

УДК 331
ББК 65.24

DOI 10.22394/1682-2358-2018-2-104-111

V.S. Molodetskaya, post-graduate student of the History, Philosophy, Political Science and Sociology Department, Saratov Socio-Economic Institute of Plekhanov Russian University of Economics

LABOR MOBILITY: THE TRANSFORMATION OF THEORETICAL APPROACHES IN CONDITIONS OF SOCIAL CHANGE

The phenomenon of labor mobility in the dynamics of social change is considered. Changes in theoretical approaches to the analysis of this phenomenon at different stages of society development are analyzed. Drawing on domestic and foreign experience of labor mobility research, the author indicates the role of this phenomenon in the process of labor market formation.

Key words and word-combinations: labor market, labor mobility, occupational standards.

В.С. Молодецкая, аспирант кафедры истории, философии, политологии и социологии Саратовского социально-экономического института (филиала) Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова (email: Verba_79@mail.ru)

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ В УСЛОВИЯХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Аннотация. Рассматривается феномен трудовой мобильности в динамике общественных изменений. Анализируются изменения теоретических подходов к анализу данного явления на разных этапах развития общества. Опираясь на отечественный и зарубежный опыт исследования трудовой мобильности, автор выявляет роль данного явления в процессе формирования рынка труда.

Ключевые слова и словосочетания: рынок труда, трудовая мобильность, профессиональные стандарты.

В современных условиях трудовая мобильность становится одним из факторов социально-экономического развития. Ее влиянию подвержены различные экономические субъекты, от конкретных предприятий и организации до общества в целом. Индивидуальные трудовые и профессиональные стратегии, степень их успешности также все более детерминируются способностью работников к мобильному поведе-

нию в трудовой сфере. В современных условиях трудовая мобильность приобретает все более позитивный характер как для компаний, так и для развития общества в целом, так как динамические процессы в социуме определяются экономическим поведением личности. Трудовая мобильность, являясь источником получения человеком профессиональных знаний и опыта, формирует кадровый потенциал предприятий, повышая тем самым эффективность его деятельности. Данный функционал трудовой мобильности играет важную роль в условиях постоянного научно-технического развития. Индивид, благодаря возможности перемещений в трудовой сфере, накапливает знания и компетенции, обладающие всесторонним характером по отношению к сфере деятельности компании. Тем самым человек оказывается в числе профессионально-гибких сотрудников, умение и опыт которых представляются более полезными для организации, чем сотрудников, имеющих узконаправленную специализацию [1].

Исследованиям трудовой мобильности всегда уделялось большое внимание как в отечественной, так и зарубежной науке. Однако представления о трудовой мобильности в истории социально-экономической мысли подвергались трансформациям, которые зачастую обуславливались изменениями, происходящими в самом обществе, его экономической и социальной сфере. Менялось и отношение к трудовой мобильности как фактору влияния на общественные процессы. Учитывая актуальность проблематики трудовой мобильности в современных условиях, интерес представляет анализ трансформаций представлений о трудовой мобильности и ее особенностях на разных этапах развития общества.

Родоначальником теории трудовой мобильности является А. Смит (1723—1790), выделявший два основных положения, которые определяют содержание и направления трудовой мобильности, — это процессы общественного разделения труда и экономического обособления индивидов. А. Смитом разделение труда поднималось до уровня основополагающей категории в эпоху мануфактурного производства. На данном этапе экономического развития особое значение отводилось применению машин и механизмов, оказывающих двойственное воздействие на трудовую деятельность. С одной стороны, наблюдалось облегчение условий труда, увеличивающее производительность. С другой стороны, развитие мануфактур приводило к структурным сдвигам в производстве, и это, в свою очередь, к угрозе исчезновения целых областей хозяйственной деятельности, старинных отраслей промышленности, которые формировались многими поколениями. Возникла необходимость поиска нового места приложения своего труда тем работникам, которые оставались не у дел. Таким образом, общественное разделение труда — одна из предпосылок возникновения трудовой мобильности. Вторая предпосылка возникновения трудовой мобильности — это возможность экономического обособления индивида, рассмотренного А. Смитом в контексте концепции «экономического человека» [2, с. 34].

