



ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИХ  
ИССЛЕДОВАНИЙ

---

ФГБОУ ВО «СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ КОСТА ЛЕВАНОВИЧА ХЕТАГУРОВА»

**З.А. Атабиева, М.М. Бетильмерзаева, С.С. Бирагова,  
Х.В. Дзуцев, А.П. Дибирова, Н.В. Корниенко, З.Т. Плиева,  
Л.Д. Текеева, Л.О. Тутаева, Т.А. Узденов, Б.Б. Хубиев**

**ТРУД И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЖИЗНЬ  
В РЕСПУБЛИКАХ СЕВЕРО-КАВКАЗСКОГО  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Владикавказ  
2019**

**ББК 60.59**

**УДК 316**

**Д 43**

**Атабиева З.А., Бетильмерзаева М.М., Бирагова С.С., Дзущев Х.В., Дибирова А.П., Корниенко Н.В., Плиева З.Т., Текеева Л.Д., Тутаева Л.О., Узденов Т.А., Хубиев Б.Б.** Труд и экономическая жизнь в республиках Северо-Кавказского федерального округа Российской Федерации: Монография / Под ред. Х.В. Дзущева, отв. ред. Н.В. Корниенко – М.: ИСПИ РАН; Владикавказ: ИПЦ СОГУ, 2019. – 237 с.

**ISBN 978-500081-262-4**

**Рецензенты:**

Член-корреспондент РАН **Иванов В.Н.** (г. Москва);

Доктор социологических наук, профессор **Осадчая Г.И.** (г. Москва)

Настоящая монография посвящена изучению труда и экономической жизни в республиках Северо-Кавказского федерального округа. Приведены материалы массовых этносоциологических исследований, выполненных в Кабардино-Балкарской Республике, Карачаево-Черкесской Республике, Республике Дагестан, Республике Ингушетия, Республике Северная Осетия–Алания, Чеченской Республике.

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ  
и АНО ЭИСИ в рамках научного проекта № 19-011-31454  
«Труд и экономическая деятельность  
в Российской Федерации в условиях кризиса».*

**ББК 60.59**

**ISBN 978-500081-262-4**

©ИСПИ РАН, СОГУ, 2019

©ИПЦ СОГУ, 2019

©Дзущев Х.В. и др., 2019

## Содержание

<i>Введение</i> .....	5
<b>Раздел 1</b>	
Труд и экономическая жизнь в Кабардино-Балкарской Республике .....	9
<b>Раздел 2</b>	
Труд и экономическая жизнь в Карачаево-Черкесской Республике .....	103
<b>Раздел 3</b>	
Труд и экономическая жизнь в Республике Дагестан .....	129
<b>Раздел 4</b>	
Труд и экономическая жизнь в Республике Ингушетия.....	157
<b>Раздел 5</b>	
Труд и экономическая жизнь в Республике Северная Осетия – Алания.....	176
<b>Раздел 6</b>	
Труд и экономическая жизнь в Чеченской Республике .....	201
<i>Заключение</i> .....	228
<i>Литература</i> .....	234



## Введение

---

Сегодня экономика России переживает затянувшийся кризис, который увеличивает ее экономическое отставание от экономически развитых западных государств. Внутри РФ картина неоднородная – есть как достаточно богатые регионы (Ямало-Ненецкий автономный округ, Ненецкий автономный округ, г. Москва и т.д.), так и беднейшие, в число которых, по данным РБК, вошли республики Северная Осетия и Карачаево-Черкесия. Самые важные для жителей экономические показатели – уровень зарплаты и безработицы – также существенно различаются по российским регионам. Шесть национальных республик СКФО входят в число восьми субъектов РФ, в которых преобладают работники с заработной платой ниже 10000 рублей, т.е. Северо-Кавказский федеральный округ сегодня, как никакой другой, нуждается в улучшении экономических показателей труда и оплаты во всей России.

Для преодоления кризиса экономической жизни необходимы комплексные преобразования в экономической, правовой и социальной сферах. Однако анализ экономической политики последних десятилетий показывает, что все многочисленные нововведения и перемены были привнесены «сверху», без учета мнения северокавказской общественности. Мы предполагаем, что именно незнание специфики экономической и особенно – трудовой ситуации на местах повлекло неэффективность многочисленных экономических начинаний, направленных на улучшение ситуации в регионе.

В настоящей монографии предлагаются результаты масштабного исследования экономической и трудовой ситуации в республиках СКФО РФ. Для этой цели летом 2019 года был проведен этносоциологический опрос с участием 1200 респондентов (по 200 в каждой республике). Также в исследовании приняли участие 60 экспертов, по 10 из каждой республики. В рамках проекта исследовались такие вопросы, как значение труда для граждан, удовлетворенность уровнем оплаты труда, возможность реализовать свой творческий потенциал, интеллектуальные способности и трудовые навыки, расширить профессиональный кругозор.

Одной из важных тем, затронутых в монографии, являются различные аспекты горизонтальных и иерархических взаимоотношений в коллективе. Если в советский период вполне реально было ожидать, что человек проработает в одной организации всю жизнь, то сегодня реалии экономического развития требуют от каждого постоянного профессионального роста и развития. Ситуация меняется настолько стремительно, что, еще вчера получив профессию, выпускник может найти ее устаревшей и, чтобы не попасть в число безработных, срочно осваивать новые навыки и формы занятости. В работе исследуется отношение граждан к таким реалиям современности, как потребность постоянно осваивать новые знания и навыки, работа по найму и самозанятость, единоличный и коллективный труд, нестандартные рабочие графики – продленные рабочий день или неделя и удаленная работа от дома. Также внимание уделяется гендерным стереотипам труда, вопросам влияния работы на семью: время для общения с родными и детьми, работа как основной источник пополнения семейного бюджета или прежде всего – способ социальной и профессиональной самореализации. И, конечно, особое место отведено безработице – насколько она распространена в регионе, в какой степени угрожает занятым, какие меры предпочитают принять жители для предотвращения потери работы в современных условиях.

Проблемы труда и экономической жизни республик СКФО РФ сегодня активно изучаются специалистами разных направлений, анализируются различные социальные и экономические пока-

затели, разрабатываются стратегии преодоления накопившихся проблем. Специалисты подчеркивают системный характер экономического кризиса [Багомедов, 2017] и важность учета всех ключевых факторов при решении стоящих перед регионом задач [Ильясов, 2017]. Предлагаемые в подобных работах меры носят больше экономический и политический характер [Дохолян, 2017; Дохолян, 2017; Байзулаев, 2017; Гасанов, 2017; Батов, 2017] и не уделяют достаточного внимания общественному настроению в республиках. Гимбатов Ш.М. применяет методы статистического анализа динамики различных социальных, демографических и экономических параметров [Гимбатов, 2017]. Однако Сагидов Ю.Н., разрабатывая стратегию преодоления хронического воспроизводства экономической отсталости аграрных регионов, приходит к выводу о необходимости уделять внимание проблемам совершенствования социальных отношений, определяющих настрой общества на развитие не меньшее, чем внимание совершенствованию экономических процессов [Сагидов, 2017; Дзуцев, 2012].

Во всех перечисленных работах есть один ключевой недостаток – даже если некоторое внимание уделяется исследованию общественного мнения, ни в одной работе о СКФО РФ не проводится отдельное изучение каждого региона, и это является огромным исследовательским пробелом. Так, по данным РБК, Владикавказ и Черкесск (региональные центры РСО – А и КЧР) были названы самыми бедными городами, г. Грозный (региональный центр ЧР) же вошел в список самых богатых. Несмотря на то что все республики региона переживают затянувшийся экономический кризис и средний низкий уровень оплаты труда, они кардинально отличаются друг от друга в причинах такого положения, потенциале и приемлемых путях выхода из этого кризиса. Т. о., реализация нашего проекта не только позволит изучить отношение общественности СКФО РФ к труду с разных сторон, но и задаст вектор на индивидуальный подход к решению проблем особым образом для каждой республики с учетом ее индивидуальных отличий.

Проблема большинства исследований экономической жизни СКФО РФ состоит в том, что эксперты отталкиваются от статистических, экономических и прочих показателей, но не от нужд, ценностей, траектории поведения и мнения самих жителей. Результаты настоящего исследования дают возможность решать проблемы занятости в Северо-Кавказском регионе, опираясь на реальные насущные проблемы граждан, опасения и ожидания.



---

## РАЗДЕЛ 1

---

### **Труд и экономическая жизнь в Кабардино-Балкарской Республике**

В современном пространстве России понятия «труд», «трудо-вая жизнь» и «трудовая деятельность» не уместаются в рамки ни одной из существующих научных дисциплин. В целях изучения трудовой деятельности человека и обеспечения ее эффективности, безопасности, комфорта и т.д. предпринимаются попытки объединить такие базовые направления научной мысли, как экономика, социология, экономическая социология, социология труда, эргономика (наука о труде, изучающая трудовую деятельность человека). Тягу к объединению особенно демонстрируют экономическая социология и социология труда, хотя на деле обе отрасли развиваются каждая сама по себе. При этом объектом изучения становятся роль в социально-экономическом пространстве, его трудовая деятельность, формы экономического поведения, социально-экономическое неравенство, социокультурный контекст экономической деятельности и др.

В предлагаемом нами исследовании нередко и вполне обоснованно присутствует также социально-философский сегмент человеческой деятельности и связан он с формированием и реализацией всего комплекса его физических и духовных свойств и проявлений в самых различных направлениях жизни и деятельности. Такая постановка вопроса в рамках нашего исследования – «Труд и экономическая жизнь в КБР» – вполне мотивирована,

поскольку основу понимания роли человека в экономическом пространстве составляет положение о том, что он есть решающий фактор, цель и высший результат производства материальных ценностей. Социально-философский аспект составляют такие стороны человеческого фактора, как реакции на характер, содержание, организацию труда, достижение эффективности и результативности, интеллектуальных возможностей носителя труда – самого человека.

В контексте сказанного обращает на себя внимание заданный в ходе исследования респондентам-экспертам первый вопрос:

*Таблица 1*

**Что для Вас означает труд?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Это набор заданий там, где я работаю	8,2
Работа представляет основу для приобретения навыков и реализации моих способностей	41,2
Работа – это форма общения с коллегами, которое отличается от домашней обстановки	12,2
Работа дает определенное направление моим ежедневным занятиям	12,2
Работа дает возможность участвовать в общих делах с другими людьми	10,2
Работа дает мне возможность поддерживать бюджет семьи	46,9
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100

Содержание приведенной таблицы, как видно, раскрывает в первом приближении функции труда как такового. Заметно, что опрошенные осознают ставшее аксиомой положение о том, что труд сформировал человека как социальное существо и продолжает выполнять эту роль с каждым новым поколением в целом и каждым конкретным индивидом. Именно так можно рассматри-

вать ответы большинства опрошенных о том, что «работа представляет основу для приобретения навыков и реализации моих способностей» (41,2%). Еще более красноречиво содержание свободных комментариев экспертов по данному ответу, почему именно это так. В частности, в них говорится: «Без работы и труда не представляю жизнь на Земле»; «труд ведет человека по жизни»; «труд создал человека: обеспечивает его социализацию, становление как личности. Сам труд важнее результатов труда в материальном смысле»; «в идеале работа – это возможность для личности реализоваться»; «здравомыслящий и трудоспособный человек должен трудиться, чтобы реализовать свои способности и совершенствовать их»; «именно в работе, которая мне нравится, я могу самореализоваться. И плюс работа не только для заработка, но и для души»; «каждому человеку даны способности к какой-то деятельности и его задача – реализовать их в труде. И в труде человек учится, осваивает навыки, умения»; «работа необходима для того чтобы реализовать себя, свои трудовые ресурсы»; «работа совершенствует, формирует, вдохновляет. Это основа жизни»; «труд есть основа и неперемнное условие жизнедеятельности людей»; «человек получает знание о своей нужности через труд, занятость. Я есть – я нужен миру. А если я нужен миру, то мне хочется что-то делать. Труд – созидательная составляющая полноценного человеческого существования»; «через трудовую деятельность человек реализует себя, свои способности и желания. Это ежедневная занятость и контакты со множеством людей»; «это дело моей жизни, реализация творческих замыслов, воплощение в жизнь значимого проекта и эмоциональное удовлетворение».

Нельзя не заметить также прагматический жанр комментариев отдельных респондентов о роли и функции труда. Видно, что человеческое отношение к нему в немалой степени выражено в материальной заинтересованности в его результатах. Для этой категории опрошенных он, можно сказать, выступает как способ удовлетворения, что относится к его важнейшей функции. Так, отвечая на главный вопрос: «Что для Вас означает труд?», 46,9% опрошенных отметили: «Работа дает мне возможность поддер-

живать бюджет семьи». В своих комментариях эта группа экспертов пишет: «Я считаю, что основной мотив занятости на любой работе – материальный»; «в наше время работа – это прежде всего источник дохода»; «надо сказать, денежный фактор – самый важный»; «труд для меня – это способ зарабатывания денег»; «при условии выбора работы по душе она закрывает большинство потребностей человека»; «работа должна приносить достаточный доход»; «главное в работе – это возможность содержать свою семью»; «важнее всего – обеспечить семью. Ну, а потом – и общение с людьми, и реализация своих способностей»; «прежде всего – доход семьи»; «труд – главный источник, поддерживающий бюджет нашей семьи»; «труд – основной источник поддержания благосостояния семьи»; «по моему мнению, работа дает возможность обеспечивать и удовлетворять свои нужды и потребности»; «в зависимости от содержания воспринимается и работа. Есть творческие профессии, а есть и просто деятельность, приносящая деньги»; «для того чтобы достойно жить, нужно много трудиться»; «работа дает мне доход и при этом нравится».

Обращают на себя внимание и другие функции труда и работы, содержащиеся в ответах опрошенных. В частности, 12,2% из них отмечают, что работа дает определенное направление ежедневным занятиям, т.е. как бы структурирует человеческую повседневность. Такой же удельный вес из числа опрошенных считают, что работа – это форма общения с коллегами, которая отличается от домашней обстановки. Как видно, речь идет о коммуникативных функциях труда и трудовой деятельности человека. А 10,2% видят функцию трудовой деятельности в том, что работа дает возможность участвовать в общих делах с другими людьми, подчеркивая тем самым сущность коллективности труда.

Эти мысли респондентов выражены в следующих положениях: «Для меня работа – это любимое дело, замечательные коллеги, приличный заработок»; «мне интересно то, чем я занимаюсь, и это хорошая стартовая площадка»; «работа позволяет мне развивать навыки управления и реализовывать способности банкира»; «работа нужна для жизни и содержания своих близких»; «человек должен быть занят на работе, а мужчина – особенно»;

«это то, чем я занимаюсь, и мне это нравится»; «я занимаюсь тем, что мне нравится и что у меня хорошо получается».

В исследовании проблемы труда и экономической жизни в конкретном социуме важное место принадлежит характеристике субъекта труда, уровня трудовой активности, а также степени использования его интеллектуальных и трудовых возможностей в процессе труда.

Понятно, что носители трудовых отношений в любом коллективе являются отражением совокупности качеств: социальных, профессиональных, образовательных и возрастных категорий. К данной совокупности системы качеств субъекта труда с полным основанием, как мы считаем, можно причислить умение работника излагать профессионально-трудовую оценку своей деятельности. Объективная собственная оценка своего места в процессе труда в определенной степени является косвенным отражением уровня и широты квалификации, профессионально важных свойств работника, конкретных профессиональных знаний, умений и навыков, особенностей индивидуального стиля трудовой деятельности и умения работать в команде.

В целях выявления и дальнейшего анализа трудового поведения работника, что является внутренним движущим стержнем любого вида труда и производства, экспертам был задан вопрос: «Уровень трудовой активности в полной мере использует Ваши интеллектуальные и трудовые возможности?»

Можно заметить, что в данном вопросе, кроме того, заложен очень важный аспект – трудовое поведение, являющийся отражением процесса идентификации себя в широком смысле с условиями и характером труда на своем рабочем месте. Излишне доказывать значение обозначенных аспектов для исследования трудовой и экономической жизни в отдельно взятом регионе. Скажем лишь, что благодаря трудовому поведению, которое представляет собой рациональный набор действий работника, совмещаются частные и общественные интересы. В условиях рынка этот фактор может иметь первостепенное значение и для работника, и для производства. Прежде всего – для работника, поскольку совмещение интересов стимулирует его экономиче-

скую адаптацию к условиям производства и воплощение в практику нормы и ценности труда как такового. Ответы на поставленный вопрос о трудовом поведении и об использовании потенциальных возможностей работника содержатся в таблице 2.

Таблица 2

**Уровень трудовой активности в полной мере использует Ваши интеллектуальные и трудовые возможности?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Безусловно, да	42,0
В какой-то мере я реализовываю свои интеллектуальные и трудовые возможности	34,0
Не вполне удовлетворен (-а)	16,0
Абсолютно не удовлетворен (-а)	2,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	4,0
Итого	100,0

Итак, как видно из приведенных в таблице 2 данных, трудовая активность работника либо в полной мере (42,0%), либо в определенной степени (34,0%) использует его интеллектуальные и трудовые возможности. Суммарно данная группа экспертов составляет подавляющее большинство. Эксперты, в полной мере удовлетворенные степенью использования своих способностей в труде, в своих комментариях отмечают следующее: «В случаях, когда уровень трудовой активности в полной мере не использует интеллектуальные и трудовые возможности работника, это способствует снижению уровня производительности труда либо объема выполняемой работы»; «в труде удастся использовать, можно сказать, все личностные качества, возможности и способности»; «я работаю по своей специальности и каждый день применяю свои знания и навыки»; «возможности и потенциал познаются через напряжение. Я не чувствую избыточного на-

пряжения»; «востребованы все навыки и знания, которые есть»; «добросовестное выполнение любого вида трудовой деятельности требует использования всех возможностей человека»; «здесь неуместны недоработки»; «ни времени, ни сил практически не остается. Можно сказать, что трудовые возможности используются в полной мере»; «интеллектуальные и трудовые навыки реализуются в полной мере, имеющееся образование соответствует виду труда, что активизирует и совершенствует его постоянно»; «каждый год я прохожу курсы повышения квалификации»; «любой труд требует максимальной отдачи человека»; «я в этом заинтересован»; «я вкладываюсь в работу в полную силу»; «я по жизни творец и созидатель и от этого чувствую себя комфортно ежедневно».

Эксперты, считающие, что в какой-то мере реализуют интеллектуальные и трудовые возможности, поясняют мнение следующими суждениями: «В какой-то мере реализую свои способности, поскольку удается пользоваться иностранными языками, которым я обучалась»; «если человек занимается этим по призванию и с полной отдачей, то все возможности можно вложить в это»; «зарплата адекватна усилиям»; «коммерциализация системы образования привела к ситуации, когда трудовые возможности используются на полную катушку, а интеллектуальные не реализуются»; «любая деятельность требует использования как интеллектуальных, так и трудовых возможностей»; «много времени трачу на занятия побочными делами для зарабатывания денег для обеспечения семьи и реализации творческих проектов»; «работа требует высокого уровня компетентности, так как совмещает и управленческий, и исполнительский аспекты»; «трудовая активность мотивируется материальной отдачей от труда. Это аксиома. А затем уже действуют условия труда и качества работника, его стремление к инновации»; «уровень трудовой активности в полной мере соответствует интеллектуальным возможностям. Резерв трудовой активности все же есть. Чтобы его использовать, нужны две вещи: минимизировать «бумажный» сегмент работы и стимулировать творческую активность «я бы мог еще больше использовать свои трудовые возможности»; «мог бы больше, но

при других условиях»; «я ощущаю большие возможности и потенциал, чем то, что реализуется»; «я понимаю, что могу выполнить больше задач»; «я чувствую, что способен на большее».

Вместе с тем немало и тех, кто не вполне удовлетворен уровнем реализации своих потенциальных способностей (16,0%).

Комментируя свою позицию, эта группа экспертов отмечает: «Большой объем работы не дает возможности проявить свои интеллектуальные и трудовые возможности»; «возможности немалые, но много ограничений в их применении. Много пустой бумажной работы, и удовлетворения в итоге нет»; «компьютерная диагностика, цифровая технология и т.д. создают условия для реализации интеллектуальных возможностей, но, когда не видно экономического эффекта, говорить об удовлетворенности не приходится»; «можно было сделать больше при поддержке государства. Учитывая, что в кризис покупательная способность людей падает, могли бы снизить налоги или сделать субсидии»; «приходится выкладываться полностью»; «работаем много и усиленно, но удовлетворения от работы нет».

Абсолютно неудовлетворенные использованием своих возможностей в процессе трудовой деятельности, как видно из таблицы, 2,0% опрошенных комментируют положение следующими суждениями: «На то, чтобы заработать небольшие деньги, уходят большие силы»; «не в полной мере, конечно. Госслужащие очень ограничены в проявлениях активности»; «об удовлетворенности не скажешь, точно».

В предлагаемом исследовании сделана попытка связать креативные качества работника, проявляемые в трудовой деятельности, с возможностью реализовать талант на рабочем месте. Ведь желание раскрыть себя, показать его на личностном уровне сталкиваются с факторами, либо тормозящими данное стремление работника, либо сопутствующими его реализации. И в том, и в другом случаях ведущей детерминантой выступают условия труда. В первом случае они могут быть достаточно жесткими, часто весьма рутинными. Во втором – условия позволяют и они же требуют личностной вовлеченности, заставляя работника проявлять индивидуальные способности. Наличие препятствий стать



источником неудовлетворенности своей работой, а имеющийся талант – «вещью в себе» с последующим изменением трудового поведения. Расходование человеком своей рабочей силы в особой, нецелесообразной, форме не позволит в полной мере проявить профессиональные знания, показать талант.

В целях определения содержания труда и его соответствия требованиям профессиональной готовности работника к творческому труду и использованию своего таланта в ходе исследования был поставлен вопрос:

*Таблица 3*

**Как Вам кажется, работа дает возможность показать свой талант?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, у меня есть возможности показать свой талант, свои профессиональные навыки	44,0
Не в полной мере	30,0
Абсолютно не дает	8,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	14,0
Итого	100,0

В полученных ответах и комментариях следует увидеть два аспекта: условия труда, их оценка глазами экспертов и оценка своей самореализации на рабочем месте. В отдельных комментариях содержится также характеристика труда как такового.

Из таблицы 3 видно, что 44,0% опрошенных экспертов однозначно утверждают о наличии условий и возможности реализовать имеющийся талант и профессиональные навыки. Почти каждый третий (30,0 %) считает, что не в полной мере удастся реализовать свой талант на рабочем месте. Обращает на себя внимание удельный вес тех, кому совсем не удастся продемонстрировать на работе имеющиеся профессиональные качества (8,0%).

Анализируя содержание таблицы 3 об оценке условий труда и реакции работника на социальную среду, в которой реализуется личностная вовлеченность в трудовые отношения, приведем аргументированные комментарии экспертов по проблеме реализации личностного и профессионального таланта в условиях труда.

Положительно ответившие на вопрос о возможности показать свой талант и профессиональные навыки на любом месте отмечают: «Демонстрировать профессиональные навыки приходится каждодневно. Это касается и преподавательской, и научной работы. Без навыков и багажа знаний работать в образовательном учреждении нельзя. Талант многомерен. Мерилом я бы считал умение перейти границу привычных норм»; «если выбор вида труда в свое время состоялся осознанно, с учетом собственного таланта, то успех неминуем. Но где-то бывает и так, что выбор – это стечение обстоятельств, и тогда работнику следует приложить немало труда для формирования и наращивания профессионализма»; «есть возможность проявить себя и свои навыки и развивать новые»; «за продолжительное время работы в этой структуре накоплены большой опыт и навыки. Работа сама требует активизировать весь опыт и талант, иначе «попросят за дверь»; «и умственные, и личностные таланты востребованы»; «из этого исходит мой доход, надо что-то придумывать, «крутиться»; «кроме реализации своих навыков нужно постоянно развиваться и зарабатывать новые»; «лучшего периода в истории реализовать свои способности и профессиональные навыки не было»; «мне повезло. Многие работают вообще не по специальности»; «моя профессия связана с обеспечением информационной безопасности, бесталанному здесь делать нечего. Но, опять же, материальная отдача неадекватна вложенному таланту и прилежанию»; «так как талант – это природная способность, которая дается с рождения, задействовав его в жизни, человек получает сильное вдохновение и высокую интеллектуальную активность. То есть талант – это инструменты для достижения цели, а цель – это стимулятор, активизирующий его»; «это интересная и постоянно меняющаяся сфера, она требует соответствовать всем

изменениям»; «это то, чем я всегда хотела заниматься и к чему у меня есть талант».

Своеобразно аргументируют свой ответ «не в полной мере» 30,0 % опрошенных, оценивая сложившуюся ситуацию: «К сожалению, нет, поскольку профессиональные навыки сложно применить. Впрочем, выполнение многопрофильной работы – уже показатель определенного таланта»; «в принципе, дает, но не во всех сферах»; «любая работа имеет свои особенности, но моя немного ограничивает мой талант, так как она узкоспециализирована»; «мои таланты не связаны напрямую с работой»; «моя работа не позволяет до конца раскрыть свой талант»; «не в полной мере, конечно»; «профессиональные навыки руководителя сложились в последние 10–12 лет. Талант – это нечто другое, то, что формируется многие годы и не у всех»; «развитие талантов – это другой уровень самореализации на работе, до которого большинство просто не могут дорасти из-за постоянных переживаний о зарплате и страхе перед сокращениями»; «слишком сильно регламентированы действия и ограничены проявления себя на работе».

Отрицательно оценивая взаимодействие вида труда и личностного, и профессионального таланта, группа экспертов сходится во мнении, что «абсолютно не дает ввиду огромной загруженности»; «административные регламенты не оставляют пространства для творчества и реализации таланта»; «не всегда работа должна давать возможность показать свой талант и все способности. Есть другие возможности и вне работы»; «ограниченные полномочия и груз ответственности».

Обращает на себя внимание своеобразная трактовка экспертами понятия «талант», порой как не имеющего отношения к работе, к труду, и даже иногда оспаривается возможность показать свой талант в работе, в трудовой деятельности. Их удельный вес хотя и невысокий (4,0%), но они заставляют думать об отсутствии соответствующего настроения работников со стороны руководителей. Приведем комментарии: «Я считаю, что мои таланты не относятся к профессиональной деятельности»; «для женщины свои таланты применимы в семье»; «если есть таланты, применение

найдется»; «есть много увлечений, не связанных с работой»; «не связан мой талант с работой»; «не такая у нас работа, чтобы использовать все таланты».

В нашем исследовании мы стремились охватить широкий спектр и сферы трудовой деятельности, что позволяет изучить комплекс и систему отношений человека к труду, его содержание и условия.

*Таблица 4*

**В какой отрасли Вы работаете на данном этапе?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я работаю на заводе, фабрике, т.е. занимаюсь индустриальным производством	6,0
Работаю в аграрно-промышленной сфере (агроном, фермер, выращиваю с/х культуры)	12,0
Работаю в сфере цифровых технологий	8,0
Работаю в системе госаппарата (госчиновник)	18,0
Работаю в сфере науки, образования	6,0
Работаю в системе силовых и правоохранительных структур	12,0
Другое	38,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Наряду с перечисленными в таблице отраслями (индустриальное производство, агропромышленная сфера, цифровые технологии, госаппарат, наука и образование, правоохранительные структуры) эксперты были представлены такими сферами, как Адвокатская палата КБР, банковская сфера, бизнес, торговое посредничество, сфера здравоохранения, отрасль сервисных услуг населению, сфера мониторинга и статистики образования, менеджмент в разных отраслях, сфера обслуживания, сфера решения экологических проблем, социальной защиты населения.

В своих комментариях относительно сфер труда эксперты со

---

знанием дела высказывают принципиально важные предложения, которые будут учтены при разработке практических рекомендаций в рамках исследования.

В частности, отмечается: «В условиях отсутствия заводов и наличия большого числа трудоспособной молодежи, желающей трудиться здесь, выбор молодых людей среднего и ниже уровней образованности падает на госаппарат и силовые структуры. Надо бы реанимировать заводы и фабрики, которых огромное множество в регионах Российской Федерации»; «цифровые технологии – это особая сфера. Не каждому такой вид труда по плечу. Они в наше время проникают во все общественные сферы, особенно в экономику. Экономика постепенно цифровизируется, и такая технология повышает ее эффективность»; «к сожалению, наука и образование не в должном почете. Для жизни и деятельности они необходимы. В любой отрасли, в любой сфере деятельности. Тем не менее государство финансирует их по остаточному принципу»; «в структуре Росгвардии особые требования к труду и к личностным качествам. Трудовой процесс и экономические стороны трудовой деятельности здесь протекают своеобразно. Работа связана с определенным риском, но трудиться надо профессионально. В то же время на сегодня структура действует не совсем профессионально»; «работа в силовых структурах имеет свою специфику, которая сопряжена с риском и большим объемом ответственности».

Отношение к труду, как к творческому, так к нетворческому, объективно мотивируется материальным вознаграждением или прибылью. Достойный уровень оплаты формирует побуждение и принуждение к эффективному и результативному труду. Даже при наличии всех позитивных показателей личностных качеств (потребность в труде, предприимчивость, профессиональные знания, умения и навыки, креативность и т.д.) результаты будут малоэффективными при неудовлетворенности работника оплатой труда.

В исследовании нам удалось выяснить уровень оплаты труда и удовлетворенности работников, поставив вопрос:

**Вас удовлетворяет Ваша зарплата?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Вполне удовлетворяет	50,0
Не удовлетворяет	32,0
Если нет, то причины	14,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	4,0
Итого	100,0

Из таблицы видно, что половина опрошенных (50,0%) вполне удовлетворены заработной платой. Но обращает на себя внимание и то, что немало и тех, кого она не устраивает – 32,0%.

Представляет интерес содержание комментариев и тех, и других по уровню оплаты труда. Многие из тех, которые удовлетворены оплатой труда, подчеркивают мысль о том, что побудительные мотивы, вызывающие трудовую активность, задаются всем предыдущим ходом профессионального и личностного становления – стремлением к достижению высокого уровня профессионализма. «Если ты профессионал, – отмечают отдельные эксперты, – то твои услуги будут востребованы, а значит, и оплачены соответственно».

В настоящее время, в условиях рынка и предпринимательской деятельности, а мы уже установили ее значительное присутствие среди сфер деятельности опрошенных, с одной стороны, и государственности – с другой, параллельно действуют два мотивирующих фактора: принуждение к труду и побуждение к результативности труда. В первом случае мотивация труда и соответствующие результаты гарантированы, поскольку к этому виду вынуждает расчет на личную прибыль. И вполне закономерен тот факт, что половина опрошенных респондентов испытывают удовлетворение оплатой труда, априори предположив их преоб-

ладание в сфере предпринимательства. Во втором случае – побуждение к труду в условиях госучреждений – не действует расчет на личную прибыль, и в определенной степени можно уклониться от тех элементов труда, которые требуют максимальной самоотдачи. Об этом постоянно напоминают невысокая оплата труда в системе госсобственности и контроль за ней.

Приведем ниже мнение опрошенных по вопросу о неудовлетворенности оплатой труда, которые составляют почти одну треть: «Не удовлетворяет, потому что не отвечает ситуации на рынке и не позволяет содержать семью»; «вроде бы сумма звучит неплохая, но мало на что хватает»; «для стоимости жизни в нашем регионе этой зарплаты явно недостаточно»; «зарботная плата должна соответствовать объему выполняемой работы и количеству часов»; «зарплата – ниже средней по региону»; «зарплата расходуется на много разных направлений и иногда ее хватает, а иногда – нет»; «зарплата соответствует знаниям»; «категорически нет. Индексации зарплаты учителей и педагогов высшей школы, о которых постоянно говорят, по факту остаются на бумаге»; «мизерная, приходится подрабатывать. Это счастье, когда за любимую работу достойно платят»; «не вполне. На жизнь, в общем, хватает, но на семью и детей хотелось бы больше»; «не думаю, что кого-то может удовлетворять зарплата в госучреждении»; «не думаю, что она может кого-либо удовлетворять из бюджетников»; «относительно средней зарплаты по региону наша выгодно отличается, но все потребности она далеко не покрывает»; «предпочитаю работать там, где есть стабильная зарплата, позволяющая содержать семью»; «работа сопровождается большими рисками, имеет важное государственное значение. Такой вид труда должен быть оплачен соответствующим образом»; «того, что я зарабатываю, не хватает в полной мере на все нужды»; «требования уровня жизни и доходы несопоставимы»; «трудно представить, кого удовлетворяет сейчас зарплата. Может, каких-нибудь банкиров или руководителей крупного бизнеса»; «у нас в республике очень низкий уровень дохода в принципе, поэтому на этом фоне более или менее благополучно».

Освещая экономическую жизнь людей, важно учесть и причины неудовлетворенности работника результатами труда, если даже зарплата относительно на уровне. Анализ комментариев опрошенных о причинах нехватки заработной платы для безбедного проживания свидетельствует, что чаще всего респонденты ссылаются на высокие потребности и большие расходы, которые никак не покрываются зарплатой, если даже в семье двое-трое работающих. Основная причина, на которую сетует группа опрошенных – высокие цены на предметы первой необходимости.

Ввиду значимости суждений опрошенных по данному вопросу приведем сгруппированные мнения и других респондентов. Они по сути следующие: «Гонки за большими заказами в бизнесе, большом или малом – это опрометчиво. Любой бизнес требует честности, иначе не будет ни работников, ни клиентов»; «доходы вполне удовлетворяют, но большие налоги препятствуют их увеличению»; «не удовлетворяет! Низкая заработная плата (90% идет на ежемесячный взнос по ипотеке)»; «низкая зарплата не соответствует затраченному труду. Очень низкая зарплата у людей, которые занимаются пополнением бюджета страны»; «она чуть выше средней по КБР. Рабочий день – 8 часов, но фактически работаю 10–12. Это касается большинства работников с зарплатой в 10–15 тыс. руб.»; «основания – это высокие цены на предметы первой необходимости. Зарплаты хватает лишь на питание и одежду. Коммунальные услуги ежегодно взвинчивают».

Наличие постоянного места приложения трудовых навыков является важным условием достойной, обеспеченной жизни. При наличии постоянного места работы человек не отвлекается на поиски побочных видов приложения трудовых навыков, испытывая ответственность за свою деятельность. Здесь имеют место и разумное расходование рабочей силы, и распределение времени по структурам и циклам содержания труда, и возможности повышения социального статуса, следовательно, и уровня заработной платы. В условиях рынка происходит постоянная купля - продажа товаров. В рыночной системе особое место занимает рынок труда, где идут купля и продажа рабочей силы и интеллектуальной собственности в качестве товара. Продавец обычного



товара при продаже навсегда утрачивает право собственности, передавая его покупателю. При купле-продаже рабочей силы работник как собственник этого товара продает пользователю лишь право пользоваться своим трудом, оставаясь при этом единственным собственником этого необычного товара – незримой ценности, называемой трудом.

Понятно, что на рынке труда возникает естественное желание одной стороны продать свой труд, а другой – купить на наиболее выгодных условиях. Возникает вопрос: кто должен регулировать интересы партнеров – работника и работодателя на рынке труда, чтобы сблизить спрос и предложения на рабочую силу? Таким субъектом рынка труда выступает государство, главная функция которого – в определении и установлении правил регулирования интересов партнеров на рынке труда. Государство с данной функцией, это совершенно очевидно, справляется пассивно, нерационально, в результате чего он превращается в частное занятие всех и каждого, с помощью которого они решают свои проблемы.

Как результат – в обществе реализуются труд и трудовая деятельность на постоянной либо временной основе. Отсутствие регулирующего механизма привело к развитию в геометрической прогрессии теневых трудовых отношений, участники которых продают свою рабочую силу, надо полагать, в основном на временной основе.

В целях изучения данного сегмента в проблематике труда и трудовых отношений нами был поставлен вопрос:

*Таблица 6*

**Ваша работа временная или постоянная?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Постоянная	82,0
Временная	10,0
Другое	6,0
Итого	100,0

Подавляющее большинство опрошенных заняты на постоянной работе (82,0%). Может показаться, что их труд реализуется в основном в госучреждениях. Однако свободные комментарии экспертов по вопросу свидетельствуют, что в данную категорию вошли и предприниматели, и представители бизнеса. Например, на наш вопрос: «Ваша работа временная или постоянная?» был ответ: «Если можно так сказать, учитывая, что я работаю на себя».

Вместе с тем, по мнению экспертов, постоянная работа не гарантирует успех и достижение обеспеченной жизни.

Приведем еще одно из высказываний экспертов, сгруппированных по данному сегменту: «Надеюсь в будущем поменять работу. Работа не доставляет ни материального, ни морального удовлетворения. Обязанности и объем работы постоянно увеличиваются при той же зарплате. Который год не индексируется зарплата». Имеются и другие оценочные суждения о постоянной работе, например: «Думаю, постоянная более эффективна, планируешь намного вперед и добиваешься намеченной цели».

Представляет интерес и такая обобщенная характеристика видов работ: «Постоянная работа, к сожалению, достается не всем. По-моему, временная больше распространена в нашем обществе. Люди привыкают, наверное, к временной, лишь бы был какой-либо источник к существованию».

Изложим основные комментарии опрошенных по ответам тех, кто находится на постоянной работе: «Если можно так сказать, учитывая, что я работаю на себя»; «постоянная работа» – понятие относительное, особенно в бизнесе. Не будешь вкладывать всего себя – он и развалится. И оплата труда работников должна быть достойной»; «постоянная работа – это стабильность во всем. Творческий труд – вещь консервативная в своей основе, но постоянно развивающийся феномен, имеет этапы, взлеты и падения. Постоянство – сопутствующий фактор на всех этапах развития»; «постоянная, но и на временной я бы работал в полную силу»; «постоянное место работы наилучшим образом организует работника, настраивает его на результативность»; «так как я работаю на фрилансе (работаю на себя), то не ограничен по времени».

Далее изложим отзывы экспертов, занятых временной работой: «В народе говорят: нет ничего более постоянного, чем временное. Думаю, временная работа нисколько не расхолаживает, наоборот, требует еще большей отдачи, если она по профессии, по таланту и стимулируется достойно»; «временная, потому что я работаю на заказ»; «до тех пор пока не представится возможность найти работу по душе»; «необходимость развиваться и идти дальше определяет ее временный статус. Человеку необходимо двигаться для обретения новых навыков реализации своих жизненных потребностей. Нельзя стоять на месте!»; «постоянная работа, к сожалению, достается не всем. По-моему, временная больше распространена в нашем обществе. Люди привыкают, наверное, и к временной, лишь бы был какой-либо источник к существованию».

Представляют интерес и комментарии тех, кто дает нестандартные пояснения по существу поставленного вопроса через позицию «другое»: «Временность или постоянство зависят от спроса на рынке, что очень сложно предугадать»; «моя работа сезонная»; «у меня высшее образование и желание работать экономистом, а торговля – это от отсутствия денег»; «человеку необходимо движение, а для здорового образа жизни он постоянно должен работать».

Следующий вопрос связан с предыдущим, и задавался тем, кто занят на временной работе. Он касался того, в какой степени работнику в условиях временной работы удается реализовывать свои талант и профессиональные навыки.

*Таблица 7*

**Если Ваша работа временная, то дает ли Вам такой характер вкладывать свой талант там, где Вы числитесь в данное время?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я и на временной работаю с полной отдачей	14,0
На временной нет возможности реализовать себя	10,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Нет ответа	74,0
Итого	100,0

На этот вопрос дали ответ 24,0% из числа опрошенных, т.е. больше, чем занятых на временной работе (10,0%), и высказавших свое мнение через позицию «другое» (6,0%). Как видно, свое отношение к такой постановке вопроса, т.е. дает ли временная работа возможность реализовать свой талант, высказали определенная часть работающих на постоянной основе респондентов.

Из таблицы 7 видно, что 14,0% экспертов ответили, что для них временная работа – не помеха для проявления своего таланта и работы с полной отдачей.

Комментируя свою позицию, данная группа респондентов отмечает: «Временную работу игнорировать не следует. Главное – найти себя, приложение своих талантов, профессионализма»; «даже временная работа может носить творческий характер. Можно найти, вспомнить о своих интересах, хобби, постараться найти им практическое применение. Например, работа официанткой способствует развитию коммуникабельности, стрессоустойчивости, исполнительности»; «для того чтобы иметь репутацию профессионала, надо работать с полной отдачей, и не имеет значения, постоянная это работа или временная»; «мне думается, что и на временной работе нужно выкладываться».

Из приведенных комментариев вытекает известная аксиома, суть которой состоит в том, что творческий характер труда определяется не самим по себе обезличенным трудом, временный он или нет, а работающим человеком, от которого зависит, в какой мере ему удастся проявлять творчество в данном виде труда.

Тем не менее, давая качественную оценку той форме труда, которая именуется как временная и которая реализуется конкретным работником, респонденты проявили некий пессимизм относительно возможности проявления здесь таланта и творчества.

