, организациях. Для респондентов среднего и старшего поколения открытие собственного дела представляется наиболее перспективным направлением трудовой деятельности после предпочтительности работы в бюджетной сфере.

Данные опроса позволили определить, какие ресурсы рассматриваются респондентами в качестве наиболее важных для поиска и получения работы. Ведущую позицию среди преимуществ, позволяющих рассчитывать на скорейшее получение работы и удачное трудоустройство, занимают неформальные связи. Что касается ценности хорошей профессиональной подготовки, то она отмечается как молодыми респондентами, так и респондентами среднего и пожилого возраста. Вместе с тем имеется достаточно заметная группа, представители которой рассчитывают на себя, свою активность, настойчивость в поисках работы. На содействие службы занятости рассчитывают в основном респонденты среднего и пожилого возраста.

Трудоустройство как в Туве, так и в Российской Федерации в последнее время происходило в сложных социально-экономических условиях, подвергающихся глубоким трансформационным изменениям, поэтому трудности, связанные

Габлица 7

с трудоустройством, не утратили своей остроты. По способу поиска работы самым распространенным механизмом трудоустройства являются связи и знакомства. Ни появившиеся альтернативы самостоятельного поиска работы, ни хорошая профессиональная подготовка не

в состоянии конкурировать с неформальным способом поиска работы, что объясняется не столько неуверенностью в своих силах, сколько возможностью быстрого трудоустройства и надеждой получить высокооплачиваемую и, что весьма важно, стабильную работу.

Список литературы

- 1. *Черныш М.Ф.* Рынок труда и нормативный порядок в Санкт-Петербурге и Шанхае: эффекты реформ // Социологические исследования. 2010. № 8. С. 35–45.
- 2. *Чижова Л.С., Кашепов А.В., Попов А.Д. и др.* Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы: монография. М.: Наука, 1998. 254 с.
- 3. Плюснин Ю.М., Пошевнев Г.С. Социальная психология безработного. Новосибирск: ЦСА, 1997. 84 с.
- 4. *Четвернина Т., Ломоносова С.* Социальная защищенность наемных работников в новом частном секторе: мифы и реальность // Вопросы экономики. 2001. № 9. С. 101–112.
- Монусова Г. Незанятость в России: вынужденная или добровольная? // Вопросы экономики. 2001. № 9. С. 113–129.
- 6. *Попова И.Н.*, *Седова Н.Н.* Дополнительная занятость в успешных адаптационных стратегиях населения // Социологические исследования. 2004. № 2. С. 31–43.
- 7. *Харченко И.И*. Образовательные и профессиональные стратегии молодежи: сигналы среды и индивидуальные мотивы // Россия и россияне в новом столетии: вызовы времени и горизонты развития: монография. Новосибирск: СО РАН, 2008. С. 457–458.
- 8. *Балакина Г.Ф.* Стратегии развития депрессивного региона: монография. Кызыл: ТувИКОПР СО РАН, 2009. 344 c.
- 9. *Верховин В.И*. Затратно-компенсационные модели трудового поведения // Социологические исследования. 1993. № 2. С. 108–116.
- 10. *Темницкий А.Л*. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения // Социологические исследования. 2007. № 6. С. 60–71.
- 11. Калугина З.И. Социальная многоликость Сибири в период общественных перемен. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2003. 180 с.
- 12. *Кылгыдай А.Ч., Ойдуп Т.М.* Миграция трудовых ресурсов как адаптация населения Южной Сибири // Южная Сибирь в эпоху перемен: адаптационные возможности населения. М.: Институт востоковедения РАН, 2007. С. 101–113.
- 13. *Кулькова И*. Поиск работы как составляющая трудового поведения // Вопросы экономики. 2008. № 6. С. 111–117.
- 14. *Радаев В.В.* Социологические подходы к анализу рынка труда: предложение труда // Российский экономический журнал. 1995. № 4. С. 82–89.
- 15. *Радаев В.В.* Социологические подходы к анализу рынка труда: спрос на труд // Российский экономический журнал. 1995. № 3. С. 86–92.
- 16. *Yakubovich V., Kozina I.* The changing significance of ties: An exploration of the hiring channels in the Russian transitional labor marke // International Sociology. 2000. Vol. 15 (3). P. 479–500.
- 17. *Pellizzari M*. Do Friends Ahd relatives Really Help In Getting A Good Job? CEP Discussion Paper. March 2004. № 623. URL: http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0623.pdf.
- 18. *Kugler A*. Employee Referrals and Efficiency Wages // IZA Discussion Paper. 2002. № 633. URL: http://ftp.iza. org/dp633. pdf.
- 19. Weber A., Mahringer H. Choice and Success of Job search Methods // IZA Discussion Paper. 2006. № 1939. URL: http://ftp.iza.org/dp1939.pdf.
- 20. *Zenou Y., Wahba J.* Density, Social Networks and Job Search Methods: Theory and Application to Egypt // Journal of Development Economics. 2005. № 78. P. 443–473.