А. Смитом проводились исследования основных мотивов и стимулов хозяйственной деятельности человека. Доминирующий мотив в данном

случае — своекорыстный интерес, который возможно удовлетворить только посредством оказания услуг другим людям, предлагая им свой труд и продукты труда. Люди, оказывая помощь друг другу, удовлетворяют свои потребности, и одновременно с этим способствуют развитию социума, несмотря на личные эгоистичные приоритеты. Каждый субъект рыночных отношений, попавший под влияние эгоистической мотивации, начинает противостоять деятельности такого же субъекта с точно такой же системой мотивации. Противоречие между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда разрешается через установление стоимости труда, то есть заработной платы. Соответственно, оплату труда можно считать итоговым результатом мобильности рабочей силы и, вместе с тем, ее постоянно воспроизводимой предпосылкой. Именно посредством трудовой мобильности определяется специфика функционирования рынка труда. При этом важную роль играет ценовой механизм, определяющий заработную плату как цену труда и ее структуры. Именно разница в заработной плате, соответствующая выбранной профессии и уровню квалификации, играет важную роль в движении трудовой мобильности. Если заработная плата является малоподвижной, то трудовая мобильность становится замедленной. Следовательно, А. Смит определял два аспекта трудовой мобильности: во-первых, производственный и, во-вторых, социально-психологический, которые в дальнейшем легли в основу двух направлений исследования проблемы трудовой мобильности в социально-экономических науках.

Производственный аспект трудовой мобильности стал основой исследований марксистской школы в середине — конце XIX в. К. Марксом углубленно изучался характер трансформации материально-технической базы крупной промышленности, постоянные изменения и их воздействие на содержание труда и рабочую силу. При этом К. Маркс оперировал понятием «мобильности» для того, чтобы охарактеризовать состояние средств производства, рабочей силы, процесса взаимного их движения. В вопросах трудовой мобильности приоритет отдавался перемещениям, вызванным переменой труда. Такие трудовые перемещения существенным образом могли повлиять на положение сотрудника.

Данный исторический период характеризовался нарастанием социально-классовой напряженности, возрастанием влияния идеи освободительной миссии рабочего класса, неизбежности революционного свержения буржуазии и установления диктатуры пролетариата. В рамках марксистского подхода трудовая мобильность объясняется в качестве результата перемены труда, который становится последствием изменений материально-технической базы производства, выражая причинно-следственную связь между изменениями в средствах труда и технологиях с одной стороны, и в содержании труда — с другой. В понимании марксистской школы трудовая мобильность представлена экономическими отношениями, подвергающимися воздействию общих и специфических законов, способствующих движению рабочей силы [3].

Основные теории социальной мобильности были обозначены в 1850—1860 гг. Дж. Стюартом Миллем и в конце XIX — начале XX в. А. Маршалом. Завер-

шение промышленной революции способствовало быстрому экономическому развитию стран Европы. В этот период бурно развивались производительные силы, появлялись научно-технические открытия и изобретения. Однако, несмотря на активное экономическое развитие европейских стран, в ходе выявления на практике проблем на рынке труда ученые, придерживающиеся радикального либерализма, подчеркивали неравные возможности разных индивидов в обществе, что отражалось на трудовой мобильности [4, с. 44]. В начале XX в. М. Вебером мобильность рассматривалась с позиции категории иерархии престижа профессий и социально-экономического статуса. В середине XX в. западными исследователями — А. Льюсом, Ш. Киндлбергером, Дж. Корнволом, Дж. Васиаго предпринималась попытка преодоления узкого подхода М. Вебера в вопросах изучения трудовой мобильности [5, с. 90]. Изменения средств информации, связи и транспорта способствовал быстрому распространению научно-технической революции в Европе и США, резко повысив подвижность рабочей силы, необходимой для освоения этих достижений.