Эти оценочные суждения таковы: «Если работа временная, вряд ли у человека будет желание выкладываться целиком»; «на временной работе не будет должной отдачи»; «на временной работе человек не будет априори стремиться развивать свой талант. Временная работа к этому не стимулирует. К сожалению, число «временников» в обществе возрастает в геометрической

прогрессии. Такова воля капиталистического рынка труда»; «человек привыкает ко всему. Для россиян временная работа – это привычное дело. Многие способные эффективно трудиться попадают в криминальные структуры. Такая ситуация словно специально создается в обществе».

Любой труд, даже самый простой, сложен, как сложен и каждый из потенциальных носителей труда, будь то работник либо отдельная личность. В процессе труда происходят контакты людей, или принадлежащих одной профессии, или представляющих разные виды труда и профессии. Известно, что в социологии труда изучаются наряду с существующими формами труда и их динамикой также и отношения, присущие труду как особой социальной системе. Особое место в этой системе занимают отношения, складывающиеся между субъектами труда и реализующиеся, в том числе, в процессе взаимодействия и непосредственной коммуникации. В результате создается особая трудовая среда – микроклимат, где характерны коллективизм и где протекает постоянно повторяющееся взаимодействие работающих людей между собой. В этом процессе реализуются не только личные потребности в труде и его результатах в материальном выражении. Особое место занимает и реализация личностных потребностей в налаживании контактов или и вовсе дружеских связей с другими работниками. Ведь одна из важнейших функций труда как такового – это формирование личности как общественного существа, если говорить словами классика, общество «есть не что иное, как образование человека человеческим трудом».

Из главной предпосылки жизни и источника средств к существованию труд превращается в основной способ самовыражения человека, как внутренняя потребность, становится важным фактором дружеских (наряду с производственными) контактов. Для реализации личностных качеств работника в процессе труда особое значение имеет не только наличие индивидуальных качеств, но и качество коллективности личности.

Учитывая высказанные социальные и философские суждения о складывающихся в процессе труда отношениях, в нашем исследовании сделана попытка изучить взаимодействие феномена

труда как явления коллективного и работника как носителя коллективности трудовых отношений, поставив вопрос:

*Таблица 8*

**Дает ли Вам работа возможность для налаживания дружеских контактов с другими людьми?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, дает	88,0
Нет, не дает	6,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

Данные показывают, что, несмотря на объективно обусловленную приверженность работника к достижению наибольшей материальной выгоды или в виде заработной платы, или личной прибыли, подавляющее большинство – 88,0% – однозначно ответили, что работа дает возможность налаживать дружеские контакты с другими людьми.

Содержащиеся в анкетах комментарии этой группы опрошенных дают разные, весьма ценные для исследователя аргументы, суть которых в следующем: «Без этого работать просто невозможно»; «благодаря ей я приобрел много друзей как в России, так и за рубежом»; «большинство дружеских контактов вне работы, конечно, но и на работе есть»; «в любом деле, наверное, не получится без общения с людьми»; «в нашей профессии это важно»; «в нашей работе дружеские контакты и знакомства решают многое»; «в нашей работе контакты с другими людьми или с представителями бизнеса – необходимое условие»; «в работе мы сталкиваемся с разными людьми»; «во все времена и в любом виде труда ценилась коллективность, без контактов и общения с другими работниками производство развиваться не может»; «все время контактируем с людьми, иногда это перерастает в дружбу»; «да, так как в процессе появляются новые

знакомства и налаживается связь для сотрудничества и дружбы»; «да, так как я работаю в очень дружном коллективе, общаемся мы не только в рабочее время»; «дает возможности для общения, что есть основа для дружбы»; «дружеские контакты должны иметь место при любом виде труда. Связи с другими людьми – один из компонентов моей профессиональной деятельности»; «дружеские контакты, как и деловые, нужны каждому работнику. В моем случае, будучи руководителем организации, контакты с другими людьми – повседневная реальность»; «контакты – дружеские, деловые, профессиональные – компоненты человеческой повседневности, меня это сопровождает с начала трудовой деятельности»; «многие деловые контакты перерастают в дружеские»; «общение и долгосрочные контакты – это основа политической деятельности»; «организационной основой творческого труда является коллективность, здесь создаются условия для развития творческой индивидуальности, накопления опыта и навыков»; «ограничений в общении с людьми нет, а содержание общения – личное дело»; «предпринимательская деятельность предполагает непосредственный контакт с другими людьми»; «при хорошем, уважительном отношении к людям друзей становится больше»; «приходится взаимодействовать и с другими программистами, и с клиентами из разных отраслей. Есть хорошая возможность сдружиться»; «с этим не поспоришь, и это положительный момент»; «так как особенностью труда является постоянное общение с посетителями, умение общаться позволяет работнику достигать взаимопонимания даже с недоброжелателями. Работа обязывает быть интеллигентным, быстро ориентироваться и разбираться в людях»; «так как я работаю в большом коллективе, возможности налаживания дружеских контактов есть. У нас дружный, доброжелательный коллектив и можно найти общий язык».

Функцию труда как сферу налаживания дружеских контактов с другими людьми отрицают 6,0% из числа опрошенных. И здесь обнаруживается большой разброс мнений и суждений: «Возможно, дружеских в меньшей степени, чем социальных»; «да, дает, потому что мы кому-то полезны, они – нам. Только дружба

ли это?»; «дружба не связана с работой. На работе есть партнеры и коллеги»; «если дружеские, то нечасто. А рабочие – конечно»; «моя работа требует быть в контакте со многими. Для дружеских – мало времени»; «на работе всегда есть возможность налаживания деловых контактов, но по-настоящему дружескими они не становятся».

В качестве «нейтрального», т.е. «другого», относительно такой функции труда, как налаживание дружеских контактов, многие респонденты акцент делают, как и ожидалось, на роль и значение коллективности трудовых отношений.

Показательными в этом плане являются следующие высказывания: «Все зависит от коллектива, в котором работает человек»; «моя профессия связана с общением с людьми»; «моя работа предполагает общение с другими людьми»; «моя работа требует налаживания и поддержания контактов постоянно»; «мы много общаемся с людьми из разных сфер и разного уровня»; «общения много и разного. Устойчивые дружеские отношения в основном из прошлого»; «очень хороший коллектив на работе»; «постоянное общение с людьми дает наладить отношения».

Блок вопросов в нашем исследовании касается экономических аспектов труда и трудовой деятельности работников, разнообразия форм экономических отношений в рамках формальной и неформальной экономики, наличия и эффективности цифровой технологии и др. Важно было выяснить, как человек оценивает экономическое состояние своего социума, уровень его стабильности, какова отдача для удовлетворения материальных потребностей работника. Другими словами, речь идет об исследовании результатов массированного воздействия через труд на поведение человека, с помощью которого он становится активным носителем труда и экономических отношений. В своем исследовании мы обнаруживаем противоположные взгляды людей на экономическую действительность и ее социальное содержание.

В качестве одного из ключевых для выявления сопряженности индивидуальных усилий человека по достижению материального благополучия и состояния региональной экономики нами был поставлен вопрос:



Таблица 9

**Дает ли Вам работа чувство стабильности, чтобы  
поддерживать доход семьи?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, в полной мере	46,0
Нет, не в полной мере	44,0
Нет, не дает	6,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

В ответах респондентов, опять же, содержатся диаметрально противоположные оценки существующей реальности. Например, свою работу оценивают как в полной мере обеспечивающую чувство стабильности для поддержания семейного бюджета 46,0% опрошенных, примерно столько же – 44%,0 – считают ее удовлетворяющей, но не в полной мере. Результатом своей работы по поддержанию дохода семьи недовольны 6,0% экспертов.

Свои ответы опрошенные сопровождают комментариями по существу, в контексте поставленного вопроса. Изложим высказывания тех, кто имеет стопроцентное ощущение стабильности по поддержанию дохода семьи: «Доход семьи стабильный. Ощущение стабильности все же берет верх, хотя уверенность в завтрашнем дне отсутствует. Слишком много непредсказуемого в жизни»; «удается поддерживать семейный бюджет на должном уровне»; «зарплата и господдержка позволяют ощущать стабильность»; «моя работа дает чувство стабильности, особенно при поддержке семьи и родственников»; «моя семья достаточно обеспечена»; «от работы я получаю материальную выгоду и считаю себя самообеспеченным семьянином»; «семья недостатка не испытывает для нормальной жизни, предметов первой необходимости. Но на дорогие вещи или поездки на отдых не удается откладывать

сбережения»; «стабильность приводит к спокойствию, а оно – к повышению производительности».

Весьма разнообразно респонденты комментируют ситуацию вокруг своей работы, не в полной мере обеспечивающей чувство стабильности и дохода семей. Содержание мнений этой группы опрошенных по данному вопросу состоит в следующем: «Нет ничего более ценного, чем ощущение и реальное положение стабильности семьи, моральной и материальной. К сожалению, не все семьи охвачены этими ценностными качествами»; «в основном работа обеспечивает стабильный доход»; «до стабильности доходы недотягивают, конечно»; «не совсем. Стабильность вообще труднодостижима сейчас»; «непостоянный доход и большие риски в сельском хозяйстве»; «поддерживать семейный доход удается, но нет ощущения стабильности. В работе немало неизвестного, непредвиденного, что разрушает чувство стабильности»; «размер зарплаты и общая ситуация на рынке труда не позволяют чувствовать стабильность»; «стабильная, но низкая зарплата, поэтому поддерживать доход семьи не всегда удается»; «стабильность приходит с опытом»; «стабильность условная, потому что работа временная»; «удается поддерживать доход семьи, но чувство стабильности и удовлетворенности отсутствует. Материальное вознаграждение от труда весьма скромное, явно не по затратам труда и общественной пользы»; «чувство стабильности присутствует не в полной мере, поскольку материальный достаток семьи оставляет желать лучшего».

Приведем мнения опрошенных из числа тех, которые и вовсе отрицают чувство стабильности от своей работы: «Для стабильности нужны совсем другие доходы, чем у бюджетников»; «доход не очень высокий, чтобы чувствовать стабильность»; «доход нестабильный, речи о стабильности нет»; «если это работа, за которую я получаю зарплату, то нет, а так, в общем, пока есть силы, крутимся»; «и близко такого нет»; «нет, конечно. Тут думаешь, как приспособиться и выжить»; «ощущения финансовой стабильности совсем нет»; «совершенно не дает»; «стабильность совсем не чувствуем».

Экономика современной России в условиях стихийного рынка характеризуется ростом в больших масштабах так называемой теневой экономики. Эту сферу принято обозначать понятием «неформальной экономики». Сколько теневая экономика занимает людей? Сложно установить достоверно точно. В 2007 году официальная статистика выявила свыше 11 млн. работников, состоящих в теневых трудовых отношениях. Неформальный сектор становится все более значительной частью экономики страны. При проведении исследований трудовых отношений или рабочей силы значительная доля неформального сектора остается невыявленной. Надо полагать, и официальная статистика весьма относительна в этом вопросе.

В условиях скрытой экономической деятельности в неформальном секторе создается почти одна треть товарооборота. При этом большие потоки финансовых средств уводятся от налогообложения. В теневом секторе не действуют трудовое законодательство и нормы социальной защиты. Предприниматель в теневом секторе в силу повышенных рисков рассматривает свою деятельность как временную, поэтому особо и не стремится улучшить инфраструктуру, но лишь увеличить прибыль от имеющихся производств. Скрытая форма занятости в неформальной экономике не позволяет также достоверно оценивать уровень заработной платы.

Учитывая изложенное обстоятельство и продолжающий расти сложившийся дисбаланс между формальным (официальным) и неформальными секторами экономики, авторы исследования выдвинули задачу: изучить оценку экспертами государственного и неформального сегментов региональной экономики. При этом имея в виду тот факт, что рынок труда и трудовых отношений составляет важный компонент экономической системы. Именно от продуктивности рынка труда в совокупной экономической системе, от его общего состояния зависит, в каком направлении и насколько динамично будут развиваться другие сферы жизнедеятельности современного российского общества.

Кроме того, в своем исследовании авторы учитывают тот факт, что рынок труда с точки зрения социологической науки ста-

новится местом столкновения различных экономических и социальных интересов. Здесь происходит коммуникация работодателей и наемных работников, в ходе которой трансформируются существующие отношения между субъектами труда и выстраиваются новые механизмы их взаимоотношений и взаимодействия.

Учитывая представленность в структуре опрошенных экспертов, работников и формальной, и государственной сфер региональной экономики, и в целях выявления оценки качества структурных элементов экономики с точки зрения опрошенных экспертов, был поставлен вопрос:

*Таблица 10*

**Как Вы считаете, где лучше работать: в неформальной экономике или в государственной с фиксированной зарплатой, определяемой государством?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я предпочитаю работать в неформальной экономике	32,0
Я предпочитаю работать в государственной экономике с фиксированной зарплатой	42,0
Другое	10,0
Затрудняюсь ответить	16,0
Итого	100,0

Данные таблицы свидетельствуют о том, что около одной трети (32,0%) опрошенных экспертов предпочтение отдали неформальному сектору экономики, 42,0% хотели бы работать в государственном.

Привлекает внимание аргументация о преимуществах трудовой деятельности в сфере неформальной экономики. В своих комментариях эта группа опрошенных отмечает: «Я хочу чувствовать себя свободным и понимать, на что способен»; «в неформальной экономике больше возможностей»; «в неформальной экономике есть большой простор для действий»; «на самом

деле трудно определиться, в какой экономике предпочтительнее. Наверное, неформальная экономика дает больше свободы: экономической и политической»; «высокий уровень контроля и налоговых вычетов в формальной экономике неадекватен размеру зарплат. Зачем мне это?»; «думаю, что сейчас занятым в неформальной экономике в большинстве своем еще сложнее. Экономический кризис ударил и по ним тоже»; «здесь можно выбирать, зарабатывать и принимать решения самому»; «понятно, что государство не дает такой свободы»; «предпочтительнее в неформальной экономике, поскольку заработная плата обычно варьируется в сторону увеличения, и этот фактор стимулирует и производительность труда, и ее эффективность с наименьшими затратами»; «приходилось работать и с фиксированной оплатой труда, так же без жалоб. Но предпочтение все-таки отдаю неформальной экономике»; «я сам решаю, где, на чем и сколько зарабатывать»; «я свободен в выборе заказчика и ставки по оплате»; «я считаю, что это дает больше свободы и творчества»; «я предпочитаю работать в более свободной форме»; «это дает больше возможности для саморазвития и увеличения доходов».

Специального анализа и обобщений требуют и позиции тех экспертов, которые предпочтение отдают государственному сектору экономики. В своих комментариях, почему их больше привлекает он, эта группа экспертов пишет: «Я могу сравнивать эти категории, поскольку начинала трудиться в неформальной экономике. В государственной экономике человек ощущает стабильность. Жаль, что мало рабочих мест»; «в государственном секторе немного больше стабильности и уверенности в будущем»; «госслужба дает стабильность»; «для меня государственные экономика и структура – дело привычное. Но все видят, что государство постепенно отдаляется от производства, от потребности и нужд людей. Бизнес никогда не прокормит народ. Ему не до людей и нужд страны»; «если нужна стабильность, а остальное приложится, то лучше работать на государство»; «лучше работать на государство, чтобы все было стабильно»; «работать в государственной экономике было спокойнее»; «фиксированная зарплата, пусть невысокая, но стабильная, предполагает возмож-

ность роста и по карьерной лестнице»; «я работал только в государственной».

Нельзя оставлять без внимания и позиции тех, кто оценивает своеобразно, порой пессимистично, оба названных сектора экономики. Мнения этой группы выражены в позиции «другое», их удельный вес составляет 8,0%. Приведем комментарии экспертов: «Тот уровень зарплаты, который определен государством, критически низок, а в неформальном секторе слишком много неопределенности. Приходится выбирать из двух зол меньшее»; «неформальная экономика зависит от удовлетворения спроса людей, который постоянно колеблется, а фиксированная зарплата государства довольно мала, но и в том, и в другом случаях есть свои плюсы и минусы»; «не так важно, в какой сфере работать, как, на каких условиях»; «каждый человек сам решает, где ему лучше».

Оплата труда работников в различных сферах и системах – государственной или внегосударственной – всегда рассматривалась побудительным мотивом выбора рода профессиональной деятельности и личных карьерных целей. Выбор человеком варианта своего поведения зависит, как считают специалисты, в основном от того, что является для него движущей мотивационной силой в трудовом процессе. Если исходить из базовой константы понятия «мотивация-мотив», то из множества ее компонентов, как правило, особо выделяют внутреннее состояние, называемое потребностью. Поведение стимулируется потребностью, которая доминирует в данный момент времени. Потребность в материальном стимулировании, выражаемом в достойной оплате труда, сопровождает человека на протяжении всего трудового процесса. Эффективным методом трудовой мотивации является материальное денежное стимулирование. Свое конкретное выражение оно получает в оплате. Она становится не только мериллом успешности или неуспешности той или иной сферы. Под влиянием изменений в оплате труда протекает мобильность рабочей силы, перемещения работников по отраслям производства независимо от форм собственности.

В целях изучения степени восприятия оплаты труда как эффективной трудовой мотивации в государственной и негосудар-

ственной системах производства в исследовании был поставлен вопрос:

*Таблица 11*

**Как Вы считаете, что Вам подходит – работа, которая выполняется за определенный оклад государством, или предпочитаете работать вне государственной системы? (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я предпочитаю работать в государственной системе	48,0
Я предпочитаю работать вне государственной системы	40,0
Другое	6,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100

Как показывают данные таблицы 11, большие расхождения в оценке вида и оплаты труда в государственной и внегосударственной системах опрошенными экспертами не обнаружены: число предпочитающих работать в государственной системе составляет 48,0% , желающих работать вне ее – 40,0%. Мотивы и критериальные оценки и тех, и других весьма разнообразны.

Сторонники трудовой деятельности в системе госсобственности свои оценки мотивируют следующим образом: «Всегда в государственной системе, не представляю себя вне ее»; «государственная система дает возможность рассчитывать на небольшой, но стабильный доход»; «государство гарантирует многие социальные параметры жизнеустройства, хотя бы действует соцпакет поддержки в случае жизненной необходимости»; «у меня стабильный оклад, но невысокий. Однако менять на внегосударственную сферу не стал бы»; «это хотя бы дает гарантированный источник денег»; «наверное, в негосударственной системе много неопределенности и риска»; «трудно ответить, так как оба сектора привлекательны. Но стабильности, как я думаю, больше в государственном секторе»; «и предпочитаю, и работаю в государственной системе. Государство сильно экономикой, а не налогами от бизнеса»; «мне больше подходит работа в государственной

системе. Среди знакомых немало предпочитающих внесударственную систему».

Оценка трудовой деятельности в сфере негосударственной собственности содержит немало суждений о свободе вообще и свободе предпринимательства, в частности. Каждое высказывание требует к себе взвешенной оценки, и она суть следующее: «В государственных организациях вообще нет никакой свободы, и не имеет значения, насколько хорошо ты работаешь. Зарабатывают мало все»; «государственная система неэффективна как по уровню организации, так и по степени социальной защищенности работников»; «государственная служба не уважает труд работников»; «государство очень ограничивает работников, а часто и просто использует их потенциал без должной оплаты»; «может, там больше простора для самореализации»; «предпочтение отдаю внесударственной системе, может, уже привыкла»; «привлекает свобода»; «у меня есть возможность сравнивать»; «я всегда работал вне государственной системы и меня это вполне устраивает»; «я имею возможность договариваться о размерах оплаты труда только с клиентом и она не имеет фиксированную ставку»; «лучше работать в частной фирме и зарабатывать на порядок выше»; «я, руководитель, фермер, не жалею об избранном пути. Работники получают хорошую зарплату, сохраняя даже социальный пакет по действующему нормативу».

В рамках нейтральной оценки собственной трудовой деятельности, либо опираясь на накопленный опыт трудовой жизни, представляют интерес также комментарии группы экспертов (позиция «другое»), удельный вес которых составляет 6,0%. Суммарное суждение этих экспертов сводится к следующему: «Там, где моральный климат устойчив и материальный доход соответствует домашнему бюджету»; «предпочитаю диверсифицировать систему»; «для меня имеют значение зарплата, отношение к работе и к людям. А где это – не так важно».

В условиях постиндустриальной экономики быстро меняются сущность и содержание понятия производства. Благодаря развитию методов экономической социологии и социологии труда дискурс в сфере производства существенно расширяется. Все



чаще употребимо производство нематериальных благ, скажем, информации, рекламы, развлечений и т.д. Особенно заметна индустрия средств массовой информации, получившая развитие промышленного масштаба. Суммарно эти нововведения в области производства вызвали к жизни тенденцию именовать современное общество информационным.

К числу факторов, вызвавших изменения содержания производства, следует отнести развитие современных технологических процессов, особенно цифровых технологий. Специалисты нередко относят высокотехнологичное производство к числу мотивационных факторов, побуждающих к активному трудовому поведению работника. К тому же данный мотивационный фактор признается общим для всех категорий работников предприятия, поскольку обеспечивает результативную трудовую деятельность всего коллектива, единство цели и мотивов.

С учетом сказанного в представленном исследовании была поставлена задача: изучить структуру региональной экономики, наличие в ней высокотехнологичных предприятий, степень использования цифровых технологий. В рамках этой задачи, как мы полагаем, можно в первом приближении дать характеристику трудовых ресурсов в регионе с последующим анализом существующих потребностей в экономической и социальной сферах.

В целях изучения ресурсообеспеченности экономики региона технологическим производственным потенциалом был поставлен вопрос:

*Таблица 12*

**Вы работаете на высокотехнологичном предприятии с современными цифровыми технологиями?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да	40,0
Нет	50,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100,0

Среди опрошенных экспертов 40,0% являются работниками предприятий, где используются высокие технологии, в том числе цифровые. Комментируют свой труд опрошенные этой группы следующим образом: «Без информационных технологий сегодня не обходится ни одна сфера»; «без новых технологий в банке не обойтись»; «в своей деятельности мы совмещаем цифровые технологии с элементами традиционных технологий»; «высокие информационные технологии и в работе, и в быту»; «госаппарат – совсем не высокотехнологичное производство, но какие-то достижения цифрового производства мы используем»; «информационные технологии широко применяются сегодня в системе управления»; «медицина сейчас в основном построена на цифровых технологиях»; «моя работа связана с интеллектуальным трудом. Но и он сопровождается цифровыми технологиями: связь, коммуникации...» «мы используем цифровые информационные технологии»; «наше учреждение – в системе социального обслуживания. Имеют место некоторые элементы цифровых технологий»; «цифровые технологии активно применяются во всех сферах, у нас тоже»; «практически все достижения цифровых технологий внедряются и используются в работе вуза»; «моя профессия напрямую связана с цифровыми технологиями».

Как вытекает из приведенных комментариев, на многих предприятиях и в учреждениях республики широко используются новейшие технические достижения с использованием цифровых технологий. Эксперты подчеркивают, что высокие технологии широко применяются на производственных предприятиях, в сферах управления, медицины, образования, в банковской системе. Многие виды труда сопровождаются цифровыми технологиями. Они имеют большое будущее, резюмируют эксперты, как особое направление выделяется цифровая экономика, определяя их будущее.

Как видно из таблицы 12, половина опрошенных (50,0%) не считают, что их труд связан с высокими технологиями. Приведем комментарии этой группы: «В моей сфере деятельности цифровые технологии широко не используются»; «есть элементы автоматизации производства, но, наверное, нас нельзя считать высо-

котехнологичными»; «мало где у нас высокие технологии»; «мы работаем своим трудом, без особой техники»; «цифровые технологии применяются, но это не совсем то же, что высокотехнологичное предприятие, как я понимаю»; «я не связан напрямую с ними по работе, а так, сейчас без них никуда»; «технологии на прежнем уровне»; «такие предприятия нужно создавать в регионах, потенциал есть, требуется лишь воля власти, крупный бизнес этим заниматься не будет, на перспективу он работать не будет, нет традиции».

По существу поставленного вопроса группа экспертов (49,0%) дает нестандартные пояснения, они обозначены позицией «другое»: «Высокотехнологичных предприятий в республике, к сожалению, не осталось, их было много в советские годы, но они не выдержали требований стихийного рынка»; «в большой политике они используются, но на нашем уровне информационные технологии присутствуют минимально»; «в сфере обслуживания населения нет необходимости в высоких технологиях»; «я признаю, можно было бы вводить и высокие технологии, со временем и цифровая технология дойдет и до нас. Ее преимущества мы ощущаем уже сейчас»; «цифровая технология имеет большое будущее. Как особое направление действует цифровая экономика, определяя ее будущее».

Общепризнанной является представленность в структуре трудовых ресурсов любого общества работников преимущественно либо с физическими, либо с умственными способностями. Независимо от вида труда объективно обусловлено использование в обществе навыков и творческих способностей работников и физического, и умственного труда в целях достижения наивысшего экономического и социального результатов. Деятельность работников физического и умственного труда объективно обусловлена интеграционными процессами различных сфер экономики в условиях рынка. Обоснование совокупной рабочей силы и качественных характеристик персонала происходит с учетом социально-экономического содержания понятий «физический труд» и «интеллектуальный труд», их характерных черт.

Исходя из основных функций труда – целенаправленно изменять и поддерживать состояние предмета труда, можно констатировать, что трудовая деятельность конкретного работника может содержать одновременно и физический, и интеллектуальный труд. Многое зависит как от самого работника, так и от умения результативно использовать потенциал. Создавать условия для наиболее полной отдачи и интенсивного развития потенциала работников – одна из основных задач организации. Воспроизводство трудового потенциала на фазе его использования сопровождается, как считают специалисты, формированием новых областей приложения труда. Накопление производственного опыта и рост квалификационного уровня рабочей силы, ресурсов знаний и умений ведут к интенсификации труда и увеличению доли умственного труда.

Трудовая деятельность человека весьма многообразна, что свидетельствует о чрезмерной сложности самого процесса труда и его организации. При всем многообразии видов трудовой деятельности в целях их анализа и оценки следует в каждом из них выделять различные категории работников, что требуется для выполнения управленческих функций. С учетом основных признаков виды трудовой деятельности бывают простыми и сложными, основными и вспомогательными, умственными и физическими, ручными и автоматизированными, механическими и аппаратурными, производительными и обслуживающими, и т.д.

Каждый из носителей того или иного вида вносит в единый процесс конкретного учреждения, конкретной фирмы индивидуальный труд, который формирует совокупный конечный результат. Для исследования трудовой и экономической жизни в условиях рынка важное значение имеет знание расстановки трудового потенциала, чтобы рассчитать потребность в том или ином виде труда. Такие знания необходимы в управленческом процессе в сфере экономической жизни социума, чтобы сделать их контролируемыми.

В предложенном исследовании с использованием таких видов трудовой деятельности, как физический и умственный, ана-

лизируется уровень их представленности в экономической жизни социума. В этих целях был поставлен вопрос:

*Таблица 13*

**Ваша работа в большей степени связана с физическим трудом  
или Вы работник, которого можно отнести  
к «белым воротничкам»?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я занимаюсь в основном физическим трудом	18,0
Я занимаюсь интеллектуальным трудом	66,0
Другое	12,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

Содержание ответов респондентов в таблице 13 подтверждает положение о частой смывке видов труда в деятельности конкретного работника. Один из них, например, звучит так: «Больше интеллектуальным трудом, хотя нередко и физический присутствует». Или так: «Моя работа сочетает и физический, и интеллектуальный труд».

Данные таблицы свидетельствуют о преобладании среди опрошенных носителей интеллектуального вида труда – 66,0%. Но, опять-таки, в своих комментариях немалое число из этой группы недвусмысленно подчеркивают положение о присутствии в их интеллектуальном, умственном труде немалой доли и физической составляющей.

В целом в ответах тех, кто занят интеллектуальным трудом, он комментируется следующим образом: «Безусловно, сфера моей деятельности требует интеллектуальных способностей»; «белые воротнички» – это прошлая эпоха. Мой труд в информационной технологии связан с реализацией конкретных программ развития во многих сферах»; «больше всего моя работа связана с умственным трудом»; «больше – с интеллектуальным трудом, хотя

нередко и физический присутствует»; «как руководитель я сам физически не работаю»; «моя работа в основном организаторская, связана также с использованием научных знаний аграрной экономики, бизнеса в с/х производстве, агрономии, зоотехнике»; «не считая управления, нагрузка физическая»; «работаю в интеллектуальной сфере, без сомнений»; «руководжу подразделением. Работа сочетает в себе и физический, и умственный труд»; «свою работу я бы назвала интеллектуальной, рекламная продукция требует значительного интеллекта, качество труда должно быть на уровне»; «управленческая деятельность – серьезный интеллектуальный труд. Особенно в условиях кризиса государственной системы»; «физический труд почти не используется»; «физически моя работа несложная. Я управляю отраслью производства»; «физически мы почти не работаем».

Те респонденты, которые занимаются в основном физическим трудом (18,0%), сопровождали свои ответы следующими комментариями: «И предпринимательская деятельность, и выращивание с/х культур требуют физического труда»; «и то и другое. Физической работы не меньше, чем умственной»; «хотя я и являюсь главой КФХ наравне с моими работниками работаю физически»; «умственная деятельность на этом уровне востребована мало»; «хотя и физически – это нелегкая работа»; «физический труд благотворно влияет на тело, как и занятия спортом. Умеренные нагрузки укрепляют организм, делают человека более дисциплинированным и терпеливым. Это преимущество физического труда»; «не совсем автоматизировано производство, многое делаем физическим трудом».

Ответы респондентов, комментирующих не только свой труд, но и труд вообще, и физический особенно, мы обозначили позицией «другое». Их удельный вес составил 12,0% и сопровождался следующими комментариями: «Белым воротничком» в западном понимании меня не назовешь. В регионе вряд ли есть такие. Молодежь готова трудиться и физическим, но и это недоступно. Примерно каждый четвертый из числа молодых людей живет в состоянии поиска хоть какой-нибудь работы»; «занимаюсь, к сожалению, интеллектуальным, но планирую перейти на

физическую работу. Ни в стране, ни в республике уже не нужен интеллектуальный труд. Нужны подсобные работники, которые выполняют физическую работу»; «по роду деятельности приходится заниматься физическим и интеллектуальным трудом. Умело совмещаем».

В наше время невозможно себе представить экономику без знаний, использования достижений науки и техники. Но такое состояние сложилось не одновременно, а постепенно, сокращая дистанцию между промышленностью и научными знаниями. Исторически известно, что значительная часть научных изобретений (например, паровые двигатели, машины, паровозы и т.д.) не принадлежит профессиональным ученым. Постепенно наука и знания приобретают прикладной характер, промышленность становится опытной площадкой, способной воплотить в жизнь достижения науки.

В современном обществе научные знания применимы во всех областях человеческой жизни. Наука превратилась в массовую профессию, она распространяется не только в среде носителей научной профессии, но и среди тех, кто каждодневно через приобретенную профессию воплощает в жизнь или в той или иной степени ощущает плоды научного знания, что они служат развитию промышленности, переустройству общества, совершенствованию трудовых навыков.

По существу, мы сегодня имеем дело с новым типом занятого человека, для которого знание стало силой и который успешно представляет экономику знаний в различных сферах труда. Более того, среди многообразия видов трудовой деятельности в век информационных технологий доминирующими становятся умственные, научные, автоматизированные и творческие виды труда. В рамках нашего исследования была поставлена задача: изучить их внедрение в практику в условиях региона.

В этих целях респондентам - экспертам был задан вопрос (таблица 14).

Его постановка и полученные ответы свидетельствуют о рациональном (т.е. «знаниевом») содержании процессов труда различных категорий работников. Представителей системы эконо-

номики знаний, труд которых основан на достижениях науки и техники, внедряемых в производство, оказалось меньше, чем тех, чей трудовой процесс вовсе не связан с информационной технологией и системой экономики знаний.

Таблица 14

**Мы живем в век новых, информационных технологий.  
Как считаете, Вы работаете в системе экономики знаний,  
в которой идеи информации и различные формы знаний  
подкрепляют экономический рост республики, страны?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я работаю в системе экономики знаний	36,0
Нет, мы далеки от такой формы работы	44,0
Другое	8,0
Затрудняюсь ответить	12,0
Итого	100,0

Как видно из таблицы 14, немногим более одной трети – 36,0% из числа опрошенных – заняты трудом, который содержит в себе элементы информатизации и наукоемких технологий. Ситуацию собственного трудового процесса с содержанием элементов экономики знаний респонденты комментируют следующим образом: «Без информационных технологий никакая работа двигаться не будет. Знание требуется везде. Оно всегда привязано к экономике. Экономика знаний предопределяет экономический прогресс»; «в современном обществе знание, наука определяют экономический успех. Хотя природные богатства и составляют экономическую базу, но без знаний и научных разработок она не получит развития, а останется на уровне традиционализма»; «в стране многое делается, чтобы перейти к «цифре»; «знания и информация – значимый ресурс в современном обществе»; «знания – это основной ресурс и ценность»; «знания и информация много значат в наше время, хотим мы этого или нет»; «моя ра-



бота совмещает как экономику знаний, так и иные формы работы»; «наше учреждение, скорее, воплощает в жизнь экономику знаний. Работа по социальной защите обездоленных строится на научной основе в областях психологии, педагогики, социальной медицины»; «понятие «знаниеемкость» определяет качество рабочей силы в наукоемких отраслях»; «степень развития экономики знаний в нашем регионе, возможно, не так заметна, как в центральных регионах страны, но имеет место быть»; «экономика знаний в наше время есть и рынок знаний. Они оба формируют творческую индивидуальность»; «экономика знаний, я считаю, есть условие создания конкурентоспособности экономики в условиях рынка. Экономика знаний, рынок знаний, в совокупности общество знаний, обеспечивают экономический рост, развивают творческую индивидуальность»; «это не вопрос выбора даже, это данность»; «я считаю, что у нас экономика знаний. Степень ее развитости уступает другим странам, но все же она присутствует».

В приведенных комментариях, как видно, подчеркивается мысль о соединении техники, знания, науки и самих людей в едином производственном процессе и заинтересованности работников в улучшении условий труда, в результатах труда.

Значительная доля опрошенных считают, что они далеки от наукоемких технологий и что такая форма организации труда не характеризует экономику республики. О том, что на многих предприятиях отсутствует творческий элемент и мало делается для научной организации труда, свидетельствуют свободные комментарии респондентов: «Россия намного отстает в сфере информационных технологий, где реализуется экономика знаний. Можно сказать, что знание по своей практической значимости отстает, запасы недр земли, всякие формы добычи продукции не обеспечены разветвленной системой знаний»; «в стране – да, в республике – меньше»; «мои профессиональные знания не работают на экономику конкретно и напрямую»; «об этом много говорят, но мало делается»; «экономика знаний получила развитие в индустриальных странах на Западе. Мы далеки от этого»; «у нас в республике никому не нужны квалифицированные сотрудники»;

«у нас все строится на связях и деньгах, власти. Какая экономика знаний?!»: «Республика традиционная и далека от экономики знаний».

Весьма резкие, часто пессимистичные, высказывания респондентов, как нам кажется, имеют под собой объективные основания. Республика далеко не в числе преуспевших в обеспечении единства науки, образования и индустрии. В результате, если оперировать данными проведенного опроса, то доля рабочих мест в системе высокотехнологичного производства остается низкой. Имеющийся сетевой формат «наука – образование – бизнес», действующий на базе собственных разработок, далеко не обеспечивает внедрение новейших технологий и выпуск наукоемкой продукции. «Экономика знаний получила развитие в индустриальных странах Запада. Мы далеки от этого», – сетуют многие респонденты. Или другое высказывание: «Республика вернулась на уровень традиционности и далека от экономики знаний».

Свои ответы на ключевой вопрос, обозначенные в таблице «другое» (они составляют 6,0%), респонденты сформулировали следующим образом: «Рекламное агентство, очевидно, находится вне экономики знаний, не работает на экономический рост региона. Хотя реклама опосредованно влияет, может быть, и на экономику знаний»; «знания, конечно, важны, но в целом наша экономика ориентирована на продажу своих ресурсов, в том числе и интеллектуальных»; «век новых информационных технологий в моем понимании создает много безработных рабочих мест. Это данность и факт рабочего дня».

В ходе исследования была также поставлена задача: путем экспертного опроса изучить отношение населения к бюджетным ресурсам страны и республики, которые вкладываются для решения задач в области научно-технологического развития и повышения уровня экономики знаний.

Такая постановка вопроса перед респондентами-экспертами вполне корректна, поскольку в их лице мы предполагали, и это было достигнуто, представленность ведущих отраслей экономи-

ки. Респондентами выступили не одномерные экономические работники, а социально многогранные личности, являющиеся носителями особенностей всех подсистем общества со своим рациональным поведением. Названная качественная характеристика выбранных субъектов трудовых отношений в качестве экспертов в определенной степени предупреждает обыденную самоочевидность возможных ответов на поставленную проблему и априори предположение как не требующих верификаций. Однако ситуация с результатами исследования по данной проблеме оказалась далеко не простой (таблица 15).

Так, на вопрос: «Как Вы считаете, достаточно ли финансовых ресурсов, которые вкладывает госбюджет, чтобы экономика знаний стала важной частью бюджета республики, страны?» всего 6,0% опрошенных ответили, что республика вкладывает достаточно средств в экономику знаний. В своих комментариях положительные ответы данная группа респондентов резюмирует все же с оговоркой: «При условии их грамотного распределения, возможно, и достаточно». Ситуация осложняется тем, что 64,0% опрошенных, неожиданно для нас, не владели информацией о вкладываемых финансовых ресурсах в высокотехнологичную экономику.

*Таблица 15*

**Как Вы считаете, достаточно ли финансовых ресурсов, которые вкладывает госбюджет, чтобы экономика знаний стала важной частью бюджета республики, страны?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я считаю, что республика вкладывает достаточно средств в экономику знаний	6,0
У меня нет информации по данной проблеме	64,0
Другое	16,0
Затрудняюсь ответить	12,0
Итого	100,0

Тем не менее обращает на себя внимание осведомленность респондентов о бюджетной ситуации в регионе, правда, без выражения конкретики, но со знанием сущности поставленного вопроса. Свои ответы эта группа опрошенных прокомментировала так: «Вложения следует увеличивать. Чтобы экономика знаний стала составной частью бюджета и обеспечивала воспроизводство и стабильность, требуются инвестиции, которых республика лишена в последние годы. Богатые люди есть, но они пока отсиживаются на накоплениях»; «вопрос только в том, как они тратятся»; «конкретной информации нет, но априори можно сказать, что республиканский бюджет мало что вкладывал в эту сферу, если вообще что-либо вкладывал»; «можно предположить, что не хватает финансовых средств для реализации экономики знаний»; «не имею информации о том, сколько и как на это тратится»; «я не верю той информации, которую подают в СМИ, а доступа к другой у меня нет»; «такая информация мне не попадалась»; «точно не знаю, но проблем много»; «экономика республики в тяжелом положении, наверное, и экономика знаний не в лучшем»; «не могу сказать о размерах и суммах вложений, но то, что их не хватает – это очевидно по состоянию экономики республики. Молодежь, имеющая хоть какой-нибудь уровень знаний и амбиций, уезжает в столицу или другие регионы страны, чтобы найти себе применение».

Данные об осведомленности о степени финансирования бюджетом республики, «знаниевые» отрасли экономики говорят о том, что каждый шестой (16,0%) ответил о недостаточном асигновании отраслей для внедрения научных достижений в производство.

Комментарии опрошенных по данному вопросу весьма красноречивы: «В моем понимании в знания своих детей родители вкладывают больше средств, чем госбюджет или бюджет КБР»; «где и какую сумму наши бюджеты тратят на экономику знаний? Какая экономика знаний, когда мы ежегодно тратим большие суммы на бесконечный ямочный ремонт?! Почему бы не заключать контракты жизненного цикла товаров?»; «вклад республики в экономику знаний ограничен. В республике нет высокотехно-

логичных производств»; «республика недостаточно вкладывает в экономику знаний. Госбюджет финансирует экономику знаний по остаточному принципу. Регионы не имеют своих средств вообще или они мизерны. Либеральное правительство не заинтересовано в достижении экономики знаний»; «республика по определению с таким положением дел в экономике не в состоянии вкладывать достаточно средств в экономику знаний. Жаль! Ведь научно-технический потенциал у нее очень высокий. Постепенно этот потенциал оказывается за ее пределами»; «скорее всего, нет, поскольку экономика знаний требует больших вложений, республика ими не располагает»; «нет, конечно. Очевидно, что средств в республику направляется недостаточно и их еле хватает на то, чтобы удержаться от дальнейшего скатывания вниз».

Немалое число опрошенных затруднились с ответом на поставленный вопрос о степени финансирования научно-технического сегмента экономической отрасли – 12,0%. В комментариях респондентов мы получили противоречивые суждения по данному сегменту экономической жизни республики. Они следующие: «Трудно судить о вкладе финансовых ресурсов из бюджета республики, когда экономика знаний не до конца востребована в социуме, то есть не везде востребована»; «экономика республики на очень низком уровне, трудно определить однозначную причину этой ситуации»; «не имела возможности оценить достаточность и объемы затрачиваемых ресурсов»; «легче всего сказать, что не хватает денег. Возможно, они просто неправильно используются»; «мне кажется, что это совсем не приоритетная сфера для вложений».

