

NHỮNG VẤN ĐỀ PHƯƠNG PHÁP LUẬN NGHIÊN CỨU CÁC DI CHUYỂN XÃ HỘI – NGHỀ NGHIỆP BÊN TRONG THỂ HỆ

I.V. UDALOVA; E.D. GRASHCHDANNIKOV

MỘT trong những phương pháp nghiên cứu di chuyển xã hội - nghề nghiệp của cá nhân là phân tích tiêu sử lao động của dân cư (¹), phương pháp này đã được chúng tôi sử dụng để nghiên cứu tính cơ động xã hội - nghề nghiệp của cư dân nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Xô viết tự trị Tuvilskaja Dưới đây xin trình bày một số kết quả nghiên cứu.

Có những nguồn thông tin khác nhau về tiêu sử lao động : các tài liệu của ban cán bộ xí nghiệp (sổ lao động, tiêu sử tự thuật, phiếu cá nhân...), trung cầu (phỏng vấn) khi tiêu sử lao động được ghi vào từ lời của người được phỏng vấn.

Cơ cấu tiêu sử lao động là việc thống kê các dạng học tập và công tác, cũng như nghề nghiệp và nơi cư trú. Vấn đề phương pháp hệ đầu tiên là lựa chọn các tham số vị thế xã hội đang quyết định khuynh hướng cơ động (lao động chân tay - lao động trí óc) trình độ tay nghề, tiền lương, học vấn... Để xác định về mặt số lượng các tham số vị thế xã hội, thông thường sử dụng sự phân hạng theo cấp bậc nghề nghiệp.

Để phân loại nghề nghiệp theo *chức vụ* có thể sử dụng lược đồ sau : cán bộ công nhân viên thường, người lãnh đạo cấp trung bình và người lãnh đạo cấp cao ; về nội dung lao động và tay nghề : những người lao động trí óc có trình độ chuyên môn, những người lao động trí óc không có trình độ chuyên môn ,những người lao động chân tay có trình độ chuyên môn (A.B.V.G) (²)

Các nhóm này được liên kết từng cặp tạo thành các khối xã hội - nghề nghiệp được phân hạng. Khối về nội dung lao động :

A + B là cán bộ công nhân lao động trí óc.

V+G là cán bộ công nhân lao động chân tay.

Khối về trình độ chuyên môn :

A+V là công nhân viên lao động có chuyên môn.

B+G là công nhân viên có lao động ít hay không có trình độ chuyên môn.

Lựa chọn mô hình thống kê cho phép trình bày quá trình cơ động ở dạng tổng quát là vấn đề phương pháp tiếp theo. Nó có thể là mô hình chuyển tiếp của con người giữa các nhóm xã hội và nhân khẩu. Kiểu chuyển tiếp trong trường hợp này phụ thuộc vào những thời điểm nào trong tiêu sử lao động được coi là điểm khởi đầu và điểm kết thúc. Nếu các quá trình chuyển tiếp được xem xét phân tích mà con người hoàn thành quá trình đó trong một thời gian nhất định, chẳng hạn là 1 năm, thì ta sẽ nhận được bảng cân đối nhân khẩu - xã hội theo từng khoảng thời gian, bảng cân đối này đem lại thông tin thống kê quý giá nhất. Song để xây dựng bảng cân đối đó cần mẫu rất lớn. Cần xem xét quá trình chuyển tiếp giữa những thời điểm “căn bản” trong tiêu sử lao động của con người để giảm dung lượng mẫu cần thiết cho việc lập bảng cân đối. Đơn giản hơn là xem xét các bước chuyển giữa các công việc đầu tiên và cuối cùng đầu tiên và thứ hai, trước cuối cùng và cuối cùng. Các công việc đầu tiên, thứ hai, trước cuối cùng và cuối cùng là những “điểm căn bản” qui ước trong tiêu sử lao động. Các khoảng thời gian ở đây biến thiên trong một giới hạn rộng, song tần

¹ Xem, Arutiunjan lu. V, *Kinh nghiệm nghiên cứu xã hội học nông thôn*. M. 1968, tr. 50

² Sách đã dẫn, tr. 50

số các bước chuyển xã hội ngay cả trong trường hợp này là đặc điểm xã hội quan trọng.