В XX в. в СССР социально-профессиональная структура общества пережила сильные трансформации, изменившие представления о «движущих силах истории» и способах достижения социальной справедливости. В советское время в качестве важнейшего параметра трудовой мобильности рассматривалась модель занятости, утвержденная политическими решениями, которая становилась механизмом командно-распределительного регулирования мобильности. Для разных этапов характерны повторяющиеся свойства занятости, содержание которых принципиально меняется, как меняется и их соотношение. В 1919 г. на VIII съезде РКП(б) отмечалась необходимость достижения как полной, так и рациональной занятости, под которой понимался процесс правильного распределения и перераспределения имеющихся в советском государстве трудовых ресурсов между разными рабочими местами, отраслями, сферами, регионами [6, с. 14].

В советском государстве на всех этапах его развития основной целью регулирования трудовой мобильности становилось планомерное распределение работников при использовании преимущественно административных и даже принудительных механизмов с дальнейшим закреплением их за конкретным рабочим местом. Популяризация административных методов регулирования мобильности пришла на 1930-е годы. Основа этого — начавшиеся с 1932 г. процессы паспортизации городских жителей и расширения территориального перераспределения трудовых ресурсов, принимающих различные организованные формы.

Наиболее распространенная форма организованного перемещения в советском государстве выражалась в оргнаборе, возникшем в начале 1930-х годов на промышленных предприятиях, которые заключали договора с колхозами по вопросам рабочей силы. Начиная с 1950-х годов, оргнабор позволял перемещать рабочую силу в Сибирь и на Дальний Восток. В связи с усилившимися процессами трудовой мобильности активизировались исследования, посвященные данной тематике, которые до этого (в период с 1930 по

1950 гг.) фактически не проводились. Значительный вклад в развитие исследований трудовой мобильности был сделан Институтом экономики и организации промышленного производства. В исследовании Н. Кокосова была обозначена важность перераспределения населения из трудоизбыточных в трудонедостаточные регионы. Школой Т. Заславской при исследовании трудовой мобильности советского народа активно использовались не только экономические, но и социологические методы анализа. В 1960-е годы исследования трудовой мобильности, как правило, проводились с применением пофазного метода, основоположниками которого стали А.Э. Котляр и М.Я. Сонин. Они обращались к известному методологическому приему К. Маркса, предлагавшему выделить следующие фазы воспроизводства трудовых ресурсов: производство, распределение, перераспределение и использование [7].

Соответственно, трудовая мобильность рассматривалась как элемент общего воспроизводственного процесса в связи со всеми другими фазами. В контексте данного подхода осуществлялось активное изучение таких процессов, как миграция, текучесть кадров, планомерное распределение работников, трудоустройство, профориентация, подготовка или переподготовка кадров. При этом исследования носили в основном локальный, прикладной характер, отличались чрезмерной идеологизированностью и были направлены на решение задач, поставленных на политическом уровне. На научные организации возлагалась ответственность за научное обоснование решения проблем, касавшихся мобильности трудовых ресурсов. Речь шла о поиске дополнительных источников рабочей силы, разработке методов оценки их масштабов, способов привлечения и эффективности использования; оптимизации трудовых перемещений в рамках предприятия, отрасли, города, экономического района, республики, народного хозяйства в целом.

Изначально комсомольские призывы, актуальные для политики Н.С. Хрущева, направленные на освоение целины, постепенно трансформировались в процесс обеспечения важнейших хозяйственных объектов рабочей силой, формируя тем самым мощный поток трудовой мобильности населения. Только за 1974–1977 гг. трудовая мобильность по комсомольским путевкам на данные объекты составила 430 тыс. человек. В 1970-е годы, благодаря оргнабору, такие стройки как КамАЗ, Нижнекамский нефтехимический и Оскольский электрометаллургический комбинаты, БАМ, сельскохозяйственные объекты были укомплектованы кадрами. В 1980-е годы оргнабор позволял покрыть около 20% планового набора работников в регионах Сибири и Дальнего Востока.

Кроме того, трудовая мобильность осуществлялась за счет широкого использования такого метода, как принудительное переселение населения в восточные и северные районы. Заключением приходилось впоследствии принудительно поселяться в те регионы, которые испытывали потребность в рабочей силе. При этом активно использовались трудовые ресурсы военнослужащих и призывников в ходе выполнения сезонных работ, строительства различных объектов, уборки территорий [8, с. 93].