Трудовое поведение работника любой категории всегда зависит от многих экономических и социальных факторов. В первую очередь это условия труда в конкретной организации, что мотивирует степень удовлетворенности трудом. Мотивация в экономической социологии, как известно, рассматривается как побудительная причина поведения и действий работника. А материальным выражением трудовой мотивации признается стимулирование к достижению целей как организации, так и конкретного работника. Среди компонентов трудовой мотивации ведущим

признается характер вознаграждения и благ, которые он может получить за свой труд. Доверие к работодателю в таком формате может выразиться двояко. В одном случае работодатель может придерживаться обещанного вознаграждения за труд, но это – только первый уровень мотивированности и соответствующее доверие, которое действует в рамках организации. Во втором случае трудовая мотивация может действовать на уровне отдельных рабочих мест, и в силу различных обстоятельств, в которых, возможно, повинен сам работник, обещанного высокого вознаграждения может и не быть. Поскольку ожидания работника не сбываются, то и доверие к работодателю теряется.

В сохранение доверия к работодателю или, напротив, в его потерю в современном обществе свою лепту вносят объективные причины, т.е. характер трудовых отношений в условиях рыночной стихии: это и отношение к труду в данном обществе (ценность труда), и уровень экономического развития, и отсутствие регулирующего механизма, и др.

Приведенные положения о трудовых отношениях, экономической жизни в целом вытекают из высказываний специалистов-экспертов. Обращает на себя внимание недвусмысленный ответ группы опрошенных на вопрос: «Можно ли доверять современным работодателям, если они обещают высокое вознаграждение за Ваш труд?» Один из ответов гласит: «Работодатель сам поставлен в такие рамки, когда он вынужден отказаться от своих обещаний. При этом работник не сможет отстоять свои права». Аналогичный тезис содержится и в другом ответе: «Закон защищает работника от произвола работодателя. Ведь их взаимоотношения строятся на договорной основе. Но нередко жизнь может преподнести сюрпризы, такова реальность рыночной системы хозяйствования».

О том, что в вопросе о доверии действует и субъективный фактор, свидетельствует такой ответ: «Затруднительно на этот вопрос ответить, потому что оплата труда может зависеть не только от работодателя, но и в большей степени от исполнителя». Фактор исполнителя, т.е. работника, в складывании отношения не-

доверия подтверждается и другим тезисом, изложенным экспертами. «Я не сталкивался с недобросовестными работодателями – отмечает один из них – больше – с такими работниками».

В целом распределение ответов на основной вопрос выглядит следующим образом:

*Таблица 16*

**Можно ли доверять современным работодателям, если они  
обещают высокое вознаграждение за Ваш труд?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я доверяю работодателям	26,0
В наше время понятие доверия теряется, уходит из общества	42,0
Другое	14,0
Затрудняюсь ответить	18,0
Итого	100,0

Из таблицы 16 вытекает, что 26,0% опрошенных доверяют работодателям в случае изначального обещания о высоких вознаграждениях в процессе труда. Этот тезис эксперты аргументируют так: «Время заставило работодателей быть порядочными и в подборе профессиональных работников, от этого и зарплата доведена до соответствия»; «в государственной системе больше доверия»; «в моей практике обещания выполнялись»; «в нашей работе без этого нельзя»; «доверять надо работодателю. Работник защищен законодательно, независимо от сферы приложения труда».

Весьма профессиональный ответ содержится в комментарии главного вопроса: «В целом я доверяю работодателям. Но бывают случаи, когда доверие теряет свой смысл, свою сущность. Так будет всегда в обществе с низким уровнем моральных и нравственных качеств людей всех категорий. Невозможен производительный труд там, где нет доверия к работодателю».

Весьма профессиональный ответ содержится в комментарии главного вопроса: «В целом я доверяю работодателям. Но бывают случаи, когда доверие теряет свой смысл, свою сущность. Так будет всегда в обществе с низким уровнем моральных и нравственных качеств людей всех категорий. Невозможен производительный труд там, где нет доверия к работодателю».

Приведем полный текст комментариев тех, кто доверяет работодателям. Следующий вариант: «В наше время понятие доверия теряется, уходит из общества» в какой-то мере выходит за рамки отношений «работодатель – работник», и в таком контексте удельный вес данного ответа намного опережает другие, составив 40,0%. В подтверждение расширенного толкования понятия «доверие» приведем отдельные тезисы, озвученные в ответах экспертов: «Прагматизм – основа взаимоотношений, доверие устарело как ценность»; «работодатели разные, но и доверие вообще не ценится, сейчас другие отношения между людьми»; «на смену доверия приходят денежные и правовые механизмы». Остальные тезисы экспертов по данному варианту ответов в целом касаются взаимоотношений работодателя и работника. Они следующие: «Доверие – устаревшее понятие. Любые условия сотрудничества надо фиксировать в договоре»; «доверие без оснований и проверки сродни наивности и даже глупости»; «доверия нет, надо опираться на закон и письменные договоры»; «сложно найти добросовестного работодателя»; «некоторые организации и работодатели не вызывают никакого доверия»; «к сожалению, доверие и другие ценности общения между людьми ушли и заменены на деньги»; «к сожалению, часто работодатели бросаются обещаниями на пустом месте, не имея возможности для продвижения работника и, соответственно, повышения зарплаты».

Обращает на себя внимание и группа ответов, обозначенных в варианте «другое», доля составляет 14,0%. В этих ответах мы встречаем оригинальные суждения экспертов о формирующейся в обществе системе трудовых отношений и в целом экономической жизни. Конечно, нельзя принимать эти тезисы как данность,



но то, что в них просматривается решающая роль института денег во взаимоотношениях участников трудового процесса, сомнения не вызывает.

В частности, в ответах этой группы экспертов мы обнаруживаем такие положения: «Работник должен доверять, иначе нельзя работать. Но наше общество уже теряет понятие доверия. Обман, мошенничество, подтасовка данных и т.д. начинают брать верх во взаимоотношениях людей, работников и руководителей, а последних – с чиновниками». Или следующий тезис: «Доверять надо, если это не теневая экономика. Если работодатель – частный предприниматель, надо подумать, доверять или нет. В то же время трудовое законодательство распространяется и на них».

Кроме того, в данном сегменте ответов мы находим положения о том, что все же деньги не всегда являются и не должны быть целью жизни человека. Ответ эксперта гласит: «Отношения работодателя и работника не должны строиться с позиции денег как источника счастья, нравственные ценности должны быть впереди». Все же, надо полагать, наши эксперты при этом забывают о высокой роли денег в качестве средства для достижения социальных благ.

Приведем и другие ответы респондентов, идущие под категорией «другое»: «Все зависит от дохода работодателя. Конечно, не всем надо верить»; «высокая заработная плата подразумевает определенные условия для ее получения»; «далеко не всем»; «доверие вызывают только письменные договоренности»; «доверие должно быть разумным. Сейчас практически всегда есть возможность навести справки о работодателе и его организации»; «по крайней мере, если не устраивает, всегда можно уйти»; «я сам работодатель и знаю, что специально работников никто не обманывает. Но есть риски, и все бывает».

Из таблицы 16 видно, что немалая доля и тех, кто затруднился дать ответ на поставленный вопрос (18,0%). Тем не менее эта группа респондентов в своих комментариях отмечает: «Подобные предложения не вызывают особого доверия»; «рисков об-

мана стало много, конечно. Надо быть очень внимательным»; «руководители государства неоднократно призывали бизнес быть социально ответственным, однако мало кто этому следует в стране»; «затруднительно на этот вопрос ответить, потому что оплата труда может зависеть не только от работодателя»; «надо быть осторожным при таких предложениях»; «наличие правовых знаний позволяет выбирать, кому доверять».

Как уже отмечалось выше, человеческий труд выполняет множество функций. К числу наиболее значимых можно отнести воздействие труда на повышение способности работника применять на практике постоянно обновляющуюся систему знаний и производственного опыта. Только труд позволяет человеку не только использовать, но и совершенствовать свои знания и умения, творческие способности и профессиональные навыки. В условиях складывания и развития рыночных механизмов труда и трудовых отношений, возрастания конъюнктуры рынка, что характерно для современной России, труд предъявляет повышенные требования к мыслительной творческой деятельности работника. Опираясь на свои творческие способности и действующую систему знаний, человек труда любой области производства объективно стремится осваивать рынок наукоемкой продукции. Однако это не означает, что качественный состав работников быстрыми темпами меняется в сторону повышения интеллектуального сегмента труда, равно как и сфера материального производства не может терять свою общественную значимость. Как бы то ни было, приобретенные знания на начальном этапе вступления в трудовые отношения в процессе труда не только не расходуются, поскольку продолжают носить общественный характер, но и приумножаются новыми знаниями.

В ходе проведенного исследования авторам удалось выяснить реальное состояние, с точки зрения экспертов, влияния трудового процесса на приобретение ранее неизвестного знания о предмете труда.

В этих целях был поставлен вопрос:

Таблица 17

**Как Вы считаете, позволяет ли работа рабочим и служащим  
увеличивать широту своих знаний?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, работа позволяет расширять свои знания	58,0
Я сильно загружен (-а) на работе, поэтому у меня нет времени работать над собой	24,0
Другое	14,0
Затрудняюсь ответить	4,0
Итого	100,0

Из полученных данных вытекает, что 58% опрошенных на поставленный вопрос дают положительный ответ, отмечая: «Да, работа позволяет расширять свои знания». В своих комментариях эксперты довольно мотивированно разъясняют свое мнение: «Да, работа позволяет совершенствовать свои опыт и знания. Но это может случиться лишь в ситуации полной самоотдачи, а не просто пребывания на рабочем месте»; «знание – это мощный мотивирующий фактор. У каждого работника свои цель и желания, ему необходимо предоставить разные возможности работы и профессионального роста. Необходим индивидуальный подход к каждому»; «новые технологии, новые условия работы, новые условия рынка постоянно приходится узнавать и изучать»; «рабочие и служащие в своей трудовой деятельности по определению должны увеличивать свои знания, ведь от них требуется повышение производительности и качества труда».

Следует отдельно привести одно весьма рациональное высказывание автора-эксперта, которого в полной мере характеризует инновационный тип экономического поведения, чья оценка напрямую связана с творческим трудом. «Я считаю, что любой вид труда требует к себе творческого подхода, – отмечает он. – В сфере умственного труда нет раз и навсегда данных знаний, она требует постоянного совершенствования, инновационного под-

хода к методам и технике труда, тогда и работа принесет больше пользы».

Знание и понимание проблемы такой функции труда, как развитие знаниевых основ человека труда, продемонстрировали и другие эксперты, которые считают, что работа развивает широту знаний рабочим, служащим, да и всем занятым трудовым процессом. Приведем их комментарии: «Безусловно, работа расширяет широту кругозора и знаний. Как говорится, совершенству нет предела»; «веб-технологии расширяются каждый день, и любой желающий сможет начать учить их; расширяем свой кругозор»; «да, работники агентства, как и его руководитель, постоянно должны быть в форме, в рабочем ритме с использованием своих знаний, стремясь увеличить его объем»; «если есть желание, кому может помешать работа?»; «если работающий имеет желание, работа предоставляет такую возможность»; «знания приходится расширять и обновлять, иначе сегодня работать не получится»; «позволяет и заставляет»; «из-за гибкого графика и сложности работы необходимо расширять свои знания»; «любой творческий проект – это синтез многих областей и сфер жизнедеятельности»; «мир не стоит на месте, все время что-то меняется, и мы учимся, расширяет свои знания. Как иначе?»; «не просто позволяет, но и требует»; «не только позволяет, – это является частью работы»; «профессиональные знания мы расширяем постоянно, если это имеется в виду»; «работа над собой происходит только в своей профессии»; «только работа после получения знаний углубляет полученные знания, на этом строятся опыт, профессионализм»; «уровень знаний и квалификации в государственной системе – условие для работы»; «это важная часть работы»; «это даже необходимо»; «я постоянно учусь, чтобы не отставать от требований времени и профессии»; «работа совершенствует личные качества и рабочего, и служащего, знания в том числе»; «работа только и позволяет всем категориям работников расширять свои знания»; «отставать в этом – значит лишиться работы»; «рабочие и окружающие в своей трудовой деятельности по определению должны увеличивать свои знания, ведь от них требуется повышение производительности и качества труда».

Таблица свидетельствует, что около четверти опрошенных (24,0%) на собственном трудовом опыте приходят к выводу, что не всегда трудовая деятельность сопровождается расширением своих знаний о предмете труда. Приведем комментарии этой группы экспертов: «Нет, не позволяет»; «к сожалению, после работы очень сложно сконцентрироваться на изучении чего-то. Работа изматывает. Надо делать выбор»; «на это не хватает времени»; «к сожалению, из-за нехватки времени удастся лишь выполнять свою работу».

Большая группа респондентов (14,0%) в своих комментариях нами обозначенной позиции «другое» справедливо отмечает, что в любой работе есть необходимость в расширении знаний и что в любом виде труда найдется то, чему учиться, было бы желание. Приведем и эти высказывания: «Все зависит от самого работника»; «для того, кто хочет развиваться, в любой работе есть чему учиться»; «люди увеличивают свои знания по мере необходимости»; «моя работа и есть работа над собой»; «смотря где. В некоторых сферах это даже требуется». Несколько иронично, возможно, не совсем по теме, эксперт затронул трудно оспариваемую тему, напоминая, что семейный труд есть разновидность общественного труда, и выразил это в словах: «Задача мужчины – содержать семью, и это лучшее саморазвитие».

Важной составляющей проблематики трудовых отношений, да и экономической жизни социума в целом, выступают трудовые ресурсы и их сегмент – качество рабочей силы. Нет нужды доказывать значение трудовых ресурсов как экономической категории и составной части человеческого капитала. Качество рабочей силы есть также показатель уровня квалификации и важнейший фактор обеспечения потребности наукоемкого производства.

Состояние трудового потенциала общества, его образовательный и творческий уровни, профессионализм и предпринимательская активность – вот те слагаемые, которые обеспечивают долговременное влияние на производительность и качество труда, экономическую жизнь социума в целом. Кроме того, формирование стабильного трудового коллектива невозможно без

наличия работников, способных постоянно совершенствовать свои знания, переобучаться, если этого требует производство.

Известно, что с каждым годом усиливается конкуренция на рынке труда за наиболее престижные рабочие места. По мнению специалистов, основная проблема трудоустройства в регионе кроется не в недостатке вакансий, а в их несоответствии профессиональной и квалификационной структуре нуждающихся в работе [см. Елеев, 2007: 77]. В результате создается своеобразный структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Другими словами, претенденты на рабочие места не соответствуют требованиям работодателей, а вакантные места – требованиям ищущих работу. В такой ситуации работодатели, ориентированные на демократические принципы организации труда, стремятся предоставить рабочие места в соответствии с профилем подготовки, но с учетом способности работников быстро обучаться, а может, и переобучаться, в процессе труда. Для поддержания конкурентоспособности своей продукции в условиях инновационного типа преобразования технологии производства работодатель стремится повысить интеллектуальный уровень работника и доли его творческих функций для оперативного использования постоянно обновляющейся системы знаний. Понятно, что для этого работодатель должен располагать соответствующим источником пополнения рабочей силы. Нужно учесть, что интеллектуальный труд, как правило, индивидуален, рассчитывать на массовое проявление таланта и творчества людей, понятно, не приходится. А потребность в творческом виде труда постоянно находится в динамике, опережая рост творчески мыслящих, способных к инновационным методам труда. Как видно, достижение сбалансированности спроса и предложения на интеллектуальный наукоемкий труд весьма проблематично.

Тем не менее обозначенные объективно обусловленные суждения не исключают, а, наоборот, усиливают необходимость изучения потенциальных работников в конкретном социуме.

В современных социальных условиях уровень трудового потенциала региона и качество рабочей силы являются ключевыми для успешной реализации социально-экономических процессов

в стране в целом. Регион представляет собой объединение экономических, социальных и человеческих ресурсов, объективно влияющих на развитие его культурно-образовательной сферы и создание благоприятной социокультурной среды. Известно, что регионы России значительно различаются по базовым социокультурным ресурсам, в том числе трудовым.

Кабардино-Балкарская Республика относится к числу регионов с трудоизбыточным населением и высоким уровнем образования. Почти четверть граждан имеют высшее образование или ученую степень. Вузовское образование рассматривается населением как условие повышения общественного статуса и позиций. Большинство вузов ориентировано на инновационную практику, особенно в области цифровых технологий и менеджмента в различных отраслях экономики и социальной сферы. Можно уверенно сказать, что система образования в регионе способна готовить трудовые кадры для современных технологичных и наукоемких производств, она выступает агентом инновационных технологий, новых профессиональных и жизненных практик.

Проведенное исследование в части выявления качества трудовых ресурсов в Кабардино-Балкарской Республике показывает первостепенное значение тех акцентов, которые расставляет система образования. Возможно, решающая роль принадлежит ступенчатой системе, выводящей наиболее талантливых молодых людей к той точке, когда они могут работать в науке, генерировать новые идеи.

На наш вопрос: «Сегодня многие работодатели принимают на работу людей, способных быстро обучаться. Как Вы считаете, граждане КБР готовы к таким требованиям?» 60,0% опрошенных экспертов однозначно дали положительный ответ: «Да, вполне готовы». Эти данные свидетельствуют о наличии значительной прослойки креативных людей, способных и готовых выполнить требования по внедрению в практику новых технологий. Очевидно, что эксперты при этом дают обобщенную характеристику трудоспособного населения, имея в виду значительную прослойку ученых, программистов высокой квалификации, управлен-

цев-менеджеров, служащих и всех работников производства, обладающих творческим потенциалом.

*Таблица 18*

**Сегодня многие работодатели принимают на работу людей, способных быстро обучаться. Как Вы считаете, граждане КБР готовы к таким требованиям?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, вполне готовы	60,0
Нет, не готовы	24,0
Другое	6,0
Затрудняюсь ответить	10,0
Итого	100,0

Приведем комментарий и весьма значимые аргументированные суждения экспертов, характеризующие трудовые ресурсы региона: «Вполне готовы, потому что уровень образования подавляющего большинства трудоспособного населения позволит, как я думаю, в короткие сроки стать профессионалами своего дела»; «наши граждане вполне подготовлены обучаться, если требует производство. Немало знакомых, ищущих работу и способных к освоению новых профессий»; «образовательный потенциал населения республики позволяет открывать любое производство, в том числе и в области высоких технологий. Было бы желание у государства или крупного бизнеса. Очевидно, у последнего нет ни желания, ни опыта, ни практики»; «образовательный уровень людей весьма высокий и в случае надобности они способны и обучаться, и переобучаться»; «современные молодые люди наряду с учебой имеют возможности осваивать практико-ориентированные программы, особенно в области менеджмента, в различных отраслях экономики, политики, госслужбы. Работодатель заинтересован в таких работниках, и молодежь готова»; «считаю, что вполне подготовлены к современным темпам работы и жиз-



ни. В республике кадровый потенциал очень высокий, он касается всех национальностей в возрасте до 40–45 лет»; «сотрудники со способностями к быстрому обучению обычно более общительны, стрессоустойчивы и сосредоточены на работе. Думаю, найдутся в КБР немало граждан, готовых к таким требованиям». Так же представляют интерес и другие комментарии этой группы опрошенных: «Время заставляет работников по ходу переквалифицироваться, и многие обладают несколькими профессиями в работе»; «граждане готовы и хотят работать, но работать нелегко. Большинство должностей занято бездельниками»; «граждане КБР – такие же люди, как и во всем мире. Способные быстро обучаются, неспособные менее обучаемы»; «как правило, на рынок труда выходят люди с высшим образованием и способностями к обучению»; «люди ко многому готовы, если это стоит того»; «молодые готовы и работать, и учиться. Те, кто постарше, более инертны»; «мы готовы! Дайте возможность это сделать и продемонстрировать»; «не меньше, чем в других регионах. Дело в конкретных людях и их желаниях»; «нынешняя молодежь легко может впитывать новые требования к жизни, к работе в том числе»; «почему нет? При должной мотивации люди на многое готовы»; «при условии достойной оплаты труда люди способны и готовы на многое»; «сейчас люди способны усваивать информацию и быстро обучаться на работе»; «это требование времени – уметь учиться, и в большей части наши люди к этому готовы»; «я работаю с молодежью и вижу, на что она готова, если ее заинтересовать»; «у нас люди способные и легко учатся, особенно молодежь»; «у нас люди умные и способные. Только здесь они себе применения не находят. Остаются только те, кто по семейным или иным обстоятельствам не может поехать зарабатывать»; «те, с кем я общаюсь, стремятся непрестанно учиться»; «трудно сказать за других. Мы обучаемся постоянно».

Вместе с тем почти каждый четвертый (24,0%) из числа опрошенных считает, что граждане республики неспособны быстро обучаться по требованию современных работодателей. Это обстоятельство не может не настораживать. Данная группа экспертов приводит следующие аргументы: «Большинство стремятся к

стабильности и однообразию и не настроены выходить за пределы привычного»; «часто приходится видеть, как наши люди отказываются от работы при условии дополнительного обучения»; «мало кто добровольно дополнительно готов учиться. Если только жизнь вынуждает»; «и работники, и работодатели часто в этом мало заинтересованы»; «у нас такой менталитет, что большинство не нацелены на постоянное обучение».

Эти аргументы дополняются и другими суждениями, конечно, требующими более тщательного изучения: «Граждане не в полной мере готовы»; «конечно, разные люди бывают, но большинство ленивы к обучению. Мне так кажется»; «у нас люди пассивны к обучению».

Ответы группы экспертов, в таблице обозначенные позицией «другое», имеют свои аргументы о неготовности отношений людей к требованиям современного производства и так же заслуживают внимания. Приведем их мнения, письменно изложенные по существу поставленного вопроса: «В связи с пенсионной реформой работодатели обязаны обеспечивать профессиональную переподготовку желающих и могущих. Возраст 50–60 лет – вполне рабочий, государство обязано обеспечить трудом, использовать их опыт и обеспечить преемственность»; «и работодатели, и работники заинтересованы в другом»; «люди разные, но мне кажется, что молодые люди, которые готовы учиться и вообще более мобильные, просто уезжают отсюда. А те, кто остается, работают по старинке»; «люди устали от безработицы и готовы на многое ради работы»; «те, кто готов к таким требованиям, уезжают, а оставшиеся в большинстве своем достаточно инертны. Это мое мнение»; «экономика приобретает новый уровень. Она становится цифровой, и граждане должны совершенствоваться, чтобы в дальнейшем не потерять работу».

Одной из главных задач каждой организации являются создание условий для максимального использования потенциала работников и обеспечение развития этого потенциала. Именно в этих условиях только и возможно реализовать взаимодействие работника и организации. Каждый работник сталкивается со множеством вопросов во взаимодействии с окружением ор-

ганизационной структуры. Возможно налаживание творческой связи работников внутри организации, в то же время эти связи и взаимодействия могут оказаться малоустойчивыми, и проявления напряженности неизбежны. По мнению специалистов, здесь действуют факторы коллективности труда: условия труда, правила поведения, внутренний распорядок, система оплаты, система социальных гарантий, стиль общения, трудовые отношения с работниками и т.д. [Экономика и социология труда, 2018: 129].

В процессе трудовых отношений каждый член коллектива выделяет для себя те факторы, которые для него важны для выполнения возложенной функции как работника организации. Однако взаимодействие внутри организации с другими работниками, как отмечают специалисты, всегда шире и выходит за рамки определенных функциональных обязанностей. Эти отношения затрагивают две категории ожидания: ожидания работника от организации и своей работы и ожидания организации от работника как носителя трудовых функций и отношений. Специалисты подчеркивают, что нет единой модели ожидания как человека по отношению к организации, так и организации по отношению к работнику. Но ключевыми признаются следующие группы ожидания: работник от организации – содержание, смысл и значимость работы; творческий характер работы; увлекательность и интенсивность работы; степень ответственности и риска; престижность работы; гарантии роста и развития; организация от работника – специалист, обладающий знаниями и квалификацией; человек, обладающий личностными качествами; член коллектива, способный к сотрудничеству и с коллегами; инициативный, способный к новаторским идеям работник; специалист, умеющий и готовый отстаивать интересы организации.

Авторы научного проекта в полной мере осознают сложность изучения названных выше аспектов трудовых отношений, их функционирования в условиях региона. Тем не менее нами предпринята попытка изучить действие отдельных личностных качеств работника в условиях трудового коллектива. В частности, умение и способность к сотрудничеству, брать на себя инициативу и применять в работе творческий подход.

В этих целях респондентам-экспертам был задан вопрос:

*Таблица 19*

**В современных коллективах ценятся люди, способные к сотрудничеству, другая группа хочет работать отдельно, брать на себя инициативу и применять творческие подходы. Как Вы думаете, среди Ваших знакомых, друзей, людей, которые Вас окружают, есть таковые?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
В нашем коллективе больше ценятся люди, способные к сотрудничеству	58,0
Людей, желающих работать отдельно, не так много	24,0
Другое	10,0
Затрудняюсь ответить	8,0
Итого	100,0

В данном вопросе особое внимание уделяется таким профессионально важным свойствам работника, как способность к сотрудничеству или умение брать на себя инициативу и применять творческий подход. Коллективов, где больше ценятся работники, способные к сотрудничеству, по оценкам экспертов, оказалось 58,0%. «Без дружески настроенного коллектива мало чего можно добиться в нашей деятельности», – говорится в одном из комментариев. Здесь подчеркиваются и групповые мотивы, цели и ожидания работника и коллектива в целом, и межличностные отношения, и профессиональный уровень коллектива и его возможный творческий характер. В частности, в одном резюме сказано: «Сотрудничество внутри коллектива рождает творчество. Любые инициатива или творческий подход к делу должны обсуждаться руководителем, выявлять новаторов. В нашем коллективе есть такие, и руководство их высоко ценит».

Приведем полный текст комментариев тех, кто считает, что в их коллективе больше ценятся люди, способные к сотрудниче-

ству: «Без поддержки других нельзя, особенно в наше время»; «в нашей работе нужна слаженная работа всех сотрудников»; «в основном все выполняют только свою работу. Вместе»; «в разных сферах востребованы разные работники. В государственном управлении больше склонных к коллективной работе»; «все мои знакомые коллеги всегда готовы помочь в трудной ситуации»; «дружеская атмосфера, готовый к сотрудничеству коллектив – одно из условий эффективности работы»; «дружеский коллектив – залог успешной работы»; «инициатива и творчество, конечно, нужны, но таких в коллективе не должно быть много. Ценятся больше сотрудничество и понимание значимости взаимопомощи и сотрудничества»; «любой труд коллективен, в нашем коллективе это ценится, не мешает проявлять инициативу и творчество. Я всегда внимателен к этим работникам, стимулирую нововведения»; «мало что можно сделать в одиночку»; «много лидеров не нужно. Нужны работники, способные работать в коллективе»; «работать, особо не общаясь с членами коллектива – это противоречит сущности труда как такового»; «я считаю, что в наше время важнее всего уметь работать в коллективе, а не «тянуть одеяло на себя»; «так как работа у нас коллективная, то, конечно, ценятся люди, способные к сотрудничеству»; «успех в любом деле недостижим без сотрудничества в коллективе. Инициаторы тоже есть в коллективе, и их нужно поощрять»; «это более ценно. Ответственные исполнители и работники обеспечивают эффективную работу»; «сотрудничество членов трудового коллектива есть необходимое условие повышения производительности труда».

Группа экспертов (их 24,0%) в своих ответах отмечает, что желающих работать отдельно, т.е. не в сотрудничестве, не так много. Данная позиция в комментариях аргументируется следующим образом: «В коллективе должна быть взаимная выручка в ситуации совмещенных профессий. Бывают и «особняки», которым кажется, что никто до них не дорос. Коллектив должен такого поправить»; «есть способные проявить инициативу таким образом, чтобы была польза и для организации, и для коллек-

тива, и для собственного карьерного роста, готовые также к сотрудничеству»; «есть такие, но их немного. Но это и нормально. В организациях всегда востребованы больше исполнители, а не творческие и инициативные лидеры»; «есть и инициативные, творческие. Но то ли система такая, то ли менталитет, но больше нужны те, кто готов трудиться сообща»; «взаимозаменяемость, поддержка друг друга обеспечивают успех в любой работе. Но среди моих знакомых есть немало тех, кто готов взять на себя инициативу в работе, предложить нечто новое».

Большой разброс мнений и суждений обнаруживается в ответах экспертов, нами обозначенных в структуре с понятием «другое». Приведем и их комментарии: «В любой организации присутствуют и те, и другие»; «талантом можно назвать человека, если он обладает умением любить вокруг себя людей и управлять ими, а таких в нашем коллективе хватает»; «у нас, конечно, каждый думает о себе, но работать могут только сообща»; «лояльность к работодателю и способность работать в команде гораздо ценнее инициативности»; «надо не бояться рисковать и нести ответственность. К этому готовы немногие»; «одному сейчас трудно чего-либо достичь»; «работать отдельно – значит нести всю ответственность. Немногие к этому готовы»; «я работаю на себя»; «инициатива не нужна, а творчество – еще меньше»; «их и не должно быть много. Это лидеры».

Следующий вопрос, адресованный экспертам, в определенной мере связан с предыдущим и касается управленческого аспекта. Речь идет о том, насколько организация готова и способна активизировать адаптивные свойства человека труда. Адаптационный период работника условно можно разделить на две части.

Первый период охватывает вхождение в организацию, оно предполагает ознакомление с важнейшими сторонами ее деятельности. В первую очередь это обучение работника по таким параметрам, как миссия и основные цели организации, принципы, правила и нормы, обеспечивающие существование организации как единого целого, и, наконец, обязанности, которые

должен взять на себя работник. Такая учеба необходима, если даже предыдущий опыт работы был связан с работой в схожей организации.

Второй период охватывает процесс выполнения работником трудовых функций и его роль в трудовом коллективе ясна. В этот период работник реально осваивает нормы и ценности организации и становится полноправным членом.

В условиях рыночной конкуренции каждый работодатель стремится совершенствовать орудия и средства труда, технологии производства, непрерывно развивается и обновляется техническая оснащенность, трудовой коллектив постепенно переходит на новую качественную ступень своего развития. Складывается объективная необходимость в переобучении кадров, в повышении их квалификации.

В ходе проведенного исследования изучалась ситуация на предприятиях и в организациях республики по переобучению и повышению квалификации своих работников в целях сохранения имеющегося состава трудового коллектива. Был поставлен вопрос:

*Таблица 20*

**По мере того как меняются технологии и требования рынка, многие компании переобучают своих служащих, чтобы не заменять существующий состав новыми работниками.**

**В Вашей организации соблюдается такой подход к работникам коллектива?**

**(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, наше руководство старается переобучать своих служащих	58,0
В нашей организации не принято переобучать служащих	24,0
Другое	8,0
Затрудняюсь ответить	10,0
Итого	100,0

Данные свидетельствуют, что практика переобучения или повышения квалификации работников применяется в целом активно, и доля положительно ответивших на этот вопрос составляет 58,0%. Заслуживают внимания следующие комментарии респондентов по существу вопроса: «Профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников в нашем коллективе являются нормой. Не выдерживающих требований к качеству труда при этом заменяют другими»; «повышение квалификации – веление времени. Но если и при этом работник не осваивает новые технологии, ему предлагают освободить рабочее место. В нашем коллективе практикуется наличие резерва»; «это обязательное условие для работы, нам регулярно организуют возможности для прохождения курсов повышения квалификации».

Приведем полный перечень мнений респондентов по данной проблеме, положительно оценивающих данную ситуацию: «Мы периодически повышаем уровень своей квалификации»; «на это отводится немало времени и денег»; «нас даже обязывают проходить курсы повышения квалификации»; «переобучать, наверное, нет, но повышать квалификацию направляем»; «правовое поле непрестанно меняется, надо быть в теме»; «регулярно проходим повышение квалификации»; «руководство часто организует и проводит интенсивы для переподготовки своих сотрудников»; «сказать, что это норма для силовых структур, нельзя. Но если возникает нужда в совершенствовании опыта работы, принятии опыта других аналогичных ведомств, руководство принимает решение»; «старюсь помогать своим сотрудникам развиваться»; «я считаю, что это зона ответственности работодателя»; «это часть нашей работы»; «это часть работы руководителя, если он хочет получить результаты»; «такой подход применяется не только к работникам пенсионного возраста. В коллективе уже многие годы действует система повышения квалификации или профессиональной переподготовки»; «у нас не принято обучать,



но переквалифицироваться могут, работники с удовольствием это делают, если обстановка обязывает»; «чаще всего люди переобучаются за свой счет»; «чем выше должность, тем актуальнее учиться».

Как видно из таблицы, 24,0% экспертов отмечают, что в их организации не принято переобучать служащих. Для последующего анализа приведем и их аргументы: «В нашей организации работа и учеба протекают параллельно. Но специально переобучать – нет»; «в этом нет необходимости»; «все обучающие материалы сейчас можно найти в Интернете»; «для повышения квалификации можно, так и делается в нашем коллективе. Но переобучать для получения новой профессии у нас не принято»; «коллектив у нас подобран так, чтобы не испытывать проблем с переобучением»; «такого подхода в общем нет. Каждый сам ответствен за свою переподготовку»; «о чем вы говорите?! Какое переобучение? Какие курсы? Мы даже периодические СМИ не можем выписать на работе».

Отдельные специалисты весьма продуктивно отстаивают концепцию, согласно которой качество трудовой жизни населения основывается на использовании трудового потенциала без учета гендерной специфики. Трудовая занятость женщин наравне с мужчинами даже при снижении экономического эффекта формирует социально-трудовые отношения, благоприятно отражающиеся на общественной жизни.

Совершенно очевидно, что в КБР, как и в большинстве регионов России, трудовая активность женщин довольно высокая. В республике женская занятость имеет определенную специфику, что исключает возможность статистического учета. Они в основном заняты в среднем и малом бизнесе, сферах образования, культуры и науки.

Для выяснения уровня экономической активности женщин, с точки зрения экспертов, был поставлен вопрос:

Таблица 21

**До Второй мировой войны женщины составляли незначительный процент среди работавших. Как Вы считаете, какой процент женщин в республике можно отнести к экономически активной части? (Напишите цифру) (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
20	4,0
25	4,0
30	2,0
40	10,0
45	6,0
50	22,0
60	18,0
65	10,0
70	8,0
75	2,0
80	10,0
90	2,0
Итого	100,0

Как видно из таблицы, к экономически активной части можно отнести 50,0–65,0% женщин республики. Такого мнения придерживаются 50,0% опрошенных экспертов.

Характеристика трудовой активности «слабого пола» в исследовании дополняется сравнительным анализом трудовой активности мужчин и женщин. Возможно, постановка вопроса не совсем корректна, поскольку в условиях рынка большую значимость обретает профессиональный потенциал работника как критерий его отношения с работодателем. Тем не менее иссле-

довательский интерес усиливается в связи с региональной спецификой разделения труда, которая имела место совсем недавно.

Вопрос был поставлен так:

*Таблица 22*

**Ваше мнение: мужчины имеют более высокую степень экономической активности, чем женщины?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я считаю, что мужчины более активны	44,0
Женщины наравне с мужчинами так же экономически активны	52,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Тот факт, что 44,0% опрошенных считают мужчин более активными, а 52,0% уравнивают их трудовую активность, содержит в себе в целом объективную оценку. В ходе дальнейшего анализа приведем письменные комментарии опрошенных.

Те, кто считает мужчин более активными в трудовой жизни, приводят следующие аргументы: «Активность мужчин предопределена природой. Материнская доля сдерживает женщину совершенствоваться для материального производства»; «мужчины более активны, их КПД, безусловно, выше, наоборот было бы нелогично»; «мужчины более активны, так как они больше склонны к рискам»; «мужчины по природе своей предназначены кормить семьи»; «так всегда было и остается, может быть, в меньшей степени сейчас»; «так и должно быть. Они для этого предназначены. А экономическая активность женщины – это вынужденный шаг или выбор»; «экономическая активность мужчин предопределена природой. Но надо изучить, какова отдача от этой активности, что наиболее эффективно для экономики – мужской или женский труд. В принципе, имеет ли это значение?»; «экономически ак-

тивные женщины более образованные, но уровень экономической активности больше у мужчин, так как существуют определенные гендерные роли в нашей стране, где мужчина считается добытчиком и более полноценным с точки зрения работодателя»; «это в людях заложено, что мужчины социально активны, а женщины в доме чувствуют себя лучше»; «это заложено природой»; «это нормально в наше время»; «это объективно обусловлено. Домашние обязанности стали занимать меньше времени и сил»; «это очевидно»; «это предопределено»; «это социально и природно обусловлено. Мужчины вообще активнее»; «это требование времени, и новые условия вынуждают!»

Большинство экспертов, стоящих на позиции тождества экономической активности женщин и мужчин, дают следующие комментарии: «Активность женщин и мужчин в экономике КБР, мне кажется, 50/50»; «в наше время женщины и мужчины работают наравне»; «в последнее время в республике сильно меняется менталитет, и женщины принимают на себя трудовую инициативу»; «в сфере торговли преобладающее большинство – это женщины. Часто их мужья просто сидят дома, не работая»; «даже те женщины, кого обеспечивают мужчины, хотят социальной и экономической активности»; «женщина более активна, на мой взгляд, в сфере предпринимательства, особенно в торговле. В целом без активной трудовой деятельности и тех, и других выжить в условиях рынка и обеспечивать развитие семьи не представляется возможным»; «женщины доказали свою экономическую активность в новой России. Но не думаю, что они дотянулись до мужчин, ведь и мужчины не сидят сложа руки»; «женщины и мужчины должны в равной степени иметь возможность проявлять свои способности»; «многие женщины, может, и хотели бы заниматься только семьями, но такое сейчас мало кто потянет – содержать семью в одиночку»; «мужчины активнее традиционно. Но современные условия заставляют и женщин активно трудиться»; «мужчины и женщины имеют равные экономические возможности»; «у нас равноправие и одинаковые возможности для всех»; «мы поставлены в такие условия, когда в семье должны работать все, чтобы просто выжить»; «не вижу сейчас

разницы в экономической активности обеих гендерных групп»; «нет разницы в экономической активности. Женщины порой даже предприимчивее»; «ничто не мешает женщинам работать так же, как и мужчинам. Они это и делают»; «они одинаково активны, но сферы их экономической активности отличаются»; «по стране – да, а в республике – нет»; «при желании для женщин точно такие же возможности работы, а то и лучше. А учитывая, что женщины легче приспосабливаются, они даже активнее мужчин»; «равенство активности тех и других – характерная черта нашего времени. Говоря об экономической активности, надо бы учесть и оценить вклад женщины в обеспечение условий семейного быта, важного социального фактора, работающего на экономический успех»; «ситуация такая, что им приходится проявлять активность».

По мнению экспертов, эти уникальные данные о трудовой жизни населения региона нуждаются в глубоких обобщениях, что и предполагается в дальнейшем.

Наше исследование, посвященное трудовым отношениям, экономической жизни в регионе в целом, не обошло стороной и домашний труд, в частности, гендерные аспекты разделения труда, сохранения традиционной роли мужчин и женщин в сфере труда. Известно, что под влиянием возросшей деловой активности женщин в значительной мере поколеблен традиционный статус мужчины – «кормильца семьи». Ведь отношения мужчины и женщины строятся на основе равных прав, обязанностей и возможностей для самореализации. Данное обстоятельство явилось и материальной, и нравственно-этической базой перехода к новому витку взаимоотношений между полами.

Тем не менее исследование выявило сохранение в регионе элементов традиционного домашнего разделения труда. Экспертам был задан вопрос: «Традиционные модели домашнего разделения труда достаточно просты: женщины брали на себя большую часть домашнего труда, а мужчины обеспечивали семью, зарабатывая определенные деньги. Как Вы считаете, сохраняется ли такое разделение и сегодня?»

Подавляющее большинство (90%) опрошенных суммарно положительно ответили на него: либо сохраняется такое разделение обязанностей (24%), либо сохраняется частично (66%).

Таблица 23

**Традиционные модели домашнего разделения труда достаточно просты: женщины брали на себя большую часть домашнего труда, а мужчины обеспечивали семью, зарабатывая определенные деньги. Как Вы считаете, сохраняется ли такое разделение и сегодня?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, сохраняется такое разделение обязанностей	24,0
Сохраняется частично	66,0
Нет, не сохраняется	10,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Заметим, что отдельные комментарии сторонников того, что такое разделение обязанностей имеет место быть, свои позиции отстаивают нередко даже категорично: «Дом, быт, семья – традиционно женская обязанность, и она незыблема»; «разделение семейного труда проходит обыденно, традиционно. Мне кажется, никто даже на это внимание не акцентирует, женская доля воспринимается как само собой разумеющееся»; «домашний труд – удел женщины, но я вижу мало женщин, ограничивающихся только им»; «конечно, сохраняется. Даже когда женщина работает, все равно дом – это ее обязанность». Привлекают внимание и такого рода мнения: «Женские обязанности по-прежнему выполняет женщина, а мужские – оба» или «двойная занятость женщин и беспомощность мужчин».

