Оглавление

Введение

Глава 1 Теоретико-методологические основы занятости населения

### Анализ занятости населения с позиций структурно-функционального подхода

### Использование методологии теории мотивации для изучения занятости населения

### Факторы, влияющие на занятость населения во время кризиса

### Глава 2 Социологический анализ занятости моряков на рынке труда

### Социологический анализ моряков как профессиональной группы

### 2. Методика исследования «Проблема трудоустройства моряков во время кризиса»

### 3. Анализ результатов исследования «Проблема трудоустройства моряков во время кризиса»

### Практические рекомендации

### Заключение

### Список использованной литературы

Приложение 1

Приложение 2

Приложение 3

Приложение 4

### Введение

Кризис пришёл в Россию в конце 2008 года и явился неожиданностью, как для простого гражданина, так и для руководства страны.

Однако, достаточно полная теория этого кризиса была разработана российскими экономистами О.В.Григорьевым, А.Б.Кобяковым и М.Л.Хазиным еще в 1997-2001 гг. Более или менее полно она изложена в книге: А.Кобяков, М.Хазин "Закат империи доллара и конец Pax Americana".

Теория кризиса основывается на двух основных положениях. Первое из них было тщательно разработано политэкономией XIX века в рамках развития трудовой теории стоимости и состоит в том, что продукт труда распределяется между двумя факторами производства – трудом и капиталом, неравномерно. Капитал, в соответствии с базовыми принципами капитализма, рассматривает продукт труда как свою частную собственность, и, как следствие, владельцы труда не получают за него необходимое возмещение.Вторым базовым элементом теории стала роль мирового разделения труда, которое играет принципиальную роль в рамках той модели (парадигмы) научно-технического прогресса (НТП), которая сформировалась в конце XVIII – начале XIX веков и сегодня распространилась на весь мир. Принципиальной особенностью этой модели является то, что очередной виток НТП неминуемо сопровождается углублением процессов разделения труда, а они, в свою очередь, требуют увеличения объемов рынков сбыта.

Нынешний экономический кризис является не первым в истории человечества. Но учёные полагают, что он будет едва ли не самым серьёзным. Он уже затронул многие сферы повседневной жизни и многие профессиональные сферы.

В данной дипломной работе мы изучим влияние экономического кризиса на моряков и их социально-демографический статус.

Работа моряка является одной из самых сложных и опасных работ, кроме того, не все женщины соглашаются на брак с моряком, поэтому многие молодые люди, закончив высшие морские образовательные учреждения по не работают по специальности. Однако, такая тенденция присутствует лишь в благополучные для России годы, когда можно легко найти работу на берегу. Но во время кризиса многие моряки возвращаются к ранее полученной профессии.

Объектом исследования являются моряки

Предметом- трудоустройство моряков

Цель исследования: Проанализировать факторы, влияющие на трудоустройство моряков во время кризиса.

Задачи:

1. Проанализировать социально-демографические характеристики моряков
2. Проанализировать внутреннюю и внешнюю мотивацию моряков
3. Проанализировать экономические и социально- психологические факторы.

Гипотеза: кризис влияет на социально-демографические характеристики моряков, изменился контингент ищущих работу в море.

В качестве методологии исследования был выбран комплексный подход.

В работе приведены как теоретические выкладки, так и практическое исследование, проведённое автором работы.

### Глава 1. Теоретико-методологические основы занятости населения

### 1. Анализ занятости населения с позиций структурно-функционального подхода

В первую очередь определим основные понятия:

Труд- работа, занятие, упражненье, дело; все, что требует усилий, старанья и заботы; всякое напряженье телесных или умственных сил; все, что утомляет. [[1]](#footnote-1)

Трудовая деятельность - осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы. Посредством трудовой деятельности человек видоизменяет предметы природы и приспосабливает их для удовлетворения своих потребностей.

Работа-осуществление трудовой деятельности, участие в труде, выполнение человеком, коллективом определенного круга поручений, заданий.

Трудоустройство-процесс трудоустройства представляет собой подбор места работы и соответствующего оформления путем заключения трудового договора с определенным работодателем. Вместе с тем в широком смысле трудоустройство — это любой процесс устройства на работу как самостоятельно, так и с помощью определенных органов, а также с помощью администрации при увольнении не по вине работника, поскольку последняя обязана предложить намеченному к увольнению работнику иную имеющуюся в организации работу (внутреннее трудоустройство), а в достаточно узком смысле трудоустройство — это устройство на работу с помощью определенных органов. То есть, иными словами, в совокупности трудоустройство является именно реализацией гарантии права на труд.

Таким образом, становится понятно, что трудится так или иначе любой человек, но вот через процесс трудоустройства проходит не каждый. Например, женщина, которая занята домашним хозяйством и не работает в общепринятом смысле этого слова. Почему люди вообще работают? Что им приносит работа? Эта тема активно разрабатывалась сторонниками структурного функционализма:

*Структурно - функциональное направление в теории Эмиля Дюркгейма*

Ключом к пониманию функционализма Дюркгейма[[2]](#footnote-2) является его концепция социальных фактов. Только в свете социальных фактов можно объяснить, почему человек действует так, а не иначе, почему люди вступают в те или иные отношения, связи. Социальные факты могут быть:

- морфологическими, т.е. материального характера

- духовными – "коллективные представления", которые оказывают особенно глубокое воздействие на человека.

Основным постулатом метода Дюркгейма является сформулированное им положение:

первое и основное правило состоит в том, что социальные факты нужно рассматривать как вещи. Вещь – это "всякий объект познания, который сам по себе непроницаем для ума, это всё о чём мы можем сформулировать адекватные понятия простым приёмом мысленного анализа, это всё, что ум может понять только при условии выхода за пределы самого себя, путём наблюдений и экспериментов, последовательно переходя от наиболее внешних и непосредственно доступных признаков к менее видимым и более глубоким".[[3]](#footnote-3)

Совокупность социальных факторов – вещей и составляет социальную систему, её институты, ценности и нормы. Чтобы познать социальную систему, её содержание и своеобразие, нужно эмпирически постигнуть такие её наиболее важные элементы, как социальные факты, а также характер связи и взаимодействие между ними. Объяснить социальное социальным, по выражению самого Дюркгейма, и есть функциональный анализ социальной системы.

И так, социальный факт существует объективно, вне индивида. Внешне он является объектом, его можно наблюдать. Но вместе с тем социальные факты порождены совокупными действиями людей, и в этом смысле они не отделимы от человека, его деятельности. Ценности и нормы, например, являются социальными фактами потому, что качественно отличаются от того, что содержится в индивидуальном сознании: у них как социальных фактов другое основание – "коллективное сознание". Существующие в каждом обществе коллективное сознание господствует над индивидуальным, приводит к установлению, закреплению определенных образцов поведения, типичных способов действия, общепризнанных правил, которые становятся объективными социальными фактами, детерминирующими чувства, мышление и поведение отдельных индивидов.

Ценности и нормы являются рычагами социальной регуляции. При этом социолог особо подчеркивает, что социальные нормы эффективны только тогда, когда они опираются не на внешние принуждения, а на нравственный авторитет общества, и нравственное совершенство людей.

Важная сторона метода функционализма Дюркгейма заключается в том, что он видел причины существования данного конкретного факта других, предшествующих ему социальных фактов. Социологическое объяснение фактов, реальностей, явлений и процессов, исследуемых отдельно друг от друга, должно происходить в терминах социальных причин и социальных функций. Состояние общества зависит от внутренних связей его морфологической (материальной) структуры и характера его коллективного сознания. Поэтому и объяснение социальной жизни нужно искать в природе самого общества.

По мнению Дюркгейма, общество имеет определённые функциональные предпосылки, важнейшая из которых – потребность в социальном порядке. Это вытекает из человеческой природы, у которой есть две стороны:

первая – эгоистическая: от части поведение людей детерминировано биологическими потребностями, которые реализуются в удовлетворение собственных интересов, что затрудняет интеграцию индивидов в общество;

вторая - сторона человеческой природы – способность верить в моральные ценности.

Общество, поддерживая эту сторону, обеспечивает тем самым возможность социальной жизни и стабильности.

Дюркгейм был далёк от мысли, что общество во все времена функционирует гладко. Напротив, в ряде своих работ он высказал предположение, что индустриальные общества могут придти в упадок. Такое станет возможным, если эгоизм приведёт к утрате обществом контроля над индивидами.

По Дюркгейму, важнейший вклад в общественную стабильность и развитие взаимодействия людей вносит труд, точнее, разделение труда между индивидами. С ростом разделения труда всё более важной интеграционной силой выступает безличная функциональная зависимость – никто больше не обеспечивает сам себя, каждый индивид начинает выполнять определённую социальную функцию, социальную роль. Разделение труда формирует личность, обуславливая различия между индивидами, развивающими личные способности и таланты в соответствии со своей профессиональной ролью.

### *Структурный функционализм в работах Толкотта Парсонса*

В центре исследования Парсонса – индивиды и их действия[[4]](#footnote-4). При этом социолог приходит к выводу, что социальные действия людей, во-первых, нормативно регулируются и, во-вторых, происходят в рамках системы ценностей. Общество представляет собой нормативную общность.

Социальные системы, по определению Парсонса, - это системы, образуемые состояниями и процессами социального взаимодействия между действующими субъектами. Структуру же этих систем можно проанализировать, применяя 4 типа переменных: ценности, нормы. Нормы, коллективы, роли и нормы. Поскольку сама социальная система образуется интеракциями человеческих индивидов, то каждый участник является одновременно и актёром, обладающим. Обладающим определёнными целями, идеями, установками, и объектом ориентации, как для других актёров, так и для себя самого. Ядром социальной системы является структурированный нормативный порядок, посредством которого организуется коллективная жизнь. Как порядок, чтобы быть значимым и легитимным, он содержит ценности, дифференцированные. Дифференцированные и упорядоченные правила и нормы, которые соотнесены с культурой. Коллектив людей, который охвачен нормативной системой, находится под её "юрисдикцией", именуемой Парсонсом социетальной общностью[[5]](#footnote-5).

Таким образом, социальная система выступает в виде структуры, состоящей из ценностей, норм, коллективных организаций и ролей. Эти четыре структурных категорий в концептуальной схеме Парсонса соотносятся с определёнными функциональными требованиями. Иными словами, чтобы существовать и развиваться, быть жизненной, любая социальная система должна отвечать четырём основным функциональным требованиям. Это – адаптация, целедостижение, интеграция и удержание, сохранение образца. 4 функциональные требования выполняют 4 вышеназванные компоненты системы (ценности, нормы, коллективные организации, роли), олицетворяемые определёнными социальными институтами.

Ценности являются первичными для сохранения и поддержания образца функционирующей системы, что предполагает передачу их из поколения в поколение через воспитание и овладение элементами культуры общества. Семья, школа, религия, государство и другие общественные институты выполняют данное функциональное требование. Особая роль принадлежит институтам социального контроля. Каждый общественный институт имеет свои целевые установки. Главной функцией роли в социальной системе является адаптация, которая касается отношений между системой и её средой: чтобы существовать и развиваться система должна обладать определенной степенью контроля над своей средой, прежде всего экономической, которая является источником материальных благ и жизнедеятельности людей. Вообще способность выполнять значимые ролевые действия является, по Парсонсу, наиболее общим адаптивным ресурсом любого общества.

Однако не все люди находятся на одном уровне при трудоустройстве, виной тому отличный уровень образования, социальное положение, объём власти, престиж профессии. Таким образом, рождается социальная стратификация. В отличие от социальной структуры, возникающей в связи с общественным разделением труда, Социальная стратификация возникает в связи с общественным распределением результатов труда, то есть социальных благ. Она подразумевает некоторую упорядоченность членов общества (или социальных групп) на основе определенных критериев. В социологии выделяют три базовых вида социальной стратификации современного общества - экономическую, политическую, социально-профессиональную. Соответственно, основными измерениями (критериями) социальной стратификации являются размеры доходов и собственности, ранги во властной иерархии, статус, определяемый родом занятий и квалификацией (образованием). Социальная страта (слой) обладает определенной качественной однородностью. Она представляет собой совокупность людей, занимающих в иерархии близкое положение и ведущих сходный образ жизни. Принадлежность к страте имеет две составляющие - объективную (наличие объективных показателей, характерных для данного социального слоя) и субъективную (идентификация себя с определенным слоем).

Одно из самых первых объяснений неравенства было предложено Эмилем Дюркгеймом. В работе "О разделении общественного труда" (1893) Дюркгейм сделал вывод, что во всех обществах одни виды деятельности считаются более важными, чем другие. В одном обществе высоко ценится достижение религиозного спасения, что было характерно для пуритан в колониальные времена. Другое общество может считать социальной ценностью материальное богатство. Все функции общества - закон, религия, семья, труд и т.д. могут образовать иерархию в соответствии с тем, насколько высоко они ценятся.

Второй аспект теории Дюркгейма состоит в утверждении, что люди в разной мере талантливы - некоторые из них больше одарены, чем другие. При обучении эти различия усиливаются. Дюркгейм считал, что в процветающем обществе самые талантливые должны выполнять наиболее важные функции. Для привлечения лучших и одаренных общество должно способствовать социальному вознаграждению их заслуг.

В 1954 г. Кингсли Дэвис и Уилбер Мур[[6]](#footnote-6) опубликовали теорию, разработанную на основе концепции Дюркгейма. Подобно Дюркгейму, они считали, что неравенство помогает обществу обеспечить такие условия, в которых самые важные виды деятельности выполняют наиболее умелые. В примитивных обществах воины и целители обычно имеют самый высокий статус; в более сложных обществах, как правило, высоко ценятся инженеры и врачи. Самые важные виды деятельности различаются в зависимости от особенностей социальной системы. Должности, которые существенны в одном обществе, могут быть ненужными для другого.

