

УДК 303.425.6:331

Оценка занятости населения в постсоветской Евразии**Перов Е.В.**

Аннотация. В данной статье анализируется занятость населения в странах постсоветской Евразии, объединенных единым признаком – принадлежностью в прошлом к СССР. В советское время в странах постсоветской Евразии отсутствовала проблема безработицы, поскольку существовала концепция полной занятости. При переходе к рыночным отношениям возникли проблемы занятости, присущие другим странам. Как и в других странах, существуют также проблемы вовлеченности работников в производственный процесс. В статье приводятся данные опросов населения, проводимых Институтом Гэллага по оценке занятости населения этих стран полный рабочий день, увлеченности работников своим трудом и факторах на нее влияющих. Рассматриваются возможности и направления управления персоналом с целью повышения производительности труда работников. Показаны основные черты успешных предпринимателей, способствующих созданию нового бизнеса с целью увеличения количества рабочих мест и занятости населения.

Ключевые слова: занятость населения, увлеченность трудом, потребности работников, успешные предприниматели.

Введение

Страны бывшего Советского Союза пережили непростой период после распада СССР в 1991 г. Ранее централизованные отрасли промышленности и производственные связи оказались разрушены, что привело к оттоку капитала, гиперинфляции, повсеместному уклонению от уплаты налогов и множеству других проблем. Однако в 2000-е годы большинство из этих экономик восстановились. Для стран-экспортеров нефти, таких как Россия и Казахстан, высокие цены на энергоносители способствовали здоровым темпам роста.

Однако во многих бывших советских республиках этот прогресс был прерван глобальной рецессией, которая резко сократила приток инвестиционного капитала, и замедлением экономического роста. Экономические потрясения высветили необходимость заложить новую, более надежную основу для эконо-

мического прогресса, основанного главным образом на развитии и оптимизации человеческого потенциала. Россия, несмотря на внимание государственной власти к вопросам повышения производительности труда, также столкнулась с этими проблемами. Темпы роста производительности труда в Рнедостаточны и отстают от темпов, заложенных в плановых документах [1]. Наиболее важным фактором развития производства является качество трудовых ресурсов. Оценка и анализ трудовых ресурсов в России и в других странах постсоветской Евразии позволяют выявить уровень занятости населения, отношение к труду и проблемы, мешающие вовлечению работников в производственный процесс.

Цель данной работы состоит в оценке степени занятости и удовлетворенности трудом работников в странах постсоветской Евразии¹.

Исходной информацией послужили данные социологических опросов населения в странах постсоветской Евразии, проводимых Институтом Гэллапа в рамках проекта изучения состояния глобального рабочего места [3, 4]. Исследования проводятся с 2011 г., опрашивается население в возрасте 23–65 лет по репрезентативным выборкам.

Занятость полный рабочий день

В советское время не стояло проблем с занятостью населения. В СССР сложилась система занятости, основанная на концепции полной занятости, что предполагало гарантированную занятость работника в трудоспособном возрасте. Высокая занятость и бесплатное образование были важными факторами социальной стабильности.

В настоящее время по данным Института Гэллапа [4] в странах постсоветской Евразии доля работников, занятых полный рабочий день на работодателя, в среднем составляет 50%, в том числе 58% мужчин заняты полный рабочий день и 44% женщин. Однако по странам этот показатель варьирует в значи-

¹ Постсоветская Евразия включает страны – бывшие республики СССР за исключением Прибалтийских республик: Армения, Азербайджан, Беларусь, Грузия, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Россия, Таджикистан, Туркменистан, Украина, Узбекистан.

тельных пределах. В Таджикистане, Грузии, Кыргызстане полный рабочий день на работодателя работают менее 20% населения, а в Беларуси и в России эта доля превышает 60% (63% и 61% соответственно). Доля населения, работающего полный рабочий день на работодателя по странам постсоветской Евразии показана на диаграмме (рис. 1).