Приведем полный текст комментариев тех, кто считает разделение обязанностей действующим: «Во всяком случае, в моем

окружении сохраняется»; «женщины выходят из роли только домашней хозяйки и матери, а мужчины иногда сидят без работы. Но в общем пока сохраняется»; «женщины чаще всего продолжают выполнять домашние обязанности, а в остальном – нет»; «не всегда и не во всем, но у большинства сохраняется»; «пока сохраняется, но все идет к тому, что это смешивается»; «чаще у нас традиционное разделение труда»; «там, где сохраняются национальные традиции, это так»; «среди кабардинцев и балкарцев сохраняется, в остальных национальных группах, наверное, меньше».

К этой группе экспертов мы причислили и респондентов – сторонников частичного сохранения традиционной модели домашнего разделения труда: «В большинстве семей среднего и старшего возрастов сохраняется, а у молодых людей эти модели значительно трансформируются»; «в семьях, где придерживаются традиционных взглядов, такая модель имеет место быть»; «многие семьи сохранили такое распределение»; «отчасти сохраняются среди старшего поколения, но у молодежи все больше размываются»; «часто женщины выполняют двойные обязанности: и рабочие, и домашние».

Отсутствие домашнего разделения труда в современном семейном быту отстаивают 10% респондентов, их аргументы сводятся к следующему: «Быт сейчас не занимает много времени и сил. В общем, мужчины тоже вполне его могут потянуть»; «в настоящее время трудно обеспечивать семью без доходов обоих родителей»; «в наше время женщины работают наравне с мужчинами»; «домашний труд выполняют вместе, зарабатывают оба»; «домашний труд сейчас требует меньше времени и усилий. Вот многие и выбирают занятие работой»; «к сожалению, во многих семьях обеспечением занимаются женщины»; «многие обязанности стали выходить за рамки чисто женских или мужских»; «организация и распределение домашнего труда являются немаловажными и в наше время. А время, которым мужчины и женщины располагают для выполнения домашних дел, напрямую зависит от уровня трудовой нагрузки на рынке труда»; «редкие семьи, где это до сих пор так»; «сегодня все члены обе-

спечивают одинаково доход семьи»; «сейчас все перемешалось. Традиции уступают западным ценностям и нормам морали и поведения»; «традиционные семейные устои ушли в прошлое, их можно встретить очень редко. Часто на долю женщины выпадает не только домашний труд, но и работа на производстве наряду с мужчиной».

В современных условиях, как отмечалось выше, традиционный статус мужчины-кормильца семьи значительно поколеблен повышением деловой активности женщин и их карьерного роста. Во многих исследованиях подчеркивается, что статус кормильца семьи постепенно перемещается в сторону женской половины [см.: Шоранова, 2012: 124-130].

В самом деле и априори известно, что женщина свободна в своем выборе и часто занимает лидирующее положение, в то же время подстраиваясь под запросы мужчины в соответствии с его желаниями.

Проведенное исследование включает в себя некоторые аспекты трансформации трудовых семейных отношений в сторону смены гендерных ролей. Важно было узнать мнение ведущих экспертов через призму собственного опыта или знания положения вещей в региональном социуме.

Респондентам-экспертам был задан вопрос:

*Таблица 24*

**С Вашей точки зрения, сохраняется ли в современной семье принцип «мужчина-кормилец»?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, в нашей семье сохраняется	64,0
Такая схема сегодня не работает	26,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100,0



Как видно, большинство экспертов (64,0%) подтверждают, что данный традиционный принцип имеет место либо в их семьях, либо в регионе в целом.

Эта группа опрошенных свои позиции письменно комментирует так: «В семьях кабардинцев и балкарцев этот принцип сохраняется во многом. Поэтому можно говорить, что региональный социум носит традиционный характер»; «принцип «мужчина-кормилец» сохраняется во многих семьях, но в значительной степени уменьшился в процентном соотношении за последние годы»; «принцип «мужчина-кормилец» воспринимается сегодня как должное, но не как реальность. Я считаю, что мужчины в своем большинстве настроены на этот принцип и стараются его реализовать».

Остальные суждения этой группы экспертов также представляют интерес: «В нашей республике очень много таких семей, в этом нет ничего страшного, но и женщины должны приниматься на более серьезные должности»; «в нашей республике, учитывая традиции, данный принцип будет всегда»; «в нашей семье сохраняется, поскольку возраст детей не позволяет второй половине трудиться».

Большая группа экспертов, более четверти, придерживается другого мнения, считая, что мужчина потерял статус кормильца семьи. Понятно, что данное явление нуждается в специальном исследовании ввиду его значимости для общественной практики. На определенные, весьма значимые, мысли для продолжения исследования наводят свободные комментарии экспертов: «И мужчины, и женщины вносят свою долю в семейный бюджет. Редкая семья в республике, где мужчина является единственным кормильцем»; «думаю, это касается не только нашей семьи, где я – мужчина - кормилец. Однако условно можно сказать, что в каждой четвертой семье женщина является кормильцем при муже»; «да, в нашей семье мужчина основной кормилец, но и женщина вносит определенную долю в семейный бюджет. Так что наша семья далеко ушла от традиционного понимания внутрисемейных отношений».

В среде данной группы экспертов есть и другие письменные комментарии. Приведем их: «Жена тоже работает, но обязанность содержания семьи – это мужское дело»; «к большому сожалению, такой принцип не во всех семьях сохраняется»; «мужчины менее предприимчивы, даже ленивы. Часто на женщинах держится бюджет семьи»; «работают, как правило, оба. А кто имеет большой доход – это как повезет»; «работают и зарабатывают сейчас оба и то еле выживают»; «так получилось, что моя зарплата выше, но и других случаев немало»; «эта схема устарела»; «этот принцип сохраняется только частично»; «я бы сказала, что «мужчина-кормилец» уже не есть правило. Это явление подтачивает семейные устои»; «я знаю немало семей, где кормилец – женщина»; «я тоже неплохо зарабатываю, но основной доход – от мужа».

Группа экспертов, ответы которых подпадают под позицию «другое» (4,0%), дает также весьма значимые сведения: «Вопрос спорный. В мире такое не принимают»; «женщины сегодня в основной массе самодостаточны»; «очень много неработающих и даже не ищущих работу мужчин»; «сохраняется то, что мужчины несут больше ответственности за бюджет семьи. Но работают обычно оба»; «этот принцип частично сохраняется, на нем построены семейные ролевые ожидания женщин и мужчин, но часто в реальности ситуация складывается иначе, что становится почвой для конфликтов».

В условиях развития рыночной экономики значительные изменения с каждым годом претерпевает не только понятие производства, но и трудовое поведение работника. И это касается всех направлений экономической жизни.

Трудовое поведение работника есть попытка идентифицировать себя с темпами протекания трудовых процессов, возможным разделением труда в зависимости от рыночного спроса. Трудовое поведение затрагивает и условия труда, но в целом оно производно от личностной вовлеченности и требует от работника постоянного совершенствования индивидуальных способностей.

В целях изучения темпов роста трудовых процессов и того, как работник идентифицирует себя с изменившимися условиями

и темпами производства, в какой мере ему удастся занять свою нишу в трудовом процессе, в исследовании был поставлен вопрос:

*Таблица 25*

**Как считаете, Вы сегодня работаете усиленнее и более быстрыми темпами, чем ранее?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Рынок требует более быстрой отдачи на работе	62,0
Я работаю так же, как работал (-а)	30,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100,0

Как и ожидалось, 62,0% опрошенных экспертов отметили позицию «рынок требует более быстрой отдачи на работе». В своих письменных комментариях они подробно излагают аргументированные суждения по существу вопроса: «Все ускоряется в наше время, и мы пытаемся соответствовать»; «все ускоряется, и от нас требуется быть быстрее и эффективнее»; «все ускоряется сейчас, и это не может не сказаться на работе»; «для того чтобы удержать планку, нужно соответствовать быстрому темпу времени»; «если хочешь зарабатывать больше – работай больше и быстрее»; «в нашей работе мы всегда работаем усиленно»; «в рыночной стихии, чтобы выжить, требуются небывалые темпы труда, поэтому и производительность труда выше, качественнее»; «к сожалению, работаем больше, а уровень жизни не растет»; «моя профессия хотя и не связана напрямую с рыночными отношениями, влияет на ритм и темпы в нашей работе»; «нельзя стоять на месте»; «отсутствуют стабильность и устойчивые ориентиры в работе, из-за чего много суеты и стрессов. Эффективности от этого в работе больше не становится»; «работать приходится усиленнее. Объем работы постоянно растет»; «работы с каждым

годом все больше. Меньше ее не становится»; «рынок развивается очень быстро, поэтому необходимо работать усиленно»; «рыночная экономика все перевернула и подчинила всех и вся. Темп и ритм работы совсем не сравнимы с прошлым. Рынок требует быстрой отдачи и сейчас»; «рыночные отношения требуют ускорения темпов во всем, в работе – особенно. Иначе отстаешь в жизни, догонять будет сложно»; «рыночные отношения, конечно же, ускоряют ритм жизни, требуют быстрой и большей отдачи»; «скорости возрастают и интенсивность работы – тоже»; «скорости жизни и изменения требуют новых усилий и подходов»; «темп работы в нашем случае всегда повышенный, диктуется политической ситуацией и в стране, и в мире. Стратегия сотрудничества со всеми службами внутри страны и за ее пределами диктует высокий ритм трудовой деятельности»; «темпы жизни во много крат ускорились. Это отражается на трудовой деятельности, она требует к себе ускоренной и качественной отдачи. Особенно это касается сферы интеллектуального труда»; «требования ужесточаются, работа усиливается и ускоряется»; «это очевидно и реально».

Вместе с тем немало и тех экспертов, которые, как ни странно, в общем-то продолжают работать в прежнем режиме. Их удельный вес составляет 30,0%. Приведем суждения этой группы: «В моей сфере деятельности всегда нужно следить за трендами»; «есть небольшое ускорение, но не определяющее в работе. Требуется больше гибкости»; «не особенно ощущается какая-то разница»; «суеты в жизни стало больше, а работа – та же»; «объем работы увеличивается, но не так заметно»; «работаю, получая удовольствие, и чувствую себя комфортно в коллективе»; «особых изменений лично в моей работе не ощущаю, но в общем жизнь требует других скоростей».

Коммерческое поведение работодателей по существу не знает границ, преследуя самые разносторонние интересы. Рыночная конъюнктура всегда стохастична, т.е. содержит в себе элементы непредсказуемости. Между тем поведение работодателей должно содержать рациональные критерии, во главе угла которых –

общественные интересы и интересы работников. К сожалению, в практике частного бизнеса такое стремление редко можно обнаружить.

В частности, к категории монетарных интересов собственника, одновременно игнорирующего интересы работника, можно причислить желание работодателя ввести удлиненный рабочий день. В какой мере это практикуется в регионе, авторы исследования выяснили постановкой вопроса перед экспертами:

*Таблица 26*

**Некоторые работодатели вводят удлиненный рабочий день.  
Ваше отношение к данному вопросу?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я за удлиненный рабочий день, лишь бы платили	20,0
Я против этого, потому что это сказывается на моей личной жизни	50,0
Другое	14,0
Затрудняюсь ответить	16,0
Итого	100,0

Как видно из таблицы, 20,0% опрошенных оказались сторонниками удлиненного рабочего дня. Аргументы сводятся к тому, что «если заплатят, готов работать хоть 10, хоть 15 часов в день. Только платите нормально! А то с такой зарплатой не живут, а выживают!» Или же: «Если ты заинтересован в результате – надо быть готовым работать больше и дольше». Некоторые и вовсе предлагают вводить удлиненный рабочий день по графику.

Весьма рационально высказываются те респонденты, которые против введения удлиненного рабочего дня. Они составляют половину опрошенных. Вот некоторые их письменные суждения: «Очевидно, есть и такие работники, кто не против. Но мировая тенденция идет к сокращению продолжительности рабочего дня. На это ориентированы страны, отдельные отрасли которых

демонстрируют стабильно высокую производительность труда»; «продолжительность рабочего дня или недели менять не следует, как предлагают некоторые горячие головы во властной структуре. Это внесет сумятицу в экономическую жизнь общества, отразится на социальном благополучии отрицательно»; «нашим работникам вполне комфортно при 8 часах. Увеличивать время для повышения прибыли – это утопия, физическая нагрузка на человека имеет пределы».

В целом и в других комментариях этой группы опрошенных можно заметить и категоричность, и здравые суждения, почему нельзя увеличивать продолжительность рабочего дня. Приводим эти комментарии: «В нашей работе посменный труд, увеличивать продолжительность непозволительно»; «жизнь человека не сводится к постоянной работе. Должно быть время и на себя»; «иногда люди готовы идти на это, но чаще всего это не оправдано. Эффективность падает»; «к сожалению, у нас рабочий день часто ненормированный, а оплаты нет»; «люди – не роботы, чтобы работать большую часть времени жизни. Есть другие сферы: семья, дети»; «не считаю увеличение рабочего дня эффективной мерой»; «не только работой живет человек. И это надо иметь в виду»; «очень отрицательно к этому отношусь. Рабочий день не должен превышать 8 часов»; «при той зарплате, которую мы получаем, и сейчас работаем слишком много»; «работа и так отнимает много времени»; «считаю 8-часовой рабочий день нормой, так как остается время, чтобы уделить его себе и семье. Но бывают случаи, когда необходимо продлить рабочий день с учетом того, что они должны нести временный либо исключительный характер»; «увеличение продолжительности рабочего дня будет просто непродуктивно»; «удлиненный рабочий день сказывается не только на личной жизни, но и на качестве работы отрицательно»; «хотелось бы проводить больше времени с семьей»; «я не думаю, что имеет смысл увеличивать рабочий день. Люди станут уставать еще больше, и результат будет отрицательный»; «я против удлинения рабочего времени, так как у уставшего человека

теряется производительность труда»; «я против, потому что не будет оставаться времени на себя и семью»; «я против, потому что не будет оставаться времени ни на что другое. И так его мало на семью и детей»; «я часто работаю сверх нормативов, как и многие. Но это другое. Я против, чтобы нормативы увеличивали».

Имеется группа респондентов, своеобразно оценивающая такой возможный шаг работодателей. Она составляет 14,0%. Приведем суждения этой группы: «Каждый это решает для себя сам»; «люди многое терпят, чтобы заработать»; «мы работаем по режиму. Наверное, каждый выбирает работу по себе»; «у меня всю жизнь ненормированный рабочий день»; «у меня личный график»; «человек вправе установить для себя любой скользкий график работы – это нормальное явление»; «я сам определяю, сколько мне работать».

Выразить свое мнение по вопросу о введении удлиненного рабочего дня затруднились 16,0% экспертов.

В сфере трудовых отношений особое место занимает женский труд. Мировая социологическая практика всегда к нему проявляла особый интерес. По неполным данным, более 50,0% женщин заняты общественным производством. Попадая на рынок труда, они всегда в затруднении в поисках подходящей работы. Часто работодатели забывают о первичной общественной роли женщины как матери. Под влиянием множества обстоятельств, среди которых особое место занимает риск потери рабочего места, как отмечают специалисты, женщины с малолетними детьми часто выходят на работу даже преждевременно. Очевидно, имеет место и желание матери работать, чтобы тем самым поддержать семью материально, а возможно, и свой авторитет в ней. Однако, как отмечают специалисты, к сожалению, такое стремление матери отражается на детях ввиду ограничения материнской заботы. В нашем исследовании важно было изучить позиции экспертов по данной проблеме.

Мы обратились к ним с таким вопросом:

Таблица 27

**По мере того как все больше и больше матерей с новорожденными детьми приходят на рынок труда, возникает вопрос о долгосрочных последствиях этой тенденции, влиянии на благополучие детей (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Это худший вариант, потому что страдают дети	50,0
Матери с новорожденными детьми вынуждены работать, потому что не хватает материальных средств на воспитание	36,0
Это нормальное поведение современных молодых женщин	4,0
Другое	6,0
Затрудняюсь ответить	4,0
Итого	100,0

Из таблицы видно, что половина опрошенных не одобряют выход матери с малолетним ребенком на работу. Приводим аргументы этой группы экспертов: «Независимо от того, что каждый совершеннолетний и дееспособный обязан быть обеспечен трудом и занятостью, считаю, что молодые мамы не имеют к ним отношения до тех пор, пока ребенок мал. А государство должно обеспечить им достойное на этот период существование»; «все должно быть сделано ради детей, обеспечения их здоровья. Материнскую заботу ничто не заменит. А вот поддержать матерей материально общество обязано»; «все понимают, что лучше бы воспитывать ребенка, но помощи со стороны мало, и приходится выбирать»; «государственным органам следовало бы лучше поддержать мать с ребенком»; «государство не оставляет им выбора. Помощи от него нет»; «дети не должны страдать от отсутствия материнской заботы. Нельзя матерям с новорожденными детьми разрешать работать»; «дети страдают от отсутствия внимания родителей»; «до исполнения трех лет ребенку матери нечего делать на работе. Это надо законодательно закрепить»; «если бы



была возможность, наверное, никто не стал бы работать с маленьким ребенком»; «конечно, плохо, когда женщине с ребенком приходится работать, но у всех жизненная ситуация разная»; «любая женщина при материальном благополучии захочет больше времени уделять своим детям. Но это не всегда получается»; «матери должны быть с детьми до 3-х лет, и это надо закрепить законодательно. Нельзя допускать их к работе, поскольку для детей это будет иметь долгосрочные последствия. Таковы выводы ученых и практиков: медиков, педагогов, психологов»; «так не должно быть. Главное для женщины в этот период – забота о ребенке»; «ради заработка или сохранения рабочего места мать не должна выходить на работу, оставив ребенка. Это опрометчиво»; «наше будущее – дети, у которых должны быть прекрасное детство и полное внимание родителей».

Как показывает таблица, с объективными причинами (нехватка материальных средств), вызывающими необходимость вступления матери с детьми в трудовые отношения, согласны 36% опрошенных. Эксперты пишут: «Большая часть матерей с малолетними детьми прекрасно понимают все последствия выхода на работу, но обстоятельства вынуждают их сделать выбор в пользу элементарного обеспечения себя и семьи»; «считаю, что государство обязано брать на себя расходы на содержание новорожденных детей, а матери должны быть с ними»; «я считаю, что все здравомыслящие люди против этого. Но надо учитывать, что жизнь заставляет их выходить на работу. Содержать ребенка сегодня трудно и вдвоем».

Ввиду значимости для изучения темы приведем полный текст комментариев этой группы экспертов: «Возможно, дети страдают, но это лучше, чем голодать»; «у матерей нет возможности подолгу находиться в декретном отпуске из-за небольшого размера пособия по уходу за детьми»; «уход за детьми – первичный долг женщины-матери. Им с новорожденными нельзя позволять работать. Прежде чем решить вопрос о ребенке, следует взвесить свое материальное положение»; «это очень плохо, но часто тоже вынужденный шаг»; «понятно, что так быть не должно. Но, видимо, женщины выходят на работу не от хорошей жизни»;

«я думаю, многие это понимают и осознают, но бывают обстоятельства, особенно в кризисное время, когда это уже не выбор, а необходимость»; «реальность такова, что многим не приходится выбирать»; «создайте условия, чтобы перед женщиной не стоял такой выбор, и она работать не будет»; «в жизни это довольно часто происходит. Содержать этого ребенка надо»; «наверное, у таких женщин есть необходимость работать»; «о чем рассуждать, если у них просто выбора особого нет!»; «ответ на этот вопрос очевиден, но жизнь не так однозначна. Бывают такие обстоятельства, когда матери вынуждены работать, чтобы содержать детей»; «понятно, что ребенку лучше быть с матерью в первые годы, но кто будет его обеспечивать? Сейчас содержание ребенка обходится очень дорого».

«Это нормальное поведение современных молодых женщин, – считают 4,0% опрошенных и отмечают, что выход на работу молодой мамы – требование времени. Тем более что есть возможность нанять помощницу».

Отдельная группа экспертов, ответы которых обозначены позицией «другое», также весьма значима для дальнейшего изучения проблемы. Приведем их комментарии: «Время сейчас тяжелое, каждый выживает, как может»; «должны быть созданы условия для дистанционной работы и учебы матерей»; «данная проблема обсуждалась на «прямой линии». Оплата на новорожденного увеличивается во много крат до 1,5 года. Очевидно, можно ожидать закон, запрещающий работать матерям в этот период. Это спасет формирование детских тел и душ».

В целом государство обязано четко определиться по данной проблеме. Его просемейная политика должна строиться на концептуальных принципах единства прав и обязанностей семьи. Это означает, что, с одной стороны, общество и государство создают условия для саморазвития семьи, а с другой – семья должна быть ориентирована на исполнение своих обязанностей перед обществом. В российском обществе нет адекватной данной концепции семейной политики. Действующая политика защищает лишь интересы отдельной личности, но не всего семейного коллектива. Просемейная политика, следовательно, воплощает

приоритет интересов индивида над интересами семьи, что не может не влиять на устойчивые семейные ценности.

*Таблица 28*

**Не существует единого мнения относительно четких критериев политики, которая могла считаться просемейной. Как Вы считаете, какие критерии должны выполняться государством? (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Политика должна быть направлена на то, чтобы служащие могли выполнять требования и дома, и на работе.	32,0
Политика должна поддерживать гендерное равенство между мужчинами и женщинами	20,0
Политика не должна быть дискриминационной, ее следует осуществлять в приемлемых рабочих условиях. Она также должна быть открытой для нужд работодателя	48,0
Итого	100,0

Данные, представленные в таблице, красноречиво демонстрируют мнение опрошенных о том, что просемейная политика должна проявляться в том, чтобы, избегая дискриминации, она осуществлялась в условиях, приемлемых для трудовых отношений. При этом она также должна быть открытой для нужд работодателя (48,0%). 32,0% респондентов считают, что основным критерием государственной политики должны стать условия для выполнения и семейных, и рабочих требований, 20% экспертов делают выбор в пользу гендерного равенства.

Центральной проблемой экономической жизни общества в новой России стала минимизация безработных на рынке труда. Известно, что за безработицей тянется целый шлейф проблем: падение уровня жизни и покупательной способности населения, риск социальной напряженности и многое другое. На рынке труда видны диспропорции: избыток одних специалистов, нехватка других.

Учитывая, что КБР относится к регионам, продолжительное время трудоизбыточным, в исследовании была поставлена задача: изучить уровень безработицы. Экспертам был задан вопрос:

*Таблица 29*

**Проблема безработицы стоит остро не только в нашей республике, но и в стране. Как Вы оцениваете уровень безработицы в КБР? (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
На критическом уровне	24,0
На высоком уровне	56,0
На таком же уровне, как и в целом по стране	12,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	8,0
Итого	100,0

На критическом уровне безработицу в республике оценивают 24,0% опрошенных, на высоком – 56, 12% респондентов уравнивают его с уровнем в целом по стране.

Приведем аргументы тех, кто считает уровень безработицы критическим. Со знанием объективного положения ситуации эксперты отмечают: «Уровень безработицы в КБР в 2,5 раза превышает средние показатели по РФ. Незанятое экономически активное население составляет около 150 тысяч человек, то есть каждый четвертый. Особенно критичным является уровень безработицы на селе. В 120 населенных пунктах КБР нет работы».

Приведем и остальные комментарии этой группы экспертов: «Безработица – основной бич нашего общества и всех регионов РФ. Придет ли когда-либо осознание значимости трудиться для человека? Его надо занимать трудом. Малый бизнес в КБР не работает ввиду отсутствия крупного бизнеса как источника малого»; «безработица на критическом уровне. В этой ситуации я не вижу

каких-либо перспектив экономического роста, оживления экономической жизни»; «безработица на критическом уровне. Это, очевидно, касается не только нашей республики. Что интересно, на самом высоком уровне эта проблема еще не стала предметом обсуждения. Российское либеральное правительство не считает безработицу проблемой»; «болезненный вопрос»; «все понимают, что безработица критически высокая, но что делается для изменения ситуации?»; «кризис обострил эту проблему везде, не только в нашей республике»; «на критическом, болезненно высоком»; «одна из самых болевых точек республики»; «особенно остро в нашей республике стоит проблема женской безработицы»; «острая и злободневная проблема»; «оцениваю так, что часть активного трудоспособного населения не может найти работу, которую эти люди способны выполнить, и многие из них, оставив семьи, вынуждены скитаться по всей стране в поисках таковой»; «очень острая проблема. Особенно для молодых людей»; «рабочих мест очень мало, поэтому все держатся за свои и боятся потерять»; «Россия – социальное государство. Критерием социального общества, я считаю, является обеспечение человека трудом – источником жизненных успехов. К сожалению, в республике полным ходом идет воспроизводство безработицы»; «такого уровня безработицы история наших народов не знает. Такое ощущение, что большинство трудоспособного населения ищет работу»; «уровень безработицы в КБР на критическом уровне. наших соотечественников-земляков где только ни встретишь в РФ»; «это очень серьезная проблема республики. А оттуда – и экстремизм, и недовольства»; «я считаю, что фактический уровень гораздо выше официального. Проблема очень актуальна, особенно для молодежи».

Респонденты, определяющие уровень безработицы как высокий, что, в принципе, является схожим с предыдущим показателем, в своих комментариях пишут: «Безработица на высоком уровне, но нет информации о том, как ее снизить»; «в КБР уровень безработицы на высоком уровне, и молодежь старается уезжать отсюда»; «всем понятно, что безработица высокая, очень много молодежи уехало из республики за заработком. Только не

видно, что от этого меняется»; «и безработица высокая, и условия для бизнеса очень жесткие, и проблема становится острее с каждым годом»; «молодежь практически вся уезжает из республики в поисках заработка»; «на высоком, так как основные заводы, фабрики, химкомбинаты и др., построенные во времена СССР, простаивают»; «на очень высоком. Официальная статистика не дает правдивую оценку проблемы»; «очевидная проблема. И с каждым годом ситуация все серьезнее»; «я считаю, что решению этой проблемы необходимо уделить больше внимания»; «это огромная проблема, которую власти пока почему-то не спешат решать»; «это одна из самых больших проблем, особенно среди женщин»; «при таком уровне безработицы государство должно хотя бы заинтересовать молодежь заниматься бизнесом, дать какие-то льготы».

Эксперты, считающие безработицу в регионе такой же, как и в России в целом, своеобразно аргументируют свои позиции: «Мне кажется, что было бы желание, а работа всегда найдется»; «официальная информация расходится с тем, что мы видим на рынке труда»; «официальная статистика не показывает всю степень выраженности проблемы».

В условиях рыночной стихии, что переживает современная Россия, рынок труда и занятость населения постоянно подвергаются видоизменениям под влиянием спроса и предложения на рабочую силу. При получении рабочего места однажды не гарантируется стабильная занятость. Особенность занятости в нашем обществе состоит в излишней численности занятых на предприятиях в ситуации спада производства. Желание привести ситуацию в оптимальное состояние объективно ведет к сокращению численности и увольнению работников. Кроме того, при сохранении активного предложения рабочей силы складывается тенденция к ограничению спроса на нее. Это может быть связано и со спадом, и с постоянным совершенствованием техники и технологии производства. Суммарно эти факторы приводят к потере рабочего места.

Учитывая высокий уровень социального положения экспертов и их возможную осведомленность в вопросах рынка труда,

в ходе исследования им было предложено высказать свои позиции по вопросу:

*Таблица 30*

**Граждане республики боятся потерять работу?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я не знаю таких людей, которые бы сегодня не боялись потерять работу	50,0
Потерять работу в республике не боятся те, кто имеет покровителей	32,0
Другое	8,0
Затрудняюсь ответить	10,0
Итого	100,0

Как и ожидалось, ответы экспертов в своем подавляющем большинстве – 82,0% – не отрицают возможность такого течения обстоятельств. Приведем отдельные комментарии: «В наше время к одной из самых распространенных фобий можно отнести страх потери работы. Потеря работы и боязнь остаться без средств дополняются еще и переживаниями, которые могут стать одной из главных причин стресса, негативно влияющего на нашу жизнь»; «да, и этот фактор в республике не всегда действует. Помощь при трудоустройстве – это одно, а вот сохранить рабочее место в условиях стихии и экономического хаоса – другое. Здесь и покровитель не поможет»; «опасность потерять работу сохраняется во всех сферах. Разбалансированность экономики всегда сопровождалась стихийностью, в том числе и в кадровом обеспечении. На рынке труда в республике доминирует сектор услуг, где движение работников особенно заметно»; «потерять работу боятся все в условиях стихийного рынка, навязанного обществу. Либеральное руководство ничего не делает для стабильности общества и каждого его субъекта. Менталитет россиян, в центре ли, или в регионах, противоречит сущности олигархического устройства».

Эксперты в целом дают следующие комментарии в рамках первой позиции: «Большинство боятся, конечно»; «большинство работников боятся потерять работу, и многие работодатели, понимая это, увеличивают рабочую нагрузку и психологическое давление на работников»; «большинство служащих боятся потерять работу»; «боятся в связи с массовыми сокращениями»; «боятся, конечно. Жить же на что-то надо. А работа часто – единственный вариант»; «боятся, причем любую работу»; «все боятся, потому что другую найти почти невозможно в условиях такой безработицы, а работодатели этим пользуются и нарушают все рамки»; «высокая стоимость жизни и кризис заставляют людей бояться этого»; «даже на низкооплачиваемых местах не найдется свободных вакансий»; «жизнь нынче дорогая, работы мало. Конечно, боятся»; «работа очень нестабильна, многих сокращают»; «потерять работу – остаться без средств к существованию»; «потерять работу боятся все, ведь такая ситуация сравнима с состоянием обездоленности во всем. Государство обязано создавать рабочие места для конкурса и без конкурсного отбора»; «отсутствии эффективного рынка и возможности выбора места работы пугают людей»; «пагубен тот факт, что профессиональные качества работника могут не спасти. Рынок диктует свои условия, не всегда явные: конкурентные условия могут поменяться в любое время. Особенно это касается бюджетников».

Те респонденты, которые считают, что работу не боятся потерять имеющие покровителей – это почти каждый третий, своеобразно аргументируют свои позиции. В частности, эксперты отмечают: «Руководители госучреждений или госпредприятий во имя выполнения майских указов президента по оплате труда вынужденно сокращают работников. Для сохранения рабочего места работник, конечно, использует любые каналы, в том числе родственные, семейные связи».

Ввиду разброса мнений и многообразия мысли опрошенных этой группы приведем комментарии: «Блат, связи и деньги – залог отсутствия такого страха»; «думаю, что делают максимум, чтобы этого не случилось»; «на более или менее значимых должностях работают жены и дети «покровителей». Их никто не трогает.



В итоге работают неквалифицированные работники, а увольняют грамотных»; «не боятся только те, кто живет на деньги мужей или других родственников»; «почти везде на работе остаются и увольняются такие способные и умные работники».

Есть несколько иных суждений по существу вопроса, они обозначены термином «другое» (8,0%), приведем и их комментарии: «Кризисная ситуация и отсутствие работы не могут не пугать»; «люди разные, и работа для них имеет неодинаковое значение»; «многие из состоятельных семей просто ходят на работу развеяться, чтобы не сидеть дома»; «профессионалы своего дела никогда не будут бояться потерять свою работу, где бы они ни работали»; «те, кто работает на кого-то, боятся. И на себя работать не умеют»; «у нас трудоизбыточный регион. Плюс «спящая» экономика, если не сказать хуже».

Приведенные комментарии экспертов и их первичный анализ показывают, что проблема безработицы выходит на передний план в социально-экономической жизни региона. Совершенно справедливо эксперты подчеркивают, что только человеческий труд, использование его знаний, творческих способностей и профессиональных навыков могут обеспечить стабильный уровень социально-экономического развития. К сожалению, Кабардино-Балкарская Республика, которая располагает огромным потенциалом трудовых ресурсов, среди которых преобладают представители интеллектуального труда, оказалась неспособной использовать имеющиеся трудовые ресурсы. Как результат – она в числе регионов-аутсайдеров по основным показателям уровня и качества жизни населения.

Целью данного исследования было изучить общественное мнение о состоянии труда и трудовых отношений, экономической жизни населения в целом в Кабардино-Балкарской Республике. В работе рассматривались основные показатели функции, результатов труда, характеристики субъекта труда и уровня трудовой активности: социальных, профессиональных, образовательных качеств носителя трудовых отношений в современном социуме.

В работе находит отражение процесс трудовых отношений практически всех основных отраслей производства: индустри-

альной, агропромышленной, сфер цифровых технологий, науки, образования, госаппарата, правоохранительных структур, банковской сферы, бизнеса, торгового посредничества, сфер здравоохранения, сервисных услуг, менеджмента, социального обслуживания.

Особое место в исследовании занимают такие аспекты трудовых отношений, как трудовая активность, удовлетворенность организацией труда, степенью использования интеллектуальных способностей и таланта работника, оплатой труда в различных формах собственности, взаимоотношениями работодателя и работника, оценка интенсивности труда и уровня безработицы, отдельные гендерные аспекты разделения труда как показателя новых взаимоотношений между полами.

Материалы исследования позволяют сделать следующие выводы:

- труд и трудовая деятельность с позиции экспертной группы, представленной работниками ведущих отраслей экономики и социальной сферы КБР, характеризуют существующие общественные отношения и взаимодействия людей. Совместный труд представлен как явление сложное и требует к себе глубокого научного анализа, организации и управления. Важно подчеркнуть позиции респондентов о том, что трудовая деятельность содержит в себе не только материальный сегмент потребностей человека, но и нематериальные, т.е. ценностные ориентиры человеческого поведения. «Труд обеспечивает социализацию, – говорится в одном из комментариев, – становление человека как личности». Сам труд важнее результатов труда в материальном смысле. Труд – созидательная составляющая полноценного человеческого существования. По мнению 76,0% опрошенных, через трудовую деятельность работник реализует свою жизненную активность, интеллектуальные способности и навыки.
- В работе предпринята попытка изучить условия труда, социально-средовую характеристику личностной вовле-

---

ченности в трудовые отношения, сопутствующие проявлению профессионального таланта, или, напротив, препятствующие ему. В региональном социуме согласно проведенному опросу имеются работники, реализующие свой талант на рабочем месте, их 44,0%, в то же время 30,0% из числа респондентов считают невозможным демонстрировать свои талант и профессиональные качества в трудовой сфере, поскольку социальная среда на рабочем месте и страх перед возможным сокращением ограничивают проявление себя на работе. Многие эксперты сетуют на то, что трудовой талант – это высший уровень самореализации, до которого многим просто нет возможности прийти из-за отсутствия мотивации.

- Имея в виду стимулирующее значение оплаты труда, в работе была поставлена задача: изучить уровень удовлетворенности заработной платой. Известно, что в рыночной экономике объективно сталкиваются интересы работодателя и наемного работника: интерес работников состоит в увеличении заработной платы, а работодателей – в ее снижении. И задача заключается в установлении баланса интересов участников трудового процесса. Априори можно заключить, что если работник удовлетворен заработной платой, то интересы сторон приведены в состояние равновесия. В нашем исследовании число удовлетворенных оплатой труда составило половину опрошенных экспертов. Однако неудовлетворенных также довольно большое число – 32,0%. Если в первом случае наряду с достижением равновесия интересов сторон имеют место и побудительные мотивы в виде гарантированной оплаты труда, то во втором неудовлетворенность оплатой труда связана с отсутствием побуждения к труду и расчета на личную прибыль.

В данном сегменте важно заметить, что зависимость оплаты труда и удовлетворенность работника во многом определяются характером трудовых отношений, т.е. на

временной или постоянной основе реализуется трудовая деятельность. По мнению экспертов, и это справедливо, временность или постоянство рабочего места зависят от спроса на рынке труда, и этот фактор сложно предугадать. На рынке труда идет купля-продажа рабочей силы, сталкиваются интересы работника и работодателя. Опираясь на данные опроса, нам удалось выяснить мнение экспертов о решающей роли государства как субъекта регулирования интересов партнеров на рынке труда. Важно заметить, что большая группа экспертов не разделяет труд как таковой на постоянный или временный. Решающее значение имеет его творческий характер, и поскольку нет обезличенного труда, все решает работающий человек.

Однако нашлись оппоненты тем, кто не склонен делить труд по фактору времени. 10,0% считают, что на временной работе у человека не будет желания «выкладываться целиком», «он не будет стремиться развивать свой талант». Такие оценочные суждения необходимо в последующем глубоко изучить.

- Объектом представленного исследования явились также социально-трудовые отношения как формы взаимодействия субъектов в рамках разделения труда. В структуре региональной экономики, как известно, представлены неформальный и государственный секторы. В проведенном исследовании реализованы сравнительный анализ и оценочные параметры формальной и неформальной экономики через позиции опрошенных экспертов. Данные показывают примерное равенство позиций тех, кто предпочитает тот или иной сектор экономики: 32,0% опрошенных предпочтение отдают неформальной экономике, 42,0% – государственному сектору. У тех и других экспертов имеются как положительные, так и отрицательные суждения. В частности, неформальная экономика обеспечивает свободу и экономическую, и политическую, а в государственном секторе человек ощущает стабильность и некую уверенность в

---

будущем. И в том, и в другом случае оплата труда выступает побудительным мотивом выбора карьерного роста.

- Особый акцент в работе сделан на анализ представленности в структуре трудового потенциала представителей системы экономики знаний и информационных технологий. Данные свидетельствуют об ограниченности в региональной экономике работников сферы информатизации и экономики знаний. Только 36,0% экспертов свидетельствуют о содержании в собственном трудовом процессе элементов экономики знаний и информационных технологий. Из этого можно сделать вывод об отсутствии в трудовом процессе региональной экономики единства знания, техники и наукоемкой технологии как системы. Эксперты указывают на отсутствие на многих предприятиях республики научной организации труда. Следует еще раз подчеркнуть: хотя во многих отраслях экономики и действует сетевой формат «наука – образование – бизнес», он не получил практического воплощения и на предприятиях не обеспечивается выпуск наукоемкой продукции. Этим, очевидно, можно объяснить в целом небольшой удельный вес тех (58,0%), для кого трудовая деятельность способствует расширению своих знаний о предмете труда. К этим негативным явлениям в сфере трудовых отношений прибавляется неспособность граждан республики, по мнению 24,0% опрошенных, в короткие сроки обучаться и переобучаться в соответствии с требованиями производства.

- Понятия «труд», «производство», «трудовое поведение», которые стали объектами анализа и изучения, составляют ведущие элементы экономической жизни любого социума. Трудовое поведение, в частности, как производное трудового процесса постоянно видоизменяется во всех структурных элементах экономической жизни. Оно затрагивает и условия труда, и вовлеченность работника в систему производства. В исследовании авторам удалось изучить взаимное влияние трудового поведения носителя

труда и совершенствования личностных способностей работника.

Как и ожидалось, 62,0% опрошенных респондентов считают, что рыночные отношения требуют более быстрой отдачи и результативности процесса труда. Этот фактор не может ни ускорить, ни видоизменить трудовое поведение работника, подчеркивая еще большую вовлеченность его в процесс производства. В данном сегменте трудовых отношений можно найти полное тождество интересов работника и работодателя.

## РАЗДЕЛ 2

---

### Труд и экономическая жизнь в Карачаево-Черкесской Республике

Сегодня российская экономика переживает затяжной кризис. Во всей стране, особенно в дотационных регионах, ухудшаются условия труда, усиливается дефицит рабочих мест, наличие работы имеет первостепенное значение как для отдельной семьи, так и для общества в целом. В сложившихся неблагоприятных условиях [Клепикова, 2016: 75-90; Стариков, 2015: 153-164] людям приходится искать и реализовывать стратегии выживания, прибегать к таким мерам, как быстрая смена работы или переход из государственной структуры в сферу частного предпринимательства [Клепикова, 2016: 78-80; Гасюкова, Карачаровский, Ястребов, 2016: 52-56].

По данным исследований, ежегодно 11,0% работников бюджетного сектора переходят в корпоративный, всего 3,0% – в обратном направлении. В бюджетном секторе экономики чаще оказываются люди более образованные, имеющие семью, для мужчин – возраст, для женщин – наличие детей до 18 лет [Гимпельсон, Шарунина, 2014: 23-24].

Также в России слабо развиты системы повышения квалификации и переобучение на рабочем месте. Для повышения собственных профессиональных навыков человеку необходимо по-

лучать дополнительное образование, что зачастую несовместимо с текущей занятостью [Клепикова, 2016: 87-88].

Другим способом подстроиться под современные рыночные условия являются nepoтизм, кумовство и взяточничество. Парадокс состоит в том, что именно представители «низшего» слоя кавказского общества в связи с отсутствием денежных средств и «знакомств» вынуждены все смелее перенимать и применять в своей трудовой практике новые технологии. Это дает надежду на то, что население всего СКФО может и должно адаптироваться к модернизации. Однако и сама она должна приспособиться к особенностям этого региона, как к историческим, так и к сложившимся в нынешней ситуации. Ее модель, которая образовалась в постсоветский период, во многом стихийно, без предварительной проектной проработки и учета региональной специфики, особенно этнополитической, должна совершенствоваться [Паин, 2005: 158].

