

УДК 316.444.5

© Л. В. КОНСТАНТИНОВА¹, В. С. МОЛОДЕЦКАЯ², 2018

^{1,2} Саратовский социально-экономический институт (филиал)

Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова

(ССЭИ РЭУ им. Г. В. Плеханова), Россия

E-mail¹: kostkas@yandex.ru

E-mail²: verba_79@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА ТРУДОВУЮ МОБИЛЬНОСТЬ: УРОВНИ, ВИДЫ, НАПРАВЛЕНИЯ

В статье анализируется взаимосвязь профессиональных стандартов и трудовой мобильности в аспекте проблем социально-профессиональной адаптации работников к быстро меняющимся социально-экономическим условиям. Определяются основные виды трудовой мобильности. Дается характеристика профессиональных стандартов как социального института, формирующегося в российском обществе. Предлагается теоретическая модель, описывающая уровни, виды и направления влияния профессиональных стандартов на трудовую мобильность.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, трудовая мобильность, социально-профессиональная адаптация, факторы влияния на трудовую мобильность.

Современному обществу, находящемуся в процессе модернизации, свойственны проблемы социально-профессиональной адаптации работников к быстро меняющимся социально-экономическим условиям. Динамизм в профессиональной сфере требует от современных работников более гибкого и активного профессионального поведения, способности к перемещениям в сфере труда. В связи с этим актуализируется проблема определения факторов влияния на социальные перемещения, в том числе на трудовую мобильность, которые могли бы обеспечивать как социальную стабильность, так и развитие отдельной личности и общества в целом.

Целью проводимого исследования является интерпретация профессиональных стандартов как нового фактора влияния на трудовую мобильность.

Основные задачи исследования, помимо выявления особенностей трудовой мобильности и процессов институционализации профессиональных стандартов в нашем обществе, связаны с теоретическим конструированием уровней, видов и направлений влияния профессиональных стандартов на трудовую мобильность.

Объектом исследования выступает трудовая мобильность в ее современных определениях, *предметом исследования* – влияние профессиональных стандартов в процессе их применения на трудовую мобильность. Исследование проводилось методом теоретического конструирования и моделирования на основе анализа теоретических источников.

Трудовая мобильность как вид социальных перемещений представляет собой одну из форм социальной мобильности, характеризующуюся сменой места труда работниками и оказывающую влияние на изменение их социально-профессионального статуса.

К основным видам трудовой мобильности можно отнести следующие:

1. Территориальные перемещения, которые могут быть обусловлены перераспределением производственных сил, имеющим объективные причины, а также интересами отдельных работников. Такие перемещения происходят между различными населенными пунктами, территориями, регионами и приводят к накоплению знаний, обмену трудовыми навыками и опытом, развитию личности.

2. Отраслевые перемещения, вызываемые обособлением отдельных сфер и отраслей общественного производства, их спецификой, выражающейся в особенностях процесса труда.

3. Внутриорганизационные перемещения, обусловленные структурно-организационными, оптимизационными изменениями, происходящими в организациях, ротацией и развитием персонала, установлением соответствия между требованиями рабочих мест и развивающейся рабочей силой, а также необходимостью удовлетворения потребностей работников.

4. Профессионально-квалификационные перемещения, детерминированные сменой профессиональной деятельности и уровня квалификации, переходом от профессий менее сложных к более сложным, от выполнения менее квалифицированных работ к более квалифицированным и наоборот, что может влиять на изменения социальной структуры общества.

Кроме этого, в качестве одного из видов трудовой мобильности следует выделить карьерную мобильность. Трудовая мобильность находит воплощение в форме карьеры человека, отражающей

продвижение индивида в трудовой деятельности. Карьера человека связана с процессами разделения труда и находится под воздействием таких факторов, как образование, квалификация, стаж работы, социальное происхождение, место рождения, социальная активность [1, с. 103]. Пределы и скорость продвижения работника определяются возможностями развития его способностей и ценностными ориентирами на трудовую карьеру [8, с. 84]. Карьерная мобильность является индикатором профессионального пути, дифференцированного производственной, социальной, административной, имущественной или иной иерархией, в то время как профессионально-квалификационная мобильность раскрывает способность и готовность индивида развиваться, при этом накапливать знания и умения, что обеспечивает повышение результативности в новой профессиональной деятельности [10, с. 64].

В современных условиях трудовая мобильность является одним из факторов социально-экономического развития. Ее влиянию подвержены различные экономические субъекты, от конкретных предприятий и организаций до общества в целом. Изменяется общая стратегия управления трудовыми перемещениями. Ее главным направлением становится формирование управляемой мобильности взамен ранее признаваемых приоритетными повышения стабильности состава работников и снижения текучести [6, с. 100]. Реализация новой стратегии управления требует формирования мобильного работника, способного достаточно быстро адаптироваться в новых производственных и социально-экономических условиях, способного и желающего осваивать в течение трудовой жизни несколько профессий, настроенного на непрерывное образование, на постоянное повышение своей профессиональной квалификации.

В свою очередь, сама трудовая мобильность, в том числе карьерная и профессиональная, находится под воздействием различных факторов влияния, имеющих форму социальных институтов и устойчивых практик, трансформирующихся под воздействием общественных изменений. При этом институты социальной мобильности, будучи объектами социального управления, выступают в качестве инструментов управления.