Модель рынка труда, характерная для России 1990-х годов, существенно отличалась как от индустриально развитых, так и от большинства постсоциалистических стран Центральной и Восточной Европы. Трансформация экономического режима в переходный период была очень болезненной, так как процесс фундаментальной перестройки хозяйства, его перевода на рыночные рельсы сопровождался глубоким экономическим кризисом, что сказалось в том числе на трудовой мобильности населения. В данный период Россия переживала беспрецедентный для мирного времени экономический кризис, что привело к сокращению производства почти в два раза. В результате очевидным трендом в динамике социально-профессиональной структуры занятого российского населения в период экономического спада 1990-х годов стала утрата государством существенной части его интеллектуальных ресурсов, трудновосполнимых и обладавших способностью обеспечить конкурентоспособность экономики в условиях стремительного развития стран Запада. Еще одна тенденция выражалась в том, что потоки миграции были перенаправлены из менее благоприятных для жизни регионов в сторону областей с более стабильным социально-экономическим положением. В 1990-е годы наблюдалось преобладание механизмов «выталкивания» трудящихся с предприятий над процессами «притяжения», что обусловлено появлением новых возможностей более успешного трудоустройства. В это время в России начал активно формироваться мелкий частный сектор, и рабочие места, созданные в данной сфере, казались привлекательными населению по причине разницы в зарплате. Это приводило к оттоку работников из крупных промышленных предприятий в организации частного сектора.

Переход российской экономики к рыночным методам интенсифицировали процессы трудовой мобильности. В 2000-е годы процессы трудовой мобильности не только не уменьшились, а наоборот — стали более активными. При этом изменения методов регулирования рыночной экономики сопровождались появлением новых технологий в производственной и непроизводственных сферах. В итоге в условиях современной российской действительности наиболее актуальной для государственной экономики становится проблема рационального перемещения трудовых кадров, что позволяет обозначить дальнейший вектор развития страны, определить темпы и ограничения экономического развития. В связи с этим особенное внимание уделяется влиянию инновационных изменений на процесс трудовой мобильности работников компаний. Многие сферы экономики становятся открытыми для инноваций, что привлекает новых сотрудников как в производственной сфере, так и в сфере обслуживания.

Сегодня интерес к процессам трудовой мобильности не ослабевает, что обусловлено социальными, экономическими, политическими изменениями, происходящими в обществе и оказывающими влияние на перемещение населения на рынке труда. Современные исследования показывают, что в России ежегодно примерно каждый пятый работник меняет свою работу либо перемещается на внутреннем рынке труда. При этом интенсивность внешней мобильности в три раза превышает внутреннюю, а частота восходящих внут-

ренных перемещений намного превышает частоту нисходящих. Мужчинам свойственны более динамичные перемещения по сравнению с женщинами, а молодежь мобильнее, чем люди старшего поколения [9]. Наиболее популярные исследования трудовой мобильности в современной отечественной науке изложены в трудах И. Мальцевой, С. Рощина и А. Слесаревой. Так, И. Мальцева отмечает взаимосвязь межфирменной мобильности и возраста, специального стажа и образования работников. Для мужчин она выше, чем для женщин, в частном секторе выше по сравнению с государственным [10]. С. Рощиным, А. Слесаревой была рассмотрена межфирменная мобильность среди молодежи. Исследователи подчеркивают, что гендерная принадлежность не влияет на вероятность межфирменных перемещений. С возрастом трудовая мобильность угасает, однако возрастает потребность в повышении образовательного уровня. В сельской местности она отмечается реже, чем в городе. Факторы, положительно влияющие на смену места работы, выражаются в продолжительности рабочего времени и хорошем здоровье [11, с. 345].

