

ЭКОНОМИКА

УДК 331.55

М.Г. Гильдингерш, М.Е. Добрусина

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Обосновываются концептуальные подходы к формированию профессиональной мобильности рабочей силы и механизму ее мотивации, выстроенные на признании объективной общесоциологической закономерности изменения содержания рабочей силы в рыночной экономике. В современных условиях стратегическим ресурсом компании, залогом ее инновационности становится интеллектуальный потенциал работников. Теперь рынку труда нужен работник не просто способный к труду, но прежде всего желающий реализовать свои возможности и способности, причем на условиях, которые диктует рынок.

Ключевые слова: профессиональная мобильность; виды мобильности; поведение работника на рынке труда; механизм мотивации мобильности.

Политические и социально-экономические изменения в современном российском обществе, развитие рыночных отношений породили новые требования к работнику. «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые... отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью...» (из доклада Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»). Как видно, одним из условий соответствия личности новым требованиям является наличие развитой мобильности.

В настоящее время профессиональная мобильность становится важнейшей характеристикой, необходимой личности для успешной самореализации в современном мире. Отсутствие профессиональной мобильности приводит к невозможности гибкой ориентации в изменяющихся профессиональных условиях, потере источника средств существования и снижению уровня благосостояния, к межличностным и внутриличностным конфликтам, что выражается в интенсификации профессиональной дезадаптации и стагнации, снижении темпов экономического роста.

Несмотря на то что в зарубежной психологии исследования профессиональной мобильности начались в первой половине XX в. (П.А. Сорокин, М. Вебер, Э. Дюркгейм, М. Шелер и А. Шюц и др.) [1–5], а в нашей стране с 60-х гг. XX в. (Л.В. Горюнова, Ю.Ю. Дворецкая, Е.А. Никитина и др.) [6–8], до сих пор учеными разных стран ведутся разработки технологий, направленных на формирование, развитие, повышение профессиональной мобильности личности, с целью обеспечения успешности специалистов на рынке труда, расширения области их трудоустройства.

Конкретной задачей в рамках вышеобозначенной проблемы является научно-теоретическое и практическое обоснование развития социально-личностных компетенций как фактора повышения профессиональной мобильности специалистов.

Современный уровень развития экономики ставит под сомнение идею «экономического человека» с его эгоистическими мотивами в качестве ориентира экономической идеологии общества. Эта идея А. Смита

соответствовала условиям мелкотоварного и раннекапиталистического производства. Индустриальное, тем более информационное общество ставит индивидуальное благополучие в функциональную зависимость от устремлений корпораций, институтов, государства. Например, А. Маршалл, указывая на то, что ранние английские экономисты «слишком много внимания сосредоточили на мотивах индивидуальной деятельности», при этом отмечал: «...как убедительно доказали немецкие авторы, экономическая наука придает большое значение мотивам, связанным с коллективной ответственностью, с коллективными усилиями в достижении важных целей» [9. С. 81].

Профессиональная мобильность характеризуется в виде «технического» атрибута рабочей силы без противоречий, обуславливающих динамизм рыночных трудовых отношений. Ссылки на то, что на профессиональную мобильность влияют многие экзогенные факторы мотивации динамизма рабочей силы, в том числе политические, социально-психологические, вряд ли у кого вызывают отрицательные эмоции. Однако в плюрализме множества факторов сглаживается закономерность преобразования труда, основанная в конечном счете на парадигме неомарксизма и неинституционализма, определяющей детерминизм совершенствования процессов и явлений прежде всего на основе развития орудий труда и технологий материального производства.

Теоретические основы исследования профессиональной мобильности и механизма ее мотивации строятся на признании объективной общесоциологической закономерности изменения содержания рабочей силы. Рабочая сила характеризуется как интеллектуальный, духовный и физический потенциал в прежней интерпретации через набор самых различных качественных и количественных потенциалов работника. Профессиональная мобильность в условиях рынка труда является постоянным атрибутом рабочей силы (труда) – рынку нужен работник не просто способный к труду, но прежде всего желающий реализовать свои трудовой потенциал, причем на условиях, которые диктует рынок.