ISSN 2311-8733 (Online) ISSN 2073-1477 (Print)

Socioeconomic Policy

FEATURES OF THE EMPLOYMENT BEHAVIOR OF THE TYVA REPUBLIC POPULATION

Ai-kys Ch. KYLGYDAIa,*, Tana M. OIDUPb

- ^a Tuvinian Institute for Exploration of Natural Resources of Siberian Branch of RAS, Kyzyl, Tyva Republic, Russian Federation aikys k@mail.ru
- ^b Tuvinian Institute for Exploration of Natural Resources of Siberian Branch of RAS, Kyzyl, Tyva Republic, Russian Federation tana o@mail.ru

Article history:

Received 27 March 2015 Accepted 14 May 2015

Abstract

Importance The paper studies the issues of employment of the Tyva Republic population. **Objectives** The paper aims to identify the employment behavior features of the population in the region and identify the most favorite ways of finding and getting a job.

Methods We used materials of the sociological research, conducted within the framework of project No. 14-12-17001 of the Russian Foundation for Humanities. A questionnaire survey was the method of information collection applied.

Results On the basis of sociological research methods, we analyzed various aspects of the employment behavior in the labor market of the region, the most popular ways of finding work, specified the attractive working areas in various sectors of the economy. We examined what conditions are considered by respondents as the most important for finding and getting a job.

Conclusions The most preferred behavior models in the labor market of the Tyva Republic and employment methods indicate, that neither independent work-search alternatives newly appeared, nor good training, are able to compete with informal relationships.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2015

Keywords: labor market, unemployment, population, behavior, job placement

Acknowledgments

The article was supported by the Russian Foundation for Humanities, project No. 14-12-17001.

References

- 1. Chernysh M.F. Rynok truda i normativnyi poryadok v Sankt-Peterburge i Shankhae: effekty reform [Labor market and normative order in St. Petersburg and Shanghai: the effects of reforms]. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, 2010, no. 8, pp. 35–45.
- 2. Chizhova L.S., Kashepov A.V., Popov A.D. et al. *Zanyatost' i rynok truda: novye realii, natsional'nye prioritety, perspektivy: monografiya* [Employment and the labor market: new realities, national priorities, perspectives: a monograph]. Moscow, Nauka Publ., 1998, 254 p.
- 3. Plyusnin Yu.M., Poshevnev G.S. *Sotsial'naya psikhologiya bezrabotnogo* [Social Psychology of the Unemployed]. Novosibirsk, CSA Publ., 1997, 84 p.
- 4. Chetvernina T., Lomonosova S. Sotsial'naya zashchishchennost' naemnykh rabotnikov v novom chastnom sektore: mify i real'nost' [Social protection of employees in the new private sector: myths and reality]. *Voprosy Economiki*, 2001, no. 9, pp. 101–112.
- 5. Monusova G. Nezanyatost' v Rossii: vynuzhdennaya ili dobrovol'naya? [Unemployment in Russia: forced or voluntary?]. *Voprosy Economiki*, 2001, no. 9, pp. 113–129.
- 6. Popova I.N., Sedova N.N. Dopolnitel'naya zanyatost' v uspeshnykh adaptatsionnykh strategiyakh naseleniya [Additional employment in successful adaptation strategies of the population]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* = *Sociological Studies*, 2004, no. 2, pp. 31–43.
- 7. Kharchenko I.I. *Obrazovatel'nye i professional'nye strategii molodezhi: signaly sredy i individual'nye motivy. V kn.: Rossiya i rossiyane v novom stoletii: vyzovy vremeni i gorizonty razvitiya: monografiya* [Educational

