

К ВОПРОСУ О ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ

О. А. Белокопытова, кандидат экономических наук

Успех социально-экономических реформ в России во многом зависит от того, насколько эффективно рынок труда обеспечивает распределение и перераспределение рабочей силы в ответ на экономические, институциональные и технологические перемены. При этом важнейшей предпосылкой эффективного формирования и функционирования рынка труда в условиях глобализации является полноценное представление о его состоянии.

У совокупности параметров, характеризующих рынок труда, мобильность работников является одним из важных индикаторов, отражающих динамические процессы на рынке труда. На основании анализа мобильности работников формируются представления о запасах и потоках трудовых ресурсов, о масштабах, динамике и направленности этих потоков, о реструктуризации занятости и распределении (движении) работников по секторам экономики.

Существуют разные виды трудовой мобильности: внутрифирменная, межфирменная, профессиональная, территориальная (внутри- и межрегиональная, международная).

Для того, чтобы процесс перемещения на новое рабочее место (в собственной или другой организации) осуществился, необходимо, чтобы работник обладал способностью к подобному перемещению – потенциалом трудовой мобильности. Высокий потенциал внутрифирменной мобильности сотрудника означает, что наниматель может использовать его на разных работах, давать различные задания, перемещать «по горизонтали» (например, в другие подразделения или филиалы фирмы) или «по вертикали» и т. п.

Но для работника особенно важен потенциал его межфирменной мобильности. Реальная возможность сменить работу делает работника, во-первых, более конкурентоспособным на рынке труда (человек приобретает

конкурентные преимущества перед другими работниками, претендующими на хорошие вакансии) и, во-вторых, более независимым и защищенным во взаимоотношениях со своим работодателем. Защищенность эта, конечно, относительна, тем не менее, работник самой возможностью увольнения может оказывать серьезное воздействие на работодателя, вынужденного (если, конечно, работник полезен организации) такую угрозу учитывать. Если же потенциал межфирменной мобильности работника низок или вообще равен нулю, то есть нигде, ни в какой другой организации такой человек работу не найдет, и работодателю об этом известно, условия занятости (экономические и психологические) у такого работника, скорее всего, окажутся незавидными. В данном случае работодатель обладает очень большой властью над работником. Отсутствие потенциала мобильности делает его беззащитным, вынуждает мириться с дискриминацией, унижением и несправедливостью. Стремление повысить потенциал своей трудовой мобильности побуждает человека учиться, повышать квалификацию, набираться опыта, то есть осуществлять инвестиции в человеческий капитал.

Степень мобильности персонала обусловлена следующими факторами:

1. Необходимостью смены работы, определяемой, например, неудовлетворенностью заработной платой, условиями и режимом труда, климатом.

2. Вложениями средств, связанными с работой и условиями жизни (наличие своего хозяйства, специфика профессии).

3. Желательностью нового места работы, обеспечивающего улучшение условий жизни и труда.

4. Легкостью адаптации в новых условиях, определяемой связанными с ней расходами, квалификацией, опытом, возрастом.

5. Обладание информацией о вакансиях и степенью ее достоверности.

Профессиональная мобильность должна быть связана напрямую с результатами деятельности предприятия, то есть предметно-ориентированной. Это положение объясняется тем, что профессиональная мобильность выступает условием и следствием развития производственных отношений, в соответствии с потребностями общества, а также предполагает комплексное использование в процессе деятельности предприятия интеллектуальных резервов работников. Кроме того, потребности как общества, так и конкретного предприятия состоят в формировании не только «организованного работника», но и «ассоциативного работника» – человека динамичного, разностороннего, активного, творческого, социально ответственного, способного к программно-целевой оценке своих интеллектуальных возможностей и резервов.

Современные условия экономических, научно-технических и социальных преобразований в экономике предопределяют принципиально новые подходы к профессиональной мобильности работников предприятий. Область применения профессиональной мобильности во многом ограничивается пониманием ее сути только как внутреннего перемещения работников внутри предприятий, развития навыков и приобретения опыта работы, карьерной компоненты в приобретении профессионального статуса, подготовки и переподготовки персонала. Как следствие, в теории формирования профессиональной мобильности выделились следующие направления: вертикальная и горизонтальная мобильность, характеризующие мотивационную готовность и подвижность персонала к внутрипроизводственным перемещениям. Нередко в профессиональной мобильности работников направленность мировоззренческих ценностей, личностная ориентация, активизация творческой деятельности, социально-психологический настрой в работе связаны с удовлетворением только личностных потребностей. Другие потребности, включая коллективные и общественные, определяющие включенность работников в эффективную работу предприятия, становятся вторичными.