Với tư cách là các thời điểm “căn bản” của tiểu sử lao động có thể đưa vào cả những sự kiện khác, chẳng hạn thời điểm chuyển từ nông thôn ra thành phố, thời điểm bước vào nhóm nghề nghiệp xã hội nhất định.

Dưới đây chúng tôi chủ yếu nói về bước chuyển xã hội giữa công việc đầu tiên (sau khi học xong) và công việc cuối cùng, tức là công việc vào thời điểm nghiên cứu, trình bày dạng sau (bảng 1). Bảng này gồm ma trận tần số bước chuyển giữa các nhóm (N_{11} , N_{12} , N_{21} , N_{22} và các kết quả cân đối theo dòng và cột (dòng và cột “tổng”). Ngoài ra trong bảng 1 còn có cột “hệ số chuyển ra” và dòng “hệ số bổ sung”.

Hệ số chung tính cơ động chỉ ra tỉ lệ những người hoàn thành bước chuyển từ nhóm này sang nhóm khác là bao nhiêu. Hệ số này là thước đo đơn giản nhất định cơ động xã hội. Ưu điểm cơ bản của nó là tính tổng hợp, đó có từ tính toán trong trường hợp bất kỳ ngay cả nếu các nhóm xã hội không được phân hạng, tức là không được phân biệt theo các vị thế xã hội. Khuyết điểm của hệ số chung tính, cơ động là nó không phản ánh phương hướng chuyển tiếp xã hội trong trường hợp các nhóm xã hội được phân hạng, tức là được phân biệt theo các vị thế xã hội.

Trong trường hợp các nhóm xã hội được phân hạng có thể đưa vào một loạt chỉ báo tính cơ động xã hội khác, chẳng hạn, chỉ báo tính cơ động đi lên (tích cực).

$$\sqrt{P} = \frac{N_{12}}{N_0}$$

Bảng 1: Bảng cân đối nhân khẩu – xã hội đối với hai nhóm

Nhóm xã hội ở công việc đầu tiên	Nhóm xã hội ở công việc cuối cùng		Tổng	Hệ số chuyển ra
	1	2		
1	N_{11}	N_{12}	M_1	Q_{W1}
2	N_{21}	N_{22}	M_2	Q_{W2}
Tổng	N_1	N_2	N_0	
Hệ số bổ sung	Q_{P1}	Q_{P2}		Q_C

Dòng và cột “tổng” trong bảng. này tương ứng các mối tương quan cân đối.

$$M_1 = N_{12} + N_{11} ; \quad M_2 = N_{21} + N_{22}$$

$$N_1 = N_{11} + N_{21} ; \quad N_2 = N_{12} + N_{22}$$

$$N_0 = M_1 + M_2 = N_1 + N_2$$

Công thức để tính hệ số chuyển ra và bổ sung là:

$$Q_{W1} = \frac{N_{22}}{M_1} \quad Q_{W2} = \frac{N_{21}}{M_2}$$

$$Q_{P1} = \frac{N_{21}}{N_1} \quad Q_{P2} = \frac{N_{12}}{N_2}$$

Hệ số chung tính cơ động xã hội nằm trên cao điểm của dòng “hệ số bổ sung” cột “hệ số chuyển ra” được tính theo công thức :

$$Q_0 = \frac{N_{12} + N_{21}}{N_0}$$

Và chỉ báo cơ động đi xuống (tiêu cực) :

$$\sqrt{N} = \frac{N_{21}}{N_0}$$

Hiệu số giữa các chỉ báo cơ động đi lên và đi xuống có thể gọi là “sai lệch cơ động” “hay hệ số cơ động cấu trúc”.

$$C_0 = \sqrt{P} - \sqrt{N} = \frac{N_{12} + N_{21}}{N_0}$$

Hiệu số giữa hệ số cơ động chung và đại lượng tuyệt đối của sự sai lệch cơ động có thể gọi là “hệ số cơ động trao đổi”.