По Дэвису и Муру, социальная стратификация возникает как институционализированная форма и служит "механизмом, посредством которого общества гарантируют, что наиболее важные позиции занимают наиболее квалифицированные люди". К положениям, приносящим самое высокое вознаграждение и ранг, относятся "наиболее важные для общества" и требующие "лучшего обучения или способностей". Взятые вместе, эти два фактора взаимодействуют в определении точной формы отдельной системы стратификации. Общество в ходе развития предъявляет свои специфические требования к системе социальной стратификации (например, от священников до специалистов в области высоких технологий), но они не устраняют социальную стратификацию. Критики функциональной(истской) теории подмечают в ней ряд слабых пунктов: (а) она не обеспечивает адекватного объяснения способа, которым различия в вознаграждении и статусе возникают просто из действия власти. Относительно корреляции между доходом и образованием имеются три компонента: превосходство в квалификации; социальное происхождение и/или социальные ценности; прирожденные способности. Причем первый из них мог бы включать и два других, но только при наличии полностью конкурентных рынков труда, которые обычно не являются таковыми в полной мере при таких факторах, как "приписывание" и культурный капитал, зачастую определяющих доходы и статус; (б) оценка "функциональных потребностей" также внушает подозрения, ибо основана на расхожем аргументе: наиболее вознаграждаемые в обществе являются также самыми важными и дефицитными. Однако отсутствует доказательство их социальной незаменимости; (в) отсутствует объяснение, почему стратификация должна включать скорее дифференциальное финансовое вознаграждение или положение в статусной иерархии, чем более разнообразные различия в индивидуальном престиже. [[7]](#footnote-7) Дэвис и Мур утверждают, что только "юмор и развлечение", а также "чувство собственного достоинства и преувеличенного Эго" могут служить мотивации социальных акторов. Следовательно, не приводятся доводы против возможности гораздо более равного общества; но не предложено адекватного подхода к рассмотрению способа, которым социальная стратификация препятствует участию в образовании и достижении социальных целей. Дэвис и Мур предполагают наличие функционального несоответствия в чрезмерном внимании к роли приписывания в современных обществах. Однако они терпят неудачу в выявлении того, каким образом все системы социальной стратификации порождают такие предписывающие элементы. Функционалисты пытаются отвечать на критику. Так, Дюркгейм доказывал, что нечто устанавливаемое в обществе, вероятно, будет выполнять необходимые функции. Однако, как он сам соглашался (особенно относительно типов общества, когда его эволюция еще не завершена), для функциональной важности необходим независимый аргумент.

В настоящее время наиболее убедительной считается классовая схема Д. Голдторпа и Р. Эриксона[[8]](#footnote-8), валидность которой была подтверждена в ряде работ. Последний вариант схемы строится на таких критериях, как отношения собственности (найма), условия найма (оплаты труда), степень автономности и возможность продвижения по службе:

a) профессионалы, руководители, интеллигенция высшего уровня;

b) крупные работодатели: промышленники, предприниматели, землевладельцы.

Профессионалы, руководители, интеллигенция среднего уровня.

a) полупрофессионалы, старшие работники офисов, торговли, сферы обслуживания; b) работники офисов, торговли, сферы обслуживания нижнего уровня.

a) мелкие работодатели в промышленности, сфере услуг; b) мелкие работодатели в сельском хозяйстве; c) самозанятые в промышленности, сфере услуг; d) самозанятые в сельском хозяйстве.

Техники, старшие рабочие (бригадиры и т.п.).

Квалифицированные рабочие в промышленности.

a) неквалифицированные рабочие в промышленности; b) сельскохозяйственные рабочие.

Дискуссия в "Европейском социологическом обозрении" в 1990-х показала высокую объясняющую способность различных частных вариантов этой схемы, в том числе для межнациональных сопоставительных исследований (проект CASMIN). Согласно европейской традиции, неравенство, или социальная стратификация, рассматривается как результат объективных социальных и экономических условий.

Американский подход, основоположником которого можно считать У. Уорнера с его теорией репутаций, базируется на субъективных оценках престижа индивидов, профессий, социальных групп. Многочисленные исследования показали, что оценки престижа профессий очень похожи во всем мире и мало изменяются с течением времени. Теория Д. Треймана[[9]](#footnote-9) объясняет этот феномен следующим образом: "Во всех обществах существует примерно одинаковое разделение труда. В результате специализированного разделения труда складываются различные степени власти. В любом обществе люди, обладающие властью, имеют политическое влияние и различные привилегии. Поскольку власть и привилегии ценятся повсюду, то и связанные с ними профессии считаются престижными". Исследования престижности профессий позволяют разрабатывать стандартные шкалы престижа, такие как шкала Треймана, шкала Сигела и т.п., широко используемые в международных сравнительных исследованиях. В подходе, предложенном О. Дунканом, используется высокая корреляционная связь между престижностью профессии, уровнем образования и доходом. Сконструированный им индекс социально-экономического статуса представляет собой линейную комбинацию образования и дохода и позволяет измерять позицию индивида в социально-экономической иерархии, не прибегая к трудоемким и дорогостоящим измерениям престижа. Социально-экономическая стратификация в американской социологии измеряется посредством группирования шкал престижа или социально-экономического статуса. Различия между такими стратами представляются не столь радикальными, как при классовом подходе. Предполагается, что шкалы престижа измеряют некий континуум престижей или статусов, и между стратами не существует строгих границ. Эта особенность американского подхода к социальной стратификации обусловлена тем, что в США исторически не наблюдалось строгого деления на классы, так как прибывшим в страну эмигрантам с самым разным классовым происхождением приходилось начинать практически с нуля и достигать определенного положения на социальной лестнице благодаря не столько своему происхождению, сколько личным достоинствам. По этой причине американское общество всегда считалось более открытым, с точки зрения социальной мобильности, чем европейское. Классовый и статусный подходы не являются взаимоисключающими; оба они нередко применяются на Западе к одним и тем же данным. Совершенно иная картина наблюдается в советском и постсоветском обществе. Она характеризуется, в первую очередь, отсутствием корреляции между основными измерениями социальной стратификации - богатством, престижем и властью.

Сегодня большинство исследователей сходится на том, что главным критерием социальной стратификации в советском обществе являлось место во властной иерархии, которое определялось не только должностью, но и ведомственной принадлежностью. Сложная система льгот и привилегий в значительно большей мере, чем доходы (при фактическом отсутствии частной собственности), определяла материальное благосостояние индивида. Доходы, различия в которых были не особенно велики, также определялись скорее отраслью народного хозяйства, чем образованием и квалификацией работника. Что же касается престижа профессий, он в равной степени определялся идеологическими и материальными факторами. Идеология последовательно поддерживала престиж высокооплачиваемых рабочих профессий (шахтеров, сталеваров), равно как и массовых "интеллигентных" профессий, оплачивавшихся крайне низко (учителей, врачей). Высокий престиж профессий продавца, водителя и т.п. можно объяснить только доступом к дефицитным в то время благам и услугам, позволяющим получать в обмен другие блага и услуги, а также нелегальные доходы.

В постсоветском обществе властная иерархия продолжает оставаться ведущим критерием социальной стратификации. Т. Заславская[[10]](#footnote-10), по-видимому, первой обратила внимание на тот факт, что произошло сращивание политического и экономического капитала социальных групп, которое выражается в контроле над важнейшими экономическими ресурсами и процессами распределения и перераспределения общественного богатства. Либерализация экономики открыла широкий спектр возможностей (от легитимных до криминальных) использовать такой контроль для личного обогащения. Зависимость уровня доходов от количества и качества работы еще более ослабла. Произошло относительное обесценивание квалифицированного ручного труда, оплата которого теперь не намного превышает традиционно низкую оплату труда в "бюджетных" отраслях, таких как образование или медицина. Престиж высшего образования приобрел исключительно прагматический характер. Среди профессий, требующих высокого образовательного уровня, престижными являются высокооплачиваемые. Важными факторами социальной стратификации в постсоветском обществе стали возникновение частного сектора экономики и формирование рынка труда. Особый интерес в частном секторе представляет возникновение рынка финансовых и информационных услуг (юридических, маркетинговых, рекламных, коммуникационных и пр.), характеризующегося наиболее высоким уровнем оплаты труда. На рынке труда следует отметить появление новых социальных групп - крупных, средних и мелких частных предпринимателей, а также безработных.

Отмеченные тенденции позволяют говорить о том, что сегодня для постсоветских стран характерны скорее европейские, чем американские модели социальной стратификации. Американский подход, основанный на шкалах профессионального престижа, не отражает всех различий в уровне и стиле жизни различных социальных групп. Европейская же традиция предполагает многокритериальный подход к выделению социальных классов, групп и слоев. Важнейшими из таких критериев сегодня представляются положение на рынке труда, профессионально-должностной статус, позиция во властной иерархии, уровень доходов, наличие собственности, включая собственность на средства производства.

### 2. Использование методологии теории мотивации для изучения занятости населения

*Структура человеческой мотивации*

Мотивация – одна из важнейших и стержневых проблем современной психологии, и одна из самых интригующих и загадочных ее областей. Менеджеру, решающему многообразные мотивационные задачи в организации приходится побуждать других людей к выполнению определенной деятельности, приводить направленность их побуждений в соответствие с задачами организации, ориентировать их на достижение определенного результата, воодушевлять их и поддерживать их энергию и настойчивость, помогать им преодолеть апатию и усталость и т. д.
Эффективное решение мотивационных задач затрудняется тем, что мотивация как система мотивов определенного человека существует по собственным законам, не всегда понятным и тем более не всегда доступным для регуляции извне. Мотивационные силы возникают, развиваются, сталкиваются и борются друг с другом, ослабевают и замирают по своим собственным законам, как силы природной стихии. Необходимо использовать эти силы во благо своей организации, но при этом не во вред носителям этих сил — людям.

Сила ветра может быть преобразована в движение жерновов мельницы, в стремительный ход парусника, в кипение воды над костром. Природная, органически присущая человеку, естественная мотивация может быть преобразована в увеличение объема продаж, повышение качества продукта и услуг, совершенствование работы офиса, создание новых проектов.

Многие привыкли думать, что человек ходит на работу, чтобы «затрачивать усилия», уставать, терпеть, преодолевать трудности, мучиться от неразберихи и неорганизованности, проявлять хитрость для избегания репрессий, возвращаться домой как «выжатый лимон» и два раза в месяц получать за все эти неприятности денежную компенсацию под названием зарплата. Но чтобы создать высокую мотивацию, надо создать условия для удовлетворения потребностей. Нужно превратить работу из занятия по производству продукции в занятие по реализации потребностей работника.

Замыкаясь в рамках представлений об обязанностях, договоренностях, компенсации усилий и т. п., большинство руководителей пытаются создать движение ветра в замкнутом пространстве. Рассчитывая развить мотивацию, они апеллируют к рациональному сознательному началу в человеке. Между тем мотивация во многом является иррациональной и бессознательной. «Масштаб бессознательного неизвестен», — писал 3. Фрейд[[11]](#footnote-11). Не целесообразнее ли обращаться и к этим слоям мотивации? А может быть, и прежде всего — к ним?

Мотивация - весь комплекс факторов, направляющих и побуждающих поведение человека. Термином мотивация могут обозначаться две группы явлений: индивидуальная система мотивов и система действий по побуждению других сделать что-либо, которая часто обозначается неуклюжим термином «мотивирование», а нами будет обозначаться как мотивационный менеджмент

И те, и другие явления зачастую не осознаются, остаются в «подводных глубинах» психики.

Известно, что лишь 10% общего объема айсберга находится над водой, а остальные 90% скрыты.

Аналогичным образом и в мотивации:

а) наши истинные мотивы могут быть в значительной степени неосознаваемыми;

б) наши действия по мотивированию других также не осознаваемы, а зачастую и несознательны, т. е. плохо понимаемы нами самими и безответственны.

Мы не используем около 90% естественной, стихийной энергии мотивации. Вряд ли это разумно. Необходимо понять законы мотивационной стихии и использовать энергию естественных человеческих побуждений. 10% энергии мотивации определяются факторами общественного договора: расчета, обмена и обязательств. Вряд ли разумно отказываться и от них.

Если мы будем действовать прямолинейно, то не сможем использовать ни 90% стихийной, ни 10% упорядоченной энергии.

У мотивации много фокусов и сюрпризов, зигзагов и виражей. Многие мотивационные механизмы парадоксальны. Необходимо не преодолевать капризы мотивации, а поддаться им и наслаждаться ими.

Итак, мы можем дополнить нашу схему:

Направленность на себя — это, прежде всего направленность на удовлетворение собственных потребностей. Однако всегда ли человек с преобладанием такой направленности должен рассматриваться как эгоист?

Одна из наиболее известных и стройных моделей мотивации принадлежит Абрахаму Маслоу[[12]](#footnote-12). Маслоу предложил рассматривать основную мотивацию человека как иерархию из пяти уровней. Если мы обратимся к этой иерархии, то увидим, что направленность на себя отражают не только два низших уровня пирамиды, но и ее высший уровень, ее вершину, — стремление к самоактуализации.

А.Маслоу выделяет также особые группы когнитивных и эстетических потребностей. Однако когнитивные потребности (прежде всего, в познании и понимании), в его представлении, служат удовлетворению базовых потребностей, а четкая дифференциация эстетических потребностей, по Маслоу, пока невозможна.

Физиологические потребности - Потребность в кислороде, воде, пище, физическом здоровье и комфорте.

Безопасность-Потребность в защищенности от опасности, нападения, угрозы

Любовь и дружба- Потребность в добрых и любовных отношениях с другими людьми.

Уважение, признание-Потребность ощущать себя ценимым другими и самим собою

Самоактуализация- Потребность развить и реализовать свой потенциал полностью.

