МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социологии регионов

«СОЦИАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ: ФАКТРОРЫ И МОТИВАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ГКУ ЦЗН Г. ЭНГЕЛЬСА)»

АВТОРЕФЕРАТ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 361 группы

направления 39.04.01 - Социология

профиль - «Социология конфликта»

социологического факультета

Кирюшатовой Нелли Юрьевны

Научный руководитель

доктор социологических наук, профессор _____Я.А. Никифоров

Зав. кафедрой кандидат философских наук,

профессор _____ И.А. Бегинина

Саратов 2021

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В наше время безработица признана устойчивым социально-экономическим явлением. Решение проблемы занятости и социальных конфликтов, связанных с безработицей стоит в числе наиважнейших задач в любой цивилизованной стране, в том числе и в России. Актуальность темы «Социальные конфликты безработных и цента занятости» обусловлена следующими моментами:

во-первых, проблема безработицы является неизбежной для всех стран с развитой рыночной экономикой, при этом ее последствия крайне негативно отражаются как на общественном развитии в целом, так и на жизни отдельного безработного;

во-вторых, существует проблема взаимодействия людей, попавших в трудную жизненную ситуацию и, как следствие - возникновение конфликтов между безработными и их окружением;

в-третьих, именно центры занятости населения являются тем институтом, который призван содействовать получению помощи безработному от государства, при этом данный институт содержит в себе потенциал конфликта.

В этой связи особенно важно исследование современных процессов, происходящих на рынке труда, анализ последствий безработицы, эффективности оказания социальной помощи безработным а также мотивов и факторов социальных конфликтов безработных и центра занятости населения.

Степень научной разработанности проблемы. В России исследования социальных конфликтов в сфере занятости проблема пока слабо изученная. Практика показывает, что люди, потерявшие работу, остро переживают невостребованность своих знаний, навыков, производственного опыта и

трудового потенциала. С.А. Булатов рассматривает безработицу как социальную деградацию общества, а также говорит о способах ее измерения и регулирования: «Безработица несет с собой не только бедность значительным слоям населения, но и духовную, моральную, нравственную деградацию людей». Б.Д. Бреев анализирует проблему безработицы в современной России: «практика показала, что у человека не работающего более года, теряется квалификация, а в том случае, если человек не работает два года, он не сможет осуществлять вообще какую-либо профессиональную деятельность». Е.Г. Сорокина раскрывает природу и особенности конфликта в социальной работе, рассматривает структуру и этапы развития конфликта. Особое внимание она уделяет управлению конфликтами и методикам разрешения конфликтов в процессе социальной работы с безработными. Ю.М. Плюснин говорит о проблемах социально-психологической адаптации безработных, о том, что переход из одной социальной группы в другую происходит очень болезненно и зачастую человек не справляются с ситуацией. В рамках многих социологических и социально-психологических исследований зафиксированы следующие психологические качества безработного: пессимистичность, уступчивость, конформность, недоверчивость, стойкое маргинальное эмоциональное состояние, социальная дезориентация. О.В. Заяц говорит о том, что общепризнанные социальные последствия безработицы, такие как рост правонарушений, наркомании, алкоголизма, психических заболеваний, самоубийств обусловливают необходимость решения этой проблемы. П.Д. Павленок, характеризуя технологии социальной помощи безработным затрагивает тему конфликтов в этой сфере и пути их разрешения. В.С. Кукушкин представляет опыт организационно-административной и правовой работы с данной категорией граждан. В работе, посвященной социологии труда, Д.Ж. Маркович утверждает, что безработица, ее рост дают весьма эффективный «сигнал» работнику о том, что его профессия, специальные знания, навыки труда устарели, уровень квалификации не соответствует требованиям

сегодняшнего дня. Все это определенным образом стимулирует работника к систематическому повышению своего профессионального мастерства.

Несмотря на постоянно растущее число исследований в этом направлении, на сегодняшний день проблема конфликта безработных и центров занятости остается во многом неразрешенной и недостаточно изученной. Для управления конфликтами в социальной работе с безработными и выработки методик разрешения данных конфликтов требуется дальнейшее исследование и аналитика в этой области.