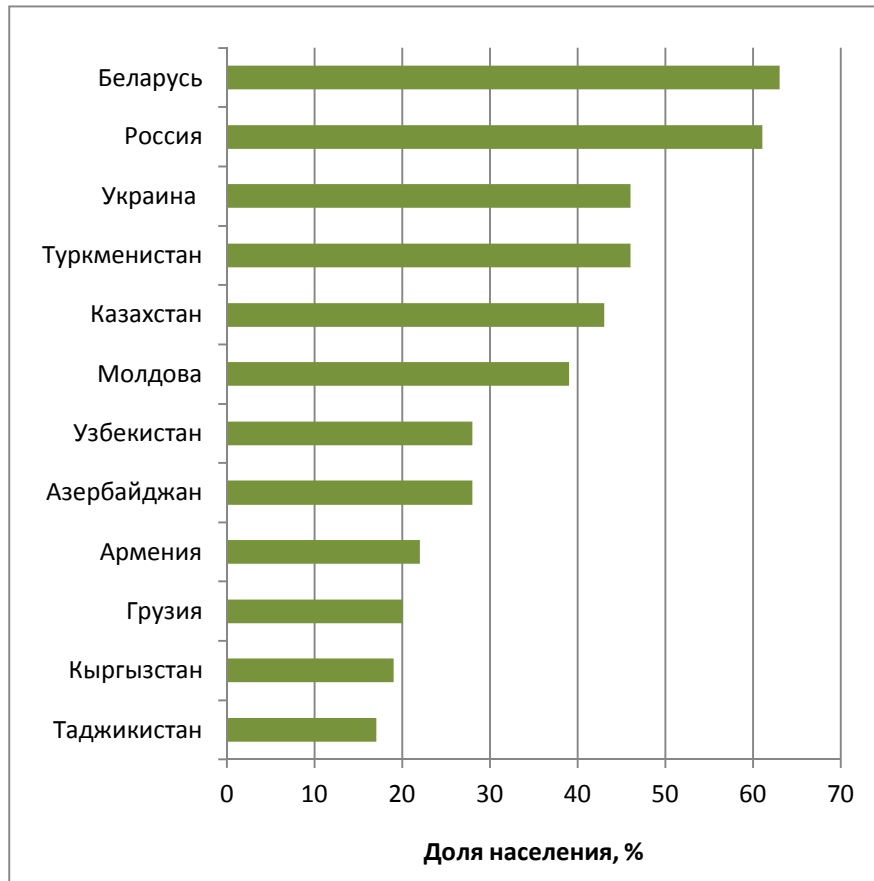


Рисунок 1 – Доля населения, занятого полный рабочий день в странах постсоветской Евразии

Увлеченность трудом

Задача правительственных органов состоит не только в росте занятости населения, но и в повышении увлеченности работников трудовым процессом. Как уже отмечалось в статье [2], от увлеченности работников зависит производительность труда и эффективность производства. В зависимости от отношения работников к производственному процессу (от увлеченности) работники подразделяются на три группы: увлеченные, равнодушные и недовольные.

В среднем в странах постсоветской Евразии 25% работников увлечены выполняемой работой [4]. По отдельным странам постсоветской Евразии более всего увлечены работой в Кыргызстане (32% работников), что в значительной степени объясняется проблемами с занятостью вообще. В Кыргызстане из работающих только 19% работают полный рабочий день. Затем следует Казахстан, где 29% работающих увлечены работой (рис. 2). Недовольных своей работой более всего среди занятых в Беларуси – 26%, а менее всего – в Туркменистане (5%).