Интересны исследования, связанные с ролью кавказской женщины в экономических процессах региона. В целях выяснения степени осознания ею своей роли в обществе в августе 2012 г. нашими коллегами из центра исследования глобальных вопросов современности и региональных проблем «Кавказ. Мир. Развитие» был проведен социологический опрос на тему: «Положение женщины в традиционном обществе» [Сиражудинова, 2012: 110-122]. Респондентами выступили только женщины. Была выявлена линейная зависимость между степенью осознания ими своей роли в обществе и их образованностью и социальным статусом. Лишь 30,0% опрошенных ответили, что положение у них достойное и нормальное, хотя многие осознают себя свободными (71,6%) и равноправными (53,0%). Социальное положение женщин в срезе по республикам Северного Кавказа значительно отличается, даже в разных районах. Если в городах жизнь женщин все более модернизируется, то в дальних горных селах она связана с тяжелым физическим трудом: с уходом за скотом, полевыми работами, по дому, в огороде. Ра-



венства с мужчинами желали бы только половина опрошенных, а другая половина считают, что такого равенства быть не должно [Сиражудинова, 2010:170].

Динамичность наблюдаемых процессов и малая степень их предсказуемости побудили нас провести собственные исследования, связанные с трудом и экономической жизнью в СКФО.

Данный раздел написан по материалам массового опроса жителей Карачаево-Черкесской Республики, проведенного Центром исследований приграничных регионов Юга России ИСПИ РАН в июне 2019 г. В опросе приняли участие 200 респондентов и 10 экспертов: журналисты, архитекторы, чиновники, юристы, преподаватели вузов, строители, работники культуры, предприниматели.

Состав респондентов: 56,0% женщин; 44,0% мужчин.

Возрастной состав: от 18 лет, из которых от 18 до 24 – 30,0%; от 25 до 34 – 34,0%; от 35 до 44 – 20,0%; от 45 до 54 – 6,0%; от 55 до 64 – 6,0%; от 65 и старше – 2,0%.

Образование: 70,0% – высшее; 18,0% имеют ученую степень (кандидата, доктора наук); 4,0% – среднее специальное образование (техникум и т.д.); 4,0% – полное среднее образование; 4,0% – аспиранты.

Работают постоянно, временно, имеют свое дело, «индивидуал», работающий пенсионер, работающий инвалид 96,0%; служат в полиции, армии и других силовых органах 2,0%; занимаются домашним, подсобным хозяйством, воспитывают детей 2,0%.

В организации, в которой заняты работники по найму, работают до 50 человек – 32,0%, не указано -20,0%; от 50 до 100 – 6,0%; 200 – 6,0%; 100 – 150 4,0%; 300 – 4,0; 400 – 4,0%; 150 – 2,0%; 180 – 2,0; 650 – 2,0%; 700 – 2,0%; 800 – 2,0%; 1000 – 2,0%.

Результаты опроса показали, что около половины респондентов (47,3%) рассматривают труд как возможность самореализации и самовыражения. Опрашиваемыми подчеркивалось, что работа помогает человеку состояться как части социума, в том числе в определенной профессиональной сфере, приобретать

личные и профессиональные связи, а также вносить свой вклад в развитие общества.

Таблица 1

**Что для Вас означает труд?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Это набор заданий там, где я работаю	8,5
Работа представляет основу для приобретения навыков и реализации моих способностей	47,3
Работа – это форма общения с коллегами, которое отличается от домашней обстановки	4,3
Работа дает определенное направление моим ежедневным занятиям	6,4
Работа дает возможность участвовать в общих делах с другими людьми	6,4
Работа дает мне возможность поддерживать бюджет семьи	14,3
Другое	12,8
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100

Во вторую очередь респонденты отмечали, что работа, конечно же, выступает средством заработка и дает возможность поддерживать бюджет семьи (14,3%). Но большинство опрошиваемых отмечали, что размеры заработных плат довольно низки, что не позволяет рассматривать их достаточными для удовлетворения потребностей семьи и что большинству семей приходится искать дополнительные возможности для заработков помимо официальной работы:

Таблица 2

**В какой отрасли Вы работаете на данном этапе?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я работаю на заводе, фабрике, т.е. занимаюсь индустриальным производством	0,0
Работаю в аграрно-промышленной сфере (агроном, фермер, выращиваю с/х культуры)	4,0
Работаю в сфере цифровых технологий	0,0
Работаю в системе госаппарата (госчиновник)	16,0
Работаю в сфере науки, образования	42,0
Работаю в системе силовых и правоохранительных структур	0,0
Другое	38,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Большинство официально трудоустроенных жителей республики, как и показывают результаты опроса, работают в различных секторах бюджетной сферы: в государственных и муниципальных органах власти, а также в государственных и муниципальных учреждениях образования, науки, здравоохранения и др. (42,0%).

Эксперты отметили, что в регионе наблюдается довольно большой уровень безработицы. Занятость высока в сфере торговли, предоставления услуг и ведения подсобного хозяйства в сельских местностях, которые занимают большую часть территории субъекта. Но, как мы понимаем, данные виды деятельности преимущественно осуществляются без официального юридического оформления.

Как показывают результаты опроса (таблица 3), большинство респондентов не удовлетворены размером заработной платы (66,0%).

Таблица 3

**Вас удовлетворяет Ваша зарплата?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Вполне удовлетворяет	8,0
Не удовлетворяет	66,0
Если нет, то причины	24,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Лишь 8,0% опрошенных указали, что довольны вознаграждением за свой труд. Эксперты полагают, что большинству населения республики зарплаты хватает только на поддержание текущего жизнеобеспечения семьи. При этом отсутствует возможность делать какие-либо дорогие, но необходимые в быту покупки, улучшать жилищные условия, отдыхать с комфортом и т.д.

Также отмечалось, что большая доля заработной платы уходит на оплату коммунальных услуг и что цены на продукты питания и иные необходимые товары растут быстрее, чем заработная плата. Эксперты подчеркивали, что объем выполняемых ими работ не соответствует уровню заработной платы, при этом с каждым годом напряженность работы и ее объем возрастают, а размер оплаты труда остается прежним. Отсутствие системы морального и материального стимулирования труда посредством объективного премирования и почасовой оплаты за сверхурочный труд отрицательно сказывается на социальном самочувствии работников.

Более половины респондентов отметили (56,0%), что в какой-то мере реализовывают свои интеллектуальные и трудовые возможности:

Таблица 4

**Уровень трудовой активности в полной мере использует Ваши интеллектуальные и трудовые возможности? (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Безусловно, да	24,0
В какой-то мере я реализовываю свои интеллектуальные и трудовые возможности	56,0
Не вполне удовлетворен (-а)	8,0
Абсолютно не удовлетворен (-а)	8,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Однако ими выделялись и определенные трудности в профессиональной самореализации, связанные с необходимостью следовать в работе по «накатанным» алгоритмам, что мешает развитию уровня профессионализма, а также с трудностью трудоустройства в регионе по специальности. Лишь 24,0% указали, что, безусловно, на работе используется их интеллектуальный и трудовой потенциал.

По мнению более половины опрошенных (58,0%), их работа не в полной мере дает возможность проявить свой потенциал, т.к. значительное время занимают большой объем рутинной работы и бюрократизм:

Таблица 5

**Как Вам кажется, работа дает возможность показать  
свой талант?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, у меня есть возможности показать свой талант, свои профессиональные навыки	28,0
Не в полной мере	58,0
Абсолютно не дает	6,0
Другое	6,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

Как отметил один из экспертов, «излишняя забюрократизированность процессов не дает возможности творчески работать, это не ценится. Требуется только красиво составленный отчет, талант и навыки не нужны. Мы живем в эпоху имитации». Это выражение хорошо описывает общее мнение по данному вопросу большинства участников опроса. Кроме того, отмечалось, что и руководители не приветствуют применение креативности и творчества сотрудниками к решению трудовых вопросов, а ожидают понятных и стандартных действий.

Жители КЧР предпочитают стабильность в трудовой сфере, и даже если их не вполне устраивают условия труда или заработная плата, не спешат искать другую работу. Об этом говорят данные таблицы 6.

Таблица 6

**Ваша работа временная или постоянная?  
В%**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Постоянная	82,0
Временная	16,0
Другое	2,0
Итого	100,0

Эксперты полагают, что люди предпочитают постоянную работу, т.к. в регионе очень высокий уровень безработицы, поиск новой работы занимает значительное время, и не факт, что удастся найти работу с лучшими условиями.

Большинство респондентов, занятых на временной работе, отметили, что и в этом случае они вкладываются полностью, это дает им возможность проявить себя.

Таблица 7

**Если Ваша работа временная, то дает ли Вам такой характер  
вкладывать свой талант там, где Вы числитесь в данное время?  
В%**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я и на временной работаю с полной отдачей	36,0
На временной нет возможности реализовать себя	10,0
Другое	10,0
Затрудняюсь ответить	44,0
Итого	100,0

Абсолютное большинство (86,0%) жителей Карачаево-Черкесии отмечают, что на работе они завязывают дружеские контакты.

Таблица 8

**Дает ли Вам работа возможность для налаживания дружеских контактов с другими людьми?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, дает	86,0
Нет, не дает	8,0
Другое	6,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Большинство респондентов КЧР (64,0%) указали, что работа не в полной мере дает им чувство стабильности.

Таблица 9

**Дает ли Вам работа чувство стабильности, чтобы поддерживать доход семьи?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, в полной мере	6,0
Нет, не в полной мере	64,0
Нет, не дает	18,0
Другое	12,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Такой низкий показатель чувства стабильности работающих граждан, по мнению экспертов, связан с низким уровнем заработных плат, который, как отмечалось выше, дает возможности удовлетворять только первичные потребности семьи. Красноре-



чиво о глубине данной проблемы говорят такие часто встречавшиеся высказывания, как «нет никакой уверенности в завтрашнем дне», «мы выживаем, ни о какой стабильности и речи быть не может» и т.д.

Жители КЧР предпочитают стабильность в трудовой сфере, что и подтверждают результаты опроса, в т.ч. в отношении доходов:

*Таблица 10*

**Как Вы считаете, где лучше работать: в неформальной экономике или в государственной с фиксированной зарплатой, определяемой государством?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я предпочитаю работать в неформальной экономике	20,0
Я предпочитаю работать в государственной экономике с фиксированной зарплатой	58,0
Другое	22,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Стабильный фиксированный заработок, пусть даже меньший, чем он был бы возможен в неформальной сфере, жителям Карачаево-Черкесии предпочтительнее. По оценкам, «неформальный сектор экономики нежелателен, так как отсутствуют социальные гарантии и официальное зачисление трудового стажа».

Каждый пятый опрошенный ответил, что предпочитает работать в неформальной экономике, так как «доходы при удачной организации дела, как правило, выше и зависят непосредственно от вложенного труда». Чаще это более молодое поколение жителей до 30 лет.

Таблица 11

**Как Вы считаете, что Вам подходит – работа, которая выполняется за определенный оклад государством, или предпочитаете работать вне государственной системы?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я предпочитаю работать в государственной системе	64,0
Я предпочитаю работать вне государственной системы	18,0
Другое	18,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Результаты ответа на данный вопрос также подтверждают предпочтительность стабильности в работе и доходах среди большинства жителей КЧР (64,0%). При этом следует полагать, что под государственной системой респонденты подразумевали всю систему бюджетных органов и учреждений федерального, регионального или муниципального подчинения.

Опрашиваемыми подчеркивалось, что в государственной системе есть какой-то стабильный минимум оклада, который дает определенную уверенность, и это психологически более комфортнее, чем занятие, возможно, и более доходной, но рискованной предпринимательской деятельностью.

Таблица 12

**Вы работаете на высокотехнологичном предприятии с современными цифровыми технологиями?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да	28,0
Нет	64,0
Другое	8,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Большинство респондентов ответили, что не работают на высокотехнологичных предприятиях с современными цифровыми технологиями (64,0%), что вполне логично, потому что таковых в регионе практически нет.

Как мы отмечали выше, большинство официально трудоустроенных жителей республики работают в различных секторах бюджетной сферы, что связано в большей степени с интеллектуальным трудом. Данные обстоятельства и обусловили результаты ответов на вопрос. По данным таблицы 13, подавляющее большинство опрошенных указали, что заняты интеллектуальным трудом.

*Таблица 13*

**Ваша работа в большей степени связана с физическим трудом  
или Вы работник, которого можно отнести  
к «белым воротничкам»?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я занимаюсь в основном физическим трудом	6,0
Я занимаюсь интеллектуальным трудом	86,0
Другое	8,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Большинство респондентов склонны думать, что мы далеки от новых информационных технологий и экономики знаний (64,0%). Эксперты с сожалением отмечали, что «отсутствует связь между научными разработками и развитием бизнеса, не прослеживается явная корреляция между ними и экономическим ростом».

Таблица 14

**Мы живем в век новых информационных технологий. Как считаете, Вы работаете в системе экономики знаний, в которой идеи информации и различные формы знаний подкрепляют экономический рост республики, страны?**  
(В%)

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я работаю в системе экономики знаний	30,0
Нет, мы далеки от такой формы работы	64,0
Другое	6,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Подавляющее большинство респондентов (70,0%) указали, что по вопросу государственного финансирования в экономику знаний у них нет информации:

Таблица 15

**Как Вы считаете, достаточно ли финансовых ресурсов, которые вкладывает госбюджет, чтобы экономика знаний стала важной частью бюджета республики, страны?**  
(В%)

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я считаю, что республика вкладывает достаточно средств в экономику знаний	4,0
У меня нет информации по данной проблеме	70,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	26,0
Итого	100,0

При ответе эксперты отмечали отсутствие достаточных сведений о бюджетных расходах региона, в том числе по данному вопросу. Было высказано предположение, что даже если на развитие данной области и выделяется достаточно средств, есть

сомнение, что они будут эффективно и по назначению использованы.

Как и респонденты других регионов, граждане Карачаево-Черкесии не выразили высокого доверия работодателям.

*Таблица 16*

**Можно ли доверять современным работодателям, если они  
обещают высокое вознаграждение за Ваш труд?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошен-ные
Да, я доверяю работодателям	26,0
В наше время понятие доверия теряется, уходит из общества	66,0
Другое	8,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Уровень доверия к работодателям в регионе невысок, но, судя по отзывам респондентов и экспертов, следует полагать, что это связано с падением уровня доверия в обществе в целом, а не именно в трудовой сфере.

Половина опрошенных (52,0%) считают, что работа позволяет им расширять свои знания:

*Таблица 17*

**Как Вы считаете, позволяет ли работа рабочим и служащим  
увеличивать широту своих знаний?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, работа позволяет расширять свои знания	52,0
Я сильно загружен (-а) на работе, поэтому у меня нет времени работать над собой	32,0
Другое	16,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Более половины респондентов (58,0%) выразили уверенность, что жители КЧР готовы и способны обучаться. Однако эксперты отметили, что в регионе недостаточно сформировалась такая среда, которая бы требовала и предоставляла возможности для переобучения и получения дополнительных знаний.

Таблица 18

**Сегодня многие работодатели принимают на работу людей, способных быстро обучаться. Как Вы считаете, граждане готовы к таким требованиям?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, вполне готовы	58,0
Нет, не готовы	26,0
Другое	16,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

По мнению экспертов, такие условия, во-первых, характерны для динамично развивающейся экономики, каковой невозможно считать экономику региона; во-вторых, не сформирована достаточно эффективная система, методика обучения; в-третьих, имеющий место быть в регионе протекционизм при трудоустройстве не предполагает таких требований.

Трудовым коллективам региона характерен коллективный дух, что, возможно, является производным ментальных особенностей кавказских народов. Опрашиваемыми отмечалось, что сотрудничество всегда и везде ведет к более высоким результатам, чем индивидуальная работа.

Таблица 19

**В современных коллективах ценятся люди, способные к сотрудничеству, другая группа хочет работать отдельно, брать на себя инициативу и применять творческие подходы. Как Вы думаете, среди Ваших знакомых, друзей, людей, которые Вас окружают, есть таковые?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
В нашем коллективе больше ценятся люди, способные к сотрудничеству	52,0
Людей, желающих работать отдельно, не так много	32,0
Другое	14,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

Более половины опрошенных (58,0%) указали, что руководство старается переобучать своих служащих:

Таблица 20

**По мере того как меняются технологии и требования рынка, многие компании переобучают своих служащих, чтобы не заменять существующий состав новыми работниками. В Вашей организации соблюдается такой подход к работникам коллектива?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, наше руководство старается переобучать своих служащих	58,0
В нашей организации не принято переобучать служащих	30,0
Другое	10,0
Нет ответа	2,0
Итого	100,0

Большинством респондентов отмечено, что в их организациях существует практика переобучения служащих. При этом, как правило, она носит характер повышения квалификации и зависит от наличия бюджетных средств на это.

Как свидетельствуют данные таблицы 21, четверть опрошенных (и это самая большая группа респондентов) считают, что половина женщин заняты в экономической жизни республики.

*Таблица 21*

**До Второй мировой войны женщины составляли незначительный процент среди работавших. Как Вы считаете, какой процент женщин в республике можно отнести к экономически активной части? (Напишите цифру) (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
25	2,0
30	8,0
40	16,0
45	4,0
48	4,0
50	24,0
60	6,0
65	6,0
70	12,0
75	8,0
80	6,0
90	4,0
100	4,0
Итого	100,0



Подавляющее большинство участников опроса (62,0%) считают, что женщины наравне с мужчинами так же экономически активны:

Таблица 22

**Ваше мнение: мужчины имеют более высокую степень экономической активности, чем женщины?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я считаю, что мужчины более активны	24,0
Женщины наравне с мужчинами так же экономически активны	62,0
Другое	14,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Результаты таблицы 23 показывают: большинство (62,0%) респондентов считают, что традиционное разделение домашнего разделения труда частично сохраняется.

Таблица 23

**Традиционные модели домашнего разделения труда достаточно просты: женщины брали на себя большую часть домашнего труда, а мужчины обеспечивали семью, зарабатывая определенные деньги. Как Вы считаете, сохраняется ли такое разделение и сегодня?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, сохраняется такое разделение обязанностей	10,0
Сохраняется частично	62,0
Нет, не сохраняется	24,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Результаты ответов на этот вопрос подтверждают высказанное выше предположение, что в современных условиях происходит трансформация распределения функций в семье:

Таблица 24

**С Вашей точки зрения, сохраняется ли в современной семье принцип «мужчина-кормилец»?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, в нашей семье сохраняется	40,0
Такая схема сегодня не работает	44,0
Другое	16,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Эксперты отмечали, что даже если принцип «мужчина-кормилец» на практике не всегда действует в семьях региона, в общественном сознании все еще в качестве нормы коренится именно он.

60,0% опрошенных КЧР считают, что им приходится работать более интенсивно.

Таблица 25

**Как считаете, Вы сегодня работаете усиленнее и более быстрыми темпами, чем ранее?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Рынок требует более быстрой отдачи на работе	60,0
Я работаю так же, как работал (-а)	28,0
Другое	12,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Эксперты отмечали, что требования растут, и происходит увеличение темпов работы, в том числе за счет внедрения электронных технологий. Однако, по мнению некоторых опрошенных, рост трудовых задач не всегда оправдан, и даже при имеющихся электронных средствах не всегда оказывается достаточно рабочего времени для их решения, либо они выполняются, но недостаточно качественно.

Ровно половина опрошенных выступили против удлинения рабочего дня:

*Таблица 26*

**Некоторые работодатели вводят удлиненный рабочий день**  
**Ваше отношение к данному вопросу?**  
**(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я за удлиненный рабочий день, лишь бы платили	28,0
Я против этого, потому что это сказывается на моей личной жизни	50,0
Другое	22,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Эксперты приводили следующие аргументы: «Удлиненный рабочий день приводит к снижению производительности труда из-за усталости»; «должно оставаться время на семью»; «удлиненный рабочий день никак не скажется на общем качестве работы, так как люди, которые работали, будут работать еще больше и уставать, а бездельники – просто проводить время, так как нет системы начисления заработной платы по результату» и др. Значительное число экспертов высказывались за применение индивидуального подхода в зависимости от сферы деятельности и трудовых возможностей человека.

Более половины (52,0%) участников опроса указали, что выход женщины на работу непосредственно после рождения ребенка – это экономическая необходимость.

Таблица 27

**По мере того как все больше и больше матерей с новорожденными детьми приходят на рынок труда, возникает вопрос о долгосрочных последствиях этой тенденции, влиянии на благополучие детей.  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Это худший вариант, потому что страдают дети	36,0
Матери с новорожденными детьми вынуждены работать, потому что не хватает материальных средств на воспитание	52,0
Это нормальное поведение современных молодых женщин	6,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Лишь 6,0% респондентов считают, что это нормально для современного общества. Как и отмечалось выше, из ответов на данный вопрос следует, что экономическая активность женщин в регионе рассматривается как вынужденная мера, чем как норма. Большинство отмечали, что женщины все-таки должны иметь возможность как можно больше времени посвящать семье. Однако низкий уровень заработных плат супругов и социальных выплат на сегодняшний день не дает такой возможности значительному числу матерей.

Более половины участников опроса (54,0%) считают, что семейная политика не должна быть дискриминационной, ее следует осуществлять в приемлемых рабочих условиях. Она также должна быть открытой для нужд работодателя.

Таблица 28

**Не существует единого мнения относительно четких критериев политики, которая могла считаться просемейной. Как Вы считаете, какие критерии должны выполняться государством?  
В%**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Политика должна быть направлена на то, чтобы служащие могли выполнять требования и дома, и на работе	42,0
Политика должна поддерживать гендерное равенство между мужчинами и женщинами	4,0
Политика не должна быть дискриминационной, ее следует осуществлять в приемлемых рабочих условиях. Она также должна быть открытой для нужд работодателя	54,0
Итого	100,0

44% респондентов Карачаево-Черкесии считают, что уровень безработицы в их республике на высоком уровне:

Таблица 29

**Проблема безработицы стоит остро не только в нашей республике, но и в стране.  
Как Вы оцениваете уровень безработицы?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
На критическом уровне	30,0
На высоком уровне	44,0
На таком же уровне, как и в целом по стране	22,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

По мнению респондентов, безработица в регионе на высоком уровне. Эксперты полагают, что для этого есть реальные основания и можно предположить, что показатели уровня безработицы в регионе в значительной степени разнятся с официальными статистическими показателями, так как в КЧР очень высокая скрытая безработица, особенно среди сельских жителей.

Материалы таблицы 30 указывают, что абсолютное большинство граждан республики дорожат своим рабочим местом.

Таблица 30

**Граждане боятся потерять работу?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я не знаю таких людей, которые бы сегодня не боялись потерять работу	30,0
Потерять работу в республике не боятся те, кто имеет покровителей	54,0
Другое	16,0
Итого	100,0

Большинство экспертов считают, что жители региона боятся потерять работу, т.к. найти новую в условиях дефицита рабочих мест будет непросто.

Преобладание второго варианта ответа на данный вопрос говорит о существовании протекционизма в регионах при трудоустройстве, а также об отсутствии чувства стабильности у граждан даже на постоянной работе.

Т.о., половина опрошенных рассматривают труд как возможность самореализации и самовыражения. В регионе высокий уровень безработицы. Занятость высока в сфере торговли, предоставления услуг и ведения подсобного хозяйства в сельских местностях.

Большинство не удовлетворены размером заработной платы. Респонденты указывали, что объем выполняемых работ не соответствует уровню заработной платы, при этом с каждым годом

---

напряженность работы и ее объем возрастают, а размер оплаты труда остается прежним.

Более половины респондентов отметили, что в какой-то мере реализовывают свои интеллектуальные и трудовые возможности, их работа не в полной мере дает возможность проявить свой потенциал.

Четверть указали, что выполняемая ими работа все же дает им возможность проявить свои способности. Совсем немногие выбрали вариант ответа «абсолютно не дает».

Большинство граждан КЧР предпочитают постоянную работу с фиксированным окладом. Большинство официально трудоустроенных жителей работают в различных секторах бюджетной сферы, что связано в большей степени с интеллектуальным трудом. Как и респонденты других регионов, граждане Карачаево-Черкесии не выразили высокого доверия работодателям.

Большинством респондентов отмечено, что в их организациях существует практика переобучения служащих. При этом она носит характер повышения квалификации и зависит от наличия бюджетных средств на это. Четверть опрошенных (и это самая большая группа респондентов) считают, что половина женщин заняты в экономической жизни республики.

Несмотря на сохраняющееся традиционное представление о мужчине-кормильце и женщине-хранительнице очага, сложившиеся реалии рыночных отношений и невысокий уровень заработных плат вынуждают женщин тоже быть экономически активными, одновременно выполняя и традиционные функции в семье.

По мнению большинства респондентов, традиционная модель семьи в отношении трудовых функций супругов в Карачаево-Черкесии пока сохраняется, но под воздействием объективных обстоятельств претерпевает изменения. Женщины становятся все более экономически активными, а мужчины начинают больше участвовать в семейных делах, в домашней работе и воспитании детей. При этом преобладает сохранение домашнего труда за женщинами. Даже если принцип: «мужчина-кормилец» на практике не всегда действует в семьях региона, в обществен-

ном сознании все еще в качестве нормы коренится именно он.

Большинство респондентов отмечали, что требования растут, происходит увеличение темпов работы, в том числе за счет внедрения электронных технологий. Однако рост трудовых задач не всегда оправдан, и даже при имеющихся электронных средствах не всегда оказывается достаточно рабочего времени для их решения, либо они выполняются, но недостаточно качественно.

Граждане КЧР считают, что женщина все-таки должна иметь возможность как можно больше времени посвящать семье. Однако низкий уровень заработных плат супругов и социальных выплат на сегодняшний день не дает такой возможности значительному числу матерей.

Безработица в регионе на высоком уровне. Думаем, на то есть реальные основания, и возможно предположить, как и отмечали некоторые опрашиваемые, что показатели уровня безработицы в регионе в значительной степени разнятся с официальными статистическими показателями, т.к. в КЧР очень высокая скрытая безработица, особенно среди сельских жителей.

Граждане региона боятся потерять работу, так как найти новую в условиях дефицита рабочих мест будет непросто. В республике существует протекционизм при устройстве на работу. Даже имея постоянную работу, жители не имеют чувства стабильности.



---

## РАЗДЕЛ 3

---

### Труд и экономическая жизнь в Республике Дагестан

На современном этапе развития общества и производственных отношений, в условиях стагнации экономики и при дефиците рабочих мест наличие работы или поиска таковой имеет первостепенное значение и для отдельной личности, и для общества в целом. Коллегами, изучающими социальные процессы в трудовой, производственной сфере Российской Федерации, исследованы процессы, связанные с трудом, производством, поиском работы и с явлениями, им сопутствующими [Клепикова, 2016: 75-90; Стариков, 2015: 153-164]. В сложившихся неблагоприятных для трудящихся условиях им приходится реализовывать несколько выработанных ими же стратегий выживания. Одной из таких являются быстрая смена работы и переход из государственной сферы в частную. Вероятность последнего тем больше, чем глубже экономический кризис [Клепикова, 2016: 78-80; Гасюкова, Карачаровский, Ястребов, 2016: 52-56].

Установлено, что интенсивность потоков между государственным и частным секторами в России невелика: 11,0% работников бюджетного сектора за год переходят в корпоративный, всего 3,0% из корпоративного – в бюджетный. При исследовании факторов, определяющих выбор сектора занятости, получено, что вероятность оказаться в бюджетном секторе выше для людей

более образованных, женатых/замужних. Для мужчин на вероятность оказаться в бюджетном секторе положительно влияет также возраст, для женщин – наличие детей до 18 лет [Гимпельсон, Шарунина, 2014: 23-24].

Также доказано: на российском рынке труда обучение и переобучение на рабочем месте развиты мало. Вероятно, чтобы сменить сектор, а с ним, скорее всего – и профессию, необходимо получить дополнительное образование, а это часто оказывается несовместимым с текущей занятостью [Клепикова, 2016: 87-88].

Другая стратегия приспособления к трансформациям в сфере труда зиждется на компенсационных поведенческих практиках, основанных на nepoтизме, кумовстве и решении вопросов с помощью взяток, а не на активном использовании преимуществ современной экономики. Парадокс состоит в том, что именно представители «низшего» слоя кавказского общества в связи с отсутствием денежных средств и «знакомств» вынуждены всё смелее перенимать и применять в своей трудовой практике новые технологии. Это дает надежду на то, что население Дагестана и всего СКФО может и должно адаптироваться к модернизации. Однако и сама она должна приспособиться к особенностям этого региона, как к историческим, так и к сложившимся в нынешней ситуации. Ее модель, которая образовалась в постсоветский период, во многом стихийно, без предварительной проектной проработки и учета региональной специфики, особенно этнополитической, должна совершенствоваться [Паин, 2005: 158].

Интересны исследования, связанные с ролью кавказской женщины в экономических процессах региона. В целях выяснения степени осознания ею своей роли в обществе в августе 2012 г. нашими коллегами из центра исследования глобальных вопросов современности и региональных проблем «Кавказ. Мир. Развитие» был проведен социологический опрос на тему: «Положение женщины в традиционном обществе» [Сиражудинова, 2010: 110-122]. Респондентами выступили только женщины. Была вы-

явлена линейная зависимость между степенью осознания ими своей роли в обществе и их образованностью и социальным статусом. Лишь 30,0% опрошенных ответили, что положение у них достойное и нормальное, хотя многие осознают себя свободными (71,6%) и равноправными (53,0%). Социальное положение женщин в срезе по республикам Северного Кавказа значительно отличается даже в разных районах. Если в городах жизнь женщин все более модернизируется, то в дальних горных селах она связана с тяжелым физическим трудом: с уходом за скотом, полевыми работами, по дому, в огороде. Равенства с мужчинами желали бы только половина опрошенных, а другая половина считают, что такого равенства быть не должно [Сиражудинова, 2010: 170].

Динамичность наблюдаемых процессов и малая степень их предсказуемости побудили нас провести собственные исследования, связанные с трудом и экономической жизнью в СКФО. На основе изученной литературы нами выдвинуты следующие гипотезы исследования:

- в Республике Дагестан работа является наиважнейшей общественной и личностной ценностью. С другой стороны, уровень заработной платы признан одним из низких в Российской Федерации<sup>1</sup>, поэтому и удовлетворенность ею будет невелика;

- уровень безработицы в республике гражданами будет признан высоким;

- доля женского труда в экономике РД примерно такая же, как и мужского; роль мужчины в дагестанской семье как главы и кормильца ослабевает;

- дагестанцы открыты к инновационным процессам и готовы к освоению новых знаний, технологий и профессий. Одновременно наукоемкие предприятия в республике отсутствуют, следовательно, и новые технологии на производстве не внедряются. Степень интереса граждан к этой стороне исследования может быть невысокой;

---

<sup>1</sup>Интернет-ресурс: <https://www.gazeta.ru/business/2018/08/09/11890705.shtml>.

- в СКФО и Дагестане, в частности, сложнее найти работу и в частном, и в государственном секторе, поэтому в такой ситуации люди больше дорожат своими рабочими местами и боятся их потерять.

Настоящий раздел написан по материалам массового опроса жителей Республики Дагестан, проведенного Центром исследований приграничных регионов Юга России ИСПИ РАН в июне 2019 г. В опросе приняли участие 200 респондентов и 10 экспертов: журналисты, архитекторы, чиновники, юристы, преподаватели вузов, строители, работники культуры, предприниматели.

Состав респондентов: 53,0% женщин; 47,0% мужчин.

Возрастной состав: от 18 лет, из которых от 18 до 24 – 4,0%; от 25 до 34 – 28,0%; от 35 до 44 – 24,0%; от 45 до 54 – 14,0%; от 55 до 64 – 21,0%; от 65 и старше – 9,0%.

Образование: 43,0% – высшее; 7,0% имеют ученую степень (кандидата, доктора наук); 27,0% – среднее специальное образование (техникум и т.д.); 12,0% - полное среднее образование; 2,0% – неполное среднее образование; 9,0% – аспиранты.

Работают постоянно, временно, свое дело, «индивидуал», работающий пенсионер, работающий инвалид – 78,0%; служат в полиции, армии и других силовых органах – 8,0%; занимаются домашним, подсобным хозяйством, воспитывают детей – 2,0%; временно не работают (в декретном отпуске, в отпуске без сохранения содержания, в отпуске по уходу за ребенком) 4,0%; учатся на дневном отделении учебного заведения – 2,0%; ищут работу – 2,0%; неработающие пенсионеры, инвалиды – 1,0%; вариант «другое» выбрали 3,0%.

В организации, в которой заняты работники по найму, работают до 10 человек – 17,0%, от 11 до 50 – 11,0%, не указано – 26,0%; до 100 – 22,0%; до 200 – 10,0%; до 300 – 8,0%; до 500 – 6,0%.

Результаты массового и экспертного опросов помогут подтвердить выдвинутые нами гипотезы или опровергнуть их.

**Что для Вас означает труд?<sup>2</sup>**  
**(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Это набор заданий там, где я работаю	5,1
Работа представляет основу для приобретения навыков и реализации моих способностей	30,3
Работа – это форма общения с коллегами, которое отличается от домашней обстановки	7,1
Работа дает определенное направление моим ежедневным занятиям	10,1
Работа дает возможность участвовать в общих делах с другими людьми	6,1
Работа дает мне возможность поддерживать бюджет семьи	57,6
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	0,0

Эксперты предположили, что для выбора подходящего варианта ответа на этот вопрос необходимо учитывать род занятий, возраст и пол респондента. Многие служащие, сотрудники научных учреждений, творческая интеллигенция, работающие пенсионеры предпочли бы варианты 2,4,5. Работники сферы услуг, торговли, частные предприниматели, работники агропромышленных, пищевых предприятий, среднего и младшего медицинских звеньев – преимущественно вариант 6. Респонденты-женщины могут отметить варианты 3 и 5 чаще, чем мужчины.

Но для молодежи возможен вариант 2 – «самореализация». Женщины-домохозяйки готовы пойти на работу за 5 тысяч, лишь бы «убежать» от надоевшего быта. Для них будет актуален вариант «общение с коллегами». Пожилые респонденты выберут вариант «работа дает направление моим ежедневным занятиям». Вариант «набор заданий там, где я работаю» – для работников по

---

<sup>2</sup>Учитывая, что респондент мог ответить на несколько предложенных вариантов, итог составляет более 100%.

найму, кто имеет временную работу.

Эксперты были правы, предполагая, что для большинства респондентов главный вариант – «способ заработать деньги», так как у абсолютного большинства граждан иных источников дохода, кроме зарплаты, заработка нет.

*Таблица 2*

**В какой отрасли Вы работаете на данном этапе?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я работаю на заводе, фабрике, т.е. занимаюсь индустриальным производством	16,0
Работаю в аграрно-промышленной сфере (агроном, фермер, выращиваю с/х культуры)	11,0
Работаю в сфере цифровых технологий	2,0
Работаю в системе госаппарата (госчиновник)	11,0
Работаю в сфере науки, образования	21,0
Работаю в системе силовых и правоохранительных структур	9,0
Другое	26,0
Затрудняюсь ответить	4,0
Итого	100,0

Треть респондентов, выбравших вариант «другое», назвали себя частными предпринимателями (38,3%), в том числе занятыми индивидуальной трудовой деятельностью, 8,3% – сотрудниками частных охранных предприятий, 16,6% – врачами, медсестрами, медперсоналом, фармацевтами. 4,3% – студентами очного отделения и временно безработными.

*Таблица 3*

**Вас удовлетворяет Ваша зарплата?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Вполне удовлетворяет	21,0
Не удовлетворяет	63,0
Если нет, то причины	6,0
Другое	3,0
Затрудняюсь ответить	7,0
Итого	100,0

58,3% респондентов из тех, кто пожелал высказаться, указали, что «зарплата маленькая», «не хватает», «низкая» и т.п. Четверть – что с учетом пенсии удовлетворяет.

Эксперты были уверены, что абсолютное большинство граждан ответят, что зарплатой «недовольны ни в коей мере, пусть даже она будет составлять 50–70 тысяч».

*Таблица 4*

**Уровень трудовой активности в полной мере использует Ваши  
интеллектуальные и трудовые возможности?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Безусловно, да	29,0
В какой-то мере я реализовываю свои интеллектуальные и трудовые возможности	34,0
Не вполне удовлетворен (-а)	22,0
Абсолютно неудовлетворен (-а)	10,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	5,0
Итого	100,0

Эксперты считают, что большинство респондентов окажется

«не в полной мере» удовлетворены, как используются в рабочем процессе их способности: «частично удовлетворены» будут лишь некоторые: путешественники, фотографы, видеографы, блогеры. Т.е. те, кто совмещает хобби и профессию, а также люди искусства, получившие признание. В итоге не больше 10% довольны своими заработками».

Таблица 5

**Как Вам кажется, работа дает возможность показать свой талант?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, у меня есть возможности показать свой талант, свои профессиональные навыки	31,0
Не в полной мере	48,0
Абсолютно не дает	12,0
Другое	1,0
Затрудняюсь ответить	8,0
Итого	100,0

Приводим высказывание одного из экспертов: «Исходим из того что большинство людей бесталанны. Большинство попали на работу не по своему призванию, а просто потому, что смогли устроиться. Многие думают: временно поработаю, а потом найду дело по призванию, а это «временно» длится всю жизнь. Но если человек талантлив, то дорогу найдет».

Таблица 6

**Ваша работа временная или постоянная?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Постоянная	70,0
Временная	23,0
Другое	7,0
Итого	100,0

Из тех, кто указал: «временная работа» и пожелал дать разь-



яснения, половина работают по контракту, 37,4% отметили, что работа сезонная, остальные в настоящий момент не работают.

*Таблица 7*

**Если Ваша работа временная, то дает ли Вам такой характер  
вкладывать свой талант там, где Вы числитесь  
в данное время?<sup>3</sup>  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я и на временной работаю с полной отдачей	21,0
На временной нет возможности реализовать себя	10,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	3,0
Нет ответа	66,0
Итого	100,0

Один из экспертов так оценил различие работы постоянной и временной: «И на временной можно вкладываться. Грузчик работает, но старается здоровье экономить, а за дополнительное вознаграждение вкладывается».

*Таблица 8*

**Дает ли Вам работа возможность для налаживания дружеских  
контактов с другими людьми?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, дает	83,0
Нет, не дает	5,0
Другое	3,0
Затрудняюсь ответить	9,0
Итого	100,0

Эксперты справедливо предполагали, что большинство граж-

<sup>3</sup> Учитывая, что респондент мог ответить на несколько предложенных вариантов, итог составляет более 100%.

дан используют рабочее место для налаживания деловых, личных и дружеских контактов. Один из них высказался так: «Этот вопрос частично перекликается с вопросом 1. Человек – существо социальное. Ему необходима среда, социум. Не секрет, что у нас больше, чем в других странах мира, одиноких женщин в возрасте. Для них пойти на работу – это далеко не в первую очередь выполнение ряда обязанностей. Это выход в свет, возможность общения по интересам, выходящим за рамки своей специальности. Это завязывание знакомств, в том числе и полезных. Недаром в России есть поговорка: «Работа – вторая семья». Другого стабильного общения в России нет. В других странах больше общения между кровными родственниками. У нас такого значительно меньше. Единственное, что остается – это общение с коллегами».

Таблица 9

**Дает ли Вам работа чувство стабильности, чтобы  
поддерживать доход семьи?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, в полной мере	18,0
Нет, не в полной мере	51,0
Нет, не дает	27,0
Другое	1,0
Затрудняюсь ответить	3,0
Итого	100,0

Эксперты дали справедливые оценки в этой части опроса. Приведем их высказывания: «Я думаю, что респондентов, давших положительные оценки, будет немного, так как у нас в стране и особенно в республиках Северного Кавказа зарплаты небольшие. Но и вообще, без работы еще хуже. Поэтому большинство респондентов предпочтут какой-то компромисс»;

«...в современном Дагестане официальная работа простым

бюджетникам чувства стабильности не дает. Но люди выкручиваются. У крупных чиновников – по-другому: берут откаты, взятки, покупают квартиры, рестораны. Вкладывают умело деньги, получают выгоду, но боятся, что посадят».

Таблица 10

**Как Вы считаете, где лучше работать: в неформальной экономике или в государственной с фиксированной зарплатой, определяемой государством?**

**(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я предпочитаю работать в неформальной экономике	27,0
Я предпочитаю работать в государственной экономике с фиксированной зарплатой	55,0
Другое	5,0
Затрудняюсь ответить	13,0
Итого	100,0

В своих высказываниях и респонденты, и эксперты указали, что «предпочтения» и «возможности» – разные вещи. Многие из них хотели бы иметь стабильную работу с фиксированной зарплатой, которая подразумевает соцпакет, оплачиваемый отпуск, в том числе по болезни и по уходу за ребенком, и другие преимущества. Но иметь такую работу могут от силы 40% желающих, так как государственный сектор рынка труда из года в год сокращается, конкуренция велика, и на такую работу попадают люди с влиятельными родственниками или знакомыми. Никакого кастинга, отбора претендентов на это место не существует, а имеют место только так называемый блат, знакомства и взятки. Один из экспертов высказался так: «...Куда попадешь. Если есть голова на плечах, хорошо работать фермером. То есть в неформальной нашим людям лучше работать. Это значит – быть самостоятельным. Но не в теневой экономике. Для безынициативных людей подходит работа в госбюджетной сфере, но там зарплата маленькая. Госчиновники имеют возможность получать откаты, взятки, но в

наше время и риски велики».