В соответствии с концепцией А. Маслоу[[13]](#footnote-13), у человека должны быть удовлетворены сначала потребности более низкого уровня (дефицитарные потребности), чтобы он мог начать удовлетворять потребности более высоких уровней (ростовые потребности). Но человек тем более человек, чем более высокими потребностями он движим.

«Здоровый человек мотивируется главным образом потребностью развиваться и актуализировать в наиболее полной степени свой потенциал и способности. Если у человека активно проявляются иные базовые потребности, да еще в хронической форме, тогда он просто нездоровый человек. Он наверняка болен, как если бы у него развилась острая недостаточность солей или минеральных веществ».

Маслоу сформулировал закон поступательного развития мотивации, согласно которому мотивация человека развивается поступательно: движение на более высокий уровень происходит в том случае, если удовлетворены потребности низшего уровня.

Однако закон последовательного перехода от низших уровней иерархии к высшим не получил эмпирического подтверждения. Более того, в результате исследований возникли вопросы: 1) действительно ли удовлетворенные потребности перестают быть активными; 2) действительно ли удовлетворение потребностей одного уровня активизирует потребности следующего уровня; 3) не могут ли люди мотивироваться одновременно потребностями нескольких уровней, например, социальными потребностями, потребностями уважения и самоактуализации?

На третий из этих вопросов позже ответил сам Маслоу: «Практически любой поведенческий акт детерминирован множеством детерминант или множеством мотивов. Если говорить о мотивационных детерминантах, то поведение, как правило, детерминировано не одной отдельно взятой потребностью, а совокупностью нескольких или всех базовых потребностей».

«Наше представление об иерархии потребностей будет более реалистичным, если мы введем понятие меры удовлетворенности потребностей и скажем, что низшие потребности всегда удовлетворены в большей мере, чем высшие. Если в целях наглядности воспользоваться конкретными цифрами, пусть и условными, то получится, что у среднестатистического гражданина физиологические потребности удовлетворены, например, на 85%, потребность в безопасности удовлетворена на 70%, потребность в любви — на 50%, потребность в самоуважении — на 40%, а потребность в самоактуализации — на 10%.

Термин «мера удовлетворения потребности» позволяет нам лучше понять тезис об актуализации более высокой потребности после удовлетворения более низкой. Особо следует подчеркнуть, что процесс актуализации потребностей — не внезапный, не взрывной; скорее следует говорить о постепенной актуализации более высоких потребностей, о медленном пробуждении и активизации. Например, если потребность А удовлетворена только на 10%, то потребность В может не обнаруживаться вовсе. Однако если потребность А удовлетворена на 25%, то потребность В «пробуждается» на 5%, а когда потребность А получает 75%-ное удовлетворение, то потребность В может обнаружить себя на все 50% и так далее».

Попытки экспериментально подтвердить концепцию Маслоу так и не привели к определенному ответу. Это вызвало определенный скептицизм в академических кругах. Однако подход Маслоу весьма распространен и поразительно влиятелен в среде менеджеров. Вот, например, какой совет дает Руководство для менеджеров Federal Express: «Современные исследователи поведения, такие, как Абрахам Маслоу, показали, что фактически каждая личность обладает иерархией эмоциональных потребностей, начиная с потребности в базовой безопасности, крове и надлежащем питании и заканчивая потребностями в уважении и свершениях. Мало-помалу эти ценности становятся центром политики прогрессивных компаний, и почти всегда с замечательными результатами».

Для понимания мотивации и создания ее модели воспользуемся системным и процессным подходами. Системный подход предполагает взгляд на мотивацию, как на открытую социотехническую систему. Процессный подход представляет мотивацию как непрерывный процесс рождения мотивов. В самом общем виде мотивацию трудовой деятельности представим в виде следующей модели (рис.1)

С личности процесс мотивации начинается и заканчивается. Личность является объектом и субъектом мотивации. Личность имеет различные врожденные и приобретенные потребности.

Трудовая среда (организация) призвана позволить человеку удовлетворить свои потребности путем эффективной работы по достижению целей организации.

Эту задачу можно решить, лишь создав мощные мотивы трудовой деятельности человека.

Труд и его оценка является конечным пунктом процесса мотивации и важнейшим элементом системы мотивации. Именно он дает оценку эффективности мотивации труда в организации. Личность работника с точки зрения мотивации характеризуется четырьмя основными элементами: психологической структурой, ценностной структурой, потребностями и интересами (рис.2).

Потребности - это забота личности о необходимых средствах и условиях собственного существования и самосовершенствования, а также стремление к устойчивому сохранению равновесия со средой обитания. Основные виды потребностей представлены содержательными теориями мотивации.

Ряд потребностей имеет непосредственное отношение к проблемам мотивации труда и обладает конкретно-трудовыми значениями. Среди них можно выделить: - потребности в самоуважении (добросовестная трудовая деятельность независимо от контроля и оплаты труда),

- потребность в самоутверждении (высокие количественные и качественные показатели в труде ради одобрения и авторитета),

- потребность в общежитии (установка на трудовую деятельность как условие и повод для человеческих контактов) и др.

Кроме этих потребностей, которые условно назовем содержательными потребностями, в процессе труда возникают потребности в справедливости и в удовлетворении ожиданий – процессные потребности.

Характер потребностей определяется психологической и ценностной структурами личности.

Составляющими психологической структуры являются: характер и темперамент личности, ее направленность, предрасположенность, способности, одаренность, производительность.

Ценностная структура личности – это совокупность различных ценностей, т.е. представлений человека о главных и важных целях жизни и своей трудовой деятельности, о средствах и методах достижения этих целей.

Если психологическая структура человека является врожденной, то ценностная структура формируется в процессе воспитания и образования. Большое влияние на структуру ценностей оказывает жизненный опыт, социальное положение, материальное обеспечение, национальность, вероисповедание, возраст и здоровье человека.

Если потребности говорят о том, что необходимо человеку и в чем он испытывает нужду, то психологическая структура говорит о его возможностях, а ценностная структура призвана ответить на вопрос есть ли необходимость в удовлетворении этих потребностей с точки зрения ценностей человека, в свою очередь интересы объясняют как, когда и где действовать чтобы удовлетворить человеку свои потребности.

Интересы бывают материальные и нематериальные. Материальные (экономические) интересы – это интересы к денежным и материально-вещественным средствам удовлетворения потребностей. Отсюда интерес работника к соответствующему уровню оплаты труда, размером премирования, льготами и компенсациями за неблагоприятные условия труда и т.д. Нематериальные интересы – это интересы к знаниям, науке, искусству, общению, культуре, общественно-политической деятельности и т.д. Любая из потребностей порождает многообразие различных интересов.

Человек реализует интересы и удовлетворяет свои потребности во внешней среде в том числе и в трудовой.

Задачей трудовой среды (рис.3) в модели мотивации труда является создание мотивирующих условий для эффективной работы человека в организации.

Организационная культура охватывает большую часть явлений духовной и материальной жизни коллектива. Основными элементами организационной культуры являются: миссия организации – ее общая философия и политика, базовые цели организации, доминирующие в ней моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы. Организационная культура предполагает не только формирования делового кредо организации, но и доведение его до каждого работника, включение его в систему личной мотивации.

Средства труда представляют собой вещи, с помощью которых люди воздействуют на предметы труда и видоизменяют их. К средствам труда относятся машины и оборудование, инструменты и приспособления, здания и транспорт и т.д. Техническое состояние этих средств, их степень их степень изношенности, использование передовых технологий влияют на производительность труда работников и на их мотивацию.

Условия труда включают в себя:

- санитарно-гигиенические факторы (микроклимат, шум, освещение, состояние воздуха, чистота и пр.)

-эстетические факторы, способствующие формированию положительных эмоций работника (архитектурно-конструкторско-художественное оформление интерьера, производственной одежды, озеленение и т.п.),

- социально-психологические факторы, характеризующие взаимоотношения в трудовом коллективе и создающие у работника соответствующий психологический настрой,

- физиологические факторы, обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, характером данного вида труда (физическая и нервно-психическая нагрузка, монотонность, темп и ритм труда),

- нормативно-правовые факторы, регламентирующие условия труда, режим рабочего времени, систему льгот и компенсаций и т.д.

Очевидно, что благоприятные условия труда в организации способствуют мотивации работников на достижение целей этой организации.

Мотивация осуществляется в значительной мере через стиль управления принятый в организации.

Существует три основных стиля управления:

- стиль управления ориентированный на работу. Этого стиля придерживаются автократичные руководители. Задачу мотивации такой руководитель решает в основном используя административный и экономический подходы.

- стиль управления ориентированный на человека. Это стиль управления демократичного руководителя, который использует в основном социальный и психологический подходы к мотивации,

- стиль управления ориентированный на реальность. Этот стиль используют руководители придерживающиеся гибкого подхода к руководству. Гибкий подход имеет ситуационный характер. В различных ситуациях (степень подготовленности персонала, структурированность задач и т.д.) используются различные подходы к мотивации труда.

Косвенное влияние на создание мотивационного климата оказывает организация производственного процесса, которая включает в себя следующие основные традиционные составляющие: планирование, организацию и контроль.

Планирование - это начало и основа производственной деятельности. Оно предполагает рассмотрение прошлого развития анализ настоящей ситуации и постановку реальных задач на будущее.

Организация заключается в создании структуры предприятия, которая дает возможность людям эффективно работать вместе для достижения целей этого предприятия. Организация заключается также в установлении взаимоотношений полномочий, которые связывают высшее производство с низшими уровнями работающих и обеспечивают возможность распределения и координацию задач.

Контроль необходим для обнаружения и разрешения возникающих проблем раньше, чем они станут серьезными, и может также использоваться для стимулирования устойчивой трудовой деятельности. Контроль бывает предварительным текущим и заключительным. Контроль является эффективным, если он имеет стратегический характер, нацелен на достижение конкретных результатов, своевременен, гибок, прост и экономичен.

Плохо продуманный и организованный производственный процесс отрицательно сказывается на мотивации работников.

Система стимулирования, принятая в организации, имеет прямое отношение к мотивации труда ее работников.

Стимулирование- это применение по отношению к человеку стимулов для включения соответствующих мотивов. В качестве стимулов могут выступать материальные предметы, действия других людей, предоставляющиеся возможности, надежды, и пр. Стимулы воздействуют на усилия человека, его старания, настойчивость, добросовестность, целеустремленность в деле решения задач стоящих перед организацией. По содержанию стимулы могут быть экономическими и неэкономическими.

Суть экономических стимулов состоит в том, что люди в результате выполнения требований, получают определенные материальные выгоды, повышающие их благосостояние. Они могут быть прямыми (денежный доход) или косвенными (сводное время).

Основными формами денежных доходов, связанных с трудовой деятельностью, является заработная плата, предпринимательская прибыль, различного рода выплаты и льготы.

Свободное время имеет большое значение для мотивации персонала. Свободное время можно представить в виде:

- сокращенного рабочего дня или увеличенного отпуска, призванных компенсировать повышенные физические или нервно-эмоциональные затраты организма,

- скользящего или гибкого графика, делающего режим работы более удобным для человека, что позволяет ему дополнительно заниматься другими делами,

- предоставление отгулов за часть сэкономленного при выполнении работы времени.

К неэкономическим способам стимулирования относятся организационные и моральные. Организационные способы включают в себя мотивацию целями, привлечением к участию в делах организации, обогащением труда.

При мотивации целями работник воспринимает цель организации как свою собственную и стремится к ее достижению, получая удовлетворение от выполнения требующейся для этой работы. Причем ее результативность во многом определяется такими характеристиками целей как приверженность человека к ним, их приемлемость ясность и реальность.

Мотивация участием в делах организации предполагает, что работникам предоставляется право голоса при решении ряда проблем, прежде всего социального характера, они вовлекаются в процесс коллективного творчества, консультирования по специальным вопросам; им делегируется права и ответственность.

Наконец, мотивация обогащением труда заключается в предоставлении людям более содержательной, важной, интересной, социально значимой работы с широкими перспективами должностного и профессионального роста, дающей возможность осуществлять контроль над ресурсами и условиями собственного труда.

К моральным методам стимулирования относится прежде всего признание, которое может быть личным и публичным. Суть личного признания состоит в том, что особо отличившиеся работники упоминаются в специальных докладах высшему руководству организации, представляются ему, получают право подписывать документы, в разработке которых они принимали участие, персонально поздравляются администрацией по случаю праздников и семейных дат. Рабочим и мастерам, зарекомендовавших себя соответствующем образом, предоставляется право постановки личного клейма.

Публичное признание состоит в широком распространении информации о достижениях работников в многотиражных газетах, выпускаемых организациями, на специальных стендах, «досках Почета», награждение особо отличившихся людей почетными знаками, грамотами, внесение их имен в специальные книги. Часто публичное признание осуществляется не само по себе, а сопровождается награждением премиями, ценными подарками и пр.

Специфическими моральными методами стимулирования являются похвала и критика.

Похвала должна за любыми достойными действиями исполнителей и даже самыми незначительными результатами, полученными ими, но обязательно конкретными и способствующими достижению целей организации. К ней предъявляются такие требования как дозированность, последовательность, регулярность, контрастность необходимы перерывы, ибо при слишком частом использовании этого метода его действенность ослабляется). Отсутствие похвалы, особенно за хорошую работу, незаслуженная или неискренняя похвала – демотивируют, поэтому для повышения ее действенности желательно иметь объективные критерии.

Критика, то есть отрицательная оценка окружающими недостатков и упущений в работе, должна быть прежде всего конструктивной, стимулировать действия человека, направленные на их устранение и указывать на их возможные варианты.