Рынок стимулирует профессиональную мобильность, которая становится важнейшим фактором повышения

конкурентоспособности. Чтобы работник появился на рынке труда, его поведение должно быть мотивировано в соответствии с логикой его внутренних установок. Рынок остается условием хозяйственной деятельности, но не всегда с ним в гармонии находится поведение работника, мотивируют которое новый коллективизм, деловое партнерство, социальное посредничество.

Мобильность, признание которой осуществляется на рынке труда, характеризуется отношениями по поводу качества рабочей силы, способности к перемещениям как внутри, так и за пределами предприятия или отрасли, способности к перемене видов труда, изменению функций в производстве материальных и нематериальных благ.

Профессиональная мобильность означает рациональную пригодность работника в условиях самопроизвольных процессов на рынке труда. На внутреннем рынке труда мобильность заявляет о себе как фактор повышения эффективности использования коллективного трудового потенциала, способного удовлетворить потребность нанимателя в производстве прибыли.

Мобильность как социально-экономическое отношение возникает в связи с подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации работников, включением их в производство, т.е. отношения складываются по поводу формирования, приведения в динамичное состояние трудового потенциала, в результате чего осуществляется экономически оптимальная занятость.

В сложившейся ситуации важно формировать такой потенциал, который определен стратегическим планированием качественно новых рабочих мест, а также задачами формирования человеческого капитала, способностей работника к принципиальной смене профессии и освоению новых специальностей. Необходимо отметить такое важное качество работника, как готовность к переходу из одной социальной группы в другую: занятость – в безработные, безработного – в занятые.

Наиболее безболезненна для восприятия вертикальная мобильность, связанная с изменением функций в связи с перемещением вверх по иерархической лестнице. Такая мобильность мотивируется в большей степени среди молодых работников, которые стремятся занять более высокое положение в социуме, получить более высокий профессиональный статус.

В связи с этим недопустимо в нынешней ситуации снижать уровень общеобразовательной подготовки, профессионального обучения, качество переподготовки как за счет государства, так и за счет частных фирм. В противном случае прекратится мотивация профессиональной мобильности, прежде всего нового пополнения трудовых ресурсов. Необходимо восстановить формы профессиональной подготовки без отрыва от производства с тем, чтобы все работники могли воспользоваться возможностью учиться, повышать квалификацию, заниматься инновациями. Подготовка и переподготовка рабочих кадров и специалистов должна проводиться при государственном влиянии на стратегию мотивации поведения экономически активного населения в условиях непрерывных структурных изменений и научно-технического прогресса.

Целесообразно формировать у человека такие качества, которые в максимальной степени позволяют реа-

лизировать способности в условиях рыночных трудовых отношений и разнообразия форм собственности. Поэтому в механизме мотивации должны быть использованы методы воспитательного воздействия на деловую активность, предприимчивость, ответственность за результаты своей деятельности и заинтересованность в результатах совокупного труда.

На процессы формирования профессиональной мобильности работников оказывают влияние положительные и отрицательные стороны деятельности системы трудоустройства и переобучения работников. Медленно протекает становление и развитие институтов регулирования механизма мотивации профессиональной мобильности: 1) КЗоТ РФ возлагал ответственность на предприятия; новый ТК РФ, напротив, снял всякую ответственность предпринимателей за подготовку кадров; 2) устаревшая концепция минимальной заработной платы несколько модернизирована, но по-прежнему не обеспечивает физиологическое существование человека – зарплата не индексируется адекватно темпу инфляции; 3) имеет место неподготовленность предпринимателей, опирающихся на довольно нецивилизованные способы ведения хозяйства и не выполняющих социальные функции относительно наемных работников и др.

Методологическая основа объяснения наиболее глубинной причины, определяющей профессиональную мобильность как условие рационального поведения работника и роста эффективности производства, вытекает из положения, при котором материально-техническая база экономики (в нынешней ситуации составной частью этой категории, видимо, надо считать и информацию) является исходным началом формирования человеческого капитала. Этот вывод доказан экономической наукой и подтвержден практикой последних столетий.

Становление нового механизма мотивации профессиональной мобильности во многом связано с представлением о ценностных ориентирах в сознании человека, которые являются одной из причин неоднозначности развития способностей работника и путей реализации этих способностей. Новый подход проявился в помощи работнику при реализации его собственных возможностей, физического, интеллектуального и духовного потенциала. Основной целью было повышение эффективности производства.