Таблица 11

**Вы работаете на высокотехнологичном предприятии  
с современными цифровыми технологиями?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да	9,0
Нет	83,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100,0

Этот вопрос вызывал легкое недоумение, так как большинство респондентов не могли понять, что означают понятия «высокотехнологичное предприятие» и «цифровые технологии». Это недоумение отчасти оправдано: в условиях кризиса и стагнации экономики на периферии нашей страны и обычных прибыльных предприятий немного: это или производство и переработка пищевых продуктов, или строительные комбинаты. О высокотехнологичных производствах и мечтать не приходится.

Подавляющее большинство экспертов утверждали, что в Дагестане таких предприятий нет.

Таблица 12

**Ваша работа в большей степени связана с физическим трудом  
или Вы работник, которого можно отнести  
к «белым воротничкам»?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я занимаюсь в основном физическим трудом	27,0
Я занимаюсь интеллектуальным трудом	51,0
Другое	16,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100,0

16,0% респондентов выбрали вариант «другое», чаще всего в

комментариях они поясняли, что имеет место совмещение физического и умственного труда.

*Таблица 13*

**Мы живем в век новых информационных технологий. Как считаете, Вы работаете в системе экономики знаний, в которой идеи информации и различные формы знаний подкрепляют экономический рост республики, страны?**  
(В%)

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я работаю в системе экономики знаний	19,0
Нет, мы далеки от такой формы работы	67,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	14,0
Итого	100,0

Эксперты были весьма критичны. Приведем высказывание одного из них: «Ничего не подкрепляют. Большинство из нас живут в системе рабского государства. Экономического роста нет, тем более в Дагестане. Мы живем в век высоких технологий. При этом не изобретаем, а покупаем готовое – гаджеты, которые изобретают другие люди в других странах. У нас инициативных людей, изобретателей «бьют по рукам».

*Таблица 14*

**Как Вы считаете, достаточно ли финансовых ресурсов, которые вкладывает госбюджет, чтобы экономика знаний стала важной частью бюджета республики, страны?**  
(В%)

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я считаю, что республика вкладывает достаточно средств в экономику знаний	2,0
У меня нет информации по данной проблеме	70,0
Другое	16,0
Затрудняюсь ответить	12,0
Итого	100,0

В своем абсолютном большинстве эксперты отрицали уча-

стие государства во внедрении каких-либо ресурсов в экономику знаний. Вот высказывание одного из них: «У меня нет информации. Явно в госбюджете не хватает средств. Страна и республика в тяжелом положении: профицит бюджета и другое...ничего не меняется, ноу-хау не внедряется. В нашей республике и специалистов таких нет».

Таблица 15

**Можно ли доверять современным работодателям, если они  
обещают высокое вознаграждение за Ваш труд?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я доверяю работодателям	22,0
В наше время понятие доверия теряется, уходит из общества	67,0
Другое	5,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100,0

Таблица 16

**Как Вы считаете, позволяет ли работа рабочим и служащим  
увеличивать широту своих знаний?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, работа позволяет расширять свои знания	47,0
Я сильно загружен (-а) на работе, поэтому у меня нет времени работать над собой	30,0
Другое	7,0
Затрудняюсь ответить	16,0
Итого	100,0

Эксперты считают, что на работе можно изыскать возможности для работы над собой: «Не ограничивает, позволяет. Любой госслужащий может работать над собой, даже если сильно загру-

жен».

*Таблица 17*

**Сегодня многие работодатели принимают на работу людей, способных быстро обучаться. Как Вы считаете, граждане РД готовы к таким требованиям?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, вполне готовы	57,0
Нет, не готовы	23,0
Другое	3,0
Затрудняюсь ответить	17,0
Итого	100,0

Эксперты выразили оптимизм в этой части опроса: «Большинство способны и готовы, и не только молодежь. И без образования можно работать в определенных областях. Надо иметь хорошую память и определенную способность».

*Таблица 18*

**В современных коллективах ценятся люди, способные к сотрудничеству, другая группа хочет работать отдельно, брать на себя инициативу и применять творческие подходы. Как Вы думаете, среди Ваших знакомых, друзей, людей, которые Вас окружают, есть таковые?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
В нашем коллективе больше ценятся люди, способные к сотрудничеству	45,0
Людей, желающих работать отдельно, не так много	32,0
Другое	7,0
Затрудняюсь ответить	16,0
Итого	100,0

Таблица 19

**По мере того как меняются технологии и требования рынка, многие компании переобучают своих служащих, чтобы не заменять существующий состав новыми работниками.**

**В Вашей организации соблюдается такой подход к работникам коллектива?**

**(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, наше руководство старается переобучать своих служащих	36,0
В нашей организации не принято переобучать служащих	40,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	20,0
Итого	100,0

Таблица 20

**До Второй мировой войны женщины составляли незначительный процент среди работающих. Как Вы считаете, какой процент женщин в республике можно отнести к экономически активной части? (Напишите цифру)**

**(В%)**

Число женщин, занятых в труде	Все опрошенные
2	2,0
15	2,0
20	2,0
25	2,0
30	2,0
40	6,0
50	20,0
60	15,0
65	2,0
70	17,0
80	18,0
90	6,0
98	3,0
100	3,0
Итого	100,0



Эксперты считают, что 60–70% женщин заняты на работе, в экономической сфере, сферах обслуживания, сервиса, торговли, медицины, просвещения. Данная цифра совпадает с данными массового опроса.

Таблица 21

**Ваше мнение: мужчины имеют более высокую степень экономической активности, чем женщины?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я считаю, что мужчины более активны	35,0
Женщины наравне с мужчинами так же экономически активны	50,0
Другое	6,0
Затрудняюсь ответить	9,0
Итого	100,0

В открытых ответах во всех случаях респонденты (женщины) указывали, что в Дагестане женщины активнее, чем мужчины.

Эксперты в основном были солидарны с большинством респондентов и высказывались, что женщины активнее. Хотя многие указывали, что в настоящий момент лидерство «слабого пола» еще нетвердое. Но положительная динамика в бизнесе на стороне женщин: «...Женщины развиваются очень динамично. В таких сферах, как журналистика, медицина, индустрия красоты, они уверенно лидируют. Инстинкт материнства толкает их на заработки. Если втянутся в работу, то они без копейки не останутся. Но! Чем выше, более высокооплачиваемая сфера, тем женщин меньше».

Некоторые эксперты указывали, что высокая активность сохраняется среди женщин среднего возраста. Т.е. среди тех, которых «постперестроечный хаос» толкнул в «объятия стихийного рынка». Роль молодых и очень молодых женщин заметно меньше. Здесь сказывается «исламский фактор». Многие имеющие

семьи и активно практикующие ислам остаются в стенах собственных домов, занимаются хозяйством и воспитанием детей, число которых значительно больше, чем у представительниц поколения их матерей.

Таблица 22

**Традиционные модели домашнего разделения труда достаточно просты: женщины брали на себя большую часть домашнего труда, а мужчины обеспечивали семью, зарабатывая определенные деньги. Как Вы считаете, сохраняется ли такое разделение и сегодня?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, сохраняется такое разделение обязанностей	15,0
Сохраняется частично	49,0
Нет, не сохраняется	32,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	4,0
Итого	100,0

Таблица 23

**С Вашей точки зрения, сохраняется ли в современной семье принцип «мужчина-кормилец»?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, в нашей семье сохраняется	41,0
Такая схема сегодня не работает	48,0
Другое	3,0
Затрудняюсь ответить	8,0
Итого	100,0

Приведем подробное высказывание эксперта по этому вопросу: «...Сохранился этот принцип чисто как «фетиш», как ру-

димент, чтобы пощадить самолюбие сильного пола. На деле же кормилец – женщина. И давно. Вспомним: при социализме кто из наших матерей мог позволить себе не работать, а заниматься только домом и семьей? Я не вспомню ни одну. В то время как в той же Европе в то же время (середина прошлого века) до 80,0% женщин были домашними хозяйками, хранили домашний очаг и занимались детьми. Муж же получал достаточно, чтобы соответственно своему классу содержать семью. То есть «там» семья – это серьезно. Дети под контролем матери круглосуточно. И престиж матери и жены очень высок: она «вторая половина» тебя самого (мужчины).

У нас было заведено: женщина или работает полдня (врачи, медсестры, преподаватели), а потом занимается хозяйством и детьми, или, если целый день, то с условием «выкраивать» время для детей или «улизнуть» и побегать по магазинам в поисках продуктов.

С крушением социалистического уклада, разрушением заводов и фабрик миллионы мужчин потеряли работу, плюхнулись на диваны в полной растерянности и незнании, что им делать и как сохранить свое лицо и верховенство в семье. Многие так и остались «лежать на диване». Безусловно, многие из них ушли в бизнес, в том числе и теневой, криминальный. Многие освоили рабочие специальности, «подвязывались» на ремонт квартир и общественных помещений. Это бесспорно. Но в процентном отношении, мне думается, женщин в мелком и среднем бизнесе (то есть там, где требуется каждодневный кропотливый труд, который мужчина не выдерживает) было и осталось больше. Их сам инстинкт материнства толкал на «приключения»: в ряды «челночников», «кооператорш», владелиц точек общепита, ателье, официанток, в рыночные ряды – сидеть и торговать и в мороз, и в летний зной товарами повседневного спроса и одеждой «от кутюр»...

Прошло тридцать лет. Женщины прочно заняли ниши мелкого и среднего бизнеса. Они – кормилицы семьи. Это они устраивают будущее своих детей, определяют, в какой вуз идти их ча-

дам, на ком жениться. Они – устроительницы свадеб своих детей, они сами полностью на себя берут строительство и ремонт своего жилья, покупают и обустраивают «гнездышки» своих «свежепожененных» отпрысков».

Таблица 24

**Как считаете, Вы сегодня работаете усиленнее и более  
быстрыми темпами, чем ранее?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Рынок требует более быстрой отдачи на работе	39,0
Я работаю так же, как работал (-а)	57,0
Другое	3,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

Высказывание одного из экспертов: «У нас ничего не поменялось, хотя благодаря гаджетам жизнь улучшилась. Многие покупают полуфабрикаты для своего стола. Благодаря технике фермерам стало легче работать».

Таблица 25

**Некоторые работодатели вводят удлинённый рабочий день.  
Ваше отношение к данному вопросу?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я за удлинённый рабочий день, лишь бы платили	29,0
Я против этого, потому что это сказывается на моей личной жизни	55,0
Другое	3,0
Затрудняюсь ответить	13,0
Итого	100,0

Один из ответов на открытый вопрос: «Я бы согласился за удвоенную плату. Денег не хватает. А фермеры и частники и так в сезон работают минимум 12 часов в день, чтобы объект сдать».

Вот высказывание другого эксперта: «...на деле руководители среднего и высшего звеньев вынуждают своих сотрудников оставаться после работы до 8 вечера. Ни о какой оплате сверхурочных не может быть и речи. Напротив, действует устрашающий оборот речи: «Не нравится – поищите другую работу». Работодатели прекрасно знают, что это действует на работников отрезвляюще».

*Таблица 26*

**По мере того как все больше и больше матерей с новорожденными детьми приходят на рынок труда, возникает вопрос о долгосрочных последствиях этой тенденции, влиянии на благополучие детей.  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Это худший вариант, потому что страдают дети	50,0
Матери с новорожденными детьми вынуждены работать, потому что не хватает материальных средств на воспитание	41,0
Это нормальное поведение современных молодых женщин	3,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	

Эксперты имели две противоположные точки зрения по этому вопросу: одна группа высказывалась о том, что это недопустимо. Государство обязано обеспечивать своих юных граждан всем необходимым». Другая часть большую долю ответственности перекладывала на плечи самих матерей. Вот обобщенный вывод по высказываниям последних: «Прежде чем планировать рожде-

ние ребенка, женщина должна отдавать себе отчет, может ли она его воспитывать, не отвлекаясь на работу хотя бы в течение года. В противном случае от этой идеи надо воздержаться. Проку от этого все равно не будет. Ребенок будет расти «неполноценно», страдать от частых болезней, от недостатка внимания взрослых, может быть нервным, повышено-возбудимым. В любом случае в нашем обществе промахи в формировании физического, психического и нравственного облика маленького человека на 90,0% лежат на матерях, а не на отцах и обществе. То есть только женщина должна очень хорошо представлять, что ее ждет, и очень хорошо все планировать».

Таблица 27

**Не существует единого мнения относительно четких критериев политики, которая могла считаться просемейной.**

**Как Вы считаете, какие критерии должны выполняться государством?**

**(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Политика должна быть направлена на то, чтобы служащие могли выполнять обязанности и дома, и на работе	34,0
Политика должна поддерживать гендерное равенство между мужчинами и женщинами	23,0
Политика не должна быть дискриминационной, ее следует осуществлять в приемлемых рабочих условиях. Она также должна быть открытой для нужд работодателя	43,0
Итого	100,0

Более всего граждане высказывались за баланс интересов работников и работодателей – неприемлемые для работодателей условия спровоцируют рост безработицы, что в итоге негативно скажется на всех жителях республики.

Таблица 28

**Проблема безработицы стоит остро не только в нашей республике, но и в стране. Как Вы оцениваете уровень безработицы в республике?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
На критическом уровне	29,0
На высоком уровне	43,0
На таком же уровне, как и в целом по стране	23,0
Другое	1,0
Затрудняюсь ответить	4,0
Итого	100,0

Эксперты указывали на массовый выезд за пределы республики по причине традиционно избыточного рынка рабочей силы в Дагестане. Другие говорили, что «в любом случае безработных много. «Плохую» всегда можно найти, но люди с высшим образованием работу находят с трудом».

Таблица 29

**Граждане республики боятся потерять работу?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я не знаю таких людей, которые бы сегодня не боялись потерять работу	48,0
Потерять работу в республике не боятся те, кто имеет покровителей	32,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	18,0
Итого	100,0

Подавляющее большинство экспертов предположили, что процент боящихся потерять работу будет высок. Они считают естественным, что при таком высоком уровне безработицы и коррупции люди боятся потерять работу. Некоторые эксперты указали, что боятся потерять именно государственную работу, а не бизнес: «...Все боятся. Хотя в частном секторе так не боятся, как бюджетники. Есть те, которые везде найдут: суперпрограммисты. Но таких единицы».

Подводя итоги, отметим, что более половины респондентов указали, что работа дает возможность поддерживать бюджет семьи. Прогнозы экспертов в этой части опроса совпадают с результатами массового опроса. Этот вариант выбирался респондентами чаще всего, т.к. как зарплата у большинства населения – это единственный источник существования. Подавляющее большинство указали, что своей зарплатой они недовольны.

Треть считают, что свои интеллектуальные и трудовые возможности они реализовали лишь в какой-то мере, другая треть ответили, что на работе их способности, безусловно, реализуются. Четверть участников опроса указали, что не вполне удовлетворены тем, как их способности используются. Каждый десятый –, что абсолютно не удовлетворен.

Каждый пятый респондент считает, что и на временной работе выкладывается полностью, каждый десятый указал, что на временной нет возможности реализовать себя.

Абсолютное большинство респондентов и экспертов были согласны с тезисом, что работа – это «источник налаживания личных, дружеских контактов». Каждому пятому участнику опроса работа дает чувство стабильности «в полной мере». Половина респондентов ответили, что не в полной мере, каждый четвертый указал, что вообще не дает.

Более половины предпочитают работать на государственной работе с фиксированной зарплатой. Четверть считают, что работать нужно в неформальной экономике. Треть из тех, кто пожелал высказаться подробнее, указали, что им «все равно, лишь бы платили»; каждый пятый – что ищет какую-либо работу. Пример-



но каждый десятый сказал, что предпочитает работу частную, столько же – что государственную.

Абсолютное большинство респондентов указали, что на высокотехнологичных предприятиях с современными цифровыми технологиями они не работают. Лишь десятая часть опрошенных сказали, что работают.

подавляющее большинство указали, что они не работают на таком производстве, где идеи информации и различные формы знаний подкрепляют экономический рост. Пятая часть – что работают в системе экономики знаний. Все эксперты так же утверждали, что в РД нет экономического роста, поэтому об экономике знаний говорить не приходится, большинство населения не имеет об этом термине никакого понятия.

подавляющее большинство опрошенных сказали, что у них нет информации по вопросу финансирования госбюджетом экономики знаний в РД. Лишь 2,0% ответили, что республика вкладывает достаточно средств в экономику знаний. Каждый десятый не знал, что ответить на этот вопрос.

Более половины респондентов считают, что в наше время понятие доверия уходит из общества, каждый пятый ответил, что доверяет работодателю. В развернутых высказываниях в подавляющем числе случаев они указывали, что все зависит от личных качеств работодателя и обстоятельств. Эксперты высказывались в основном так же.

Около половины респондентов утверждали, что на работе они имеют возможность расширять свои знания. Треть ответили, что сильно загружены на работе, поэтому у них нет времени работать над собой. Эксперты считают, что на работе вполне можно над собой работать.

Более половины опрошенных придерживаются мнения, что жители Дагестана могут и готовы повышать свою квалификацию и обучаться на рабочем месте. Четверть считают, что дагестанцы не готовы освоить новые требования производства.

Респонденты указали, что жители республики способны успешно работать и в команде, и индивидуально. Количествен-

ная разница ответов была невелика и составляла примерно по трети от общего числа опрошенных.

Мнение респондентов по вопросу 20: «В Вашей организации соблюдается такой подход к работникам коллектива – возможность переобучать сотрудников?» разделилось почти на равные группы: 36,0% считают, что руководство идет на это, 40,0% ответили: «В нашей организации не принято переобучать служащих». Большинство ответов экспертов было отрицательным, например: «У нас нет никаких технологий. Вопрос не к нам».

Наиболее частый ответ на вопросы: «Как Вы считаете, какой процент женщин в республике можно отнести к экономически активной части?» и «имеют ли мужчины в республике более высокую степень экономической активности, чем женщины?» – 50,0%. Каждый пятый респондент указал, что половина женщин заняты в различных сферах экономики и общественной жизни, 14,0–15,0% считают, что эта цифра составляет 60,0–70,0%, 12,0% опрошенных остановились на цифре 80,0%, 1,0–4,0% указали, что в 100,0% женщины заняты в экономике республики. В среднем и респонденты, и эксперты считают, что 60,0–70,0% женщин заняты на работе, в экономической сферах, в сфере обслуживания, сервиса, торговли, медицины, просвещения. Треть – что мужчины более активны. В открытых ответах во всех случаях респонденты (женщины) указывали, что в Дагестане женщины активнее, чем мужчины.

Менее половины опрошенных считают, что принцип «мужчина-кормилец» в дагестанской семье сохраняется. Половина – что такая схема сегодня не работает. В своих комментариях большинство респондентов высказывались, что в современной дагестанской семье функции добытчика в равных долях распределены между супругами. Эксперты дали подробные комментарии, которые по сути совпадают с мнением большинства участников массового опроса.

Более половины считают, что они работают в том же темпе, несмотря на господство рыночных отношений. 39,0% – что работать приходится интенсивнее.

Более половины респондентов высказывались против удлинения рабочего дня, чем бы это ни было мотивировано. Менее

трети не возражают против «сверхурочных», лишь бы эти часы оплачивались.

На вопрос о долгосрочных последствиях тенденции скорого возвращения на работу женщин, имеющих малолетних детей, более половины опрошенных посчитали, что «это худший вариант, потому что страдают дети». 45,5% объясняют данную ситуацию тем, что «матерям не хватает материальных средств на воспитание».

Более всего граждане высказывались за баланс интересов работников и работодателей (43,0%). Треть опрошенных – за возможность работниками совмещать обязанности на работе и дома. Каждый четвертый поддержал вариант гендерного равенства.

Уровень безработицы в Дагестане оценен респондентами в большинстве случаев как высокий. Менее трети считают, что она находится «на критическом уровне», четверть опрошенных – что «на таком же уровне, как и в целом по стране».

Около половины респондентов указали, что граждане республики боятся потерять работу. Треть – что «потерять работу не боятся те, кто имеет покровителей».

Подавляющее большинство участников массового опроса – что имеют постоянную работу, около четверти – временную. Из тех, кто указал «временная работа» и пожелал дать разъяснения, половина сказали, что работают «по контракту», треть – что работа «сезонная».

Обобщая полученные результаты, можно заключить, что анализ массового и экспертного опросов во многом согласуется с выдвинутой в начале главы гипотезой о том, что в Республике Дагестан работа является наиважнейшей общественной и личностной ценностью. Подтверждение – следующие доводы. Доказано, что работа является основным источником дохода граждан, способом налаживания социальных контактов, фактором продуктивного препровождения времени. Уровень зарплаты в республике признан одним из низких в Российской Федерации, поэтому и удовлетворенность заработной платой будет невелика. Никакие новые технологии на производстве не применяются,

т.к. наукоемкие предприятия отсутствуют. Доля женского труда в экономике республики в настоящее время примерно такая же, как и мужского. Роль мужчины в дагестанской семье как главы и кормильца ослабевает. Уровень безработицы признан высоким. Дагестанцы открыты к инновационным процессам и готовы к освоению новых знаний, технологий и профессий.

---

## РАЗДЕЛ 4

---

### **Труд и экономическая жизнь в Республике Ингушетия**

В рамках исследования «Труд и экономическая жизнь в Республике Ингушетия» был проведен социологический опрос 200 респондентов и 10 экспертов. Цель исследования: аналитика сферы труда и в целом экономики республики в настоящий период.

Труд является основополагающим фактором жизнедеятельности общества и, безусловно, влияет на эффективность его экономического совершенствования.

Республика Ингушетия имеет свои особенности в плане демографического, социального развития. Практически отсутствует крупное промышленное производство. Здесь высокая плотность трудовых ресурсов, безработица, дефицит рабочих мест сочетается с нехваткой квалифицированных кадров по многим направлениям экономики.

В своем исследовании мы постарались охватить работников различных сфер труда, разных возраста, образовательного уровня и социального статуса, поэтому анализ ответов респондентов позволяет видеть достаточно широкий разброс мнений по различным вопросам.

Настоящий раздел написан по материалам массового опроса жителей Республики Ингушетия, проведенного Центром исследований приграничных регионов Юга России ИСПИ РАН в июне

2019 г. В опросе приняли участие 200 респондентов и 10 экспертов: журналисты, архитекторы, чиновники, юристы, преподаватели вузов, строители, работники культуры, предприниматели.

Состав респондентов: 42,0% женщин; 58,0% мужчин.

Возрастной состав: от 18 до 64 лет, из которых от 18 до 24 – 16,0%; от 25 до 34 – 18,0%; от 35 до 44 – 26,0%; от 45 до 54 – 24,0%; от 55 до 64 – 16,0%.

Образование: 76,0% – высшее; 8,0% имеют ученую степень (кандидата, доктора наук); 8,0% – среднее специальное образование (техникум и т.д.); 6,0% – аспиранты.

В первом вопросе исследования: «Что для Вас означает труд?» чаще других выбирали вариант «работа дает мне возможность поддерживать бюджет семьи».

*Таблица 1*

**Что для Вас означает труд?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Это набор заданий там, где я работаю	18,0
Работа представляет основу для приобретения навыков и реализации моих способностей	26,0
Работа – это форма общения с коллегами, которое отличается от домашней обстановки	6,0
Работа дает определенное направление моим ежедневным занятиям	8,0
Работа дает возможность участвовать в общих делах с другими людьми	14,0
Работа дает мне возможность поддерживать бюджет семьи	28,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100

Таблица 2 показывает достаточно широкий спектр отраслей труда, в которых заняты респонденты. Наибольшее число состав-

ляют госчиновники – 30,0% и работники сферы образования и науки – 20%. В «другое» попали достаточно большое число респондентов – 20%, поскольку у многих нет определенного рода занятий.

Таблица 2

**В какой отрасли Вы работаете на данном этапе?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я работаю на заводе, фабрике, т.е. занимаюсь индустриальным производством	4,0
Работаю в аграрно-промышленной сфере (агроном, фермер, выращиваю с/х культуры)	8,0
Работаю в сфере цифровых технологий	10,0
Работаю в системе госаппарата (госчиновник)	30,0
Работаю в сфере науки, образования	20,0
Работаю в системе силовых и правоохранительных структур	8,0
Другое	20,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

При анализе ответов на следующий вопрос становится очевидно, что больше половины респондентов недовольны своей заработной платой, а именно 60,0% опрошенных, что неудивительно при нынешней оплате труда работников бюджетной сферы. 32,0% ответили, что заработная плата их вполне удовлетворяет. В этой цифре в большей степени представлены работники правоохранительных органов, Газпрома, банков и др., чья заработная плата выше, чем у остальных категорий населения.

Таблица 3

**Вас удовлетворяет Ваша зарплата?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Вполне удовлетворяет	32,0
Не удовлетворяет	60,0
Если нет, то причины	4,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

По мнению экспертов, причина неудовлетворенности заработной платой коренится в том, что она не позволяет отвечать требованиям растущих потребностей современного человека. Причем речь идет не только о базовых потребностях, но и о желании заниматься каким-то досугом. Кроме всего прочего, подерживание родственных отношений в ингушском обществе также способствует дополнительным расходам: свадьбы, поминки, рождение детей, новоселье и другие мероприятия требуют больших расходов со стороны родственников.

В заключениях экспертов встречались и такие реплики: «Если не устраивает заработная плата, необходимо сменить работу».

Вопрос об уровне реализованности в трудовой сфере позволяет сделать достаточно оптимистичный вывод о том, что 60,0% респондентов в какой-то мере реализовывают свои интеллектуальные и трудовые возможности, и лишь 20,0% тех, кто не вполне удовлетворен.



Таблица 4

**Уровень трудовой активности в полной мере использует Ваши интеллектуальные и трудовые возможности?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Безусловно, да	10,0
В какой-то мере я реализовываю свои интеллектуальные и трудовые возможности	60,0
Не вполне удовлетворен (-а)	20,0
Абсолютно неудовлетворен (-а)	8,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

Вопрос о возможности показать свой талант связан с предыдущим. Возможность показать свой талант, свои профессиональные навыки подтвердили 40,0% респондентов.

Таблица 5

**Как Вам кажется, работа дает возможность  
показать свой талант?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, у меня есть возможности показать свой талант, свои профессиональные навыки	40,0
Не в полной мере	40,0
Абсолютно не дает	16,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

Три четверти опрошенных (78,0%) работают на постоянной работе, и это вполне предсказуемо при таком высоком уровне безработицы в республике (26,2% от численности рабочей силы): люди держатся за свою работу.

16,0% ответили, что работа у них временная, по мнению экспертов, они просто не нашли пока постоянную.

Таблица 6

**Ваша работа временная или постоянная?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Постоянная	78,0
Временная	16,0
Другое	6,0
Итого	100,0

Таблица 7

**Если Ваша работа временная, то дает ли Вам такой характер  
вкладывать свой талант там, где Вы числитесь в данное время?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я и не работаю с полной отдачей	8,0
На временной нет возможности реализовать себя	10,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	80,0
Итого	100,0

Работа способствует налаживанию дружеских контактов у 90,0% респондентов – такой высокий процент ответивших положительно свидетельствует о важности общения для работающих, поскольку других возможностей у них не так много при их занятости.

Таблица 8

**Дает ли Вам работа возможность для налаживания дружеских контактов с другими людьми?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, дает	90,0
Нет, не дает	8,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

Вопрос о чувстве стабильности для поддержания дохода семьи, на наш взгляд, является ключевым в сфере трудовой деятельности.

В первую очередь человек трудится, чтобы обеспечить себя и своих близких. По мнению экспертов, государству необходимо скорректировать оплату труда работников бюджетных организаций, поскольку других источников доходов у них нет.

Таблица 9

**Дает ли Вам работа чувство стабильности, чтобы поддерживать доход семьи?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, в полной мере	24,0
Нет, не в полной мере	46,0
Нет, не дает	30,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Две трети опрошенных ответили, что предпочитают работать в государственной экономике с фиксированной зарплатой, что, казалось бы, демонстрирует доверие респондентов к государственной экономике. Действительно, в государственном секторе есть стабильность. Но и цифра в 28,0% желающих работать в неформальной экономике достаточно высокая, что говорит о большой готовности работников рисковать, брать на себя ответственность при уходе в «свободное плавание».

*Таблица 10*

**Как Вы считаете, где лучше работать: в неформальной экономике или в государственной с фиксированной зарплатой, определяемой государством?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я предпочитаю работать в неформальной экономике	28,0
Я предпочитаю работать в государственной экономике с фиксированной зарплатой	66,0
Другое	6,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Вопрос о том, какая работа предпочтительнее: с определенным государством окладом или вне государственной системы, особых изменений в цифрах не вызвал по сравнению с предыдущим.

Таблица 11

**Как Вы считаете, что Вам подходит – работа, которая выполняется за определенный оклад государством, или предпочитаете работать вне государственной системы? (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я предпочитаю работать в государственной системе	62,0
Я предпочитаю работать вне государственной системы	34,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Почти три четверти респондентов решили, что место их работы не является высокотехнологичным предприятием с современными цифровыми технологиями.

Таблица 12

**Вы работаете на высокотехнологичном предприятии с современными цифровыми технологиями? (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да	18,0
Нет	78,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

Четверо из пятерых респондентов занимаются интеллектуальным трудом.

Таблица 13

**Ваша работа в большей степени связана с физическим трудом или Вы работник, которого можно отнести к «белым воротничкам»? (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я занимаюсь в основном физическим трудом	12,0
Я занимаюсь интеллектуальным трудом	80,0
Другое	8,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Треть опрошенных заявили, что работают в системе экономики знаний, половина далеки от такой формы работы, у каждого десятого он вызвал затруднение. Экономический рост республики оставляет желать лучшего, отсюда и такой высокий процент сомневающихся.

Таблица 14

**Мы живем в век новых информационных технологий. Как считаете, Вы работаете в системе экономики знаний, в которой идеи информации и их различные формы подкрепляют экономический рост республики, страны? (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я работаю в системе экономики знаний	36,0
Нет, мы далеки от такой формы работы	50,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	10,0
Итого	100,0

Достаточным вклад республики в развитие экономики знаний считают только 8,0% респондентов, больше половины признались в отсутствии у них таковой информации, каждый десятый

выразил затруднение, что равносильно ее отсутствию, 28,0% попали в колонку «другое». В комментариях последних определен другой вариант ответа – недостаточно вкладывается финансовых ресурсов в экономику знаний, часто встречается формулировка, что финансирование осуществляется по остаточному принципу.

Таблица 15

**Как Вы считаете, достаточно ли финансовых ресурсов, которые вкладывает госбюджет, чтобы экономика знаний стала важной частью бюджета республики, страны?**  
(В%)

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я считаю, что республика вкладывает достаточно средств в экономику знаний	8,0
У меня нет информации по данной проблеме	54,0
Другое	28,0
Затрудняюсь ответить	10,0
Итого	100,0

В вопросе о доверии работодателям только треть респондентов ответили положительно, подавляющее большинство считают, что в наше время понятие доверия теряется, уходит из общества.

Таблица 16

**Можно ли доверять современным работодателям, если они обещают высокое вознаграждение за Ваш труд?**  
(В%)

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я доверяю работодателям	32,0
В наше время понятие доверия теряется, уходит из общества	52,0
Другое	10,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100,0

В примечаниях некоторыми было отмечено, что доверяют работники не всем и не всегда. К примеру, на ряде госпредприятий происходит длительная задержка заработной платы (жилищно-коммунальное хозяйство, водоканал и др. хозрасчетные предприятия), поэтому вопрос доверия остается открытым.

В следующем вопросе больше половины респондентов заявили, что работа позволяет расширять свои знания, еще треть оказались слишком загружены на работе.

Таблица 17

**Как Вы считаете, позволяет ли работа рабочим и служащим увеличивать широту своих знаний?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, работа позволяет расширять свои знания	56,0
Я сильно загружен (-а) на работе, поэтому у меня нет времени работать над собой	32,0
Другое	10,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Нет ответа	2,0
Итого	100,0

Вселяет оптимизм результат, полученный при ответе на вопрос о готовности граждан республики соответствовать новым требованиям работодателя: 7 из 10 заявили о своей готовности, еще 8,0% затруднились ответить.

Таблица 18

**Сегодня многие работодатели принимают на работу людей, способных быстро обучаться. Как Вы считаете, граждане республики готовы к таким требованиям?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, вполне готовы	70,0
Нет, не готовы	18,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	8,0
Итого	100,0



Следующий вопрос обозначил, что в большинстве коллективов ценится коммуникабельность работника.

Таблица 19

**В современных коллективах ценятся люди, способные к сотрудничеству, другая группа хочет работать отдельно, брать на себя инициативу и применять творческие подходы. Как Вы думаете, среди Ваших знакомых, друзей, людей, которые Вас окружают, есть таковые?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
В нашем коллективе больше ценятся люди, способные к сотрудничеству	62,0
Людей, желающих работать отдельно, не так много	30,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100,0

Вопрос о том, старается ли руководство переобучать своих служащих, вызвал положительный отклик у двоих из троих респондентов, еще четверть служащих считают, что переобучение не принято. В комментариях дается следующее объяснение: «У нас трудоизбыточный регион».

Таблица 20

**По мере того как меняются технологии и требования рынка, многие компании переобучают своих служащих, чтобы не заменять существующий состав новыми работниками. В Вашей организации соблюдается такой подход к работникам коллектива?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, наше руководство старается переобучать своих служащих	68,0
В нашей организации не принято переобучать служащих	24,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	8,0
Итого	100,0

Оценка активности женщин очень неоднозначна: каждый пятый респондент заявил, что сегодня к экономически активной части населения республики можно отнести 50,0% , по 14,0% выбрали соответственно по 30,0, 60,0 и 70,0%, 12,% – 40,0%. Мнения остальных разделились по 2,0 и 4,0% в диапазоне от 15,0 до 90%.

Таблица 21

**До Второй мировой войны женщины составляли незначительный процент среди работавших. Как Вы считаете, какой процент женщин в республике можно отнести к экономически активной части? (Напишите цифру) (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
15	2,0
30	14,0
35	4,0
40	12,0
45	4,0
46	2,0
50	20,0
55	2,0
60	14,0
65	6,0
70	14,0
80	4,0
90	2,0
Итого	100,0

Очень многие женщины в республике заняты в частном секторе, занимаются надомной работой, поэтому цифры экономической активности, на взгляд экспертов, несколько снижены.

Таблица 22

**Ваше мнение: мужчины имеют более высокую степень экономической активности, чем женщины?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я считаю, что мужчины более активны	34,0
Женщины наравне с мужчинами так же экономически активны	58,0
Другое	8,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Традиционная модель распределения ролей в ингушском обществе не сохраняется, что видно при анализе данных таблицы 23.

Таблица 23

**Традиционные модели домашнего разделения труда достаточно просты: женщины брали на себя большую часть домашнего труда, а мужчины обеспечивали семью, зарабатывая определенные деньги. Как Вы считаете, сохраняется ли такое разделение и сегодня?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, сохраняется такое разделение обязанностей	20,0
Сохраняется частично	48,0
Нет, не сохраняется	30,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

Экспертами было отмечено, что женщинам сегодня легче найти работу в республике, чем мужчинам, поскольку они могут

пойти и на малооплачиваемую, тогда как мужчинам это не подходит по статусу «кормилец».

Следующий вопрос связан с предыдущим и показал практически одинаковое разделение мнений, сохраняется ли в современной семье принцип «мужчина-кормилец».

Таблица 24

**С Вашей точки зрения, сохраняется ли в современной семье принцип «мужчина-кормилец»?**  
(В%)

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, в нашей семье сохраняется	48,0
Такая схема сегодня не работает	40,0
Другое	8,0
Затрудняюсь ответить	4,0
Итого	100,0

В вопросе об изменении темпа работы треть респондентов отметили, что рынок требует более быстрой отдачи на работе, для остальных ничего не изменилось.

Таблица 25

**Как считаете, Вы сегодня работаете усиленнее и более быстрыми темпами, чем ранее?**  
(В%)

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Рынок требует более быстрой отдачи на работе	32,0
Я работаю так же, как работал (-а)	64,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

Некоторые респонденты в комментариях высказались так: «Та сфера, в которой я работаю, не предполагает интенсивности».

В вопросе об отношении к удлиненному рабочему дню с дополнительной оплатой достаточное число респондентов (каждый третий) высказались положительно, остальные отметили, что против этого, потому что это сказывается на их личной жизни.

*Таблица 26*

**Некоторые работодатели вводят удлиненный рабочий день.  
Ваше отношение к данному вопросу?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я за удлиненный рабочий день, лишь бы платили	32,0
Я против этого, потому что это сказывается на моей личной жизни	64,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

По мнению экспертов, «практика раннего выхода матерей новорожденных детей на работу очень вредна. Никаких положительных моментов в этом нет. Но это сегодняшняя данность и нашего ингушского общества, и в целом российского. Нехватка материальных средств на воспитание ребенка, опасения потерять работу, квалификацию заставляют молодых матерей выбрать вариант раннего выхода на работу. Я уже не говорю о потере эмоциональной связи матери и ребенка, когда в первые месяцы жизни он в ней так нуждается».

Что мы видим по результатам опроса: четверть опрошенных отметили, что это худший вариант, потому что страдают дети, более половины – что матери с новорожденными детьми вынуждены работать, потому что не хватает материальных средств на воспитание, только 13,8% посчитали это нормальным поведением современных молодых женщин.

Таблица 27

**По мере того как все больше и больше матерей с новорожденными детьми приходят на рынок труда, возникает вопрос о долгосрочных последствиях этой тенденции, влиянии на благополучие детей.**

**(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Это худший вариант, потому что страдают дети	25,9
Матери с новорожденными детьми вынуждены работать, потому что не хватает материальных средств на воспитание	56,6
Это нормальное поведение современных молодых женщин	13,8
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	1,7
Итого	100,0

В вопросе о критериях просемейной политики государства респонденты высказались равным образом: 46,0% – что «политика должна быть направлена на то, чтобы служащие могли выполнять требования и дома, и на работе», 46,0%: «политика не должна быть дискриминационной, ее следует осуществлять в приемлемых рабочих условиях. Она также должна быть открытой для нужд работодателя».

Таблица 28

**Не существует единого мнения относительно четких критериев политики, которая могла считаться «просемейной». Как Вы считаете, какие критерии должны выполняться государством?**

**(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Политика должна быть направлена на то, чтобы служащие могли выполнять требования и дома, и на работе	46,0
Политика должна поддерживать гендерное равенство между мужчинами и женщинами	8,0
Политика не должна быть дискриминационной, ее следует осуществлять в приемлемых рабочих условиях. Она также должна быть открытой для нужд работодателя	46,0
Итого	100,0

Эксперты отметили, что Ингушетия занимает, к сожалению, одно из лидирующих мест по уровню безработицы в России. Отсюда и острота этого вопроса в нашем регионе.

Таблица 29

**Проблема безработицы стоит остро не только в нашей республике, но и в стране. Как Вы оцениваете уровень безработицы в республике?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
На критическом уровне	54,0
На высоком уровне	28,0
На таком же уровне, как и в целом по стране	16,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

На вопрос, боятся ли граждане потерять работу, подавляющее большинство выбрали ответы, указывающие на сильный страх потери почти у всех жителей республики.

Таблица 30

**Граждане боятся потерять работу?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я не знаю таких людей, которые бы сегодня не боялись потерять работу	40,0
Потерять работу в республике не боятся те, кто имеет покровителей	44,0
Другое	10,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100,0

Цифры говорят сами за себя. В республике очень распространены такие явления, как протекция, покровительство. На общих основаниях по конкурсу на работу редко берут.

## РАЗДЕЛ 5

---

### Труд и экономическая жизнь в Республике Северная Осетия – Алания

Подавляющее большинство народных праздников осетин связано с трудом: «Атынаг» [Этнография..., 1990: 18], посвященный покровителю плодородия, посылающему обилие трав и хорошую погоду в дни сенокоса; «Джеоргуйба» [Этнография..., 1990: 51] – праздник в честь святого Георгия, устраиваемый после окончания сельхозработ; «Реком» [Этнография..., 1990: 115] – праздник в честь божества, приносящего изобилие урожая, сохраняющего и приумножающего скот, обеспечивает хороший сенокос и удачливую охоту.

Более 100 лет назад Коста Хетагуров опубликовал свой знаменитый очерк «Особа» (1891–1902 гг.), где прежде всего обратил свое внимание на «изолированность осетин, живших тогда в ущельях, замкнутых высочайшими снежными вершинами. Основным занятием в те годы у подавляющей части населения этих горных мест были скотоводство и развитие частного земледелия» [Коста, 2009: 419].