*Эволюция подходов, школ и теорий мотивации труда*

Социологический и психологический подходы к мотивации тесно связаны между собой, поэтому, проводя их систематизацию, условно выделим ученых, которые больше внимание уделяли социальному в природе мотивации (Р.Оуэн, Э.Мэйо, М.Фолетт, Д.Макгрегор, У.Оучи) и психическому – (А.Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклеланд, Ф.Герцберг, В.Врум, Э.Лок, С.Адамс)

Понимание важности влияния социально-психологических факторов на рост производительности труда пришло к известному английскому социалисту-утописту и менеджеру Роберту Оуэну (1771-1851) задолго до 20-го века. Работая директором ряда текстильных фабрик в Нью-Ленарке (Шотландия) Оуэн[[14]](#footnote-14) в период с 1800 по 1828 гг. осуществил эксперимент, направленный на гуманизацию отношений между предпринимателями и рабочими. Улучшались условия труда и быта, строилось и благоустраивалось жилье, торговля в магазинах для рабочих велась по доступным ценам, открывались школы, проводились мероприятия по облегчению женского и детского труда. Оуэн, также, ранее других понял значение морального стимулирования рабочих. Однажды он появился на своей фабрике с тремя мотками лент – желтых, зеленых и красных – и привязал красные ленты к станкам хорошо работающих, зеленые – к станкам рабочих, имеющих средний уровень выработки, и желтые – к станкам рабочих, не выполняющих установленные нормы. Рабочие это сразу заметили и через два месяца на всех станках были красные ленты. Так, без увеличения зарплаты, Оуэн добился роста производительности труда. Свой опыт Оуэн обобщил в книге «Новый взгляд на общество, или опыт о принципах образования человеческого характера» (1813). Одним из основателей школы человеческих отношений в управлении является профессор Гарвардского университета Элтон Мэйо. Поводом для возникновения этой школы послужил социальный и психологический эксперимент, проведенный группой Мэйо с целью исследования факторов, влияющих на выработку рабочих, и изыскания новых методов интенсификации труда. Работа производилась на заводе «Вестерн электрик» в г. Хоторне, штат Иллинойс. В начале 1920-х годов дела на предприятии или неудовлетворительно из-за низкой производительности труда рабочих. Поэтому в 1926г. администрация совместно с учеными Гарвардского университета начала проводить эксперимент, который длился почти 8 лет. В его результате были сделаны крупные открытия, которые и привели впоследствии к возникновению школы человеческих отношений.

На основе Хоторнских экспериментов Э.Мэйо[[15]](#footnote-15) и его сотрудниками была сформулирована доктрина, «человеческих отношений». Основой ее являются следующие принципы;

- человек представляет собой социальное существо, ориентированное на других людей и включенное в контекст группового поведения,

- с природой человека несовместима жесткая иерархия и бюрократическая организация подчиненности,

- руководители предприятий в большей мере должны ориентироваться на удовлетворение потребностей людей,

- производительность труда будет выше, если индивидуальное вознаграждение будет подкреплено групповым, коллективным, а экономические стимулы – социально-психологическими (благоприятный моральный климат, удовлетворенность трудом, демократический стиль руководства0.

Эти выводы, касающиеся мотивации труда, были в норме отличными от основных положений классической школы (административный подход), и школы научного управления (экономический подход), так как основное внимание Мэйо переносил на систему взаимоотношений в коллективе.

Американский социолог Мери Паркер Фолетт также внесла значительный вклад в развитие школы человеческих отношений. Она опередила Мэйо и первой сформулировала идею о том, что решающее влияние на рост производительности труда рабочего оказывают не материальные, а главным образом социальные и психологические факторы. Одной из первых Фолетт выдвинула идею «участия рабочих в управлении»[[16]](#footnote-16). Примером участия рабочих в управлении является принятие или решения о способах выполнения того или иного приказа. По ее мнению на предприятии должна царить « подлинная общность интересов. Фолетт считала, что на смену концепции «экономического человека» пришла концепция «человека социального». Если «экономический человек», продавая свою рабочую силу, стремится получить максимальную материальную выгоду, то «социальный человек» стремится к признанию, самовыражению, получению духовного вознаграждения.

В более поздние годы концепция мотивации развивалась в традициях школы человеческих отношений профессором Мичиганского университета Дугласом Макгрегором[[17]](#footnote-17). В работе «Человеческая сторона предприятия» (1960) он изложил свои взгляды на вопросы лидерства, стиля руководства, поведение людей в организациях. В основе созданной Макгрегором концепции лежит положение о необходимости использования на практике достижений «социальной науки», учитывающей природу и поведения человеческих ресурсов.

Он разрабатывает две модели поведения руководителей, обозначив их теорией Х и теорией Y. Теория Х основана на применении методов принуждения и поощрения (кнута и пряника), которыми пользуется автократичный руководитель, чтобы навязать свою волю подчиненным (административный подход к мотивации). Теория Y уделяет основное внимание созданию условий благоприятствующих стимулированию работников, предоставлению им возможностей для максимального проявления инициативы, изобретательности и самостоятельности при достижении целей организации. Основными положениями теории Y руководствуются лидеры демократического стиля.

В 1981 году американский профессор Уильям Оучи выдвинул теорию Z, как бы дополняя тем самым идеи Макгрегора. Оучи, изучив японский опыт управления, попытался сформулировать лучший путь управления, в том числе мотивации, любой организации. Исходным пунктом концепции Оучи является положение о том, что человек – это основа любой организации и от него в первую очередь зависит успех ее функционирования. Такие идеи как, долгосрочный наем кадров, групповое принятие решений, индивидуальная ответственность, всесторонняя забота о работниках являются основой концепции Оучи.

*Труд, как результат влияния мотивов*

Труд, трудовая деятельность представляет собой жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственные организации.

Трудовое поведение – это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работников, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью организации.

Трудовое поведение является поведенческим аналогом трудовой деятельности, представляет собой форму приспособления работника к требованиям производственного процесса.

Трудовое поведение формируется под прямым влиянием мотивов. Различают следующие виды поведения работников:

- функциональное поведение – это конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места,

- экономическое поведение – это поведение, ориентированное на результат, на количество и качество затраченных человеческих ресурсов,

- административное поведение состоит в формировании, позитивной мотивации членов трудовой организации,

- деструктивное спонтанное поведение – немотивированное поведение, возникающее под воздействием сильных эмоций в экстремальных ситуациях, усиливающее негативную мотивацию работников,

- деструктивное противоправное поведение – это поведение, связанное с прямым невыполнением обязанностей или превышением прав и полномочий.

- индивидуальный и групповой эгоизм – поведение, направленное на реализацию сугубо личных интересов или интересов небольшой группы работников,

- консервативное поведение – это поведение, связанное с сохранением консервативных привычек и традиций.

Трудовое поведение приводит к соответствующим усилиям и получению определенных результатов.

Результаты работы оцениваются как работником, так и его руководством.

Руководство организации оценивает труд работника с точки зрения его эффективности. Оценка результатов деятельности служит следующим целям:

- административная цель оценки результатов служит для принятия решения о повышении работника по службе, понижении его, переводе, прекращении трудового договора,

- информационная цель оценки служит для информирования людей об относительном уровне количества и качества их работы,

-мотивационная цель оценки результатов трудовой деятельности служит как важное средство мотивации поведения людей. Определив сильных работников, администрация может должным образом вознаградить их благодарностью, зарплатой или повышением в должности. Систематическое положительное подкрепление поведения ассоциирующегося с высокой производительностью, должно вести к аналогичному поведению и в будущем.

Работник оценивает выполненную им работу и полученное вознаграждение согласно его ожиданий и представлений о справедливости. Мотивация трудовой деятельности работника возрастает если он ощущает четкую связь между затратами труда и результатами, между результатами и вознаграждением, а также когда он удовлетворен вознаграждением. Если работник, оценив и сравнив свои затраченные на работу усилия и полученное вознаграждение с усилиями и вознаграждением коллег, пришел к выводу о несправедливости полученного им вознаграждения, мотивация к труду в будущем у этого работника будет ослаблена.

Вознаграждение может быть как внутренним, так и внешним. Внутреннее вознаграждение – это чувство удовлетворения от выполненной работы, чувство компетентности и самоуважения. Внешнее вознаграждение – это похвала руководителя, премия, продвижение по службе.

Вознаграждение бывает положительным и отрицательным. Удовлетворение – это результат внешних и внутренних положительных и отрицательных вознаграждений с учетом их справедливости и ожидаемости. Удовлетворение является мерилом того насколько ценно вознаграждение на самом деле и насколько оно удовлетворяет потребности и интересы личности. Это оценка существенно влияет на восприятие работником будущих трудовых ситуаций. Это оценка является также важной составляющей мотивационного климата в организации. Этой оценкой условно заканчивается мотивационный цикл и начинается новый.

Удовлетворение работника своим трудом и его оценкой является также основным мерилом качество его трудовой жизни, которое во многом определяет мотивацию работника к труду.

### 3. Факторы, влияющие на занятость населения во время кризиса

Можно выделить экономические и мотивационные факторы. Мотивацию мы рассмотрели в параграфе 2 и уделим ей внимание, в параграфе 3, но, наибольшую роль, в настоящий момент играет финансовая ситуация.

На сегодняшний день три четверти россиян обсуждают тему безработицы в кругу своих друзей и близких, против 50 процентов ещё осенью прошлого года. Это проблема, которая важна лично для людей, причем не в режиме разговоров на кухне, а в режиме оценки тех рисков, которые изменения на рынке труда несут каждому из нас лично. Но это разговоры.

А теперь посмотрим на оценки того, что будет с предприятиями, на которых работают наши соотечественники.[[18]](#footnote-18) И первый вопрос звучал так: «Как вы считаете, какова вероятность того, что в ближайшие 2 -3 месяца на Вашем предприятии будет сокращение работников?». Этот вопрос задавался только работающим россиянам. Здесь тенденция пока не радует: самой критической точкой стал декабрь, когда 55% опрошенных заявили, что такие сокращения вполне возможны. Еще 10% были уверены, что так оно и будет. Только 19% сообщили, что такие сокращения практически невозможны. В январе данные несколько спокойнее: хотя 15% уверены, что точно будут сокращения, уже меньшее количество респондентов считают, что сокращения вполне возможны (37% «против» 55% в декабре), и 27% полагают, что они возможны, но маловероятны. То есть, с одной стороны, динамизм и негативный эмоциональный налет снизились, а с другой, доля тех, кто полагает, что сокращений не будет, выросла. То есть люди ждут сокращений. Но не только их.

Появилась новая угроза, о которой мы практически забыли за последние 5-6 лет: это угроза задержек выплаты зарплаты. Для 13% опрошенных россиян это уже не угроза, а реальность - у них на предприятиях такие задержки уже происходят. 8% заявляют, что это произойдет в ближайшее время; 34% полагают, что это вполне возможны, и только 15% считают, что такие задержки практически невозможны. Это в основном касается госслужащих, военнослужащих и бюджетников.

Это яркий пример, когда частный сектор, характеризующийся более высокими зарплатами, и получающий больше всего дивидендов от экономического роста, в ситуации экономического кризиса и теряет больше всех. А госсектор, который в обычное время не очень престижен и характеризуется более низкими зарплатами, в периоды экономического кризиса наоборот становится более привилегированным, потому что зарплаты госслужащих защищены, и их не так просто сократить.

Теперь о снижении зарплат. Известно, что на протяжении последних 5-7 лет практически во всех отраслях экономики зарплаты росли и росли темпами, превышающими рост производительности труда. Это серьезно тормозило экономический рост и угнетающе действовало на настроения наших предпринимателей, только об этом они и говорили.

Например, в опросе, который ВЦИОМ провел в 2007 году, интервьюеры попросили предпринимателей назвать главную проблему, которая тормозит их развитие и предпринимательскую активность. Это были не налоги, не силовые органы, а дефицит квалифицированных кадров по разумной цене. Теперь это, видимо, в прошлом. Как показывают опросы ВЦИОМа, сегодня предприниматели в массовом порядке проводят сокращение зарплат, и люди уже, в общем, смирились с этой перспективой. Они поняли, что тренд поменялся и рассчитывать на повышение не стоит. Главное сейчас - сохранить то, что есть.

А что есть? В одном случае это уровень зарплаты, а в другом - это просто работа, пусть и со сниженной зарплатой. ВЦИОМ получил такие цифры: 14% россиян сообщили о том, что им или работающим членам их семей уже сократили зарплаты, 9% ожидают этого в ближайшее время, а для 35% это вполне возможно. Только 18% полагают, что снижение зарплаты невозможно, и его не будет.

Что касается потери работы, то здесь следующие данные: в декабре 48% полагали - вполне возможно, что в ближайшие 2-3 месяца они потеряют работу - это был пик паники. В январе стало очевидно, что произошла первичная адаптация: 27% считают, что потеря ими работы - вполне возможна, а 35% говорят, что такое развитие событий возможно, но маловероятно. И только 26% полагают, что они застрахованы от безработицы - эти люди практически исключают возможность того, что могут потерять свое место работы. Но это - ожидания.

 Что же касается фактов, то здесь спросили такой вопрос: есть ли среди работающих россиян люди, которые уже потеряли работу в течение последних 2-3 месяцев. Динамика здесь есть, хотя довольно спокойная: если в октябре 10% заявляли, что такие люди есть и их много, то в декабре таковых 12%, а в январе уже 14%. То есть увольнения из такого сугубо информационного фактора, каковыми они были осенью, превратились в реальность. Ну и, конечно, пока они не пробрели, к счастью, массового характера.

В октябре только 25% россиян говорило, что среди их близких и друзей есть уволенные, сейчас такой ответ дают 36% респондентов. Таковых же, у кого ни одного знакомого уволенного нет - 44% (сейчас), а три месяца назад было на четверть больше 62%.