$$P_0 = Q_0 - [C_0]$$

Tương quan giữa các chỉ báo cơ động đi lên và đi xuống có thể gọi là “hệ số tương quan giữa tính cơ động đi lên và đi xuống”

$$Q_s = \frac{\sqrt{P}}{\sqrt{N}} = \frac{N_{12}}{N_{21}}$$

Trong trường hợp của hai nhóm được phân hạng với bậc 1 và 2, hệ số cơ động cấu trúc ngang bằng với sự biến đổi trong các bậc mỗi với một người, có thể gọi sự biến đổi đó là “khoảng cách cơ động xã hội”

Toàn bộ các hệ thống dẫn ra ở trên có thể áp dụng cho số nhóm lớn hơn 2. Song các bảng cân đối nhân khẩu xã hội với những số lượng nhóm khác nhau là không thể đối chiếu với nhau trong thực tế. Vì thế để nhận được đại lượng có thể đối chiếu các chỉ báo nhân khẩu - xã hội cần thiết phải thay thế mà bảng cân đối với số lượng nhóm lớn hơn bằng một số bảng cân đối với 2 nhóm. Chẳng hạn dưới đây trình bày ứng cân đối nhân khẩu - xã hội chuyển tiếp theo trình độ chức vụ giữa công việc đầu tiên và công việc cuối cùng đối với dân cư đô thị của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Xô viết tự trị Tuvinskaja. Bảng 2 và những bảng tiếp theo đã được lập ra nhờ số liệu nghiên cứu xã hội học dân cư đô thị Tuvinskaja được tiến hành năm 1977 dưới sự lãnh đạo của tiến sĩ triết học V.T.Boiko và phó tiến sĩ lịch sử Ju.L.Aranchin. Mẫu đầu tiên được chọn theo các nhóm nghề nghiệp - xã hội căn cứ vào số liệu thống kê toàn Liên bang dân cư năm 1979. Dung lượng mẫu là 396 người.

Bảng 2: Bảng cân đối nhân khẩu – xã hội của bước chuyển tiếp theo chức vụ giữa các công việc đầu tiên và cuối cùng (%)

Chức vụ ở công việc đầu tiên	Chức vụ ở công việc cuối cùng			Tổng cộng	Hệ số
	Cán bộ thường	Lãnh đạo cấp trung bình	Lãnh đạo cấp cao		
Cán bộ thường	88,0	5,6	1,7	95,3	0,076
Lãnh đạo cấp trung bình	6,4	2,0	0,9	3,3	0,393
Lãnh đạo cấp cao	1,4	-	-	1,4	1,000
Tổng cộng	89,8	7,6	2,6	100,0	
Hệ số bổ sung	0,02	0,736	1,00		10,00

Trên cơ sở bảng cân đối này có thể xây dựng 2 phương án các bảng cân đối với 2 nhóm. Để làm điều đó, gian đầu người ta hợp nhất các nhóm; thứ hai và thứ ba (những người lãnh đạo các cấp trung bình và cao), rồi sau đó thì hợp nhất những cán bộ bình thường với những người lãnh đạo cấp trung bình. Hai cặp nhóm mới tạo thành phản ánh sự phân bố thống nhất những người được phỏng vấn theo chức vụ, có sự lựa chọn ranh giới phân chia tập hợp thống kê thành các nhóm vị thế. Dưới đây trình bày 2 phương án cân đối nhân khẩu - xã hội theo chức vụ (bảng 3 và 4).

Bảng 3 : Bảng cân đối nhân khẩu – xã hội của bước chuyển tiếp theo chức vụ giữa công việc đầu tiên và cuối cùng (Phương án 1) %

Chức vụ ở công việc đầu tiên	Chức vụ ở công việc cuối cùng		Tổng cộng	Hệ số chuyển ra
	Cán bộ thường	Lãnh đạo cấp trung bình và cao		
Cán bộ thường	88,0	7,3	95,3	0,076
Lãnh đạo cấp trung bình và cao cấp	1,8	2,9	4,7	0,383
Tổng cộng	89,8	10,2	100,0	
Hệ số bổ sung	0,020	0,715		9,2

Bảng 4: Bảng cân đối nhân khẩu – xã hội các bước chuyển tiếp theo chức vụ giữa công việc đầu tiên và cuối cùng (Phương án 2)%