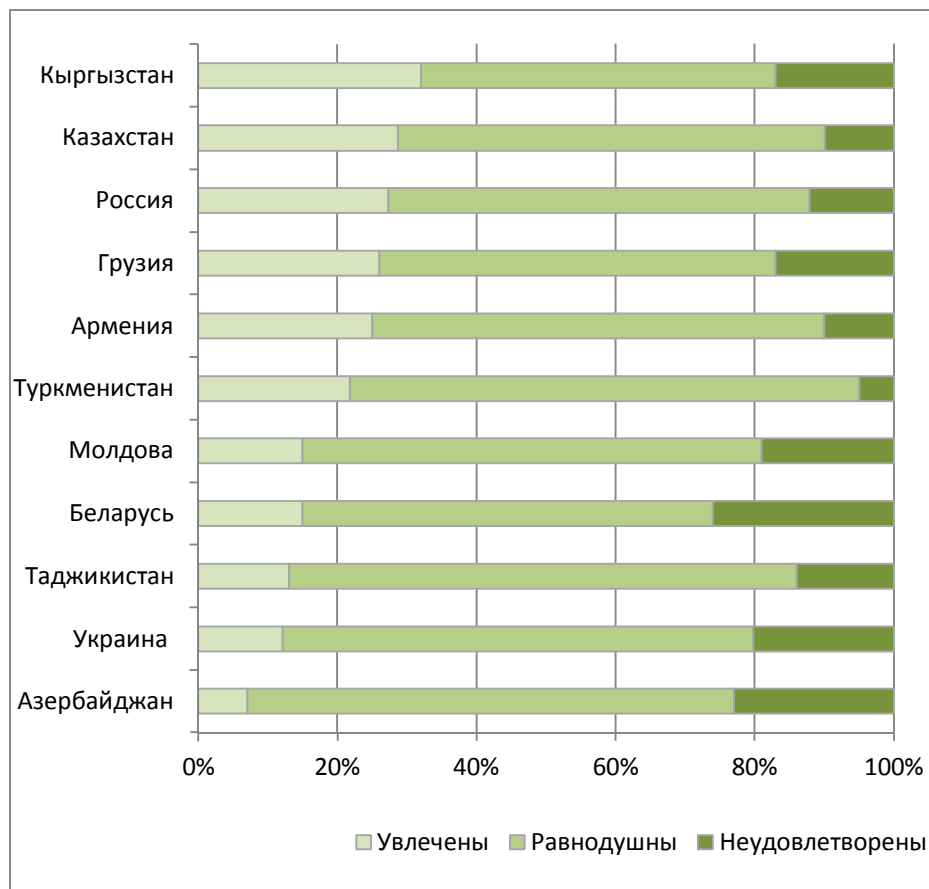


Рисунок 2 – Структура занятых по отношению к своей работе в странах постсоветской Евразии

В России 27% работников довольны положением дел на службе и стараются проявлять инициативу, 60% равнодушны к ней и 12% – недовольны выполняемыми обязанностями. Однако со временем доля увлеченных работой в России возрастает, в 2011–2012 гг. доля увлеченных работой составляла 19%, как и доля недовольных [3, 4].

Кроме того, увлеченность работой зависит от уровня образования: чем выше уровень образования, тем более в среднем работники увлечены своей работой. Среди работников с начальным образованием и менее доля увлеченных выполняемой работой в России составляет 15%, а среди работников с высшим образованием – 23%. С другой стороны, среди работников, имеющих начальное образование, наиболее высокая доля недовольных своей работой (33%), и наиболее низкая – среди имеющих высшее образования (16%).

Увлеченность работой в России, как и в мире в целом, зависит также от занимаемой должности. Более всего увлечены своей работой руководители (управленцы) – 34%, а менее всего – производственные рабочие, работники сельского и лесного хозяйства (12%).

Институт Гэллага измеряет увлеченность работников своей работой с помощью 12-элементного опроса (Gallup's Q12), основанного на потребностях сотрудников в управлении эффективностью [4]. В частности, выделяются 4 группы потребностей, которые отражены в таблице 1.

Когда приведенные в таблице потребности удовлетворяются, сотрудники становятся эмоционально и психологически привязанными к своей работе и рабочему месту. В результате их индивидуальная производительность возрастает и это способствует повышению как индивидуальной производительности труда, так и результатов организации.

Первые три вида потребностей создают атмосферу доверия и поддержки, которая позволяет руководителям и сотрудникам получить максимальную отдачу от удовлетворения потребностей четвертого уровня. Они позволяют руководителям разработать систему взаимодействия с сотрудниками таким образом, чтобы мотивировать и развивать членов своего коллектива с целью повышения производительности их труда. Например, сотрудники могут чувствовать себя членами одной команды, но если они не знают, чего от них ожидают (основная потребность), не имеют соответствующих материалов и оборудования (основная потребность) или не могут делать то, что они делают лучше всего (индиви-

дуальная потребность), то их связь с членами своей команды вряд ли окажет положительное влияние на их производительность.

Таблица 1 – Группы потребностей работников Q12 Гэллапа

Группы потребностей	Потребности
1. Основные нужды	Q01 – я знаю, чего от меня ждут на работе; Q02 – у меня имеются материалы и оборудование, необходимые для выполнения работы правильно;
2. Индивидуальные потребности	Q03 – на работе у меня есть возможность делать то, что я делаю лучше всего каждый день; Q04 – за последние семь дней я получил признание или похвалу за хорошую работу; Q05 – мой руководитель, или кто-то на работе, кажется, заботится обо мне, как о человеке; Q06 – есть кто-то на работе, кто поощряет мое развитие;
3. Потребности в командной работе	Q07 – на работе с моим мнением, кажется, считаются; Q08 – предназначение или цель моей компании заставляет меня чувствовать, что моя работа важна; Q09 – мои коллеги по работе настроены делать работу качественно; Q10 – у меня есть лучший друг на работе;
4. Потребности личностного роста	Q11 – за последние шесть месяцев кто-то на работе говорил со мной о моем прогрессе; Q12 – в прошлом году у меня были возможности на работе учиться и расти.

Руководители должны следить за тем, чтобы сотрудники знали, чего от них ожидают, и имели необходимые материалы и оборудование для выполнения своей работы при удовлетворении потребностей на втором, третьем и четвертом уровнях. Они должны вместе с членами своего коллектива постоянно выявлять потребности и препятствия и своевременно принимать меры, чтобы возникающие проблемы не мешали выполнению работы сотрудниками.

Создание собственного бизнеса

Постсоветское население, привыкшее к централизованному планированию и непривычное к инициативам, необходимым для развития предпринимательства, предпочитает работать на правительство, а не на бизнес (54% против 26% соответственно). Менее половины жителей (42%) говорят, что их местная территория является хорошим местом для начала бизнеса. Для сравнения, в Юго-Восточной Азии 71% респондентов считают свой регион хорошим местом для начала бизнеса.