Объект исследования - социальные конфликты в сфере занятости;

Предмет исследования - мотивы и факторы социальных конфликтов безработных и центра занятости (на примере ГКУ ЦЗН г. Энгельса)

Цель работы - исследовать социальные конфликты безработных и центра занятости.

Задачи исследования:

- уточнить познавательные возможности теоретико-методологических подходов социальных конфликтов в сфере занятости;
- рассмотреть социальные институты занятости в современной России как потенциал конфликта;
- выявить мотивы и факторы социальных конфликтов безработных и центра занятости (на примере ГКУ ЦЗН г. Энгельса).

Гипотезы исследования - в работе были выдвинуты следующие гипотезы:

1. Социальные институты занятости в современной России содержат в себе потенциал конфликта.
2. Факторами социальных конфликтов безработных и центра занятости являются:

- состояние безработных (напряжение, фрустрация, депрессия);
- низкий уровень материальной поддержки (пособия по безработице);
- невозможность трудоустроиться длительное время.

Теоретико-методологическую базу работы составили:

- классические и современные теории, обосновывающие природу конфликта: социально-биологическая теория, построенная на идеях Чарльза Дарвина, теория насилия (классовая теория) Карла Маркса, концепция структурного функционализма Толкотта Парсонса, идеи представителя школы «человеческих отношений» - основоположника индустриальной социологии Элтона Мэйо, критический подход к положениям функционализма Роберта Мертона. Современные концепции социального конфликта: концепции позитивно-функционального конфликта Л. Козера, конфликтной модели общества Р. Дарендорфа и общей теории конфликта К. Боулдинга;

- исторически сложившиеся концепции причин безработицы (мальтузианство, марксизм, неоклассицизм, кейсианство, монетаристская теория); социально-экономический подход в рассмотрении проблем безработицы: экономический - на уровне макро и микроэкономики, социальный - на уровне всего общества и отдельного человека.

Эмпирическую базу работы составляют:

1. Материалы официальной федеральной статистики по проблеме безработицы в России: данные РОССТАТА, САРСТАТА, МИНТРУДА за период 2018 -2020 г.

2. Вторичный анализ данных исследования Н.М. Воловской «Безработица как социально значимая проблема в России», проведенного в 2016 году по репрезентативной всероссийской выборке городского и сельского населения в 137 населенных пунктах 48 регионов страны (N =1600). Возраст респондентов - 18 лет и старше[1].

Анкетный опрос «Городское пространство Новосибирска: взгляд студентов», проведенный Л.К. Плюсниной в 2015 году среди студентов новосибирских вузов. В качестве респондентов выступили студенты четырех

---

[1] Воловская Н.М. Безработица как социально значимая проблема в России//текст научной статьи. [Электронный ресурс]: сайт. **cyberleninka.ru**›. Дата обращения: 18.03.2018.

вузов г. Новосибирска: Новосибирского государственного университета экономики и управления (426 чел.), Новосибирского государственного технического университета (347 чел.), Сибирского университета потребительской кооперации (220 чел.), Сибирского университета управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (280 чел.). (N = 1 273).

3. Анализ источников и научной литературы по теме исследования

4. Авторское качественное исследование - экспертный опрос (глубинное интервью), проведенное в 2020 году в ГКУ ЦЗН г. Энгельса. (См.: Приложение Интервью). В качестве экспертов исследования выступили сотрудники Центра занятости: директор, ведущие специалисты - инспекторы, психолог (N=5).

5. Результаты авторского социологического исследования, проведенного в 2020 году в ГКУ ЦЗН г. Энгельса методом раздаточного анкетирования. (См.: Приложение Анкета). По вероятностной квотно-территориальной выборке было опрошено 107 человек, 50 мужчин и 57 женщин, в возрасте 23-52 лет. В качестве респондентов выступили безработные граждане, официально зарегистрированные и состоящие на учете в ГКУ ЦЗН г. Энгельса.