Необходимость формирования в среде персонала предприятий отношений психологической устойчивости к нововведениям, повышения экономической и социальной ответственности за результаты деятельности, создания системы межличностных профессиональных коммуникаций требует изучения профессиональной мобильности в использовании интеллектуальных резервов.

Профессиональная мобильность в использовании интеллектуальных резервов может быть классифицирована следующим образом:

- мобильность, направленная на реализацию индивидуальных потребностей специалиста;
- мобильность, ориентированная на внешние требования;
- мобильность, ориентированная на достижение лично значимой цели;
- мобильность, направленная на взаимоприятие внешних требований и личностных возможностей;
- мобильность, осуществляемая без учета индивидуальных профессиональных особенностей специалиста;
- мобильность, при которой активность направлена на профессиональное развитие без учета реалий современной ситуации;
- мобильность рациональная, обусловленная особенностями сферы приложения труда;
- мобильность ответственная, определяющая уровень профессиональной ответственности за результаты деятельности коллектива предприятия.

Формирование базовых мотивов профессиональной мобильности в использовании интеллектуальных резервов на предприятии связано:

- с процессом социализации и адаптации личности работника к общим и специфическим условиям ее включения в конкретную сферу производственной деятельности;
- с формированием на этой основе соответствующих способностей и функциональных возможностей личности;
- с процессом институализации, то есть официального закрепления, утверждения и признания за конкретной личностью прав и обязанностей, определенных ролевых характеристик, юридически и

функціонально закріплюючих її професійно-кваліфікаційний статус як працівника;

- с накоплением жизненного и трудового опыта, в процессе которого формируется содержательно соответствующий уровень профессионального сознания, ориентирующего личность работника, определяющего приоритеты и направленность ее поведения в соответствии со значимыми ценностями, установками и потребностями;

- с социальным становлением личности, ее гражданских позиций, интегрально выражающих и определяющих основную направленность ее жизненных, трудовых интересов и ориентаций, позволяющих в многообразной мозаике конкретных ситуаций выбирать соответствующие ориентиры и альтернативы реального поведения.

Работник должен стремиться повышать свою конкурентоспособность и потенциал трудовой мобильности, ведь только в этом

случае, получив возможность выбора, он в праве реально претендовать на хорошие условия занятости. Потенциал трудовой мобильности, таким образом, становится ключевым фактором конкурентоспособности работника на рынке труда. Массовое стремление участников трудовых отношений быть более мобильными и конкурентоспособными является одним из новых явлений, пришедших в нашу жизнь в ходе рыночных преобразований.

ЛИТЕРАТУРА

1. Потемкин В. Управление персоналом : учеб. для вузов / Потемкин В. – С.Пб. : Финэк, 2010. – 432 с.
2. Мазин А. Л. Низкие доходы работников препятствуют инновационному развитию экономики / Мазин А. Л. // Управление персоналом. – 2011. – № 2. – С. 27–29.

УДК 331.109.62

ДИАГНОСТИКА КОНФЛИКТОГЕННЫХ ФАКТОРОВ ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Л. Л. Бунтовская, кандидат экономических наук

Период реформирования экономических отношений в Украине как на начальном его этапе, так и в последующие годы становления и развития рыночного режима хозяйствования сопровождался протестной активностью работников многих отраслей реального сектора экономики.

К примеру, по данным официальной государственной статистики, в 2000 г. в Украине было зарегистрировано 76 забастовок, в которых приняли участие 20,6 тыс. работников; в 2002 г., соответственно, 97 забастовок и 9,3 тыс. работников, принявших в них участие; в 2006 г. – 32 забастовки, в которых участвовало 2,3 тыс. человек; в 2010 г. – 26 забастовок

и 0,8 тыс. работников, которые принимали в них участие. В 2011 г. в регионах Украины было зарегистрировано 12 забастовок и 35 акций социального протеста, а в 2012 г., соответственно, 11 и 33.

Возникновение в трудовых коллективах противоречий, нередко перерастающих в неконструктивные формы взаимодействия, объективно требует выявления и анализа конфликтогенных факторов, приводящих к возникновению социально-трудовых конфликтов, что самым негативным образом сказывается на конкурентоспособности субъектов хозяйствования.