Chức vụ ở công việc đầu tiên	Chức vụ ở công việc cuối cùng		Tổng cộng	Hệ số chuyển ra
	Cán bộ thường và lãnh đạo cấp trung bình	Lãnh đạo cao cấp		
Cán bộ thường và lãnh đạo cấp trung bình	96,0	2,6	98,6	0,927 1,000
Lãnh đạo cao cấp	1,4	-	1,4	
Tổng cộng	97,4	2,6	100,0	4,0
Hệ số bổ sung	0,014	1,000		

Theo số liệu bảng 3, hệ số chung tính cơ động bằng 9,2% chỉ báo tính cơ động lên là 7,3%, chỉ báo tính cơ động đi xuống là 1,8%, sai ngạch cơ động (hệ số cơ động cấu trúc) là 5,5%, hệ số tương quan giữa cơ động đi lên và cơ động đi xuống là 4,1% hệ số cơ động trao đổi (giao hoán) là 3,6%.

Theo bảng 4, hệ số chung tính cơ động bằng 4,0% chỉ báo tính cơ động đi lên là 2,6% , chỉ báo tính cơ động đi xuống là 1,4% , sai ngạch cơ động (hệ số cơ động cấu trúc) là 1,2%, hệ số tương quan cơ động đi lên và đi xuống là 1,9%, hệ số cơ động giao hoán là 2,8%.

Theo toàn bộ các chỉ báo thì phương án thứ hai, tương ứng với trình độ cao hơn về ranh giới giữa các địa vị, kém phương án thứ nhất. Hạ thấp chỉ báo tính cơ động xã hội cùng với việc nâng cao trình độ và ranh giới giữa các địa vị về vị thế xã hội là một trong những tính qui luật quan trọng đòi hỏi phải được giải thích

sâu sắc hơn.

Các bảng cân đối nhân khẩu - xã hội với số lượng các nhóm lớn hơn 2 có ý nghĩa như một hình thức trình bày vắn tắt các số liệu về tính cơ động xã hội, cũng như để tính toán các hệ số bổ sung và chuyển ra, trong khi đó, để tính các chỉ báo cơ động xã hội hiệu quả nhất là chỉ dùng các bảng cân đối với hai nhóm.

Trong bảng 5 trình bày bảng cân đối nhân khẩu xã hội bước chuyển tiếp theo nội dung lao động giữa công việc đầu tiên và công việc cuối cùng.

Bảng 5. Bảng cân đối nhân khẩu – xã hội bước chuyển tiếp theo nội dung lao động giữa công việc đầu tiên và công việc cuối cùng. (%)

Nội dung lao động ở công việc đầu tiên	Nội dung lao động ở công việc cuối cùng		Tổng cộng	Hệ số chuyển ra
	Lao động chân tay	Lao động trí óc		
Lao động chân tay	63,9	10,4	74,3	0,139
Lao động trí óc	3,2	22,5	25,7	0,124
Tổng cộng	67,1	32,9	100,0	
Hệ số bổ sung	0,047	0,316		13,6

Theo bảng 5 hệ số chung tính cơ động là 13,6% , chỉ báo tính cơ động đi lên là 10,4% chỉ báo tính cơ động đi xuống là 3,2%, sai ngạch cơ động (hệ số cơ động cấu trúc) là 7,2%, hệ số tương quan tính cơ động đi lên và đi xuống là 3,2% , hệ số tính cơ động giao hoán là 6,4%.

Trong bảng 6 trình bày bảng cân đối nhân khẩu - xã hội bước chuyển tiếp theo trình độ chuyên môn giữa công việc đầu tiên và công việc cuối cùng.

Theo số liệu ở bảng 6, hệ số chung tính cơ động là 23,3%, chỉ báo tính cơ động đi lên là 13,4% chỉ báo tính cơ động đi xuống là 9,9%, sai ngạch cơ động (hệ số cơ động cấu trúc) là 3,5% hệ số tương quan giữa tính cơ động đi lên và đi xuống là 1,4% chỉ báo tính cơ động giao hoán là 19,8% .