После присоединения Северной Осетии к России в 1774 году горцы стали жить равнинной части Центрального Кавказа, что привело к изменению «содержания» и «характера» труда. Он стал более сложным, и реальность жизни начала предъявлять



требования с точки зрения профессиональной пригодности каждого человека. Учитывая суровую жизнь людей в горах, где на первом плане – смелость, смекалка, бесстрашие, а такие качества были востребованы в войнах, которые в XVIII в. вела царская армия против Турции и Ирана, они были сильно востребованы. Многие из горцев дослужились до высоких чинов вплоть до генералов и полковников. К началу Великой Октябрьской революции 1917 года одних полковников-осетин насчитывалось 90, которые в последующем, во время «красного террора», не желая присягать советской власти, были уничтожены.

В связи со сменой общественно-экономической формации на Кавказе изменилась политика труда. Он стал единственным инструментом преобразования.

Настоящий раздел написан по материалам массового опроса жителей г. Владикавказа, проведенного Северо-Осетинским отделом социальных исследований ИСПИ РАН и кафедрой социологии факультета социологии и социальной работы Северо-Осетинского госуниверситета им. К.Л. Хетагурова в июне 2019 г. В опросе приняли участие 200 респондентов и 10 экспертов: журналисты, архитекторы, чиновники, юристы, преподаватели вузов, строители, работники культуры, предприниматели.

В современном обществе работа становится важным инструментом для поддержания самоуважения личности [Генкин, 2009; Адамчук, 2009]. Даже там, где условия труда не очень приятные, а задания – скучные, работа является структурирующим элементом психологической составляющей человека и циклом его ежедневных занятий [Экономика труда..., 2008].

И как видно из таблицы 1, эта идея подтверждается материалами массового опроса, проведенного в марте 2018 года.

Для наших респондентов работа дает возможность поддерживать бюджет (60,6%), для многих она является фактором приобретения навыков и реализации своих способностей (4,7%), для 9,3% это набор знаний, 12,2% дают определенное направление ежедневным занятиям, 6,6% затруднились с ответом.

Таблица 1

**Что для Вас означает труд?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Это набор заданий там, где я работаю	9,3
Работа представляет основу для приобретения навыков и реализации моих способностей	4,7
Работа – это форма общения с коллегами, которое отличается от домашней обстановки	6,6
Работа дает определенное направление моим ежедневным занятиям	12,2
Работа дает возможность участвовать в общих делах с другими людьми	0,0
Работа дает мне возможность поддерживать бюджет семьи	60,6
Затрудняюсь ответить	6,6
Итого	100,0

Эксперты считают, что для людей различных профессий мотивация труда разная. Основной, статистически модальный мотив любого труда – заработок на жизнь себе и своей семье. К этому могут добавляться другие: если труд совпадает с индивидуальными способностями, то его содержание доставляет удовольствие (например, творческий труд); в случае альтруистского характера человек может трудиться по мотиву общественной полезности результатов его труда; выполнять конкретную работу по причине того, что другой работы нет; трудиться (особенно молодежи), чтобы освоить навыки труда.

Современная экономика дает четкую характеристику современным обществам. Если в традиционных обществах, в частности, Осетии, вплоть до 50-х годов XX века основными сферами деятельности были ремесла: кузнечное, швейное, занятие ско-

товодством, полеводством, то отличительной чертой настоящего времени, по всей видимости, является рост чиновничества и представителей силовых и правоохранительных структур [Дзугцев, 2017], о чем свидетельствуют и материалы нашего опроса: 15,1% опрошенных работают в системе госаппарата (госчиновники), 12,1% – в вышеперечисленных структурах.

Процесс индустриализации в ее активной фазе пришелся на 1961 – 1982 гг., когда 1-м секретарем Северо-Осетинского обкома КПСС был Билар Емазаевич Кабалоев, и этот период являлся периодом экономического роста на основе индустриальной промышленности. В те годы только в г. Владикавказе функционировали 12 заводов электронной промышленности, где трудились 40 тысяч кадров. Республика из аграрной превратилась в индустриальную. По мере того как система образования становилась всеобщей, все больше и больше людей охватывались обучением абстрактным наукам, а не практической передачей конкретных умений и навыков. И в наше время образование и квалификация стали важным условием для получения работы и карьерного роста [Осипов, Стриханов, Шереги, 2014]. Промышленный бум дал толчок развитию многих направлений, особенно образования и здравоохранения. По материалам опроса, 33,3% работают в сфере науки, образования, здравоохранения.

После 90-х годов сельскому хозяйству был нанесен непоправимый удар, когда после развала Советского Союза не стали поддерживать данные направления. И мы до сих пор не можем достичь экономического уровня тех лет как в аграрном, так и в промышленном секторе. В итоге между жителями городов и сел образовалось социальное неравенство, что поспособствовало уменьшению численности жителей сел. И как показал наш опрос, в результате сегодня 18,1% работают агрономами, фермерами, выращивают сельскохозяйственные культуры, всего 15,1% заняты в индустриальном производстве, 9,0% – в сфере цифровых технологий.

Таблица 2

**В какой отрасли Вы работаете на данном этапе?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я работаю на заводе, фабрике, т.е. занимаюсь индустриальным производством	15,1
Работаю в аграрно-промышленной сфере (агроном, фермер, выращиваю с/х культуры)	18,1
Работаю в сфере цифровых технологий	9,0
Работаю в системе госаппарата (госчиновник)	15,1
Работаю в сфере науки, образования, здравоохранения	33,3
Работаю в системе силовых и правоохранительных структур	12,1
Затрудняюсь ответить	12,1
Итого	100,0

По мнению экспертов, большинство работают там, где есть возможность заработать; даже если они занимаются одним видом деятельности: юриспруденцией, образованием и т.д., имеют несколько источников дохода, т.е. трудятся по специальности одновременно в разных местах. В 90-х годах XX в. благодаря политике центральной власти РФ были разрушены наши заводы электронной промышленности, сейчас только незначительная часть населения занята в этом секторе производства, но общество ожидает, что заводы вновь заработают.

Людей, довольных своей заработной платой, оказалось неожиданно много – 33,4%, но при этом большая часть опрошенных ею недовольны (51,5%). Весьма высок процент затруднившихся с ответом (15,1%), по всей видимости, это связано с неинформированностью большей части респондентов.

Таблица 3

**Вас удовлетворяет Ваша зарплата?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Вполне удовлетворяет	33,4
Не удовлетворяет	51,5
Затрудняюсь ответить	15,1
Итого	100,0

По мнению экспертов, если человек занимается частным бизнесом, то его доход зависит от самого предпринимателя, например, сколько найдешь заинтересованных заказчиков, столько и заработаешь. Но если он работает в государственном секторе, то его зарплата не всегда от него самого зависит. Некоторых она устраивает, потому что они не заняты весь рабочий день. Есть профессии, например, преподавателя, когда достойная зарплата зависит от объема работы, количества часов: трудись и будешь прилично зарабатывать. Некоторых экспертов зарплата вполне удовлетворяет, но не потому, что денег хватает на «хлеб с маслом», а потому, что по сравнению «с большей частью интеллигенции в республике и стране грешно жаловаться».

На вопрос, в полной ли мере они используют на работе свои интеллектуальные и трудовые возможности, чуть больше половины участников опроса (41,4%) ответили, что отчасти они их реализовывают; 31,4% выбрали вариант: «безусловно, да», 21,2% не вполне удовлетворены, 6,0% – абсолютно:

*Таблица 4*

**Уровень трудовой активности в полной мере использует Ваши интеллектуальные и трудовые возможности?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Безусловно, да	31,4
В какой-то мере я реализовываю свои интеллектуальные и трудовые возможности	41,4
Не вполне удовлетворен (-а)	21,2
Абсолютно неудовлетворен (-а)	6,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Один эксперт считает, что интенсивность труда часто зависит от количества заказов, в принципе, человек может выполнять в десятки раз больше за счет мобилизации дополнительной рабочей силы, однако заказов часто недостаточно, другой сетует на то, что в крупных компаниях «региональный сегмент, к сожа-

лению, в организационных вертикалях самый ограниченный и бесправный».

«Насколько работа дает возможность раскрыть свои таланты?» – спросили мы у респондентов. Чуть меньше половины пожаловались, что не в полной мере могут проявить себя на работе, 41,4% имеют такую возможность, у 12,1% нет такого шанса вообще:

Таблица 5

**Как Вам кажется, работа дает возможность показать свой талант?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, у меня есть возможности показать талант, профессиональные навыки	41,4
Не в полной мере	46,5
Абсолютно не дает	12,1
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Один из экспертов сожалеет, что «за талант не платят», во всяком случае в его бизнесе, поэтому «приходится делать то, что закажут».

По материалам опроса видно, что подавляющее большинство (81,8%) респондентов имеют постоянную работу, 18,2% – временную.

Таблица 6

**Ваша работа временная или постоянная?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Постоянная	81,8
Временная	18,2
Итого	100,0

Эксперты считают, что для человека очень важно иметь постоянную и стабильную работу. Но за последние 20 нестабильных лет людей постоянно пугают сокращением штатов. Видимо, это способ отвлечения работников от проблемы низкой заработной платы. Только имеющий личный бизнес не зависит от административных решений.

Большинство респондентов (42,8%), имеющих временную работу, затруднились ответить на вопрос, есть ли у них возможность при таком ее характере вкладывать в нее свой талант. Не мешает временная занятость работать с полной отдачей 33,3%, 23,9% считают, что на временной работе такой возможности нет.

Таблица 7

**Если Ваша работа временная, то дает ли Вам такой характер вкладывать свой талант там, где Вы числитесь в данное время?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я и на временной работаю с полной отдачей	33,3
На временной нет возможности реализовать себя	23,9
Затрудняюсь ответить	42,8
Итого	100,0

По мнению экспертов, временная работа не дает возможности реализовать себя, но управленческий персонал должен работать с этой группой населения с целью активизации ее труда.

Большинству участников опроса работа дает возможность для налаживания дружеских контактов с другими людьми (80,5%), 8,3% респондентов ответили отрицательно, 11,2% не смогли ответить на вопрос.

Таблица 8

**Дает ли Вам работа возможность для налаживания дружеских контактов с другими людьми?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, дает	80,5
Нет, не дает	8,3
Затрудняюсь ответить	11,2
Итого	100,0

Атмосфера работы, общие интересы дают чувство гармонии, решая общие проблемы коллектива. Как известно, в отрыве от места работы круг возможных друзей и знакомых, скорее всего, сокращается. Побуждение к работе – это сделка, поэтому с ее завершением заканчиваются и отношения с заказчиком.

Работу обычно ценят за стабильность, особенно это касается мужчин, для которых самооценка зачастую связана с экономическим вкладом для поддержания бюджета семьи. 27,7% наших респондентов работа приносит чувство стабильности в полной мере, но 36,2% вообще не дает, а если сложить 2-й и 3-й ответы, то его не испытывают 72,3% работающих опрошенных.

Таблица 9

**Дает ли Вам работа чувство стабильности, чтобы  
поддерживать доход семьи?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, в полной мере	27,7
Нет, не в полной мере	36,1
Нет, не дает	36,2
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

По мнению экспертов, нет никакой стабильности, как в любом бизнесе, все зависит от конъюнктуры заказов и того, подходят ли условия соглашения. Работа и общность интересов сближают с большим числом людей.

Несмотря на бытующее мнение у определенной части населения, что в неформальной экономике подразумевается оплата наличными в обмен на предоставленные услуги или прямой обмен товарами или услугами, желающих работать по такой схеме всего 32,4%, а в государственной экономике с фиксированной зарплатой – 62,2%.



Таблица 10

**Как Вы считаете, где лучше работать: в неформальной экономике или в государственной с фиксированной зарплатой, определяемой государством?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я предпочитаю работать в неформальной экономике	32,4
Я предпочитаю работать в государственной экономике с фиксированной зарплатой	62,2
Затрудняюсь ответить	5,4
Итого	100,0

Один из экспертов высказался, что не любит «давление бюрократов и дураков, лучше зарабатывать вдвое меньше, но быть свободным от кретинов».

Данный вывод подтверждается и таблицей 11. Больше половины (58,3%) респондентов предпочитают работать в государственном секторе. Трудиться вне государственной системы желали 38,8%. Так, человеку за ремонт телевизоров, автомобилей можно оплатить наличными без выдачи чека. Соккрытие доходов, воровство и в советское время было обычным явлением: помидоры с колхозного поля, детали из цеха, мясо с мясокомбината и т.д.

Таблица 11

**Как Вы считаете, что Вам подходит – работа, которая выполняется за определенный оклад государством, или предпочитаете работать вне государственной системы?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я предпочитаю работать в государственной системе	58,3
Я предпочитаю работать вне государственной системы	38,8
Затрудняюсь ответить	2,9
Итого	100,0

В XXI веке технологические изменения являются одним из основных признаков, и, как видно из таблицы 12, число респондентов, работающих на высокотехнологичных предприятиях с современными цифровыми технологиями, составило 38,8%. Некоторые директора военных заводов сохранили своих ИТР, и в наше время при надлежащем финансировании можно восстановить индустриальную экономику в РСО –А.

Таблица 12

**Вы работаете на высокотехнологичном предприятии с современными цифровыми технологиями?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да	38,8
Нет	52,7
Затрудняюсь ответить	8,5
Итого	100,0

Если в 30-х годах XX века абсолютное большинство населения республики было занято физическим трудом, то сегодня картина коренным образом изменилась. Примерно из 20 человек 4 и более заняты им. Это наглядно иллюстрируется и данными опроса (табл. 13).

Таблица 13

**Ваша работа в большей степени связана с физическим трудом или Вы работник, которого можно отнести к «белым воротничкам»?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я занимаюсь в основном физическим трудом	25,0
Я занимаюсь интеллектуальным трудом	66,6
Затрудняюсь ответить	8,4
Итого	100,0

В таблице наглядно показано, что 66,6% респондентов занимаются интеллектуальным трудом, 25,0% – физическим. В наше время получение высшего образования стало доступным для многих, хотя, по сути, большая часть из них заняты физическим трудом: таксисты, торговые работники, рабочие по ремонту квартир и т.д. Все они имеют высшее образование, но работают не по специальности и вряд ли когда-нибудь применят свое образование.

Сегодня наш мир стоит на пороге новых технологий, основой которых является индустриализм. Мы вступаем в эпоху экономических знаний. Это такой вид экономики, при котором благодаря информации и различным формам знаний в результате внедрения новых идей происходит экономический рост. В экономике знаний большая часть трудовых ресурсов занята не физическим трудом и созданием материальных товаров, а их дизайном, разработкой новых технологий, маркетингом, продажей и обслуживанием. Такую категорию граждан можно отнести к группе специалистов, создающих эту экономику знаний. Т.е. большое число людей ничего не производят, можно сказать, что они «качают деньги из воздуха».

Из нашего опроса видно, что 32,4% работают в системе экономики знаний.

*Таблица 14*

**Мы живем в век новых информационных технологий. Как считаете, Вы работаете в системе экономики знаний, в которой идеи информации и различные формы знаний подкрепляют экономический рост республики, страны?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я работаю в системе экономики знаний	32,4
Нет, мы далеки от такой формы работы	51,3
Затрудняюсь ответить	16,3
Итого	100,0

Как видно из таблицы 15, 11,1% ответили, что вкладывают достаточно средств в экономику знаний, 66,6% опрошенных – что у них нет информации по данной проблеме. Высок процент затруднившихся с ответом (22,3). Можно сказать, что данный вопрос пока не решается в обществе, и Правительство РСО – А не инвестирует в экономику знаний в форме государственного образования, затрат на разработку компьютерных программ. Такая форма работы должна составлять важную часть бюджета республики.

Таблица 15

**Как Вы считаете, достаточно ли финансовых ресурсов, которые вкладывает госбюджет, чтобы экономика знаний стала важной частью бюджета республики, страны?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я считаю, что республика вкладывает достаточно средств в экономику знаний	11,1
У меня нет информации по данной проблеме	66,6
Затрудняюсь ответить	22,3
Итого	100,0

Государство в экономику вкладывает мало, но в условиях рынка оно и не должно этого делать. Бич рыночного развития России именно в том, что государство никак не отпустит бизнес, и в итоге это закончится крахом экономики.

Сейчас очень большие требования со стороны работодателей к уровню доверия. Система с низким уровнем доверия грозит неминуемым крахом любой организации; 41,2% респондентов доверяют работодателям, но практически столько же им не доверяют (41,3%). Данное понятие уходит из общественного лексикона. Это подтверждают и материалы нашего опроса. 17,5% затруднились ответить на заданный вопрос (табл. 16). Идет пристальное наблюдение со стороны граждан не только за руководством, но и друг за другом. Там, где низкий уровень доверия, высок уровень недовольства населением как работодателями, так и Правительством РСО – А.

Существует система с высоким уровнем доверия, где населению позволяют контролировать действия руководителей, не выходя за рамки закона, в таких обществах большая концентрация на выполнение своих обязательств как в промышленных организациях, так и в других системах общественно-политической жизни общества [В тени регулирования..., 2014].

Таблица 16

**Можно ли доверять современным работодателям, если они  
обещают высокое вознаграждение за Ваш труд?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я доверяю работодателям	41,2
В наше время понятие доверия теряется, уходит из общества	41,3
Затрудняюсь ответить	17,5
Итого	100,0

В обществе существует мнение, что работа позволяет рабочим и служащим увеличивать широту своих знаний. В этом уверены 56,8% респондентов (табл. 17). 32,4% ответили, что очень загружены на работе и у них нет времени работать над собой, 10,8% затруднились ответить.

Таблица 17

**Как Вы считаете, позволяет ли работа рабочим и служащим  
увеличивать широту своих знаний?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, работа позволяет расширять свои знания	56,8
Я сильно загружен (-а) на работе, поэтому у меня нет времени работать над собой	32,4
Затрудняюсь ответить	10,8
Итого	100,0

Советский опыт работы в больших коллективах современной России состоит в том, что новые формы позволяют служащим расширять свои навыки и за участие во множественных заданиях. И как видно из таблицы 18, многие наши респонденты согласны с этим утверждением (56,8%), но определенная часть (32,0%) пока не готовы к этому, 11,2% затруднились ответить на заданный вопрос.

Групповое производство и коллективная работа, считается, способствуют формированию «многоквалифицированной» работы при этом можно выполнять более широкий спектр обязанностей, и это ведет к более высокой продуктивности и качественным товарам и услугам, которые можно вносить в свою работу различными способами, соответственно будут успешно решены задачи, стоящие перед коллективами, уверены эксперты.

Таблица 18

**Сегодня многие работодатели принимают на работу людей, способных быстро обучаться. Как Вы считаете, граждане РСО–А готовы к таким требованиям?  
(В%)**

Варианты ответа	Все опрошенные
Да, вполне готовы	56,8
Нет, не готовы	32,0
Затрудняюсь ответить	11,2
Итого	100,0

Если раньше работодатели принимали на работу на основе образования и квалификации, то сегодня они ищут людей, которые способны адаптироваться и быстро обучаться новым навыкам. При этом знание различных компьютерных программ может не так цениться, как способность быстро усваивать идеи. Специализация на всех уровнях работы зачастую является достоинством, но если служащим трудно творчески применять узкие навыки в новых обстоятельствах, она может не считаться преи-

муществом в новых условиях гибкости, легко внедряющим инновации на предприятиях

Такая политика высоко ценится среди наших респондентов. Так, например, в таблице 19 показано, что 62,2% опрошенных отметили, что в их коллективе больше ценятся люди, способные к сотрудничеству. Но одновременно те, которые желают работать отдельно, среди опрошенных составляют 32,4%.

*Таблица 19*

**В современных коллективах ценятся люди, способные к сотрудничеству. Другая группа хочет работать отдельно, брать на себя инициативу и применять творческие подходы. Как Вы думаете, среди Ваших знакомых, друзей, людей, которые Вас окружают, есть таковые?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
В нашем коллективе больше ценятся люди, способные к сотрудничеству	62,2
Людей, желающих работать отдельно, не так много	32,4
Затрудняюсь ответить	5,4
Итого	100,0

В современных коллективах обучение и переобучение служащих широко развиты. Многие компании предпочитают нанимать способных специалистов, которые могут развивать навыки по ходу работы. Материалы нашего опроса показали, что руководители стараются переобучать своих служащих (57,1%), но 34,2% респондентов отметили, что в их организациях не принято переобучать служащих (табл. 20). В итоге большинство опрошенных считают, что вложение в основной состав служащих, которые могут стать ценными работниками, посвятившими всю свою карьеру данной организации, оправдывается, и такие руководители идут в ногу с быстро меняющимся временем.

Таблица 20

**По мере того как меняются технологии и требования рынка, многие компании переобучают своих служащих, чтобы не заменять существующий состав новыми работниками.**

**В Вашей организации соблюдается такой подход к работникам коллектива?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, наше руководство старается переобучать своих служащих	57,1
В нашей организации не принято переобучать служащих	34,2
Затрудняюсь ответить	8,7
Итого	100,0

Если до Второй мировой войны работающие женщины были в меньшинстве, то сейчас 37, 5% граждан считают, что экономически активных женщин больше половины.

Таблица 21

**До Второй мировой войны женщины составляли незначительный процент среди работавших. Как Вы считаете, какой процент женщин в республике можно отнести к экономически активной части? (Напишите цифру):  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
От 15 до 30%	18,7
40-50%	37,5
60-70%	37,5
75,0% и более	6,3
Итого	100,0

Данный тезис подтверждается таблицей 22, где респонденты отметили, что менее половины мужчин являются экономически активными (47,2%), 44,4% считают, что женщины экономически активны наравне с мужчинами. Сегодня в подавляющем большин-



стве женщины имеют оплачиваемое место работы вне дома. Из-за нехватки финансовых средств выросло число работающих женщин, имеющих малолетних детей. В публичной сфере женщины РСО – А представлены плохо, всего 10,% в нашем парламенте, такой же незначительный процент и в составе правительства республики. Такая реальность представлена в материалах нашего опроса.

Таблица 22

**Ваше мнение: мужчины имеют более высокую степень экономической активности, чем женщины?**  
(В%)

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я считаю, что мужчины более активны	47,2
Женщины наравне с мужчинами так же экономически активны	44,4
Затрудняюсь ответить	8,4
Итого	100,0

Как видно из таблицы 23, традиционные модели разделения домашних обязанностей сохраняются у 29,4% опрошенных, 58,8% ответили, что частично. Если объединить 1-й и 2-й варианты ответов таблицы, то получается, что 88,2% согласны с данным утверждением. И всего 11,8% ответили, что такое разделение не сохраняется.

Таблица 23

**Традиционные модели домашнего разделения труда достаточно просты: женщины брали на себя большую часть домашнего труда, а мужчины обеспечивали семью, зарабатывая определенные деньги. Как Вы считаете, сохраняется ли такое разделение и сегодня?**  
(В%)

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, сохраняется такое разделение обязанностей	29,4
Сохраняется частично	58,8
Нет, не сохраняется	11,8
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Традиционные представления о роли мужчин и женщин как в публичной, так и в производственной сфере укоренились в общественном сознании. Мужчины благодаря работе вне дома проводили больше времени в общественных местах и стали более вовлеченными в политику, рынок, а женщины всегда ассоциировались в общественном сознании так, что их главное занятие – домашняя работа, воспитание детей и приготовление пищи для семьи.

Идея о том, что «место женщины – ее дом», стала общей для североосетинского общества, и никто это не опровергает или не поднимает данную проблему, чтобы в нем не шли активные противостояния или хотя бы дискуссии [Дзуцев, 2012].

Уровень трудовой занятости женщины вне дома для всех слоев общества был низким в начале XX века, но с изменением политики, особенно во время Второй мировой, ситуация коренным образом изменилась с уходом почти всех мужчин на войну. Впоследствии эта политика укоренилась, и сегодня женские трудовые ресурсы наравне с привлечением мужского труда практически уравнились. А в системе здравоохранения и образования их большинство. Но мужчины по-прежнему имеют более высокую степень экономической активности, о чем свидетельствует таблица 24 (66,7% опрошенных ответили, что в современной семье сохраняется принцип «мужчина-кормилец». 33,3% данный тезис не поддержали).

*Таблица 24*

**С Вашей точки зрения, сохраняется ли в современной семье принцип «мужчина - кормилец»?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, в нашей семье сохраняется	66,7
Такая схема сегодня не работает	33,3
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Эра рыночных реформ в начале 90-х годов XX века в РФ считается более гибкой системой и более быстрой отдачей, ответили наши респонденты (38,3%). Большинство граждан РСО-А (57,8%) работают так же, как и раньше, по всей видимости, это группа наших респондентов, которые заняты в государственных структурах и менять место работы не намерены. Всего 3,3% затруднились ответить на заданный вопрос (табл. 25).

Таблица 25

**Как считаете, Вы сегодня работаете усиленное и более  
быстрыми темпами, чем ранее?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Рынок требует более быстрой отдачи на работе	38,9
Я работаю так же, как работал (-а)	57,8
Затрудняюсь ответить	3,3
Итого	100,0

В ходе исследования наши респонденты удивили нас тем, что 26,5% опрошенных высказались за удлиненный рабочий день, только бы платили, но 64,7% против, потому что это в ущерб их личной жизни.

Таблица 26

**Некоторые работодатели вводят удлиненный рабочий день.  
Ваше отношение к данному вопросу?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я за «удлиненный рабочий день», лишь бы платили	26,5
Я против этого, потому что это сказывается на моей личной жизни	64,7
Затрудняюсь ответить	8,8
Итого	100,0

Значительный рост рабочей недели среди замужних женщин наши респонденты связывают с тем, что матери с новорожденными детьми вынуждены работать, потому что не хватает материальных средств на воспитание (51,2%). Это худший вариант, потому что страдают дети, так считают 36,5% опрошенных. Мужчины по-прежнему имеют более высокую степень экономической активности, однако процент женщин в оплачиваемых трудовых ресурсах растет. Среди наших респондентов 12,3% женщин такое поведение считают нормальным (табл. 27).

Таблица 27

**По мере того как все больше и больше матерей  
с новорожденными детьми приходят на рынок труда,  
возникает вопрос о долгосрочных последствиях этой  
тенденции, влиянии на благополучие детей  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Это худший вариант, потому что страдают дети	36,5
Матери с новорожденными детьми вынуждены работать, потому что не хватает материальных средств на воспитание	51,2
Это нормальное поведение современных молодых женщин	12,3
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Не существует единого мнения относительно четких критериев политики, которая могла бы считаться просемейной. Наши респонденты считают, что она должна быть направлена на то, чтобы работники могли выполнять требования и дома, и на работе (55,3%), 36,8% высказались в таком ключе: «Политика не должна быть дискриминационной. Она также должна быть открытой для нужд работодателя». 5,3% за то, чтобы политика поддерживала гендерное равенство между мужчинами и женщинами. «Просемейная политика выгодна для всех», – утверждают наши эксперты, потому что она дает работникам больший контроль за их собственными судьбами, позволяя им принимать решения,

касающиеся того, каким образом им лучше работать. Это приводит к тому, что работодатели находят более приемлемый баланс между своими рабочими и не относящимися к работе обязательствами. При гибкой политике работники на разных этапах жизни имеют различные потребности. Эксперты уверены, что «вторая сильная сторона просемейной политики состоит в том, что она идет на пользу работодателю». При поиске более удобных моделей труда работодатели обнаруживают, что их подчиненные трепетнее и заинтересованнее относятся к своей работе. Она, как правило, более эффективна и результативна, поскольку они проводят меньше времени в попытках скоординировать различные аспекты их жизни.

Таблица 28

**Не существует единого мнения относительно четких критериев политики, которая могла бы считаться просемейной.**

**Как Вы считаете, какие критерии должны выполняться государством?**

**(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Политика должна быть направлена на то, чтобы служащие могли выполнять требования и дома, и на работе	55,3
Политика должна поддерживать гендерное равенство между мужчинами и женщинами	5,3
Политика не должна быть дискриминационной, ее следует осуществлять в приемлемых рабочих условиях. Она также должна быть открытой для нужд работодателя	36,8
Затрудняюсь ответить	2,6
Итого	100,0

В ходе исследования наши респонденты проблему безработицы как в республике, так и в стране оценили как критическую (34,3%), 40,0% подчеркнули, что проблема на высоком уровне. С этим согласились 22,8%, всего 2,9% опрошенных затруднились с ответом.

Стремление к полной занятости стало для Главы РСО –А В.З. Битарова государственной задачей. В 90-х годах XX в. уровень безработицы в республике с трудом поддавался контролю и как способ попытки регулировать экономическую активность населения был практически остановлен. С приходом нового руководителя 15 сентября 2016 года приняты конкретные шаги, чтобы решить эту проблему. Однако безработица – задача непростая. В данное время нехватка врачей и преподавателей в сельских школах республики стоит остро. И это при наличии своей медакадемии и кузницы преподавателей –СОГУ, пединститута. Специалисты не идут в сельские районы, где базовый оклад врача и преподавателя с мая 2018 г. составляет 11 635 рублей. Отчаявшиеся выпускники наших вызов ищут места для работы за пределами Северной Осетии. Если во времена СССР граждане республики уезжали, к примеру, в Среднюю Азию, то сейчас предпочитают Москву и Санкт-Петербург. Это престижно как для родителей, так и для молодых людей, т.к. поддерживает свой квазимидж в глазах общества.

Таблица 29

**Проблема безработицы стоит остро не только в нашей республике, но и в стране. Как Вы оцениваете уровень безработицы в РСО–А? (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
На критическом уровне	34,3
На высоком уровне	40,0
На таком же уровне, как и в целом по стране	22,8
Затрудняюсь ответить	2,9
Итого	100,0

Граждане боятся потерять работу (57,1%). Не боятся, считают респонденты, те, кто имеет родственные связи (34,2%).

Таблица 30

**Граждане РСО–А боятся потерять работу?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я не знаю таких людей, которые бы сегодня не боялись потерять работу	57,1
Потерять работу в республике не боятся те, кто имеет покровителей	34,2
Затрудняюсь ответить	8,7
Итого	100,0

В последнее 10-летие феномен боязни потерять работу стал одной из основных тем среди тех, кто занимается решением данной проблемы: это Правительство РСО –А, АМС г. Владикавказа, руководители районных центров. Боязнь потерять работу характерна для всех категорий граждан. Маленькие предприятия, включая магазины, поглощаются огромными, и этот процесс идет постоянно. Стремление к эффективности и прибыли означает то, что те, у кого не хватает квалификации – или «не те», или получают нестабильные маргинальные рабочие места. Мы стали жить в культуре «наймов и увольнений», идея которой - «работа на всю жизнь» – более неприменима. Среди наших экспертов распространено мнение, что страх потерять работу весьма преувеличен. В данный момент в РСО-А происходят значительные изменения в характере организации работы, которые, по всей видимости, станут более важными в будущем. Но практически у всех экспертов есть четкое убеждение, что оплачиваемая работа для большинства респондентов является ключевым способом получения ресурсов, необходимых для поддержания благополучия.

В России есть крупные ученые (специалисты по разным направлениям), они способны к созданию новых идей, которые не появились до сих пор. Прорывные открытия, как правило, в нашей стране случаются через каждые 20 – 30 лет. Так было с созданием атомной бомбы (1949 г.) и освоением космоса, когда запустили первый луноход (1970 г.), так есть с новейшими инноваци-

онными разработками вооружения, которые Президент РФ В.В. Путин презентовал в послании Федеральному собранию 1 марта 2018 года. Эти прорывы происходят тогда, когда государство само готово к изменениям. Это подтверждается историей нашей страны и может произойти в любое время: сегодня, завтра, и народ должен быть готовым к ним. Но самое главное – желание качественных изменений. Власть должна убедить свой народ, что каждый гражданин благодаря своему труду может стать героем, материально обеспеченным и уважаемым человеком.



---

## РАЗДЕЛ 6

---

### Труд и экономическая жизнь в Чеченской Республике

Современная ситуация в мире и стране характеризуется разновекторностью своего развития. В целом переживаемый общемировой кризис в политической и экономической сферах накладывает печать на все остальные уровни жизни россиянина. Как отмечает исследователь, «современная ситуация в России характеризуется, с одной стороны, относительной устойчивостью страны к воздействию мирового кризиса, а с другой – обострением противоречий в системе социально-трудовых отношений, вызванных в первую очередь противоречивостью интересов их субъектов, что повлекло за собой массовые увольнения, замораживание и прямые выплаты заработной платы, обострение социальной напряженности и в результате – демотивацию работников к труду» [Жулина, 2016: 3]. В этих условиях меняется отношение человека к труду и трудовой деятельности. Современный наемный работник, в какой бы сфере труда он ни работал: в частной или бюджетной, не защищен от воли или произвола работодателя.

Предлагаемая работа является одним из этапов в череде исследований по проблемам социокультурной, политической, религиозной ситуаций в республике [Жулина, 2016; Дзугцев, 2016; Бетильмерзаева, 2017].

Экономическая жизнь общества, как известно, представлена производством, распределением, обменом и потреблением разного рода предметов и услуг, или, иначе говоря, материальными

благами и сферой услуг, в которую входят здравоохранение и образование.

В рамках проекта «Труд и экономическая деятельность в Российской Федерации в условиях кризиса» на территории Чеченской Республики был проведен массовый опрос с участием 200 респондентов и 10 экспертов. Предметом исследования являлась экономическая жизнь в регионе в условиях кризиса. Цель исследования: аналитический обзор сферы труда и экономической жизни граждан республики. Достижению поставленной цели способствовало решение следующих задач:

- проведение массового опроса респондентов республики;
- анализ результатов массового опроса.

Одним из важных факторов, определяющих благополучие общества, служит сфера труда, отношение к труду. На первый вопрос: «Что для Вас означает труд?» из предложенных вариантов ответов респондентами был сделан следующий выбор: больше половины выбрали вариант «работа дает мне возможность поддерживать бюджет семьи»:

*Таблица 1*

**Что для Вас означает труд?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Это набор заданий там, где я работаю	8,0
Работа представляет основу для приобретения навыков и реализации моих способностей	30,0
Работа – это форма общения с коллегами, которое отличается от домашней обстановки	4,0
Работа дает определенное направление моим ежедневным занятиям	0,0
Работа дает возможность участвовать в общих делах с другими людьми	6,0
Работа дает мне возможность поддерживать бюджет семьи	52,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100

Анализ ответов представляет собой весьма интересный материал для рефлексии над отношением к труду и трудовой деятельности в республике. Для половины респондентов работа служит средством удовлетворения экономических потребностей своих семей, что все-таки, с одной стороны, положительно характеризует людей, занятых в бюджетной сфере и находящих возможность обеспечения. С другой: зная о принадлежности большей части респондентов к сфере образования (92,0%) и скромной оплате труда в ней, возникает предположение или о неимении выбора, более благоприятного для удовлетворения материальных потребностей трудовой деятельности, или о скромности этих потребностей, или о наличии других статей дохода, позволяющих удовлетворять потребности респондентов. Положительно характеризует атмосферу труда и трудовой деятельности в регионе и то, что 30,0% определяют работу как «основу для приобретения навыков и реализации своих способностей». Обнадеживающим фактором служит момент, что трудовая деятельность для определенной части занятых в ней людей является стартовой площадкой для дальнейшего роста. Отношение к работе как к набору заданий (8,0%) говорит об автоматизме и отсутствии оценочного анализа работы. Это, безусловно, было бы оправдано на конвейерном производстве, но в сфере образования, которое основано на субъект-субъектном взаимодействии, такой подход лишен ценностной окраски складывающихся связей и страдает бледностью отношения к себе. В рамках варианта «другое» были предложены такие, как «работа – это обуза», «актуальны почти все варианты», «удовольствие», «смысл жизни», «в первую очередь – форма выражения себя, а потом уже – и доход, и поддержка семьи».

Важным критерием в оценке труда и трудовой деятельности служит последний ответ респондента, который рассуждает о значимости понимания труда как «формы выражения себя», что в целом соответствует советскому и российскому классическому подходу в оценке труда как средства выражения собственной ин-

дивидуальности. Но в контексте новоявленного вируса «тотального потребления», который приобрел пандемический характер на постсоветском пространстве Российской Федерации, наблюдаются смена приоритетов и дискредитация человека труда. Такому положению способствует не только потребительская политика, характерная социокультурному пространству сегодняшнего дня, но и несоответствие оплаты труда вкладываемым усилиям, что крайне нейтрализует желание человека добросовестно заниматься определенной деятельностью в наш прагматичный век. В полевом материале имеются такие рассуждения респондентов, которые заявляют о неоправданности ведения личного подсобного хозяйства при возможности купить все на рынке, о низкой оплате работника физического труда, о рисках работы в частно-наемной сфере, где он не защищен от угрозы быть «кинутым» наемщиком-работодателем, и т.д. В целом выездная сезонная занятость для чеченского региона служила одной из статей дохода и содержания семьи в 70 – начале 80-х годов прошлого века, но в современных условиях имеют место факты использования наемной рабочей силы с последующим «сбросом» работников непосредственным нанимателем. Тем не менее немалая часть людей «трудового» возраста выезжают за пределы региона в целях заработать деньги, позволяющие обеспечить себя и свою семью. Вместе с тем наше внимание обращает на себя факт того, что республика сегодня представляет собой большую стройку и, естественно, нуждается в рабочих руках. В связи с чем мы видим следующей своей задачей исследование данной сферы занятости и ее анализ.

Как показывает таблица 2, большая часть наших респондентов заняты в сфере образования. И, соответственно, результаты исследования отражают состояние труда в одной из материально-производственных сфер. Видя ограниченный характер охвата отрасли труда, мы попытались данную картину обогатить полевым материалом в рамках бесед, интервьюирования людей, занятых или незанятых в других отраслях.

Таблица 2

**В какой отрасли Вы работаете на данном этапе?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я работаю на заводе, фабрике, т.е. занимаюсь индустриальным производством	2,0
Работаю в аграрно-промышленной сфере (агроном, фермер, выращиваю с/х культуры)	2,0
Работаю в сфере цифровых технологий	0,0
Работаю в системе госаппарата (госчиновник)	0,0
Работаю в сфере науки, образования	92,0
Работаю в системе силовых и правоохранительных структур	0,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

При анализе сферы труда и трудовой занятости важное место занимает удовлетворенность работника своей заработной платой. Среди наших респондентов 74,0% ответили, что зарплата их не удовлетворяет, 20,0% – что вполне удовлетворяет.

Таблица 3

**Вас удовлетворяет Ваша зарплата?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошен-ные
Вполне удовлетворяет	20,0
Не удовлетворяет	74,0
Если нет, то причины	2,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	4,0
Итого	100,0

В комментариях нашли отражение причины неудовлетворенности, такие как «не хватает на публикации»; «для удовлет-

ворения своих финансовых потребностей вынужден заниматься трудовой деятельностью в двух профессиональных направлениях – правоохранительном (денежное содержание высокое) и научно-преподавательском (это интересно, но за творческий/интеллектуальный труд в России денег платят мало или вообще не платят); «вполне удовлетворяет, из чего не следует, что достаточно хватает. Но в тех условиях, в которых проживает большая часть интеллигенции и республики, и страны, грешно жаловаться».

В целом причина неудовлетворенности заработной платой коренится в том, что не отражает всю совокупность нужд современного человека. Зарплата преподавателя позволяет существовать, а не жить. Под словом «жить» подразумевается не только удовлетворение каких-то базовых потребностей человека, но и необходимость в отдыхе, поддержание родственных связей и т.д.

В череде ответов респондентов 4-й вопрос об уровне удовлетворенности трудовой активностью дал относительно обнадеживающий результат о состоянии сферы образования и науки республики. 52,0% респондентов ответили, что в какой-то мере реализуют свои интеллектуальные и трудовые возможности; 28,0% – что, безусловно, находят удовлетворение своих интеллектуальных и трудовых возможностей.

*Таблица 4*

**Уровень трудовой активности в полной мере использует Ваши интеллектуальные и трудовые возможности?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Безусловно, да	28,0
В какой-то мере я реализовываю свои интеллектуальные и трудовые возможности	52,0
Не вполне удовлетворен (-а)	16,0
Абсолютно не удовлетворен (-а)	4,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

В качестве примечания было обращено внимание на загруженность или даже перегруженность трудовой деятельности преподавателя и ученого высшей школы, что физически и психологически истощает человека, работающего в сфере образования и науки. В сфере образования более всего заняты женщины, в таком случае для человека, обладающего определенным статусом, а именно статусом жены, матери, наставницы, воспитателя, еще очень важен вклад как физический (присутствие), так и психологический в свою собственную семью, где она является связующим звеном между ее членами. Но необходимость сочетать огромную аудиторную нагрузку с научной деятельностью и семейными обязанностями становится причиной того, что страдает один из фронтов: работа или семья. Есть единицы, которым удается это успешно сочетать, но в этом случае велика роль тех членов семьи, которые понимают и принимают таких жену, мать, дочь и т.д.

Связан с предыдущим и данный вопрос о том, дает ли возможность работа показать свой талант. Вариант «да, у меня есть возможности показать свой талант, свои профессиональные навыки» выбрали 52,0% респондентов; «не в полной мере» – 40,0%; абсолютное отрицание возможности выразиться нашло отражение у 4%,0.