Структура работы обусловлена поставленной целью и задачами и состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников, приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе рассматриваются теоретико-методологических подходы в изучении социальных конфликтов. По одной из теорий конфликт - это столкновение и противостояние интересов, то есть конфликт - это негативное явление. Представитель структурного функционализма американский социолог Толкотт Парсонс рассматривал конфликт как социальную аномалию в общественных системах. Существует также противоположная точка зрения, сторонники которой считают конфликт естественным условием существования и функционирования взаимодействующих людей, инструментом развития организации любого общества. Наибольшую известность получили концепции позитивно-функционального конфликта Л. Козера, конфликтной модели общества Р. Дарендорфа и общей теории конфликта К. Боулдинга.

Конфликты в социальной работе с безработными при всей вероятностной деструктивной роли, в свою очередь, также содержат позитивный функциональный потенциал для человека и общества. Конфликт в социальной работе служит своеобразным сигналом о проблеме, возникнувшей в том или другом звене цепочки. Объективное противоречие выступает первым этапом любого конфликта. Однако не всякое противоречие приводит к конфликтам. Причиной конфликта могут стать только те события, которые затрагивают интересы субъектов и будут прямо или косвенно ущемлены. В рассматриваемом нами случае это социальные или личностные интересы клиента и соцработников центра занятости.

Во второй главе рассматриваются социальные институты занятости в современной России на предмет содержания потенциала конфликта, посредствам анализа вторичных данных исследований. Были рассмотрены такие критерии как: структура ЦЗ, правовая основа, основные направления деятельности, реализация различных государственных программ, проблемы эффективности применения различных инновационных технологий. Право человека на труд закреплено Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и

Законом «О занятости населения в РФ». Безработными признаются лица из числа экономически активного населения, не участвующие в общественном производстве в течение определенного периода и зарегистрированные в органах службы занятости.

Основными направлениями деятельности ЦЗ являются: учет и регистрация безработных граждан, обеспечение безработных информацией о рынке труда, обучение навыкам поиска работы, трудоустройство, контроль за квотированием рабочих мест для инвалидов, профориентация, организация общественных и временных сезонных работ, оформление пособия по безработице, переподготовка и повышение квалификации, взаимодействие с работодателями, анализ рынка труда, участие в разработке методических документов и специальных программ по содействию занятости населения.

Важным условием продуктивного взаимодействия безработных граждан и центра занятости является эффективная работа в оказании услуг попавшим в трудную жизненную ситуацию, но зачастую она носит формальный характер. В системе квот действует «обходная технология», а предприятия не всегда сообщают об имеющихся вакансиях. Можно также утверждать, что во многом результат зависит от самого клиента, который должен быть готов к профессиональной мобильности, что позволит ему не оставаться в рядах безработных длительное время. При этом многие безработные занимают пассивно-потребительскую позицию несчастного человека, которому «все должны». На этой почве возникают конфликтные ситуации между безработными и специалистами центра занятости.

В третьей главе исследуются мотивы и факторы социальных конфликтов безработных и ЦЗ населения на примере ГКУ ЦЗН города Энгельса. Делается вывод, что степень конфликтности безработных связана с такими объективными факторами, как пол, возраст, состояние здоровья, уровень образования, семейное положение, стаж безработного. Уровень конфликтного поведения выше у граждан, вынужденных находится на иждивении у членов семьи. 43% опрошенных конфликтовали с членами

семьи. Из этого следует, что поддержка семьи для безработного очень важна. Без понимания со стороны членов семьи человек будет испытывать более высокое напряжение, что, в свою очередь, ведет к конфликтам с сотрудниками ЦЗ.

35% безработных испытывает сильное потрясение от потери работы. Наиболее подвержены эмоциональному воздействию негативных факторов, связанных с потерей работы, люди в возрасте от 30 до 50 лет, имеющие семью, образование, профессиональный опыт. Большинство респондентов находится в официально зарегистрированном статусе безработного меньше полугода. Связь со стажем работы и возрастом не прослеживается. Однако можно проследить корреляцию длительности нетрудоустройства безработного с повышенным уровнем конфликтности в семье и при взаимодействии с социальными работниками. При этом, даже при длительном нетрудоустройстве, большая часть безработных не готова проявить профессиональную мобильность и поменять специальность. Только 23% безработных рассматривают возможность пройти переобучение и сменить специальность. Недостаточная профессиональная мобильность и отсутствие мотивации в активном поиске работы мешают конструктивному сотрудничеству с ЦЗ и могут способствовать конфликтному взаимодействию с инспекторами.