Bảng 6. Bảng cân đối nhân khẩu – xã hội bước chuyển tiếp về trình độ chuyên môn giữa các công việc đầu tiên và cuối cùng %

Trình độ chuyên môn ở công việc đầu tiên	Trình độ chuyên môn ở công việc cuối cùng		Tổng cộng	Hệ số chuyển ra
	Trình độ chuyên môn thấp	Trình độ chuyên môn cao		
Trình độ chuyên môn thấp	41,5	13,4	54,9	0,244
Trình độ chuyên môn cao	9,9	35,2	46,1	0,214
Tổng cộng	51,4	48,6	100,0	
Hệ số bổ sung	0,193	0,275		23,3

Các bảng cân đối được trình bày trọng các bảng từ 3 – 6 bao gồm 2 nhóm vị thế, chúng có thể so sánh được với nhau. Trong bảng 7 trình bày những chỉ báo tính cơ động dân cư đô thị của Tuvinskaia ở các cấp độ : chức vụ, nội dung lao động và trình độ chuyên môn.

Bảng 7 – Chỉ báo tính cơ động dân cư đô thị của Tuvinskaja ở các cấp độ chức vụ, nội dung lao động và trình độ chuyên môn (%)

Loại chỉ báo	Chỉ báo tính cơ động			
	Theo mức chức vụ		Về nội dung lao động	Về trình độ chuyên môn
	Phương án I	Phương án II		
Hệ số chung tính cơ động	9,2	4,0	13,6	23,3
Chỉ báo tính cơ động đi lên	7,3	2,6	10,4	13,4
Chỉ báo tính cơ động đi xuống	1,0	1,4	3,2	9,9
Hệ số tính cơ động cấu trúc	5,5	1,2	7,2	3,5
Hệ số cơ động giao hoán	3,6	2,8	6,4	19,8
Hệ số tương quan tính cơ động đi lên và đi xuống	4,1	1,9	3,2	1,4

Qua bảng 7 thấy rõ ràng không có một tham số về trình độ chuyên môn lớn hơn các tham số khác về hệ số chung tính cơ động, về chỉ báo cơ động đi lên, và hệ số cơ động giao hoán. Chỉ báo cơ động đi xuống trong trường hợp này cũng lớn hơn, song tính cơ động đi xuống không phải là tích cực xét theo quan điểm xã hội, vì thế sẽ tốt hơn nếu chỉ báo này tối thiểu, Chỉ báo tối thiểu tính cơ động đi xuống có được trong trường hợp các bước chuyển tiếp giữa các nhóm cán bộ bình thường và những người lãnh đạo cấp trung bình và nhóm những người lãnh đạo cấp cao.

Theo chúng tôi chỉ báo cơ bản về tính cơ động xã hội là hệ số cơ riêng cấu trúc. Từ quan điểm đó, tính cơ động cao nhất sẽ có được nhận xét theo nội dung lao động. Hệ số tính cơ động định rõ các cấp được phân hạng các nhóm xã hội. Mỗi một nhóm riêng biệt có hệ số bổ sung và chuyển ra của nó. Nếu như các hệ số này gần đến 1 thì nhóm có sự thay thế cao về cơ cấu; theo số liệu ở bảng thấy rõ, rằng với việc nâng các vị thế xã hội về chức vụ khả năng thay đổi cơ cấu sẽ tăng lên nhóm những người lãnh đạo cấp cho có khả năng thay đổi đầy đủ nhất, hệ số bổ sung và chuyển ra là bằng 1. Từ đó thấy rõ rằng độ ổn định cán bộ những người lãnh đạo cấp cao là thấp hơn.

Tất cả các: hệ số đã tính trên phụ thuộc trực tiếp vào cơ cấu lứa tuổi của tổng thể được nghiên cứu. Vì thế sẽ là cần thiết hoặc là đưa vào các số liệu về cơ cấu đối chiếu theo lứa tuổi, hoặc là đưa vào sự hiệu chỉnh trên thâm niên hoạt động lao động trung bình. Vấn đề này cần được xem xét chuyên sâu.

Các thông tin nhận được khi nghiên cứu tính cơ động xã hội nghề nghiệp theo tiêu sử lao động có thể được sử dụng để nghiên cứu kế hoạch phát triển xã hội, điều chỉnh dòng lưu chuyển cán bộ và đánh giá triển vọng chuyển động nghề nghiệp - xã hội của người cán bộ công nhân viên.

NGUYỄN VŨ dịch

Nguồn: Regional'nye osobennosti social'nykh peremeshehenij
v razvitom socialisticheskom obschestve. M. 1983