Предположим, потеряли работу. Что же дальше? Сумеем ли мы найти работу, причем не какую-то, а равноценную: желательно по квалификации, по профессии и по уровню вознаграждения?

Здесь тоже весьма яркая динамика, она фиксирует то, как менялись представления людей о рынке труда в последние несколько месяцев. Если в октябре 26% опрошенных сообщили, что в случае потери работы они легко смогут найти себе равноценную (можно считать, что рынок труда был в отличном состоянии с точки зрения работников, но отвратительным с позиции работодателей), то сейчас все поменялось: только 10% считают, что легко смогут найти себе равноценную работу в случае ее потери. Зато удвоилась доля тех, кто полагает, что в случае потери места работы, равноценную найти не смогут (в октябре 8%, а сейчас уже 17%). Большинство - «посередине»: 26% полагают, что с небольшими усилиями, но найдут равноценную работу, а 36% полагают, что найдут, с большими усилиями.

Еще одна тенденция: мы все в период экономического роста привыкли констатировать, что в России очень низкая трудовая мобильность (что люди не привыкли переезжать с места на место, не привыкли проходить переквалификацию, не привыкли соглашаться на работу, не отвечающую их представлениям об уровне приемлемой зарплаты), и это было фактом. Но кризис многое меняет, он открывает новые возможности, одна из которых, судя по нашим данным, - это повышение трудовой мобильности. А она, как считают экономисты, является одним из важнейших условий экономического роста и экономической активности вообще.

Вот какие цифры мы видим: выросла доля тех, кто готов заняться индивидуальной трудовой деятельностью и предпринимательством. Если в январе 2007 года, то есть два года назад, не больше 2% россиян выражали намерение искать себя в данной сфере в случае потери работы, то сейчас таковых 14%. Вроде бы немного, но выросла доля потенциальных предпринимателей.

К сожалению, это не лидирующий ответ. Гораздо больше выросла доля тех, кто хочет остаться наемным рабочим, но при этом готов закрыть глаза на нарушения трудового законодательства. Чаще всего готовы смириться с работой без официального оформления: если в январе 2007 года только 14% были готовы на это, то сейчас - вдвое больше, 27%. Эти люди готовы отказаться от официального трудового оформления, а значит, и от гарантированной пенсии в нужном объеме, хотя при этом они сохранят работу и заработок как таковой.

 Следующий вариант того, на что готовы люди, - это переход от постоянной работы к непостоянным случайным заработкам: 7% в январе 2007 года были к этому готовы, сейчас таковых втрое больше - 20%. Пройти переобучение по новой специальности были готовы 21% опрошенных, а сейчас несколько больше - 24%. Пойти на работу с более низкой квалификацией и не по специальности были готовы 10%, а сейчас 16%. Пойти на работу с более низкой зарплатой были готовы 7, а сейчас 18%.

И, наконец, переезд: очевидно, что переезды в России затруднены, прежде всего, из-за неразвитости рынка жилья и арендного рынка жилья, поэтому всегда трудно у нас сменить место проживания. Но даже при этих условиях на треть выросла готовность россиян сменить место жительства ради новой работы: 8% в 2007 году, и 12% - сейчас.

Кого стало меньше? Тех, кто не готов пойти ни на какие жертвы, ни на какие изменения ради работы: таковых было 17% в январе 2007 года, в марте 2008 года (меньше года назад, но совершенно в другой экономической реальности) таковых было 21%, а сейчас всего 10%. Вот яркий пример того, как кризис меняет представления людей о возможном и допустимом для них.

 Но что-то он и не меняет. Например, вот что показывает рейтинг удовлетворенности профессиями, который ВЦИОМ строил дважды - летом и зимой 2008 года. В обоих случаях интервьюеры опросили по четыре тысячи работающих россиян, и задавали всего один вопрос: удовлетворены ли они той профессией, по которой они сейчас работают. Очевидно, что эти два опроса проходили в два совершенно разные экономические периоды страны: в докризисный период роста и на спаде, в ситуации резких изменений на рынке труда. Поэтому резонно было ожидать, что удовлетворенность работой резко снизится. Этого не произошло.

Обратная тенденция - те, кто сохранили работу, сегодня удовлетворены ей больше, чем раньше. Прежде всего, это связано с тем, что взыскательность россиян резко снизилась. Если раньше многие из нас могли выбирать работу, важны были месторасположение работы, соцпакет, то сейчас это менее важно по сравнению с фактом сохранения работы. То есть выросла ценность работы как таковой.

 Поэтому большинство не стало менее удовлетворено своей профессией, а некоторые даже, наоборот, стали более удовлетворены. Например, индекс удовлетворенности профессией юристов и адвокатов был 62, а стал 80 из возможных 100 баллов. Юристы вышли на первое место по удовлетворенности профессией. Продавцы-кассиры и бухгалтеры, и, как ни странно, частные предприниматели также стали более удовлетворены. У финансистов индекс как был высоким - 75 баллов, так и остался таким же. Что касается банкиров, то он чуть опустился с 68 до 64. В общем, ценность работы растет и для людей гораздо более важно, чем раньше ее не потерять.

### *Влияние экономического кризиса на перемены в профессиональной жизни россиян*

Опрос, проведённый Исследовательским центром портала SupеrJob.ru [[19]](#footnote-19) в феврале 2009 года, показал, что к переменам в своей профессиональной жизни готовы 87% россиян.

Кризис и вызванные им сложности с трудоустройством приводят к тому, что всё большее количество россиян принимает решение о переквалификации. Свою готовность к переменам в профессиональной сфере подтвердили 87% участников нашего исследования. Более того, 35% респондентов готовы освоить новую специальность с нуля. Больше всего тех, кто готов кардинально сменить профессию, можно наблюдать среди россиян с окладом, не превышающим 15 тысяч рублей в месяц (44%). К счастью, часть опрошенных рассматривает смену профессии не как вынужденную меру в тяжёлые времена, а как шанс научиться чему-то новому, реализовать юношеские мечты: «Мне надоели продажи – перехожу в творческую сферу!»; «Хочу стать психологом!»

В освоении смежных с основной профессией специальностей заинтересованы 29% респондентов. Чаще других это граждане 40-50 лет (35%), а также россияне, чей ежемесячный доход превышает 45 тысяч рублей (34%). «Учиться никогда не поздно! Даже если за плечами более 20 лет трудового стажа! Было бы желание»; «Необходим постоянный рост, нельзя стоять на одном месте», – уверены они.

Повысить свою квалификацию, не меняя при этом сферу деятельности, собирается 23% респондентов. Этот вариант ответа особенно популярен среди россиян с высоким уровнем дохода (29%). «Мне не хочется терять навыки в тех направлениях, где уже есть опыт»; «Кризис – самое плодотворное время для обучения и познания чего-то нового», – комментируют они свою точку зрения.

Не готовы к переквалификации, поскольку считают себя достаточно опытными и сведущими в своей профессии, 5% опрошенных. Среди россиян старше 50 лет данного мнения придерживается каждый пятый (20%).

4% россиян не хотят либо не имеют возможности (в большинстве случаев материальной) для повышения квалификации или освоения новой специальности. Неудивительно, что чаще остальных отрицательный ответ на поставленный вопрос Исследовательского центра давали россияне с невысокими доходами (7%), а также молодёжь до 20 лет (7%) и представители старшего поколения (6%).

Предсказуемой оказалась и разница в ответах россиян, имеющих работу, и тех, кто в данный момент не трудоустроен. Закономерно, что строить карьеру с чистого листа чаще готовы люди, оказавшиеся в кризисную пору без работы (37% против 30% среди имеющих работу). А вот тех, кто пока не готов сменить сферу деятельности, среди них, наоборот, меньше (20% против 25% среди работающих россиян). «Сейчас практически нет вакансий в той сфере, в которой я работала. Поэтому выхода у меня просто нет – придётся менять сферу деятельности», – комментируют респонденты, находящиеся в поиске работы.

Место проведения опроса: РФ, все округа

Время проведения: 24-25 февраля 2009 года

Исследуемая совокупность: экономически активные россияне старше 18 лет

Размер выборки: 3500 респондентов.

Вопрос:

**«Готовы ли Вы сейчас к переквалификации?»**

Ответы респондентов распределились следующим образом:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Вариант ответа** | **Все** | **Пол** | **Возраст, лет** |
| **муж** | **жен** | **до 19** | **20-29** | **30-39** | **40-49** | **50 и старше** |
| да, готов(а) к повышению квалификации, но сферу деятельности менять не намерен(а) | 23% | 24% | 22% | 13% | 20% | 25% | 27% | 23% |
| да, готов(а) к обучению смежным с моей основной профессией специальностям | 29% | 29% | 30% | 16% | 28% | 30% | 35% | 31% |
| да, готов(а) осваивать новую специальность с нуля | 35% | 34% | 37% | 48% | 40% | 33% | 23% | 16% |
| нет, я и так достаточно квалифицирован(а) | 5% | 5% | 4% | 1% | 3% | 5% | 9% | 20% |
| нет, не хочу / нет возможности | 4% | 3% | 4% | 7% | 4% | 4% | 2% | 6% |
| затрудняюсь ответить | 4% | 5% | 3% | 15% | 5% | 3% | 4% | 4% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вариант ответа** | **Все** | **Ежемесячный доход, руб.** |
| **до 14999** | **15000-24999** | **25000-34999** | **35000-44999** | **от 45000** |
| да, готов(а) к повышению квалификации, но сферу деятельности менять не намерен(а) | 23% | 12% | 17% | 21% | 23% | 29% |
| да, готов(а) к обучению смежным с моей основной профессией специальностям | 29% | 29% | 29% | 27% | 29% | 34% |
| да, готов(а) осваивать новую специальность с нуля | 35% | 44% | 43% | 40% | 37% | 23% |
| нет, я и так достаточно квалифицирован(а) | 5% | 2% | 2% | 4% | 5% | 8% |
| нет, не хочу / нет возможности | 4% | 7% | 5% | 3% | 3% | 3% |
| затрудняюсь ответить | 4% | 6% | 4% | 5% | 3% | 3% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вариант ответа** | **Респонденты, имеющие постоянную работу** | **Респонденты, НЕ имеющие постоянной работы** |
| да, готов(а) к повышению квалификации, но сферу деятельности менять не намерен(а) | 25% | 20% |
| да, готов(а) к обучению смежным с моей основной профессией специальностям | 28% | 28% |
| да, готов(а) осваивать новую специальность с нуля | 30% | 37% |
| нет, я и так достаточно квалифицирован(а) | 8% | 5% |
| нет, не хочу / нет возможности | 5% | 5% |
| затрудняюсь ответить | 4% | 5% |

Некоторые комментарии респондентов:

**«Да, готов(а) осваивать новую специальность с нуля» – 35%**

«Только при условии достойной оплаты и интересной работы. Лучше, конечно, частичная переквалификация по смежной специальности. Но учиться никогда не поздно».

«Всегда готова к новому, потому что это интересно и никогда лишним не будет. Человеческий мозг готов принимать информацию огромными объёмами!»

«Хочу стать психологом!»

«Мне надоели продажи – перехожу в творческую сферу!»

«Главное, чтобы работа нравилась и была интересной! Зарплата важна, но это вторично».

«Сейчас практически нет вакансий в той сфере, в которой я работала. Поэтому выхода у меня просто нет – придётся менять сферу деятельности».

«Кризис – самое время для изменения вектора».

**«Да, готов(а) к обучению смежным с моей основной профессией специальностям» – 29%**

«В связи со сложившейся ситуацией на рынке труда я считаю целесообразным пройти обучение по смежным с моей основной профессией специальностям, а может, даже готов к освоению новой специальности с нуля».

«Необходим постоянный рост, нельзя стоять на одном месте».

«В моей сфере деятельности я считаю себя достаточно квалифицированным работником. Но учиться никогда не поздно».

«Учиться никогда не поздно! Даже если за плечами более 20 лет трудового стажа! Было бы желание».

**«Да, готов(а) к повышению квалификации, но сферу деятельности менять не намерен(а)» – 23%**

«Я пытаюсь накопить деньги на повышение квалификации. В условиях кризиса это, к сожалению, трудноосуществимо, но я делаю всё для этого возможное».

«В данный момент я этим и занимаюсь».

«Совершенству нет предела».

«Необходимо наращивать потенциал и повышать квалификацию – этим и ценны специалисты в своих сферах деятельности».

«Уже этим занимаюсь с сентября! Кризис – самое плодотворное время для обучения и познания чего-то нового».

«Мне не хочется терять навыки в тех направлениях, где уже есть опыт».

**«Нет, я и так достаточно квалифицирован(а)» – 5%**

«Куда уж больше! Работаю инженером-электронщиком, а заодно и за механика, электрика и организатора».

«Нет необходимости, так как моё образование и моя профессия изначально связаны со сферой обслуживания».

**«Нет, не хочу / нет возможности» – 4%**

«Мне хотелось бы освоить новую профессию, но нет возможности».

«Нет материальной возможности».

Выводы по главе:

В первой главе мы операционализировали понятия, рассмотрели основные научные теории труда и мотивации, а также проблему трудоустройства во время кризиса. Изучили основные тенденции рынка труда и изменения в жизни трудящихся россиян за последние полгода. Проанализировав текущее состояние рынка труда «на берегу» и «в море», мы пришли к выводу о том, что раньше многие могли выбирать работу, важны были месторасположение работы, соцпакет, то сейчас это менее важно по сравнению с фактом сохранения работы. То есть выросла ценность работы как таковой. Однако нехватка моряков по-прежнему остается, и эта специальность остаётся одной из немногих, где работники диктуют условия контрактов.