Таблица 5

**Как Вам кажется, работа дает возможность показать  
свой талант?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, у меня есть возможности показать свой талант, свои профессиональные навыки	52,0
Не в полной мере	40,0
Абсолютно не дает	4,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

В качестве примечания ряд респондентов отметили, что работа ученого и преподавателя имеет творческий характер, поэтому всегда можно найти возможность для выражения своей индивидуальности. Талант, если он есть, найдет возможность для выражения, высказывались другие, поэтому вряд ли можно говорить, что в иных условиях и качество было бы лучшим. Как говорят в народе, «чеснок – он и в Мекке чеснок». Не обошлось и без скепсиса: «В моих талантах необходимости на моей работе нет». Такой комментарий служит выводу о специфичности таланта респондента или подводит к мыслям о неприспособленности его к реалиям своей сферы.

Почти для всех участников опроса место работы представляло собой постоянную сферу интересов, с которой они связывали свои настоящее и будущее. При всей неудовлетворенности сферой работы респонденты не собирались изменять своей профессии.

Таблица 6

**Ваша работа временная или постоянная?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Постоянная	98,0
Временная	0,0
Другое	2,0
Итого	100,0

Таблица 7

**Если Ваша работа временная, то дает ли Вам такой характер  
вкладывать свой талант там, где Вы числитесь в данное время?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я и не работаю с полной отдачей	2,0
На временной нет возможности реализовать себя	98,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0



Если исходить из занятости 92,0% респондентов в сфере образования и науки, то такой результат при ответе на вопрос о налаживании дружеских контактов отражает профессиональные коммуникации преподавателей и обучающихся.

Таблица 8

**Дает ли Вам работа возможность для налаживания дружеских контактов с другими людьми?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, дает	98,0
Нет, не дает	2,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Таблица 9

**Дает ли Вам работа чувство стабильности, чтобы поддерживать доход семьи?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, в полной мере	22,0
Нет, не в полной мере	46,0
Нет, не дает	32,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Данный вопрос отражает одну из основных и болезненных статей материально-производственной сферы. К сожалению, анализ ответов респондентов на него свидетельствует о необходимости коренных изменений в сфере оплаты труда бюджетных организаций. Полагаем, что данная ситуация отражает в целом нездоровую обстановку в обществе, когда работники заняты

в сфере образования и науки (92,0% из числа опрошенных), в сфере, которая поставляет кадры во многие другие структуры социума, обслуживаются людьми, которые в первую очередь не могут удовлетворить свои первичные социально-экономические потребности, и о каких высоких эмпиреях может человек рассуждать в таком случае! Изначально становление и развитие человеческой рефлексии были обусловлены уровнем развития социальных и экономических отношений древних обществ, что позволило человеку прямоходящему (*homo erectus*) проявить себя как человеку разумному (*homo sapiens*). Человеку, чья энергия вся расходуется на обмозговывание того, как обеспечить базовые потребности семьи, не остается ни сил, ни времени для философской и научной рефлексии. Ведь не зря первоначально мудрые речи философов Эллады рождались не на пахоте, а на дружеских симпозиумах (с греч. «пиршество»), где шлифовалось умение логически обосновывать свои суждения и опровергать чужие заблуждения.

В условиях отсутствия социально-экономического благополучия у большей части населения страны, когда человек вынужден тратить свои энергетические ресурсы – психоэмоциональные, временные – на рутинную повседневность, успешность малой части людей лишь провоцирует социальную неприязнь и апатию у большинства. Был период в жизни советских детей, когда отсутствие красок, необходимых для удовлетворения зрительного голода, восполнялось коллекцией фантиков от конфет. Сегодня подобным фактором, обманками, замещающими картину тотального социально-культурного кризиса, служат цветные витрины магазинов, экраны телевизоров, где есть форма, но нет содержания в смысловом нюансе этого слова. Мир симулякров. Взрослые люди создали мир, подобный коллекции фантиков девочки из 70-х гг. прошлого века. И по загруженности корзинок в супермаркетах, забитых багажников машин, накрытых столов на праздники судят о благополучии своем или других. Потребности сузились, возвращен великий потребитель. И он не удовлетворен ни работой, ни семьей, ни собой. Социальное нездоровье ска-

зывается на общем характере проводимых мероприятий, когда люди серьезно рационализируют, вкладывают смыслы, которых нет, в одномерные слайды действительности.

Человек в поисках стабильности вибрирует на малом заряде своих изношенных ожиданий. И пока он успевает осмыслить собственный быт, обременяется семейством, которое лишь сильнее будоражит его потребительский пыл, и т.д., колесница социального вырождения запущена. Изменить данную ситуацию можно лишь, если девочка с фантиками поймет, что истинная ценность – не в обертке, а в содержании. Но это не так просто. Если в мыслительном эксперименте «мозги в бочке» Х. Патнэма подразумевается мозг как жертва ученого («злого гения»), который индуцирует «мозгам в бочке» иллюзорную реальность, то при возможностях современной маркетинговой эквилибристики «тратиться на бочки» не надо, мы находимся под постоянной атакой «злых гениев», внушающих нам удобные и выгодные им ценности.

*Таблица 10*

**Как Вы считаете, где лучше работать: в неформальной экономике или в государственной с фиксированной зарплатой, определяемой государством?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я предпочитаю работать в неформальной экономике	2,0
Я предпочитаю работать в государственной экономике с фиксированной зарплатой	90,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	4,0
Итого	100,0

Результаты данного вопроса, казалось бы, демонстрируют доверие респондентов к государственной экономике: 90,0% ответили, что предпочитают работать в государственной экономике с фиксированной зарплатой; 2,0% отдали предпочтение рабо-

те в неформальной; 4,0% затруднились ответить; 4,0% выделили «другое». Естественно, что не обошлось от оценки любого труда как социального насилия: «Лучше нигде не горбатиться» (лексика респондента).

Полагаем, что в основе данного процентного соотношения лежит не доверие к государству, а еще с советской эпохи сложившееся отношение к государственному институту. На самом деле, в основе советской идеологии лежали святые идеи: земля – крестьянам, фабрики и заводы – рабочим, но эти идеи стали идеологическими инструментами, лозунгами, кличем, реализовать которые не являлось целью для их трансляторов. Образы рабочего и крестьянина не реализовались не по вине этих двух классовых «флагманов», а потому, что идеологи, стоявшие у руля, обюрократили сферы их функционирования, выхолостили из рабочего и крестьянина их сущность в бюрократической «бумагорезке». Безусловно, было время, были люди, были подвиги, были те, которые поверили, но была и другая сторона, представленная симуляциями тех, кто в целях успешного выживания мимикрировал в подобие, в симулякр, и изнутри развалили великую идею братства, свободы и справедливости. Самый простой способ победить неприятеля заключается в умении возглавлять идеи противника и изнутри способствовать их обесцениванию насаждением двойных стандартов, дискредитирующих святые принципы.

Естественно, что чиновничий инструментарий особо не изменился. И в наших условиях все зависит от профессионализма человека, от его личностных характеристик, организаторских умений, от цели в жизни. Государственная работа удобна своей относительной гарантированностью, а в неформальной экономике от человека требуется активность. И вся ответственность за успех или фиаско в неформальной экономике лежит собственно на человеке. На государственной работе ответственность возлагается на систему. И в этом контексте, по нашему мнению, результаты анализа свидетельствуют о неготовности части респон-

дентов брать на себя ответственность за свое будущее. Также опрошенные все-таки видят в государстве в некотором смысле стабильного партнера, который, не оценивая их труд в нужном объеме, гарантирует им некоторую форму занятости, симуляцию того, что «я работаю, я же не отказываюсь работать, но такова страна, таковы экономические условия», т.е. существуют десятки оправдательных объяснений по поводу того, «почему я не могу обеспечить себя и свою семью». Благо что рассуждать нам дозволено, лишь бы не покушались на святое – на власть!

Следующий вопрос о том, какая работа предпочтительнее: с определенным государством окладом или вне государственной системы, поспособствовал некоторой определенности истинных устремлений респондентов. Хотя и незначительно (86,0%) снизился процент желающих работать в государственной системе, но зато четче определилась позиция тех, кто готов за реальную оплату работать вне государственной системы (10,0%).

*Таблица 11*

**Как Вы считаете, что Вам подходит – работа, которая выполняется за определенный оклад государством, или предпочитаете работать вне государственной системы? (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я предпочитаю работать в государственной системе	86,0
Я предпочитаю работать вне государственной системы	10,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

Четко была выражена позиция тех, кто отметил, что в сфере образования и науки государство должно являться основным гарантом поддержания и обеспечения образовательной и исследовательской политики, хотя и неединственным.

Таблица 12

**Вы работаете на высокотехнологичном предприятии с современными цифровыми технологиями? (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да	30,0
Нет	56,0
Другое	6,0
Затрудняюсь ответить	8,0
Итого	100,0

56,0% респондентов решили, что место их работы не является высокотехнологичным предприятием с современными цифровыми технологиями. 30,0% согласились с высоким уровнем технологичности места работы. У 8,0% вопрос вызвал затруднение.

В ответе на вопрос, к какой категории работников они относятся, 98,0% респондентов отметили, что занимаются интеллектуальным трудом.

Таблица 13

**Ваша работа в большей степени связана с физическим трудом или Вы работник, которого можно отнести к «белым воротничкам»? (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я занимаюсь в основном физическим трудом	0,0
Я занимаюсь интеллектуальным трудом	98,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

Критически было оценено содержание вопроса о том, работают ли респонденты в системе экономики знаний.

Таблица 14

**Мы живем в век новых информационных технологий. Как считаете, Вы работаете в системе экономики знаний, в которой идеи информации и различные формы знаний подкрепляют экономический рост республики, страны?**  
(В%)

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я работаю в системе экономики знаний	64,0
Нет, мы далеки от такой формы работы	14,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	18,0
Итого	100,0

Вопрос о вкладе республики в развитие экономики знаний вызвал затруднение у 78,0% респондентов.

Таблица 15

**Как Вы считаете, достаточно ли финансовых ресурсов, которые вкладывает госбюджет, чтобы экономика знаний стала важной частью бюджета республики, страны?**  
(В%)

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я считаю, что республика вкладывает достаточно средств в экономику знаний	16,0
У меня нет информации по данной проблеме	54,0
Другое	6,0
Затрудняюсь ответить	24,0
Итого	100,0

В примечаниях некоторые респонденты отметили, что считают «государственные расходы на образование несоответствующими современным требованиям»; «общее состояние сферы образования и науки говорит о том, что средства, вкладываемые госбюджетом в экономику знаний, недостаточны».

В вопросе о доверии современным работодателям, если они обещают высокое вознаграждение за труд, 68,0% респондентов ответили «да, я доверяю работодателю».

Таблица 16

**Можно ли доверять современным работодателям, если они  
обещают высокое вознаграждение за Ваш труд?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, я доверяю работодателям	68,0
В наше время понятие доверия теряется, уходит из общества	22,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	8,0
Итого	100,0

В примечаниях некоторыми было отмечено, что для определения возможности доверия существуют трудовые договоры.

С положительной оценкой труда и трудовой деятельности мы столкнулись в ответе на следующий вопрос:

Таблица 17

**Как Вы считаете, позволяет ли работа рабочим и служащим  
увеличивать широту своих знаний?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, работа позволяет расширять свои знания	80,0
Я сильно загружен (-а) на работе, поэтому у меня нет времени работать над собой	14,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100,0

Относительно позитивный результат получен при ответе на вопрос о готовности граждан республики соответствовать новым требованиям работодателя.



Таблица 18

**Сегодня многие работодатели принимают на работу людей, способных быстро обучаться. Как Вы считаете, граждане республики готовы к таким требованиям?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, вполне готов (-а)	72,0
Нет, не готов (-а)	18,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	10,0
Итого	100,0

Положительная характеристика выражена по вопросу способности людей к сотрудничеству в рамках трудовой и творческой деятельности: 84,0% отметили, что в их коллективе больше ценятся люди, способны к сотрудничеству; 8,0% придерживались мнения, что людей, желающих работать отдельно, не так много; для остальных вопрос представился затруднительным.

Таблица 19

**В современных коллективах ценятся люди, способные к сотрудничеству, другая группа хочет работать отдельно, брать на себя инициативу и применять творческие подходы. Как Вы думаете, среди Ваших знакомых, друзей, людей, которые Вас окружают, есть таковые?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошен-ные
В нашем коллективе больше ценятся люди, способные к сотрудничеству	84,0
Людей, желающих работать отдельно, не так много	8,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100,0

Положительная характеристика выражена также по вопросу отношения работодателя к своим служащим: 84,0% отметили, что руководство старается переобучать своих служащих.

Таблица 20

**По мере того как меняются технологии и требования рынка, многие компании переобучают своих служащих, чтобы не заменять существующие составы новыми работниками. В Вашей организации соблюдается такой подход к работникам коллектива? (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, наше руководство старается переобучать своих служащих	84,0
В нашей организации не принято переобучать служащих	8,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100,0

В оценке активности женщин наиболее распространенными оказались следующие позиции: 54,0% респондентов нашли, что сегодня к экономически активной части населения республики можно отнести 50,0% женщин; 18,0% – что 60,0%; 10,0% – 70,0%. Мнения остальных разделились по 2,0% в диапазоне от 1 до 80,0%.

Таблица 21

**До Второй мировой войны женщины составляли незначительный процент среди работавших. Как Вы считаете, какой процент женщин в республике можно отнести к экономически активной части? (Напишите цифру) (В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
1	2,0
2	2,0
3	2,0
10	2,0

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
37	2,0
40	2,0
50	54,0
60	18,0
65	4,0
70	10,0
80	2,0
Итого	100,0

Вопрос о степени экономической активности мужчин и женщин представил следующую картину: 86,0% респондентов отметили, что женщины наравне с мужчинами так же экономически активны; 10,0%: «Да, я считаю, что мужчины более активны».

*Таблица 22*

**Ваше мнение: мужчины имеют более высокую степень экономической активности, чем женщины?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошен-ные
Да, я считаю, что мужчины более активны	10,0
Женщины наравне с мужчинами так же экономически активны	86,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

При ответе на вопрос о сохранении традиционной модели домашнего разделения труда 82,0% ответили, что сохраняется частично; 12,0% – что не сохраняется; 6,0%: «Да, сохраняется такое разделение обязанностей».

Таблица 23

**Традиционные модели домашнего разделения труда достаточно просты: женщины брали на себя большую часть домашнего труда, а мужчины обеспечивали семью, зарабатывая определенные деньги. Как Вы считаете, сохраняется ли такое разделение и сегодня?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, сохраняется такое разделение обязанностей	6,0
Сохраняется частично	82,0
Нет, не сохраняется	12,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	0,0
Итого	100,0

В примечаниях было отмечено, что, к сожалению, состояние сегодня в обществе таково, что женщина принимает на себя больше обязанностей, т. к. мужчина традиционного общества не всегда имеет возможность реализоваться в мужской деятельности. Например, сфера услуг считается тотально женской, и во многих ресторанах, кафе республики работают женщины; местных представителей сильного пола крайне редко можно увидеть в этих заведениях; чаще всего в ресторанном бизнесе задействованы мужчины-мигранты из постсоветских республик. Тут наблюдается парадоксальная ситуация: с одной стороны, женщина в национальной культуре оберегаема, но, ассоциируя женщину с кухней, в чеченском обществе видят ее уместной в качестве повара или официантки общественного заведения, что автоматически делают такую женщину открытой для публики, разрушает культурные границы ее автономии. С другой стороны, мужчина, который априори имеет статус независимого субъекта социального лифта, исходя из того, что в традиционном мнении кухня изначально не «мужское» занятие, отлучен в общественном мнении от права работать в сфере питания в качестве обслуживающего персона-

ла. И таких сфер, где дифференцируется возможность трудовой занятости человека на основе гендерных отличий, в общественном сознании региона достаточно.

Таблица 24

**С Вашей точки зрения, сохраняется ли в современной семье принцип мужчина - кормилец?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Да, в нашей семье сохраняется	60,0
Такая схема сегодня не работает	34,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	4,0
Итого	100,0

В целом высокий процент ответивших (более половины участников опроса), что в современной чеченской семье сохраняется принцип «мужчина-кормилец», обусловлен личным опытом респондентов, которые в большинстве своем представляют традиционный тип семьи. Изменения, наблюдаемые третью респондентов: модель «мужчина-кормилец» не работает, обусловлены рядом факторов, формирование которых началось еще в советский период. Во-первых, в 60–70-е годы прошлого века в Чечено-Ингушской Республике происходил ряд процессов, таких как формирование национальной интеллигенции, рабочего класса, трудовой и студенческой молодежи. У истоков этих процессов оказалось поколение, рожденное в 40– начале 50-х, в годы высылки, и получившее хорошее образование в средней и высшей школах среднеазиатских республик. Во-вторых, советская идеология уравнивала права женщин и мужчин, и советская власть оказывала помощь женщинам, которые в одиночку поднимали семьи. В этих условиях женщины, которые по разным причинам оказывались без кормильцев, находили место работы на строительных объектах, где предоставлялись семейные общежития, в последующем многие из них получили жилье в многоквартирных домах городов республики.

Вследствие перечисленных метаморфоз наблюдалась частичная урбанизация народа, возникшие границы между городом и селом, городскими и сельскими чеченцами способствовали расслоению народа, усложнению ментального портрета одного этноса [Дзуцев, 2012], который уже в рамках активной социальной дифференциации приобретал особенности, характерные цеховой, классовой, профессиональной ментальности. Гибридизация ментальных особенностей поспособствовала возникновению совершенно нового типа чеченца – «*homo soveticusa*», который отличался от традиционного представителя чеченского народа.

В этих условиях за короткий период времени произошло формирование особого типа чеченки, которая взяла на себя ответственность за собственную социальную и профессиональную состоятельность. В 90-е годы появился новый тип – «бизнес-вумен», женщины, которые приобрели материальную независимость. Экономические возможности сыграли злую шутку с женщиной, которая приобрела право голоса и возможность стать добытчицей для семьи материального достатка извне. В чеченской традиционной культуре она всегда играла важную роль, являясь неким «серым кардиналом», но временные и материальные трансформации вывели ее из тени, что не добавило ей счастья, но поспособствовало раскрытию доминантной природы. Данный типаж получил в обществе резкие противоположные оценки как со стороны женщин, так и мужчин. Один ряд мужчин в таких женщинах увидели бессознательную угрозу и они заняли резкую осудительную сторону. Другой ряд мужчин, нейтральных, где-то нашли возможность извлечь выгоду от социальной активности таких. В голове любого среднего чеченца находится стереотип, согласно которому место женщины – у печи, но современная реальность, социальная и материальная дифференцированность общества, демографическая ситуация не позволяют «загнать джинна снова в сосуд». Поэтому в оценке места и роли женщины в современной семье женофобы выражают свою тотальную неприязнь к ее самостоятельности, с одной стороны, с другой – обществу нужна сильная женщина – мать, сестра, дочь. В этой противоречивой

ситуации выход находят семьи, где женщины также сохранили ментальный дух своих прапраматерей и умеют совмещать профессиональные и социальные роли, не задевая самолюбие близких мужчин. В целом каждый человек является носителем целого ряда социальных ролей, выполнение которых требует мастерства и мудрости.

Безусловно, согласно Конфуцию и Платону для справедливого и успешного функционирования требуется «соответствие имени», носителем которого человек является. Как пишет древний китаец, «правитель должен быть правителем, подданный – подданным, отец должен быть отцом, сын – сыном». Если же нет соответствия имени вещи, возникают проблемы [Бетильмерзаева, 2017]. Для современного чеченского общества характерна тенденция сохранения модели «мужчина-кормилец», но глобализационный дух сметает актуальность этой модели. И приоритетной задачей для общества должна стать задача умелого сочетания традиционных ценностей с потребностями времени.

В вопросе об изменении темпа работы 72,0% респондентов отметили, что рынок требует более быстрой отдачи на работе; для 26,0% ничего не изменилось.

*Таблица 25*

**Как считаете, Вы сегодня работаете усиленное и более быстрыми темпами, чем ранее?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Рынок требует более быстрой отдачи на работе	72,0
Я работаю так же, как работал (-а)	26,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

В вопросе об отношении к удлинённому рабочему дню почти все респонденты оказались солидарны: 90% отметили, что против, потому что это сказывается на их личной жизни.

Таблица 26

**Некоторые работодатели вводят удлиненный рабочий день.  
Ваше отношение к данному вопросу?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я за удлиненный рабочий день, лишь бы платили	2,0
Я против этого, потому что это сказывается на моей личной жизни	90,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100,0

Следующий вопрос имеет злободневный характер, т.к. современные молодые семьи в традиционном обществе оказываются перед дилеммой: работать или не работать молодой матери и вообще молодой жене. По мере того как все больше и больше матерей с новорожденными детьми приходят на рынок труда, возникает вопрос о долгосрочных последствиях этой тенденции, влиянии на благополучие детей.

Таблица 27

**По мере того как все больше и больше матерей с  
новорожденными детьми приходят на рынок труда,  
возникает вопрос о долгосрочных последствиях этой  
тенденции, влиянии на благополучие детей  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Это худший вариант, потому что страдают дети	38,0
Матери с новорожденными детьми вынуждены работать, потому что не хватает материальных средств на воспитание	36,0
Это нормальное поведение современных молодых женщин	18,0
Другое	2,0
Затрудняюсь ответить	6,0
Итого	100,0



На вопрос о том, какие критерии должны выполняться государством, респонденты высказались в следующем соотношении: 60,0%: «политика должна быть направлена на то, чтобы служащие могли выполнять требования и дома, и на работе»; 32,0%: «политика не должна быть дискриминационной, ее следует осуществлять в приемлемых рабочих условиях. Она также должна быть открытой для нужд работодателя»; 8,0%: «политика должна поддерживать гендерное равенство между мужчинами и женщинами».

Таблица 28

**Не существует единого мнения относительно четких критериев политики, которая могла считаться просемейной. Как Вы считаете, какие критерии должны выполняться государством?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Политика должна быть направлена на то, чтобы служащие могли выполнять требования и дома, и на работе.	60,0
Политика должна поддерживать гендерное равенство между мужчинами и женщинами	8,0
Политика не должна быть дискриминационной, ее следует осуществлять в приемлемых рабочих условиях. Она также должна быть открытой для нужд работодателя	32,0
Итого	100,0

На вопрос о безработице только 4,0% заявили в комментариях, что безработица побеждена.

Таблица 29

**Проблема безработицы стоит остро не только в нашей республике, но и в стране. Как Вы оцениваете уровень безработицы в республике?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
На критическом уровне	6,0
На высоком уровне	16,0
На таком же уровне, как и в целом по стране	72,0
Другое	4,0
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

На вопрос, боятся ли граждане потерять работу, 84,0% респондентов ответили «я не знаю таких людей, которые бы сегодня не боялись потерять работу», также был один интересный комментарий: «кормит человека не работа».

Таблица 30

**Граждане боятся потерять работу?  
(В%)**

ОТВЕТЫ	Все опрошенные
Я не знаю таких людей, которые бы сегодня не боялись потерять работу	84,0
Потерять работу в республике не боятся те, кто имеет покровителей	12,0
Другое	0,0
Затрудняюсь ответить	4,0
Итого	100,0

*Примечание:*

Состав респондентов: 72,0% женщин; 28,0% мужчин.

Возрастной состав: от 18 до 64 лет, из которых от 18 до 24 –

---

22,0%; от 25 до 34 – 40,0%; от 35 до 44 – 16,0%; от 45 до 54 – 14,0%; от 55 до 64 – 6,0%.

Образование: 52,0% – высшее; 26,0% имеют ученую степень (кандидата, доктора наук); 18,0% – среднее специальное образование (техникум и т.д.); 4,0% – аспиранты.

## Заключение

---

Проведенные исследования показали значительную разницу в ответах в разных республиках, которая отражает разный подход к трудовой деятельности и экономике жителей.

В них представлено множество сфер трудовой активности, что позволяет комплексно изучить систему отношений людей к труду, его содержанию и условиям. В среднем треть опрошенных в ходе исследования работают в сфере науки и образования, каждый шестой – в системе госаппарата (госчиновник), каждый 11-й – в аграрно-промышленной сфере (агроном, фермер, выращиваю с/х культуры), каждый 12-й – в системе силовых и правоохранительных структур, каждый 14-й – на заводе, фабрике, т.е. занимается индустриальным производством, почти 5,0% опрошенных работают в сфере цифровых технологий, четверть респондентов выбрали вариант «другое», ещё 3,0% затруднились с ответом.

При ответе на вопрос о значимости труда для респондентов мнения разделились: основой для приобретения навыков и реализации способностей называли свою работу чаще всего респонденты в КЧР и КБР, в остальных республиках этот ответ был вторым по популярности, уступив место варианту «работа дает мне возможность поддерживать бюджет семьи». В комментариях к ответу на данный вопрос большинство во всех республиках указали, что своей зарплатой они недовольны.

Впечатляющие результаты были получены при ответе на во-

прос о возможности в полной мере использовать интеллектуальные и трудовые возможности респондентов: только каждый десятый опрошенный в РИ и почти половина в КБР заявили о полной реализации своих трудовых и интеллектуальных ресурсов на работе. В остальных республиках так отвечали от четверти до трети опрошенных. Самым популярным ответом во всех республиках, кроме КБР, был вариант «в какой-то мере я реализовываю свои интеллектуальные и трудовые возможности». Около половины респондентов ЧР и КЧР заявили также, что имеют возможность показать талант, свои профессиональные навыки на работе. В РИ с одинаковой частотой выбирали этот же вариант и вариант «не в полной мере», который был самым популярным в остальных республиках. Также большинство опрошенных во всех республиках заявили, что занимаются интеллектуальным трудом.

В среднем по региону люди заявили (отвечая на первый вопрос – о значимости труда в их жизни), что работа позволяет поддерживать бюджет семьи. При этом уровень зарплаты вполне удовлетворяет только половину респондентов КБР, в остальных республиках так отвечали от 8,0 (в КЧР) до 39,4% (в РСО–А), самым популярным было мнение о неудовлетворенности уровнем зарплаты – так отвечали от 51,5 (в РСО–А) до 90,0% (в КЧР) респондентов. Чаще всего причину своей неудовлетворённости респонденты видели в несоответствии объема выполняемых задач и уровня оплаты труда.

Респонденты во всех республиках в подавляющем большинстве работают на постоянной работе, а не на временной. Причина в экономической нестабильности в регионе – люди не рискуют, предпочитая держаться за пусть и не отвечающую всем ожиданиям, но надежную работу со стабильной зарплатой. Те же, кто занят на временных работах, почти во всех республиках (кроме РИ), чаще всего заявляли, что и на временной работе работают в полную силу.

От 80,0 до 98,0% опрошенных заявили, что работа дает возможность для налаживания дружеских контактов с другими людьми. В комментариях респонденты подчеркивали важность

налаживания дружеских контактов, т.к. без этого работать просто невозможно. Многие также отметили, что именно на работе они приобретали друзей, связи с которыми сохранились даже при смене работы.

Несмотря на то что большинство опрошенных заявили, что для них труд – это прежде всего способ пополнения бюджета семьи, ощущение стабильности для поддержания дохода семьи встречается не так часто: стабильность в поддержании бюджета семьи отметили большинство респондентов КБР, остальные чаще выбирали варианты «нет, не дает» (самый часто встречающийся в РСО–А) и «нет, не в полной мере» (самый популярный в остальных республиках).

Во всех республиках работе в неформальной экономике респонденты предпочитают работу в государственной экономике с фиксированной зарплатой. Как и в вопросе о постоянной и временной занятости, люди делают выбор в пользу стабильной работы с фиксированной зарплатой, которая внушает уверенность в завтрашнем дне. Также во всех республиках респонденты заявили о том, что предпочли бы работать в государственной системе с фиксированным окладом.

Ни в одной республике не был самым популярным ответ о высокотехнологичном характере предприятия, на котором работают респонденты, и современных цифровых технологиях работы. В комментариях было сказано, что таких предприятий или очень мало, или нет совсем, отчего экономика региона падает и государство вынуждено поддерживать дотациями.

Следующий вопрос был сформулирован с позиции того, что мы живем в век новых информационных технологий. Большинство респондентов ЧР заявили, что работают в системе экономики знаний, в которой идеи информации и различные формы знаний подкрепляют экономический рост республики, страны, в остальных республиках чаще всего – что от такой формы работы жители далеки.

Две трети опрошенных в ЧР заявили, что доверяют работодателям, которые обещают высокие зарплаты, в РИ, КБР, КЧР и РД чаще всего отвечали, что в наше время понятие доверия теряет-

ся, уходит из общества, жители РСО–А одинаково часто выбирали названные два ответа. В комментариях часто звучало мнение о том, что низкая зарплата зачастую бывает обусловлена не только недобросовестностью работодателей, но и плохим исполнением своих обязанностей работником, в результате чего виноватым в неисполнении обещаний работодателя оказывается сам работник.

Современный мир характеризуется быстрой сменой производственных технологий, и, соответственно, от людей требуется способность осваивать новые технологии, подстраиваясь под меняющийся мир. Особую актуальность приобретает стремление человека постоянно развиваться, самому осваивать новые для себя сферы применения своих способностей. Больше половины жителей всех республик заявили, что работа позволяет рабочим и служащим увеличивать широту своих знаний, еще почти трети опрошенных не имеют времени заниматься саморазвитием, т.к. слишком загружены на работе.

Подавляющее большинство респондентов во всех республиках считают, что жители готовы быстро обучаться и осваивать новые знания для повышения квалификации. Этот вопрос кажется нам одним из самых важных при поиске путей развития региона, так как способность быстро обучаться может стать основой для в русле современных требований рыночной экономики.

Что касается практической реализации переобучения работников в соответствии с требованиями рынка, то жители РД чаще всего говорили о том, что в их компаниях не принято переобучать служащих, в остальных республиках такие принципы работы менее популярны – чаще всего работодатель предпочитает переобучать имеющихся сотрудников при необходимости.

Еще одним свойством сегодняшней трудовой ситуации в республиках Северного Кавказа является отношение к коллективному и индивидуальному труду. Согласно самым частым ответам респондентов в их коллективах больше ценятся люди, способные к сотрудничеству. Умение брать на себя инициативу и творческий подход сегодня меньше востребованы работодателями.

Что касается темы занятости женщин, то во всех республиках

самыми непопулярными вариантами ответов были предположения о полном отсутствии женщин среди работающего населения и полной занятости всех или почти всех женщин региона. По мнению жителей, в целом больше половины женщин республики имеют работу и экономически активны. Только в РСО–А мнение о том, что мужчины более экономически активны, чем женщины, было более популярным, в остальных республиках чаще говорили о том, что женщины сегодня экономически так же активны, как и мужчины, третьим по популярности был вариант «другое», в комментариях к которому люди говорили о большей экономической активности женщин по сравнению с мужчинами. В комментариях высказывались о временах распада СССР, которые поломали традиционный уклад и заставили женщин осваивать новые способы заработка, заниматься частным предпринимательством и заботиться о зарабатывании денег наравне с мужчинами.

Наше исследование, посвященное трудовым отношениям, экономической жизни в регионе в целом, не обошло стороной и домашний труд, в частности, гендерные аспекты разделения, сохранения традиционной роли мужчин и женщин в сфере труда. Большинство респондентов во всех республиках заявили, что в их семьях частично сохраняется традиционная модель домашнего разделения труда, при которой женщины брали на себя большую часть домашнего труда, а мужчины обеспечивали семью, зарабатывая деньги. С учетом предыдущих вопросов можно предположить, что сохранившиеся принципы касаются в основном неравного распределения труда в домашнем хозяйстве, а не заработка. Во всех республиках опрошенные также высказали категорическое осуждение ситуации, когда молодая мама вынуждена бросать ребенка и раньше времени выходить на работу, не «досидев» хотя бы положенные 3 года в декрете.

В современных условиях, как отмечалось выше, традиционный статус мужчины-кормильца семьи значительно поколеблен повышением деловой активности женщин и их карьерным ростом. По мнению большинства опрошенных в КБР, ЧР, РИ, РСО–А, сегодня статус мужчины-кормильца сохранился в большинстве семей, в остальных республиках только частично.



Большинство опрошенных почти во всех республиках отметили, что сегодняшние рыночные условия заставляют работать усиленнее и более быстрыми темпами, чем раньше, в РСО–А и РИ более популярным было мнение о том, что сегодня люди работают с таким же усердием, как и раньше. Во всех республиках большинство опрошенных не желают введения удлиненного рабочего дня, т.к. это негативно сказывается на остальных сферах жизни.

В КБР, РД и КЧР, говоря о просемейной политике государства, люди чаще всего отмечали, что такая политика не должна быть дискриминационной, ее следует осуществлять в приемлемых рабочих условиях, она также должна быть открытой для нужд работодателя – вероятно, такая позиция связана с пониманием того, что создание неудобных для работодателей условий приведет к сокращению рабочих мест и увеличению безработицы. В ЧР и РСО–А считают, что правильная просемейная политика должна быть направлена на то, чтобы служащие могли выполнять требования и дома, и на работе. В РИ одинаковой популярностью пользовались оба предложенных варианта, а вот ответ, касающийся поддержания гендерного равенства между мужчинами и женщинами, был наименее популярным во всех республиках. Вероятно, вопрос гендерного неравенства не стоит так остро в экономической жизни общества.

Последняя группа вопросов касалась такой острой для России и особенно для Северного Кавказа темы, как безработица. Жители РИ почти единогласно заявляли, что безработица в республике находится на критическом уровне, в ЧР самым популярным было мнение о таком же уровне, как и в целом по стране, в остальных республиках уровень безработицы чаще всего оценивался как высокий. По мнению большинства респондентов в КЧР и РИ, потерять работу сегодня не боятся те, кто имеет покровителей, в остальных республиках большинство опрошенных не знают людей, которые бы не боялись.

## Литература

1. Адамчук В.В. Экономика труда. – М.: ИНФРА – М., 2009. – 415 с.
2. Багомедов М.А. Системный кризис в России и региональные проблемы обеспечения экономической безопасности в СКФО // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2017. – № 11 (85). – С. 91-99.
3. Байзулаев С.А., Шинахов А.А., Шурдумова Э.Г. Инновационный вектор развития региональных промышленных предприятий // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 9-2 (86-2). – С. 395-399.
4. Батов Г.Х., Темижева Г.Р., Шардан С.К. Состояние технологического уклада и его технологическое развитие (на примере Северо-Кавказского федерального округа) // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2017. – Т. 8. – № 2 (30). – С. 305-313.
5. Бетильмерзаева М., Ахтаев А., Садулаев Б., Салгириев А. Взаимодействие религии и государства: особенности социокультурных трансформаций на примере Чеченской Республики // Центральная Азия и Кавказ. – 2017. – Том 20. № 1. – С. 139-148.
6. Бетильмерзаева М., Дзуцев Х., Шамсуев М., Салгириев А. Сравнительный анализ оценки социально-политической ситуации в Чеченской Республике (на материале социологических исследований) // Центральная Азия и Кавказ, 2017. – Том 20. – № 1. – С. 70-80.
7. Бетильмерзаева М.М. Онтологические основания ментальности как социокультурного феномена // Общество: философия, история, культура. – 2016. – № 16. – С. 9-11.

8. Бетильмерзаева М.М. Ментальность в контексте культуры (философско-культурологический анализ). – Диссертация на соискание ученой степени доктора философских наук. – Ростов-на-Дону, 2011. – 351 с.

9. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда /Под ред. Гимпельсона В.Е., Капелюшникова Р.И.. – М.: Издатель-ский дом Высшей школы экономики, 2014. – 535 с.

10. Гасанов М.А. Современные организационно-экономические проблемы развития производственной инфраструктуры СКФО // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2017. – № 3 (77). – С. 60-69.

11. Гасюкова Е.Н., Карачаровский В.В., Ястребов Г.А. Разный прекариат: об источниках и формах нестабильности социального статуса индивидов и групп // Общественные науки и современность. – 2016. – №3. – С. 48-63.

12. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма, 2009. – 464 с.

13. Гимбатов Ш.М. Социально-экономические факторы формирования и развития рынка труда на территориях СКФО РФ // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2017. – № 8. – С. 48-54.

14. Гимпельсон В.Е., Шарунина А.В. Потоки на российском рынке труда: 2000–2012 гг. / Препринты. Высшая школа экономики. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». № 7. – М.: НИУВШЭ, 2014. – 50 с.

15. Дзугцев Х.В. Социально-экономическая, политическая ситуация в Республике Северная Осетия – Алания. – Москва – Владикавказ, 2017. – 163 с.

16. Дзугцев Х.В. Этносоциологический портрет республик Северо-Кавказского федерального округа Российской Федерации. М.: РОССПЭН, 2012. – 734 с.

17. Дзугцев Х.В., Атабаева З.А., Бирагова С.С., Бетильмерзаева М.М. Современное состояние исследований по религиозному экстремизму, основные направления исследований в мировой науке: социологический анализ. Программа и материалы мас-

сового опроса населения республик СКФО РФ. Июнь, 2015 год. – Москва – Владикавказ, 2016.

18. Дохолян С.В., Курбанов К.К. Циклическая структура социально-экономической системы региона // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 9-1 (86-1). – С. 242-245.

19. Дохолян С.В., Петросянц В.З., Курбанов К.К., Эминова Э.М. Пути активизации инновационной деятельности в агропромышленном комплексе Северо-Кавказского федерального округа // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2017. – № 6 (80). – С. 11-17.

20. Елеев Л.Т. Технологические приемы работы в условиях дисбаланса рынка труда / Меры по снижению безработицы в Кабардино-Балкарской Республике. – Нальчик, 2007.

21. Жулина Е.Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление. – Автореферат дисс. Жулина Е.Г., доктора экономических наук. – Саратов, 2011. – 46 с.

22. Ильясов Р.Х., Юсупова Х.М. Анализ факторов напряженности на рынке труда в СКФО // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – № 11 (58). – С. 1174-1178.

23. Клепикова Е.А. Мобильность работников частного и государственного секторов // Общественные науки и современность. – 2016. – №3. – С. 75-90.

24. Коста Хетагуров: биобиблиографический указатель (1887–2009) / сост.. Бибоева И, Тигиева З. – Владикавказ: Проект-Пресс, 2009. – 734 с.

25. Осипов Г.В., Стриханов М.Н., Шереги Ф.Э. Взаимодействие науки и производства: социологический анализ. В 2-х ч. Ч. 1. – М.: ЦСП, 2014. – 364 с.

26. Паин Э.А. Издержки российской модернизации: этнополитический аспект // Общественные науки и современность. – 2005. – № 1. – С. 148–159.

27. Сагидов Ю.Н. Самовыдвижение в развитии регионов в СКФО как условия становления на путь преодоления отсталости

---

// Региональные проблемы преобразования экономики. – 2017. – № 10 (84). – С. 23-37.

28. Сиражудинова С. В. Гендерное равноправие как условие развития гражданского общества на Северном Кавказе // Социология власти. – 2010. – № 4. – С. 170-177.

29. Сиражудинова С. В. Гражданское общество: традиционализм и ислам на Северном Кавказе. – Ростов-на-Дону: АзовПечать, 2012. – 200 с.

30. Стариков И.Г. Социальный капитал и социальная мобильность в Махачкале, или Что делать, если у тебя нет влиятельных родственников? // Общественные науки и современность. – 2015. – №4. – С. 153-164.

31. Шоранова З.В. Гендерное равенство в культурно-историческом развитии народов Северного Кавказа. – Нальчик, 2012. – 166 с.

32. Экономика и социология труда / Воденко К.В., Самыгин С.И. и др. – М.: Инфра-М, 2018. – 252 с.

33. Экономика труда / Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2008. – 656 с.

34. Этнография и мифология осетин. Краткий словарь / Состав.: Дзадзиев А.Б., Дзуцев Х.В., Караев С.М.. – Владикавказ, 1994. – 284 с.

*Научное издание*

**Атабиева З.А., Бетильмерзаева М.М., Бирагова С.С.,  
Дзуцев Х.В., Дибирова А.П., Корниенко Н.В., Плиева З.Т.,  
Текеева Л.Д., Тугаева Л.О., Узденов Т.А., Хубиев Б.Б.**

**ТРУД И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЖИЗНЬ В РЕСПУБЛИКАХ  
СЕВЕРО-КАВКАЗСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Редактор Х.В. Дзуцев*

*Ответственный редактор Н.В. Корниенко*

*Технический редактор Е.Н. Маслов*

*Дизайн обложки Д.А. Джигоева*

*Компьютерная верстка Д.А. Джигоева*

Подписано в печать 01.12.2019.

Бум. офс. Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Печать цифровая.

Гарнитура шрифта "Calibri". Усл.п.л. 13,8.

Тираж 550 экз. Заказ №94.

ФГБОУ ВО «Северо-Осетинский государственный  
университет имени Коста Левановича Хетагурова»  
362025, г. Владикавказ, ул. Ватутина, 46

Отпечатано в ИПЦ ИП Цопановой А.Ю.  
362002, РСО-А, г. Владикавказ, пер. Павловский, 3  
e-mail: rio-soigsi@ mail.ru