Как отмечал Дж. Харрингтон, успех в большей мере зависит от всех работников, нежели от менеджеров. Активная роль принадлежит рядовым работникам, которые непосредственно участвуют в решении производственных проблем. Необходимость опоры на работников продиктована стремлением выявить в людях все то лучшее, что в них заложено, и развить творческие способности. Эта идея положена в основу концепции Г. Беккера [10] о роли человеческого капитала. В сложившейся ситуации в реальном секторе производственные рабочие зачастую не только не могут (в силу отсутствия необходимых знаний), но и не хотят реально участвовать в выработке и принятии управленческих решений, т.е. не берут на себя ответственность, связанную с риском. Но именно риск, ответственность за выполнение делегированных управленческих функций являются импульсом профессиональной мобильности.

Профессиональная мобильность определена как совокупность динамичных изменений индивида или социальной группы, связанных с перемещением работников в системе общественного разделения труда, в сфере реализации способностей человека. Трудовые перемещения являются одной из форм признания профессионального статуса работника, приведение физического, интеллектуального и духовного потенциала в соответствие с условиями его динамичного движения.

В мобильности выделяют профессионально-квалификационные перемещения, связанные с разделением труда на основе различной квалификации, представляющие собой перемещения работника с одной квалификационной ступени на другую – это *вертикальная мобильность*. Выделяются также межпрофессиональные перемещения или перемещения, связанные с местом приложения труда, но на прежнем квалификационном уровне – это *горизонтальная мобильность*. В последние годы в связи с неуправляемой миграцией приобрела особое значение *региональная мобильность*.

Если исходить из предпосылки, что человек представляет собой целостную социопсихологическую и экономическую микросистему, то с этой стороны его мобильность определяют не только эгоистические интересы – «по больше денег», но и ограничение своекорыстия ради признания профессионального статуса. И это возможно только на основе объединения всех работников в коллектив с доминантой отношений сотрудничества. Ради сотрудничества и повышения престижа в глазах окружающих работник стремится повысить профессиональную квалификацию, сознательно подчиняя свои действия интересам коллектива и общества. Профессиональная мобильность не позволяет выявить, что больше повлияло на работника – конкуренция или сотрудничество. Однако в теоретической модели каждый раз под воздействием политики и идеологии превалирует тот или иной аспект.

Механизм мотивации отражает противоречие на рынке труда в неоклассической модели спроса и предложения рабочей силы. Но, думается, это весьма поверхностное отношение. По нашему мнению, более глубинным является противоречие таких противоположностей, как конкуренция и сотрудничество, которые являются первоосновой коллективизма. Конкуренция разъединяет работников и предпринимателей, она делает их соперниками в присвоении одних и тех же доходов. И чтобы выстоять в противостоянии друг против друга, работники вынуждены непроизвольно доказывать свои преимущества, свое превосходство посредством использования профессиональных знаний, опыта, естественных способностей. Для рынка труда не имеет значения, что самопроизвольные процессы рынка толкают работника к самосовершенствованию и инновациям в труде. На формирование и развитие профессиональной мобильности рабочей силы оказывают влияние несколько противоречивых тенденций.

Первая тенденция – отрицание механизма мотивации мобильности рабочей силы, полностью контролируемого и определяемого плановой системой управления, когда политическую направленность получила тенденция уравнительного распределения, и социализация (ориентация на свободное развитие работника и социальную справедливость) осуществлялась в услови-

ях всеобщего огосударствления, ограничения рыночных свобод и прав личности. Этот механизм мотивации профессиональной мобильности был деформирован в силу превалирования моральных ориентиров мотивации трудового поведения.

Вторая тенденция связана с развитием отношений постиндустриальной экономической системы под воздействием экзогенных факторов общемировой системы. Развивающиеся трансформационные процессы внутри страны сегодня определяют свободное поведение предпринимателя на рынке труда, который требует от контрагента наличия конкретных качеств профессиональной мобильности. В сложившихся на рынке труда связях предпринимателя интересуют не сами по себе способности работника, а те из них, которые динамичны и рационально приводятся в движение и на этой основе обеспечивают экономическую прибыль.