### Глава 2. Социологический анализ занятости моряков на рынке труда

### 1. Социологический анализ моряков как профессиональной группы

Одновременно с повышением интенсивности морского судоходства возрастала и аварийность мирового флота. К сожалению, деятельность человека, связанная с пребыванием в море, относится к категории наиболее опасных, и число несчастных случаев со смертельным исходом на морском флоте в 30 раз выше, чем в обрабатывающей промышленности, и в три с лишним раза выше, чем в горнодобывающей промышленности, которая традиционно считается наиболее опасной сферой деятельности человека. По статистике ежегодно каждое третье морское судно попадает в аварию, и в Мировом океане погибает до 200 тысяч человек ежегодно. По данным Международной морской организации[[20]](#footnote-20), примерно 80 процентов всех аварий на море вызваны ошибками судоводителей, других членов экипажа, лоцманов, и других лиц, работающих в качестве члена экипажа морского судна.

С 2000 по 2008 год было проведено несколько исследований, касающихся, проблемы трудоустройства моряков. И мы рассмотрим ниже, но так же отметим, что в данный момент ситуация полностью противоположная описанной. Картину сегодняшнего дня мы увидим и проанализируем во второй главе.

Признаками современного рынка труда стали снижение регулирующей способности трудового права, произвол работодателей в трудовых отношениях. Подобные негативные тенденции, вызванные изменением отношений собственности, существенно снижают защитную функцию трудового права. В условиях перераспределения собственности и первичного накопления капитала работник стал рассматриваться работодателем как одно из средств для достижения собственной цели. Во многом подобные нарушения стали следствием отказа работодателей нести расходы на неприбыльные с их точки зрения мероприятия, такие как охрана труда, техника безопасности, страхование работников, обновление устаревшей и опасной для жизни техники. В российском морском флоте этот процесс виден наиболее рельефно. Несовершенная отечественная система налогообложения заставляет предпринимателей регистрировать бизнес в оффшорных территориях, избегая тем самым обязанности нести налоговое бремя в России. Именно в таких территориях (государствах) российские судовладельцы регистрируют принадлежащие им морские суда. Результаты этого процесса негативно сказываются и на российской экономике (казна не пополняется в результате неуплаты налогов), и на работниках, которые нанимаются к отечественному судовладельцу, но под «удобный» флаг и, следовательно, подчиняясь иностранному законодательству. «Удобными», или дешевыми, называются флаги государств, которые предлагают свою регистрацию судовладельцам других стран. Поскольку моряки имеют относительно низкий уровень возможностей профессиональной переориентации, они стремятся найти применение своим силам на судах под иностранными флагами. Только на Дальнем Востоке избыток плавсостава составляет порядка 12-15 тысяч моряков, из которых 3,5 тысячи - командного состава. В то же время наметившаяся в развитых странах тенденция массового ухода с флота, связанная с улучшением условий жизни на берегу, привела к тому, что дефицит командного состава на мировом флоте в 2003 году составлял 14%. Однако, несколько месяцев назад ситуация кардинально изменилась: кризис, задержки зарплат, массовые увольнения заставили людей оставить рабочие места на берегу, достать дипломы 10-летней давности и вернуться в море. Согласно данным Международной федерации судовладельцев, Россия занимает пятое место среди стран - поставщиков рабочей силы на суда под «удобным» флагом.

По данным International Shipping Federation (ISF), в 2000 году на мировом морском флоте работало более 1,25млн моряков, представлявших 150 стран. При этом многолетним лидером на рынке морской рабочей силы являются Филиппины, которые поставляли на флот около 20 % всех моряков.

На морском рынке труда ещё в начале 2008 года, при значительном избытке предложения рядового состава наблюдается растущий дефицит состава командного. При этом наиболее остро ощущалась нехватка самых квалифицированных моряков — капитанов и старших механиков.

Это означает, что нехватка офицерского состава достигала 16 тыс. человек, в то время как избыток рядового плавсостава превышал потребности на 224 тыс. человек.

К чести нашей страны стоит отметить, что она является одним из лидеров в поставке на рынок офицеров.

Авторы исследования отмечали, что растет число офицеров из стран с меньшими морскими традициями и уровнем образования, из-за чего на судах все чаще возникают культурные и лингвистические барьеры.

Исследования также показали, что к 2000 г. продолжалось смещение центров поставки большей части рабочей силы на мировой торговый флот из Западной Европы, Северной Америки, Японии в страны Дальнего Востока, Восточной Европы и Индии. Если в 1995 г. моряки из наиболее развитых стран составляли 31,5 % всей мировой рабочей силы, то в 2000 г. — лишь 27,5 %. При этом произошло существенное снижение числа младших помощников капитана и механиков из наиболее развитых стран.

Анализ возрастного состава офицеров из развитых стран, многие из которых занимают должности капитанов, старших механиков, показал: 40 % из их числа уже имеет возраст более 50 лет и 18 % — более 55 лет. Уход их из флота без адекватной замены может иметь драматические последствия. Многие представители судоходных компаний утверждают, что через пять-десять лет большинство старших офицеров на мировом флоте будет из стран Азии и Восточной Европы. Но действительность не так проста, поскольку опросы показали: очень немногие офицеры, например, из стран Дальнего Востока или Индии соглашаются работать в море после 50 лет. Во всяком случае, для украинских и российских офицеров эта ситуация объективно является благоприятной для успешной карьеры на торговом флоте.

Если посмотреть на национальный состав моряков, то окажется, что всего 10 стран поставляют мировому флоту 51 % всех офицеров и 59 % рядовых. Лидируют здесь с большим отрывом Филиппины, «экспортирующие» около 230 тыс. моряков, за ними следуют Индонезия и Китай (по 80 тыс.), Турция (65 тыс.) и Россия (60 тыс.).

В 2008 году в Литве было проведено исследование мотивации мужчин, выбравших для себя морскую специальность[[21]](#footnote-21). Было выявлено семь факторов в качестве мотивации при выборе профессии моряка. На первом месте идет экономическая выгода и возможность карьерного роста. Зарплаты моряков действительно несопоставимы с береговыми: у капитанов 5-15 тыс. евро в зависимости от типа судна, у матросов начиная с 1 тыс. евро. Второй фактор – эмоциональная привлекательность профессии моряка: интерес к кораблям, к морским путешествиям, морская романтика, наконец. На третьем месте стоит фактор престижности профессии: она нерядовая, особенная, очень ответственная и опасная. Многие из опрошенных указали, что моряки в Литве ценятся и что они нужны стране. А влияние близких как мотив при выборе профессии был назван немногими и занимает только седьмое место.

Как следует из опроса, студенты в отличие моряков в возрасте склонны придавать большее значение и ценить такие факторы, как востребованность профессии, перспективы развития морского транспорта, тенденция сокращения длительности рейсов. Если пожилые моряки согласны плавать по полгода, то молодежь от силы на два-три месяца. Им известны статистические данные: в мире насчитывается 466 тыс. морских офицеров, в 2005 году их дефицит составлял 10 тыс., к 2015 году возрастет до 27 тыс. Это связано со стремительным развитием судоходства, а также с естественным старением моряков, более 60 процентов которых – люди старше 40 лет. Кроме того, на Западе моряки ходят в море от силы 5-10 лет, а потом открывают свое дело на берегу. Нормальное явление. Такая же тенденция намечается и у нас. Поэтому иностранные судовладельцы согласны сокращать длительность рейсов, поднимать зарплату не только своим, но и литовским, польским, эстонским морякам, оплачивать их отпуска и обеспечивать социальными гарантиями – лишь бы плавали.

Как мы увидели, ещё до середины 2008 года ситуация в этой сфере деятельности была вполне стабильная, однако и в других секторах занятости всё шло гладко, производства активно работали и развивались, приносили хороший доход свои владельцам и наёмным работникам. Теперь рассмотрим результаты исследования, проведённого в апреле 2009 года.

### 2. Методика исследования «Проблема трудоустройства моряков во время кризиса»

В связи уменьшением количества рабочих мест на предприятиях, находящихся на территории Российской Федерации и увеличением количества желающих стать моряками, с момента начала экономического кризиса, нами было проведено исследование «Проблема трудоустройства моряков во время кризиса». Изучались только моряки-граждане Российской Федерации, зарегистрированные в базе данных ЗАО «Балтик Гроуп Интернешнл Санкт-Петербург», занимающейся трудоустройством моряков на суда, работающие под иностранными флагами.

### Формирование выборки и описание этапов исследования

Объект исследования- моряки

Предмет исследования- трудоустройство моряков

Генеральной совокупностью исследования являются моряки, работающие через крюинговые агентства, расположенные на территории Российской Федерации. Выборка является многоступенчатой. На каждой ступени используется систематический вероятностный отбор. Первая ступень отбора- моряки, занесённые в базу данных «ЗАО Балтик Гроуп Интернешнл Санкт-Петербург», вторая- моряки, имеющие гражданство Российской Федерации, так как моряки имеющие гражданство другой страны, чаще всего работают не более двух контрактов, через крюинговые агентства России.

Исследование проводилось 9 апреля 2009 года в два этапа:

1. Изучение социально-демографических характеристик моряков при помощи базы данных.

2. Глубинное интервью с моряками с целью проанализировать внутреннюю и внешнюю мотивацию моряков, экономические и социально- психологические факторы.

На первом этапе из базы поочерёдно выбирались различные индикаторы, характеризующие социально-демографические характеристики моряков. И выводился весь список моряков, чьи характеристики соответствовали заданным параметрам. Всего было проанализировано 5000 анкет моряков. Все они являются гражданами Российской федерации. Нами был проведён контент-анализ и сделаны выводы по каждому, проверяемому параметру, а так же по результатам анализа в целом.

На втором этапе выбирался каждый 5 моряк, пришедший в течение 1 дня в офис компании ЗАО «Балтик Гроуп Интернешнл Санкт-Петербург». Всего было опрошено 100 моряков.

Задачи, гипотезы и методы исследования

Главной задачей исследования было проанализировать факторы, влияющие на трудоустройство моряков во время кризиса.

В начале изучения нами были выдвинуты следующие гипотезы:

1. Описательная: За последние полгода количество работающих предприятий на территории РФ резко сократилось, увеличилось количество безработных, которые решили вернуться к, полученным в молодости, морским специальностям.

2. Объяснительная: на сферу морских грузоперевозок мировой экономический кризис влияет так же, как и на все остальные сферы деятельности, поэтому далеко не все моряки, работавшие на берегу в последние годы, находят работу.

3. Кризис влияет на социально-демографические характеристики моряков

4. Большой поток вновь приходящих моряков не решает основной проблемы- дефицита высококвалифицированных работников- капитанов и старших механиков.

5. Чем больше человек в семье, тем сильнее мотивация моряка к работе.

6. Основная мотивация моряков в данный момент- материальная.

В ходе исследования использовалось два основных метода: изучение документов и глубинное интервью. Изучение документов было проведено с целью выявить основные социально-демографические характеристики моряков в целом по стране. Глубинное интервью проводилось с целью составить полную картину мотивации моряков.

### 3. Анализ результатов исследования «Проблема трудоустройства моряков во время кризиса»

На первом этапе нашего исследования мы провели контент-анализ анкет моряков, с целью получить данные об их социально-демографических характеристиках. Таких как: возраст, семейное положение, место проживание и пр. Классификатор и регистрационные карточки представлены в приложении 1, 2, 3.

По итогам анализа нами были сделаны следующие выводы:

1.Больше всего моряков находятся в возрасте 40-50 лет, если мы сравним этот результат с результатом глубиннного интервью, то увидим, что это как раз категория моряков, имеющая больше всех иждивенцев. Очевидно, что им больше других нужны деньги и уверенность в завтрашнем дне. Мало моряков в возрасте 18-22 года, это можно объяснить тем, что мало кто из студентов хочет подрабатывать во время учёбы.

2. Меньшую долю в общем количестве моряков с высшим образованием занимают третьи помощники капитана. Это связано с тем, что такая должность есть только на очень больших судах и выбор работы небольшой и все моряки стараются как можно скорее получить должность второго помощника. Больше всего старших помощников капитана, их почти в 2 раза больше чем капитанов. Это может быть связано с тем, что у капитана большая ответственность, ему сложнее оформлять подфлажные и рабочие документы, а уровень заработной платы отличается не сильно.

3. Больше всего, среди моряков со средним образованием, матросов. Это связано с тем. Что матросами работают люди со средним образованием, после длительного перерыва в работе, студенты и многие моряки из деревень, которым вполне достаточно зарплаты матроса и нет необходимости стремиться к большим перспективам.

Вообще моряков со средним образованием в России намного меньше, чем моряков с высшим образованием, потому что они мало востребованы. Западные работодатели скорее на вспомогательные должности возьмут моряков с Филиппин или других стран третьего мира, так как результат будет одинаков, а филиппинцы возьмут за свою работу в 10 раз меньше чем российский моряк.

4. Преобладают женатые моряки, скорее всего это связано с внутренней потребностью, чтобы кто-то ждал дома, а так же с тем, что женатым морякам, имеющим детей больше необходимы деньги и у них потребность в престижной, хорошооплачиваемой работе больше, чем у тех, кто не имеет семьи.

Никогда не были женаты 1084 моряка, это может быть связано с их молодостью (они по возрасту не успели создать семьи), кроме того, сейчас очень распространены сожительства и тогда моряки не указывают свой статус как «женат».

5. Количество женатых моряков, превышает количество тех, кто имеет детей на 419 человек. Разница небольшая и может быть связана с нежеланием или невозможностью иметь детей. Т.е. практически каждый, женатый моряк имеет одного или нескольких детей. Если мы это учтём, то увидим, что количество не женатых моряков практически совпадает с количеством моряков, не имеющих детей. Так же детей могут иметь разведённые моряки.