По данным нашего исследования 37% безработных в той или иной степени вступали в конфликт с работниками центра занятости. 28% безработных считают возможным применения физического насилия в решении возникающих конфликтов. Можно проследить взаимосвязь: чем ниже уровень образования, тем чаще безработные склонны к применению физической силы. Наиболее агрессивными из безработных, которые вступали в конфликт с сотрудниками ЦЗ, являются мужчины 23-37 лет со средним уровнем образования, профессионально-техническим образованием и небольшим стажем работы.

В результате проведенного авторского качественного исследования - экспертного опроса на предмет мотивов и факторов социальных конфликтов безработных и центра занятости мы пришли к выводу, что в социальной работе ЦЗ с безработными гражданами содержится потенциал конфликта. Одним из основных факторов конфликта можно назвать эмоциональное состояние безработного и его психологические особенности, которые, безусловно, сказываются на конфликтном взаимодействии с сотрудниками центра занятости, причем, чем дольше человек находится в состоянии фрустрации и депрессии, тем более неадекватно его конфликтное поведение. На степень конфликтного поведения безработного оказывают влияние такие составляющие как: пол, возраст, уровень образования, характер прежней работы.

Следующий фактор конфликта - отношение семьи к ситуации безработного. Семья является самым близким социум для безработного. Конфликты могут возникать, когда безработный длительное время находится на иждивении членов семьи. В свою очередь поддержка семьи влияет на активность человека в самостоятельном поиске работы и сотрудничестве с центром занятости.

Сниженная мотивация безработного в поиске работы и отсутствие профессиональной мобильности также являются факторами конфликта. Некоторые безработные оправдывают свое положение отсутствием трудовых мест по специальности, однако желания изменить специальность или повысить квалификацию не имеют.

Следующий выявленный фактор конфликта - стаж в статусе безработного. При длительном пребывании в статусе безработного часть профессиональных навыков и навыков делового общения оказываются утраченными.

Еще один фактор конфликта - формализм в работе по взаимодействию с организациями. Формальный подход практикуется как со стороны работодателей, так и со стороны сотрудников ЦЗ: организации не всегда

сообщают об имеющихся вакансиях; в системе квотирования рабочих мест для инвалидов действует обходная технология. Возникает конфликт интересов между инвалидами, стремящимся к занятости и работодателем, основная цель которого - конкурентоспособность на рынке.

Следующим фактором конфликта является недостаточно эффективная организация работы по профориентации молодежи. Эта проблема носит межведомственный характер. Как следствие, многие выпускники оказываются невостребованными, либо разочаровываются в полученной специальности и пополняют ряды безработных.

К перечисленным факторам конфликта следует добавить такие объективные факторы как: низкий уровень материальной поддержки со стороны государства, незначительный размер пособия по безработице, низкая заработная плата по предлагаемым вакансиям, противоречие спроса и предложения на рынке труда.

Выявленные нами факторы конфликта безработных и ЦЗ взаимосвязаны и взаимозависимы между собой. Профилактика и предупреждение конфликтов между безработными и специалистами центров занятости требует от ЦЗ населения комплексного подхода, который позволит уменьшить уровень конфликтного поведения безработных.

Таким образом, можно констатировать, что по результатам, проведенного исследования, гипотезы, выдвинутые в работе, подтвердились, действительно, социальные институты занятости в современной России содержат в себе потенциал конфликта. Факторами социальных конфликтов безработных и центра занятости являются: состояние безработных (напряжение, фрустрация, депрессия); низкий уровень пособия по безработице; невозможность трудоустроиться длительное время.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении подводятся итоги проведенных исследований, формулируются основные теоретические и практические выводы, практические рекомендации.