Третья тенденция объясняет степень регулируемости и социализации профессиональной мобильности в связи с развитием элементов постиндустриальной системы, в которой материальное производство усиленно вытесняется сферой услуг.

В современных условиях главным ресурсом становится интеллектуальный потенциал в инновационном труде. А такой труд возможен на основе, во-первых, индикаторных ориентиров поведения индивидов; во-вторых, самоорганизации коллективного поведения; в-третьих, регулирования тактики и стратегии использования экономически активного населения в социуме.

Механизм мотивации профессиональной мобильности непосредственно связан с государственным стратегическим регулированием сферы формирования и развития экономически активного населения. В этой связи особую значимость приобретает государственное регулирование сферы подготовки трудовых ресурсов, конкурентоспособных на рынке труда, и акцент в экономической политике правительства на решение социальных проблем.

Поскольку ситуации и тенденции развития на рынке труда являются одной из основных предпосылок для успешного планирования персональной карьеры и выбора профессии, необходимы целенаправленное информирование о требованиях и перспективах профессиональной мобильности, консультационная поддержка по вопросам выбора и смены профессии, информация о видах содействия профессиональному образованию.

Стимулирование профессиональной мобильности является главным инструментом воздействия на ускорение развития, так как профессиональная мобильность – это основа повышения продуктивности всего народного хозяйства, а также обеспечения успешного перемещения наемного работника по горизонтали и вертикали. Мотивация профессиональной мобильности носит, с одной стороны, рыночный характер, с другой – институциональный в сфере создания и организации работы учреждений профессионального образования.

Материальное стимулирование профессиональной мобильности может осуществляться в разных формах:

- субсидии и дотации, выплачиваемые в виде пособий на профессиональную подготовку за счет государства;
- трансферты частных лиц на спонсорской основе;

– заимствование (ссуды на обучение) у госучреждений и частных корпораций;

– подготовка корпорациями необходимых трудовых ресурсов в соответствии с прогнозами обновления и развития специализированного производства.

Институциональное содействие формированию профессиональной мобильности решает задачи:

а) создания инфраструктуры рынка труда, и прежде всего сети учебных заведений, которые соответствовали бы рыночным трудовым отношениям;

б) совершенствования структуры занятости в новых отраслях и территориальных зонах (экономических регионах): предоставление субсидий и ссуд нанимателям, если они изъявляют готовность и способны предложить постоянную работу безработному, который не пользуется спросом на рынке труда.

Без государственного влияния не представляется возможным формирование профессиональной мобильности, обеспечение занятости, подготовка и переподготовка экономически активного населения в России, для которой пока характерны такие процессы, как формирование огромной армии безработных, нищенское обеспечение значительной части населения, исключительно низкий уровень оплаты труда, минимальная заработная плата ниже прожиточного минимума в несколько раз и др.

На основе исследования экономических процессов на рынке труда можно выдвинуть гипотезу о возможном повышении мобильности наемных работников в России, экономика которой еще способна перейти в фазу оживления, а в дальнейшем и в фазу подъема. Для этого есть еще предпосылки в виде производственных мощностей и квалифицированных работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Сорокин П.А.* Социальная мобильность. М. : Академия, 2005. 588 с.
2. *Вебер М.* Исследования по методологии науки : в 2 ч. М., 1980. Ч. 1. 202 с.; Ч. 2. 224 с.
3. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. Метод социологии. М. : Наука, 1991. 574 с.
4. *Шелер М.* Избранные произведения. М. : Гнозис, 1994. 413 с.
5. *Шюц А.* Избранное: Мир, светящийся смыслом. М. : Росспэн, 2004. 1054 с.
6. *Горюнова Л.В.* Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России. Ростов н/Д : РГПУ, 2006. 248 с.
7. *Дворецкая Ю.Ю.* Психология профессиональной мобильности личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2007. 23 с.
8. *Никитина Е.А.* Познание. Сознание. Бессознательное. М. : Либроком, 2011. 218 с.
9. *Маршалл А.* Принципы экономической науки : пер. с англ. М. : Прогресс, 1993. Т. 1.
10. *Becker Gary S.* Human capital a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago : The University of Chicago Press, 1993. 390 p.

Статья представлена научной редакцией «Экономика» 13 сентября 2013 г.