6. Более половины всех моряков проживает в больших городах. И подавляющее большиство из них в Санкт-Петербурге. Это связано с тем, что моряки чаще всего обращаются в ближайшую к своему месту жительства крюинговую компанию. А такие компании есть абсолютно во всех крупных городах. В данном случае мы рассматриваем моряков из базы Санкт-Петербургской компании.

7. Те моряки, в чьих городах и поселениях нет крюинговых компаний или есть, но они не работают с западными компаниями, работают через крюинговые компании, находящиеся в крупных городах и областных центрах.

8. С начала кризиса (ноябрь 2009 года) вернулись в профессию много моряков, и только 354 из них, на сегодняшний день уже предложили работу.

На вопросы глубинного интервью (Пример интервью см. приложение 4) ответили: 13 моряков в возрасте 18-22 года, 23- в возрасте 22-27 лет, 5- в возрасте 27-35 лет, 32 моряка в возрасте 35-40 лет, 20- в возрасте 40-50 лет и 7 человек в возрасте старше 50 лет.

У 18 из них, в семье насчитывается более 6 человек (сюда могут быть включены дети, а так же бабушки и дедушки), 32 моряка насчитывают в своих семьях 4 человек, семью, состоящую из 3 человек имеют 30 моряков, а из двух- 4. 16 моряков не имеют семьи (возможно, они не включают в это понятие отдельно проживающих детей или родителей). У всех моряков, имеющих семьи есть иждивенцы. К ним, моряки причисляют, неработающих жён, малолетних детей, а так же престарелых родителей, вместе с тем далеко не все родители моряков нуждаются в помощи. Больше всех иждивенцев имеют мужчины в возрасте 35-50 лет. На каждого из них в среднем, приходится 2 иждивенца.

8 моряков работают первый год, но это можно объяснить их возрастом. Они попадают в группу 18-22 года. От одного до трёх лет работают 26 человек, 10 человек попадают в «вилку» 3-6 лет. Среди них есть и молодые специалисты и те, кто приостанавливал свою работу в море по ряду причин. Например, один из моряков ответил, что он «разменивал квартиру» в промежутке между стажем работы, около четырёх лет. Здесь стоит отметить, что нормальным графиком работы у моряков считается 2 месяца через 2 месяца или 4 через 4. Другие варианты случаются намного реже. С сомнением относятся крю-менеджеры к морякам, не работавшим более 1 года. Считается, что они стали утрачивать свой опыт. Моряки, приостанавливавшие работу в море более чем на 1 год, встречаются во всех возрастных категориях. Многие из них вернулись к работе в последние полгода (ноябрь 2008- апрель 2009 года).

43 моряка работали последние 5 лет без перерывов, и их стаж составляет 6-10 лет. Стаж работы более 10 лет, без длительных перерывов наблюдается лишь у 13 моряков. Сюда, конечно не входят студенты, потому что они ещё не наработали столь большой стаж.

Отсюда можно сделать вывод, что работа в море сложная и опасная, поскольку многие моряки, стараются найти работу на берегу при первой же возможности.

Высшим техническим образованием обладают 58 опрошенных моряков, 9 человек являются студентами и имеют неполное высшее образование. Среднее техническое образование- 31 человек, и, лишь двое, не имеют технического образования вообще. Один из них работает поваром, а другой официантом.

Соответственно высшему образованию, распределяются и занимаемые должности. В командующий состав входят 60 опрошенных моряков (58, имеющих высшее образование и два студента старших курсов), остальные имеют должность рядового. Однако, студенты, после окончания университета, автоматически войдут в командующий состав. Моряк-это одна из немногих профессий, в которой высшее образование, действительно даёт большие привилегии в звании и заработной плате. С повышением звания, повышается оплата труда и в этой сфере легче, чем во многих других, дослужиться до высоких чинов. Часто, не прилагая к этому, больших усилий.

Вопрос номер 6 «Имеете ли Вы образование кроме морского?», был задан не случайно. В связи с возросшим потоком желающих возобновить, либо начать карьеру моряка в последние месяцы, автор решил узнать из какой сферы деятельности, люди чаще всего приходят.

Не имеют никакого образования, кроме морского технического 82 человека. Такое количество можно объяснить тем, что для работы на берегу, диплом моряка тоже подходит. Во многих вакансиях указано только «высшее (либо среднее специальное) образование» без конкретизации. Однако, 8 человек имеют, так же гуманитарное образование, 1 человек (работает поваром), закончил кулинарное училище, 1 человек (работает официантом) является слесарем. 7 человек, кроме высшего образования, закончили техникумы. 1 человек имеет 2 высших образования и 3 средних. Среди них есть и медицинское образование. Около 7 лет, моряк проработал фельдшером на скорой помощи.

Анализируя ответы на данный вопрос, мы приходим к выводу, что не все моряки имеют морское образование и что чаще всего «возвращаются» в специальность, нежели приходят в неё с нуля. Полученное в молодости образование, даёт опору и уверенность в завтрашнем дне, поскольку морские грузоперевозки будут востребованы до тех пор, пока будут работать фабрики и заводы, пока будут добываться полезные ископаемые и так далее.

Интересно, что более чем у половины опрошенных, близкие родственники связаны с работой в море. Это и послужило для 54 человек причиной получения морской профессии. Однако, моряки утверждают, что родители ни коим образом не настаивали на получении такого образования.

Для многих работа в море это шанс увидеть мир и изменить свою жизнь. Среди моряков, очень много тех, кто родился в маленькой деревушке. Сейчас они все имеют квартиры в крупных городах, хорошо обеспечены и посмотрели весь мир.

Хорошую заработную плату выбрали 32 человека «где я ещё столько заработаю», говорили они. 14 человек с детства мечтали о море и чувствовали своё призвание к данной работе.

Восьмой вопрос: «Кем Вы работали в последние 5 лет?», по своей сути, дополняет вопрос 3 «Сколько лет Вы работаете на флоте?». Как мы уже выяснили, 56 человек последние 5 лет отдали морю, 21 человек учился, 1 человек работал на скорой помощи, 1 поваром в ресторане, 1 завхозом, 1-подрабатывал, 16 человек работали инженерами, 3 человека работали слесарями разных направлений. Предыдущую профессию 2 человека оставили, потому что не смогли в ней реализоваться, 1, потому что после развода ему «надо было сменить обстановку», для остальных же решающую роль сыграла разница в заработной плате.

Главной причиной, работы в море была названа «мне нравится работать в море» 60 человек, «заработная плата» стоит у них на втором месте. У 18 моряков заработная плата является главным удерживающим фактором. Они в интервью, признавались, что если бы могли найти ту же зарплату на берегу, то ни за что бы не стали работать в море. Престижность профессии отметили 2 человека. Отсутствие подходящей работы на берегу ставят на первое место 20 человек. В основном это моряки, проживающие в посёлках или городах, где закрылись градообразующие предприятия.

Полностью удовлетворены профессией моряка 62 человека, они же хотят работать в море долгие годы. При первой возможности поменяют работу 22 человека. Оставшиеся 16 человек, относятся к работе довольно равнодушно «Мне всё равно где работать, а здесь привык».

Данное исследование, по мнению его автора, считается репрезентативным и достоверным. Его можно перенести на генеральную совокупность и оно в полной мере отражает реальность.

### 4. Практические рекомендации

Проанализировав результаты исследований, проведённых автором, а так же исследований, данные которых приведены в первой главе, мы хотели бы дать следующие рекомендации.

Компаниям-судовладельцам:

В мире ощущается постоянная нехватка моряков, поскольку, они выбирают работу на берегу и возможность иметь «нормальную» семью. Кризис это время когда многие моряки возвращаются, а суда перестают работать и нехватка перестаёт ощущаться. Однако, следует помнить, что кризис однажды кончится и ситуация повторится. В настоящее время работодатели имеют возможность выбрать самых лучших моряков и предложить им удобные контракты и хорошие зарплаты, таким образом создав задел на будущее. Если у людей будут хорошие условия труда, то они и после кризиса не оставят свою работу.

Крюинговым компаниям (компаниям по подбору моряков):

Во время кризиса перестают работать суда, закрываются судовладельческие компании и потребность в подборе моряков падает. Многие крюинговые компании уже закрылись, либо были вынуждены сократить штат. Чтобы этого не произошло, нужно корректировать свою стратегию работы. Стараться подбирать персонал идеально подходящий под требования судовладельца, поскольку он легко может отказаться от услуг одной крюинговой компании и обратиться к другой. Для крюинга кризис-это возможность пересмотреть свои базы данных, занести в чёрные списки тех, кого раньше брали на работу из-за нехватки моряков, выделить тех, кто готов хорошо работать и соблюдать требования компании.

Морякам:

Кризис-это время для мобилизации сил, саморазвития и построения карьеры. Для тех, кто работает давно это сложный период, когда нужно умерить свои требования к компании-судовладельцу, потому что пришло много бывших моряков, которые согласны работать за меньшие деньги. Поэтому во время кризиса необходимо пройти как можно больше учебных курсов, по возможности, получить узкую специализацию, потому что такие специалисты требуются больше, улучшить знания иностранных языков. Все эти меры помогут занять более выгодную должность во время кризиса и обрести новые перспективы после его окончания. Однако, капитанам и старшему механику нет поводов для беспокойства, потому что те, кто приходит после длительного перерыва не могут претендовать на высокие должности.

Выводы по главе: во второй главе мы провели исследование, состоящее из двух этапов: анализ документов и глубинное интервью. Описали процедуру разработки инструментария, определили задачи и гипотезы исследования, проанализировали полученные результаты и дали рекомендации судовладельческим компаниям, крюинговым компаниям, а так же морякам. Все гипотезы подтвердились.

### Заключение

В первой главе нашей дипломной работы, мы подробно рассмотрели все социологические теории Э.Дюркгейма, Т. Парсонса, К. Дэвиса и У. Мура, а так же других великих учёных, посвящённые проблемам мотивации труда, распределения ценностей, разделения труда, статусов и другие. Разобрались в понятиях «труд», «трудовая деятельность» и «работа». Так же мы дали описание места профессии «моряк» в современном обществе, разобрались в основных тенденциях в этом секторе труда, которые существовали в период 2000-2008 годов. Осветили текущую ситуацию на рынке труда в других сферах занятости и выяснили, что многие россияне воспринимают кризис, как время для перемен в жизни, получения новых навыков и изменения сферы деятельности.

Во второй главе мы провели исследование на тему «Проблема трудоустройства моряков во время экономического кризиса», состоящее из двух этапов: анализ документов и глубинное интервью. Описали процедуру разработки инструментария, определили задачи и гипотезы исследования, проанализировали полученные результаты и дали рекомендации судовладельческим компаниям, крюинговым компаниям, а так же морякам.

В исследовании подтвердились наши гипотезы о том, что кризис влияет на социально-демографические характеристики моряков и что на данный момент главная мотивация для работы в море- уровень заработной платы, а так же о том, что чем больше членов семьи у моряка, тем выше его мотивация к работе.

Работа предназначена для судовладельцев, крюинговых компаний, моряков, а так же всех лиц, интересующихся данной проблемой.

### Список использованной литературы:

1. Ganzeboom H.B.G., Treiman D.J. International Comparable Measures of Occupational Status // Social Science Research. 1996, № 25. – Р. 201-239
2. Treiman Donald J. Occupational Prestige in Comparative Perspective // Social Stratification in Sociological Perspective / Ed. By David B. Grusky. Westview Press, 1994, p. 208-209
3. Барбер Б. Структура социальной стратификации и тенденции социальной

# Беляева А. А. «В поисках среднего класса.//Социологические исследования.» 1999. №7

1. Большой толковый социологический словарь (Collins). М., 1999. Т. 1, 2 Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2007.
2. Волков Ю.Г., Добреньков В.И., Нечипуренко В.Н., Попов А.В.
Социология: Учебник/Под ред. проф. Ю.Г. Волкова.– Изд. 2-е, испр. и доп.– М.: Гардарики, 2003
3. Волков Ю.Г., Нечипуренко В.Н., Попов А.В., Самыгин С.И. «Социология. Курс лекций», Р-на-Д, «Феникс», 1999 г
4. Гидденс Э. Стратификация и классовая структура//Социологические исследования. 1992. № 11
5. Голдторп Дж. Социальная мобильность и социальные интересы // Социальное неравенство. Хрестоматия / под ред. В.И. Ильина. Сыктывкар: СГУ, 2000
6. Голенкова З.Т., Виктюк В.В., Гридчин Ю.В., Черных А.И., Романенко Л.М. Становление гражданского общества и социальная стратификация // Социс. 1996. №6.
7. Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Средние слои в современной России. — Социологические исследования, 1998, № 7
8. Гофман А.Б. Эмиль Дюркгейм в России. Рецепция дюркгеймовской социологии в российской социальной мысли. М.: ГУ-ВШЭ, 2001

# Граждан В.Д. Социология управления: Учебник. М.: Кнорус, 2007

1. Григорьев Л., Малева Т. Средний класс в России на рубеже этапов трансформации. - Вопросы экономики, 2001, № 1
2. Данченко С. А. Религиозная направленность моряков: Учеб. пособие.