^{*}Corresponding author

- and professional youth strategies: signals of the environment and individual motivation. In: Russia and Russians in the new century: challenges and frontiers: a monograph]. Novosibirsk, Siberian Branch of RAS Publ., 2008, pp. 457–458.
- 8. Balakina G.F. *Stategii razvitiya depressivnogo regiona: monografiya* [Development strategy of depressive regions: a monograph]. Kyzyl, Tuvinian Institute for Exploration of Natural Resources of Siberian Branch of RAS Publ., 2009, 344 p.
- 9. Verkhovin V.I. Zatratno-kompensatsionnye modeli trudovogo povedeniya [A cost-compensation model of labor behavior]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* = *Sociological Studies*, 1993, no. 2, pp. 108–116.
- 10. Temnitskii A.L. Teoretiko-metodologicheskie podkhody k issledovaniyu trudovogo povedeniya [Theoretical and methodological approaches to the study of labor behavior]. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, 2007, no. 6, pp. 60–71.
- 11. Kalugina Z.I. *Sotsial'naya mnogolikost' Sibiri v period obshchestvennykh peremen* [Social diversity of Siberia in the period of social changes]. Novosibirsk, Institute of Economics and Industrial Engineering of Siberian Branch of RAS Publ., 2003, 180 p.
- 12. Kylgydai A.Ch., Oidup T.M. *Migratsiya trudovykh resursov kak adaptatsiya naseleniya Yuzhnoi Sibiri. V kn.: Yuzhnaya Sibir' v epokhu peremen: adaptatsionnye vozmozhnosti naseleniya* [Labor migration as an adaptation of the population of Southern Siberia. In: Southern Siberia in an era of changes: the adaptive capacity of the population]. Moscow, Institute of Oriental Studies of RAS Publ., 2007, pp. 101–113.
- 13. Kul'kova I. Poisk raboty kak sostavlyayushchaya trudovogo povedeniya [Job search as part of labor conduct]. *Voprosy Economiki*, 2008, no. 6, pp. 111–117.
- 14. Radaev V.V. Sotsiologicheskie podkhody k analizu rynka truda: predlozhenie truda [Sociological approaches to labour market analysis: offer of work]. *Rossiiskii ekonomicheskii zhurnal = Russian Economic Journal*, 1995, no. 4, pp. 82–89.
- 15. Radaev V.V. Sotsiologicheskie podkhody k analizu rynka truda: spros na trud [Sociological approaches to the analysis of the labour market: demand for labour]. *Rossiiskii ekonomicheskii zhurnal* = *Russian Economic Journal*, 1995, no. 3, pp. 86–92.
- 16. Yakubovich V., Kozina I. The Changing Significance of Ties: An Exploration of the Hiring Channels in the Russian Transitional Labor Market. *International Sociology*, 2000, vol. 15(3), pp. 479–500.
- 17. Pellizzari M. Do Friends And Relatives Really Help in Getting a Good Job? *CEP Discussion Paper*, 2004, March, no. 623. Available at: http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0623.pdf.
- 18. Kugler A. Employee Referrals and Efficiency Wages. *IZA Discussion Paper*, 2002, no. 633. Available at: http://ftp.iza.org/dp633. pdf.
- 19. Weber A., Mahringer H. Choice and Success of Job Search Methods. *IZA Discussion Paper*, 2006, no. 1939. Available at: http://ftp.iza.org/dp1939.pdf.
- 20. Zenou Y., Wahba J. Density, Social Networks and Job Search Methods: Theory and Application to Egypt. *Journal of Development Economics*, 2005, no. 78, pp. 443–473.