Одно из современных направлений изучения трудовой мобильности связано исследованиями профессиональной карьеры. Трудовая мобильность находит воплощение в форме карьеры человека, отражающей продвижение индивида в трудовой деятельности. Карьера является историей трудовой биографии человека. Трудовая история может быть как стабильной в пределах одного рабочего места, так и динамичной, предполагающей смену рабочих мест, в зависимости от направлений переходов — горизонтальной и вертикальной. Трудовая мобильность и формирование индивидуальной карьеры тесно взаимосвязаны друг с другом. Процесс трудовой мобильности и совокупность реализующихся в обществе профессиональных карьер создаются из индивидуальных трудовых перемещений. В первом случае возможно говорить о совокупности перемещений, совершаемых всеми работниками в данный отрезок времени, а во втором — о совокупности перемещений одного индивида на протяжении всего трудового пути. Карьера человека связана с процессами разделения труда и находится под воздействием таких факторов, как образование, квалификация, стаж работы, социальное происхождение, место рождения, социальная активность. Пределы и скорость продвижения работника определяются возможностями развития его способностей и ценностными ориентирами на трудовую карьеру [12].

Зарубежные и отечественные исследования трудовой мобильности, проводившиеся в разные годы, показали изменчивость ее интерпретации в зависимости от состояния социально-экономической сферы, действовавшей системы управления, имевших место социальных и экономических проблем. Это позволило сформировать основные элементы трудовой мобильности, подтверждающие ее взаимосвязь с социальными изменениями [13]. В результате сегодня сформировалось представление о трудовой мобильности как об одной из форм социальной мобильности, представленной сменой места труда работниками и изменяющей место работника в общественном разделении труда. Так как место в общественной организации труда и ха-

рактер выполняемого труда является важнейшим признаком социального положения работника, трудовая мобильность рассматривается как основа социальной мобильности, изменяющей социальную структуру общества и подчиняющейся ее закономерностям. Трудовая мобильность в контексте инновационного развития современного общества оказывает непосредственное влияние на процесс освоения новых видов трудовой деятельности, умение работать на сложном оборудовании, деятельность рационализаторского и изобретательского характера.

Научно-технический прогресс напрямую влияет на трудовую мобильность, однако степень воздействия в сфере материального производства и непроизводственного направления является разной. В области материального производства внедрение новых технологий сопровождается сокращением численности работников и их переходом в другие отрасли. В непроизводственной сфере приток работников в отрасль повышает качество работы. Соответственно сегодня на российском рынке труда наблюдаются очень интенсивные процессы трудовой мобильности. Нарастающий дефицит трудовых ресурсов подчеркивает необходимость внедрения инновационных систем мотивации, закрепляющих на предприятии нужных ему работников.

Библиографический список

1. *Седова Н.* Потенциал трудовой мобильности // Мониторинг общественного мнения. 2004. № 2 (70). С. 61–72.
2. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 1993.
3. *Кошкина С.* Эволюция подходов к изучению проблемы трудовой мобильности // Вестник ОмГУ. Сер.: Экономика. 2004. № 1. С. 93–98.
4. *Вениге Ю., Нозжа Е., Дьетваи Л.* Структура и мобильность рабочей силы. М., 1997.
5. *Вебер М.* Избранные произведения. М., 1996.
6. *Даниленко Н.Н.* Занятость населения в условиях командно-распределительной системы. Иркутск, 1994.
7. *Божко Л.П.* Зарубежная практика регулирования межрегиональной трудовой мобильности // Проблемы современной экономики. 2010. № 4. С. 72–74.
8. *Бахматова Т.* Развитие подходов к исследованию трудовой мобильности: исторический аспект // Известия БГУ. 2003. № 1. С. 91–96.
9. Проект «Реаллокационные процессы на российском рынке труда 2006–2013 г.» / Программа фундаментальных исследований НИУ ВШЭ. URL: <https://www.hse.ru/org/projects/144082230>
10. *Мальцева И.* Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 13. № 2. С. 243–278.
11. *Роцин С., Слесарева А.* Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда: Препринт WP15/2012/03. М., 2012.
12. *Алкаева Н. В.* Трудовая карьера как форма трудовой мобильности // Молодой ученый. 2013. № 6. С. 273–275.
13. *Наумов С., Константинова Л., Яшин Н.С.* Воспроизводство кадров для реального сектора экономики: социально-управленческий контекст // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2014. № 2 (51). С. 72–76.