# Делягин М., Шеянов В. Мир наизнанку. Чем закончится экономический кризис для России? М.: Эксмо, 2009 г.

1. Дюркгейм Э. и Мосс М. О некоторых первобытных формах классификации. К исследованию коллективных представлений // Мосс М. Общества. Обмен. Личность. Труды по социальной антропологии. — М., 1996
2. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. — М., 1991
3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. — М., 1996
4. Есть ли в России средний класс? — Россия на рубеже веков. М., 2000
5. Жид Ш., Рист Ш. История экономических учений — М.: Экономика, 1995
6. Заславская Т. «Российское общество на социальном изломе: взгляд изнутри» М., 1997
7. Заславская Т. «Социология экономической жизни: очерки теории» М., 1991
8. Заславская Т.И., Громова Р.Г. К вопросу о "среднем классе" российского общества. - Мир России. 1998, № 4
9. Ильницкий К. «Международные условия труда и оплаты моряков» http://www.seaman.com.ua
10. Ильницкий К. «Морской рынок труда» http://www.seaman.com.ua

# Ильницкий К. «Поиск работы - информация для начинающих» http://www.seaman.com.ua

1. Интернет-сайт http://besonus.narod.ru
2. Интернет-сайт http://ru.wikipedia.org
3. Интернет-сайт http://wciom.ru
4. Истомина О.А Социально- психологические особенности морских экипажей в условиях длительных рейсов.-«Транспорт Российской Федерации» № 12 2007
5. История психологии в лицах. Персоналии / Под. ред. Л.А. Карпенко // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / Ред.-сост. Л.А. Карпенко. Под общ. ред. А.В. Петровского. — М.: ПЕР СЭ, 2005

# Климов В. «Крюинг: анализ рынка труда плавсостава Украины» http://www.seaman.com.ua

# Климов В. «Мировой флот – украинские моряки на 4-м месте, российские на 5-м» http://www.seaman.com.ua

# Ключников Б.Ф. Мировой кризис как заговор М.:Алгоритм, 2009

1. Кондауров В.И., Страданченков А.С. «Социология», М.: «Инфра-М», 2000
2. Лакан Ж. Семинары. Книга 1. Работы Фрейда по технике психоанализа (1953—1954) М: Гнозис/Логос, 1998
3. Лакан Ж. Семинары. Книга 2. «Я» в теории Фрейда и в технике психоанализа (1954—1955) М: Гнозис/Логос, 1999
4. Листопад Е. Моряк-профессия престижная.- «Клайпедский вестник» №29 (699) 2008. с.14-18
5. Маслоу А. «Теория человеческой мотивации» СПб.: Евразия, 1999
6. Неманов И.Н. Промышленная революция в Великобритании и утопический коммунизм Роберта Оуэна. Смоленск, 1987
7. Ожегов, С.И. «Толковый словарь русского языка» 2008 г.; М.: Оникс
8. Осипов Г.В. и др. Социология. М., 1995
9. Осипова Е.В. Социология Эмиля Дюркгейма. М.: АЛЕТЕЙЯ, 2001
10. Парсонс Т. «О структуре социального действия» М.: Академический проект, 2000

### Парсонс Т. «Система современных обществ» М.: Аспект-Пресс, 1997

# Радаев В.В., Шкартин О. И. «Социальная стратификация: Учебное пособие.» М., 1995

1. Романенко Л.М. Гражданское общество (социологический словарь-справочник). М., 1995
2. Смелзер Н. Социология: пер. с англ. - М.: Феникс, 1998
3. Современная западная социология: Словарь. М., 1990
4. Социология: Энциклопедия / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. — Мн.: Книжный Дом, 2003
5. Средний класс в России: количественные и качественные оценки. М.: ТЕИС, 2000

# Стариков Н.В. Кризис: Как это делается, СПб: Питер, 2009

1. Тадевосян Э.В. Словарь-справочник по социологии и политологии. М., 1996
2. Тощенко Ж. Т. Социология труда. Учебник. М.: Юнити Дана, 2008 г.
3. Умов В.И. Российский средний класс: Социальная реальность и политический фантом. - Политические исследования. 1993, № 4
4. Фролов С.С. Социология. М., 2000
5. Эйкен Д.В. Кризис. Остаться в живых! Настольная книга для руководителей, предпринимателей и владельцев бизнеса. СПб.,2009
6. Эриксон Р., Голдторп Д. "Постоянное течение. Изучение классовой мобильности в индустриальных обществах", Оксфорд: Кларендон Пресс, 1992

# Яковлев И.П. «Социология: Учебное пособие.» СПб., 2000

Приложение 1

Классификатор

|  |  |
| --- | --- |
| Категории анализа | Единицы анализа |
| Возраст моряков | 18-22, 22-27, 27-35, 35-40, 40-50, свыше 50 лет |
| Уровень образования | Наименование должности \* |
| Семейное положение | «женат», «разведён», «Не был женат». «вдовец» |
| Количество детей | «1», «2», «3», «4», «5»... |
| Проживают в больших городах | «СПб», «Москва», «Самара», «Новосибирск», «Екатеринбург», «Казань», «Омск», «Нижний Новгород», «Ростов-на-Дону», «Уфа», «Челябинск» |
| Проживают в городах и населенных пунктах с населением ниже 1 млн. Чел. | Все поселения, не включённые в список больших городов. |
| Гражданство | Только РФ |
| Вернулись в профессию в конце 2008-начале 2009 года | Не указан опыт работы в 2007-2008 годах, указан опыт работы до начала 2007 года и после ноября 2009 |

\* командующий состав всегда имеет высшее образование, а рядовые всегда среднее.

### Приложение 2

Регистрационные карточки:

Регистрационная карточка №1

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Единицы анализа/единицы счета | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Итого |
| 1. 18-22, 22-27, 27-35, 35-40, 40-50, свыше 50 лет\шт | 18-2277 | 22-27393 | 27-35993 | 35-40735 | 40-501849 | Свыше 50953 | 5000 |

Регистрационная карточка №2

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Единицы анализа/единицы счета | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Итого |
| 2. Наименование должности(высшее образование) | Капитан482 | Ст. помощ. Капит.774 | 2 помощ. Капит.522 | 3 помощ. Капит247 | Старший механик614 | 2 механик429 |  3068 |

Регистрационная карточка №3

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Единицы анализа/единицы счета | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Итого |
| 3. Наименование должности (среднее образование) | Матрос/ матрос с опытом657 | Боцман73 | Повар/ официант342 | Электро-механик310 | Кадет182 | Монтёр368 |  1932 |

Регистрационная карточка №4

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Единицы анализа/единицы счета | 1 | 2 | 3 | 4 | Итого |
| 4. «женат», «разведён», «Не был женат». «вдовец» | Женат3512 | Разведён588 | Вдовец16 | Не был женат1084 | 5000 |

Регистрационная карточка №5

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Единицы анализа/единицы счета | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Итого |
| 5. «0», «1», «2», «3», «4», «5» | 01907 | 11579 | 21382 | 3127 | 44 | 51 | 5000 |

Регистрационная карточка №6

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Единицы анализа/единицы счета | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | ИТОГО |
| «СПб», «Москва», «Самара», «Новосибирск», «Екатеринбург», «Казань», «Омск», «Нижний Новгород», «Ростов-на-Дону», «Уфа», «Челябинск» | СПб2178 | Москва117 | Самара135 | Новосибирск3 | Екатеринбург2 | Казань5 | Омск15 | Ниж.Новг130 | Ростов на Дону47 | Уфа3 | Челябинск3 | 2638 |

Регистрационная карточка №7

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Единицы анализа/единицы счета | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Итого |
| 7. Все поселения, не включённые в список больших городов. |  |  |  |  |  |  | 2362 |

Регистрационная карточка №8

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Единицы анализа/единицы счета | 1 | 2 | ИТОГО |
| 8. Не указан опыт работы в 2007-2008 годах, указан опыт работы до начала 2007 года и после ноября 2009 |  |  |  354 |

Приложение 3

Бланк контент-анализа

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Единицы анализа/единицы счета | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Итого |
| 1. 18-22, 22-27, 27-35, 35-40, 40-50, свыше 50 лет\шт | 18-2277 | 22-27393 | 27-35993 | 35-40735 | 40-501849 | Свыше 50953 | 5000 |
| 2. Наименование должности(высшее образование) | Капитан482 | Ст. помощ. Капит.774 | 2 помощ Капит.522 | 3 помощ. Капит247 | Старший механик614 | 2 механик429 |  3068 |
| 3. Наименование должности (среднее образование) | Матрос/ матрос с опытом | Боцман73 | Повар/ официант | Электро-механик310 | Кадет182 | Монтёр368 |  1932 |
| 4. «женат», «разведён», «Не был женат». «вдовец» | Женат3512 | Разведён588 | Вдовец16 | Не был женат1084 |  |  | 5000 |
| 5. «0», «1», «2», «3», «4», «5» | 01907 | 11579 | 21382 | 3127 | 44 | 51 | 5000 |
| 6.«СПб», «Москва», «Самара», «Новосибирск», «Екатеринбург», «Казань» | СПб2178 | Москва117 | Самара135 | Новосибирск3 | Екатеринбург2 | Казань5 |  2638 |
| 6.«Омск», «Нижний Новгород», «Ростов-на-Дону», «Уфа», «Челябинск» | Омск15 | Ниж.Новг130 | Ростов на Дону47 | Уфа3 | Челябинск3 |  |
| 7. Все поселения, не включённые в список больших городов. |  |  |  |  |  |  | 2362 |
| 8. Не указан опыт работы в 2007-2008 годах, указан опыт работы до начала 2007 года и после ноября 2009 |  |  |  |  |  |  |  354 |

### Приложение 4

Глубинное интервью

1. Ваш возраст

18-22 года

22-27 лет

27-35 лет

35-40 лет

40-50 лет

старше 50 лет

2. Сколько в Вашей семье человек, кроме Вас и сколько среди них иждивенцев?

3. Сколько лет Вы работаете на флоте?

* 1. год

1-3 года

3-6 лет

6-10 лет

свыше 10 лет

4. Ваше образование (по диплому которого работаете)

Высшее техническое

Высшее гуманитарное или естественно-научное

Среднее специальное (техническое)

Среднее специальное (другое)

5. На какой должности Вы работаете?

Командующий состав, должность….

Рядовой, должность…

6. Имеете ли Вы образование кроме морского? Можно отметить несколько вариантов

Нет.

Да, техническое

Да, гуманитарное

Да, естественнонаучное

7. Почему Вы решили получать морское образование?

Так решили мои родители

Потому что эту профессию имеют мои близкие родственники

У моряков хорошая заработная плата

Эта профессия очень романтична и привлекает женщин

Моряком быть модно

8. Кем Вы работали в последние 5 лет?

Моряком

Работал на берегу, но по морскому диплому

Работал по другой специальности. Уточнить

Учился

Не работал.

9. Если Вы в последние 5 лет работали на берегу, укажите, пожалуйста, кем, если нет, переходите к вопросу 9

……………………….

10. Почему Вы приняли решение оставить предыдущую профессию?

Она мне надоела

Не устраивала заработная плата

Не смог реализоваться в профессии

Не достиг высоких результатов

Другое ….

11. Почему Вы выбрали профессию моряка? Расставьте причины от наиболее значимой к наименее значимой.

Высокая заработная плата

Отсутствие работы на берегу

Престижность профессии

Задержка выплат на берегу

Мне нравится работать в море

У меня жилищные трудности, а так я могу жить на судне

Люблю путешествия

Другое (уточнить)

12. Удовлетворены ли Вы профессией моряка?

Полностью, собираюсь работать ещё много лет

Да, думаю, ещё пару лет буду работать

Нет, работаю только из-за денег, как только смогу уйти уйду

Мне всё равно где работать, а здесь привык

1. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка 2008 г.; М.: Оникс [↑](#footnote-ref-1)
2. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. — М., 1996 [↑](#footnote-ref-2)
3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. — М., 1991 с.245 [↑](#footnote-ref-3)
4. Парсонс Т. Система современных обществ М.: Аспект-Пресс, 1997 [↑](#footnote-ref-4)
5. Пасрсонс Т. О структуре социального действия М.: Академический проект, 2000 [↑](#footnote-ref-5)
6. Смелзер Н. Социология: пер. с англ. - М.: Феникс, 1998 [↑](#footnote-ref-6)
7. Волков Ю.Г., Добреньков В.И., Нечипуренко В.Н., Попов А.В. Социология: Учебник/Под ред. проф. Ю.Г. Волкова.– Изд. 2-е, испр. и доп.– М.: Гардарики, 2003. [↑](#footnote-ref-7)
8. Эриксон Р., Голдторп Д. "Постоянное течение. Изучение классовой мобильности в индустриальных обществах", Оксфорд: Кларендон Пресс, 1992 г. [↑](#footnote-ref-8)
9. Treiman Donald J. Occupational Prestige in Comparative Perspective // Social Stratification in Sociological Perspective / Ed. By David B. Grusky. Westview Press, 1994, p. 208-209 [↑](#footnote-ref-9)
10. Заславская Т. Социология экономической жизни: очерки теории М., 1991 [↑](#footnote-ref-10)
11. Лакан Ж. Семинары. Книга 2. «Я» в теории Фрейда и в технике психоанализа (1954—1955) М: Гнозис/Логос, 1999 [↑](#footnote-ref-11)
12. А. Маслоу «Теория человеческой мотивации» СПб.: Евразия, 1999. [↑](#footnote-ref-12)
13. Социология: Энциклопедия / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. — Мн.: Книжный Дом, 2003 [↑](#footnote-ref-13)
14. Неманов И.Н. Промышленная революция в Великобритании и утопический коммунизм Роберта Оуэна. Смоленск, 1987 [↑](#footnote-ref-14)
15. В. И. Кондауров, А. С. Страданченков «Социология», М., «Инфра-М», 2000 г [↑](#footnote-ref-15)
16. Интернет-сайт: http://besonus.narod.ru [↑](#footnote-ref-16)
17. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг. – М.: Речь, 2005. [↑](#footnote-ref-17)
18. Интернет-сайт ВЦИОМ: http://wciom.ru [↑](#footnote-ref-18)
19. Интернет сайт: http://www.superjob.ru [↑](#footnote-ref-19)
20. Ильницкий К. «Морской рынок труда» Интернет сайт: http://www.seaman.com.ua [↑](#footnote-ref-20)
21. Листопад Е. Моряк-профессия престижная.- «Клайпедский вестник» №29 (699) 2008. с.14-18 [↑](#footnote-ref-21)