Во многих странах постсоветского пространства неприязнь к созданию предприятий частного сектора усиливается преобладающим мнением о том, что государственные правила и процедуры препятствуют предпринимательству. В целом, только 18% жителей постсоветской Евразии утверждают, что их правительство облегчает открытие бизнеса. Это очень низкий показатель.

Широко распространенная коррупция и отсутствие прозрачности также являются препятствиями, поскольку они повышают неопределенность и риски, связанные с началом бизнеса. Почти три четверти жителей постсоветских стран (72%) считают, что коррупция широко распространена в правительстве, а 67% отмечают, что она распространена в бизнесе. Решение этих проблем позволит изменить представление о рисках для начинающих предпринимателей.

Системы образования могут сыграть важную роль в изменении распространенного скептицизма в отношении предпринимательства. Это может быть сделано двумя способами:

- делая больший акцент на предпринимательской подготовке в средних школах и университетах;
- сосредоточив внимание на самораскрытии и развитии сильных сторон в образовательных программах.

Выявление и развитие молодых людей, обладающих наибольшим потенциалом для превращения новых идей в рыночные возможности и роста занятости, позволит выявить новые источники экономической энергии.

По мнению аналитиков института Гэллага [4], успешные предприниматели используют при создании или развитии новых предприятий некоторое сочетание полезных характеристик, которые представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Характеристики успешных предпринимателей

Характеристики успешных предпринимателей	Содержание характеристики
Уверенность	Точное знание себя и понимание других
Делегирование	Признание того, что невозможно сделать все, и готовность рассмотреть изменение стиля и контроля
Решимость	Упорное преодоление трудных, даже кажущихся непреодолимыми препятствий
Готовность к разрушению	Проявление творческого подхода, используя существующую идею или продукт и превращая его во что-то лучшее
Независимость	Готовность сделать все необходимое, чтобы построить успешное предприятие
Знание	Постоянный поиск информации, которая имеет отношение к развитию собственного бизнеса
Эффективность	Принятие решений, основанных на наблюдаемом или ожидаемом влиянии на прибыль
Отношения	Обладание высокой социальной осведомленностью и способностью строить отношения, которые полезны для выживания и роста бизнеса
Риск	Инстинктивное знание того, как управлять ситуациями высокого риска
Продажа	Лучший представитель бизнеса

Важно совместное – государственными и частными организациями – решение проблем развития частного предпринимательства на своей территории. В постсоветской Евразии 31% респондентов отвечают положительно на вопрос: Есть ли у Вас доступ к обучению тому, как начать и развивать бизнес? Выявление предпринимателей, их обучение и поддержка помогают им осознать, что успешный запуск бизнеса увеличивает их экономический потенциал. Большинство из них, возможно, никогда не откроют свой собственный бизнес, но обучение их думать так, как свойственно предпринимателям, делает их лучше подготовленными к работе в неопределенных и изменяющихся условиях.

Заключение

В советских республиках в бытность СССР не стояли остро проблемы с занятостью. В настоящее время в странах постсоветской Евразии в среднем только половина работников работают полный рабочий день и только четверть из них увлечены своей работой. Степень увлеченности работой зависит от уровня образования, от места работы и занимаемой должности.

Использование групп потребностей работников Q12 при создании системы управления позволит мотивировать и развивать членов коллектива с целью повышения производительности их труда.

Создание собственного бизнеса в странах постсоветской Евразии затруднено в связи с объективными обстоятельствами (недостаточная поддержка правительства, коррупция и пр.) и психологической неготовностью населения создавать собственный бизнес. Обучение и воспитание у населения характеристик успешных предпринимателей и их поддержка помогут им осознать возможность создания собственного бизнеса.

Список литературы

1. Перова М.Б. Динамика производительности труда в России // Социальные и экономические системы. Экономика. 2019. №5. С. 101–129. URL: <https://sesjournal.ru>
2. Перова М.Б. Человеческий капитал как производственный ресурс экономического развития // Социальные и экономические системы. Социология. 2019. №6. С. 5–32. URL: <https://sesjournal.ru>
3. State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for business Leaders Worldwide. Gallup report. URL: <https://docplayer.net/3660974-State-of-the-global-workplace.html>
4. State of the Global Workplace. Gallup report. Gallup press, New York, 2017, 215 с. URL: <https://reba.global/reports/report-state-of-the-global-workplace>

Перов Евгений Викторович, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Вологодского научного центра изучения социально-экономических конфликтов, Вологда, Россия.

E-mail: perov.ru@gmail.com