Одним из новых социальных институтов, формирующихся в нашем обществе, являются профессиональные стандарты. Они устанавливают требования к знаниям, умениям, определяют необходимые компетенции для выполнения определенной работы или профессиональных обязанностей. Профессиональные стандарты рас-

сма­три­ва­ют­ся в на­сто­я­щее вре­мя как один из ин­стру­мен­тов, по­зво­ля­ю­щих соз­дать ус­той­чи­вое и эф­фек­тив­ное вза­им­о­дей­ствие сфе­ры тру­да и сфе­ры об­ра­зо­ва­ния, обес­пе­чить ра­ци­о­наль­ное ис­поль­зо­ва­ние тру­до­вых ре­сур­сов [2, с. 23]. Это по­зво­ля­ет рас­сма­три­вать про­фес­си­о­наль­ные стан­дар­ты как но­вый важ­ный фак­тор влия­ния на тру­до­вую мо­биль­ность. Ис­поль­зо­ва­ние про­фес­си­о­наль­ных стан­дар­тов в ка­че­стве нор­ма­тив­но-ме­то­ди­че­ско­го ре­гу­ля­то­ра рос­сий­ско­го рын­ка тру­да и про­фес­си­о­наль­но­го об­ра­зо­ва­ния спо­соб­но не толь­ко по­вы­сить эф­фек­тив­ность ис­поль­зо­ва­ния тру­до­во­го по­тен­ци­ала отечес­твен­ной эконо­ми­ки, но и за­дать рам­ки тру­до­вой мо­биль­ности на ос­но­ве ие­ра­рхи­че­ской сис­те­мы ква­ли­фи­ка­ций.

Про­фес­си­о­наль­ный стан­дарт рас­кры­ва­ет кон­крет­ные тру­до­вые функ­ции каж­до­го ра­бот­ни­ка, рас­пре­де­лен­ные по уров­ням ква­ли­фи­ка­ции в за­ви­си­мо­сти от слож­но­сти и от­вет­ст­вен­но­сти вы­пол­ня­е­мой им ра­боты. Он пред­став­ля­ет со­бой ха­рак­те­ри­сти­ку ква­ли­фи­ка­ции, не­об­хо­ди­мую ра­бот­ни­ку для осу­ществ­ле­ния опре­де­лен­но­го ви­да про­фес­си­о­наль­ной дея­тель­но­сти на каж­дом из ее уров­ней. По сво­ей струк­ту­ре про­фес­си­о­наль­ные стан­дар­ты пред­став­ле­ны об­щи­ми све­де­ния­ми о со­дер­жа­нии опре­де­лен­но­го ви­да тру­до­вой дея­тель­но­сти; тре­бо­ва­ния­ми к про­фес­си­о­наль­но­му об­ра­зо­ва­нию и опы­ту ра­боты, на­ли­чием осо­бых ус­ло­вий до­пус­ка к ра­боте; вер­ти­каль­но ин­те­гри­ро­ван­ной от­рас­ле­вой рам­кой ква­ли­фи­ка­ций; опи­са­нием тру­до­вых функ­ций по ква­ли­фи­ка­ци­он­ным уров­ням; тре­бо­ва­ния­ми к ком­пе­тен­тно­сти ра­бот­ни­ка по каж­дой тру­до­вой функ­ции [4, с. 236]. Они иг­ра­ют роль ори­ен­ти­ров при раз­ра­бот­ке мер по обес­пе­че­нию уров­ня ква­ли­фи­ка­ции ра­бот­ни­ков, со­от­вет­ст­вую­ще­го про­из­вод­ст­вен­ной не­об­хо­ди­мо­сти, а так­же при вы­бо­ре фор­мы обу­че­ния, по­вы­ше­ния ква­ли­фи­ка­ции или пе­ре­обу­че­ния ра­бот­ни­ков [4, с. 236]. По­это­му про­фес­си­о­наль­ные стан­дар­ты спо­соб­ны струк­ту­ри­ро­вать сфе­ру тру­да, за­да­вать со­дер­жа­ние про­фес­си­о­наль­но­му об­ра­зо­ва­нию и опре­де­лять про­стран­ство го­ри­зон­таль­ной и вер­ти­каль­ной тру­до­вой мо­биль­ности, в пер­вую оче­редь про­фес­си­о­наль­но-ква­ли­фи­ка­ци­он­ной и карь­ер­ной [7, с. 53].

Де­й­ст­вую­щая на­чи­ная с 2016 го­да на тер­ри­то­рии Рос­сии сис­те­ма про­фес­си­о­наль­ных стан­дар­тов от­ра­жа­ет тре­бо­ва­ния, предъ­яв­ля­е­мые к раз­ным ви­дам про­фес­си­о­наль­ной дея­тель­но­сти. Со­от­вет­ст­вен­но, ра­бот­ник, же­ла­ю­щий за­ни­мать­ся ка­ким-ли­бо ро­дом дея­тель­но­сти, осу­ществ­ля­я тем са­мым тру­до­вую мо­биль­ность в сво­их про­фес­си­о­наль­ных пе­ре­ме­ще­ния­х, дол­жен со­от­вет­ст­во­вать тем кри­те­ри­ям, ко­то­рые ука­за­ны в про­фес­си­о­наль­ных стан­дар­тах.

Корректно разработанные профессиональные стандарты могут рассматриваться в качестве рычагов трудовой мобильности, так как в упрощенном виде транслируют потенциальным работникам представления о том, чем он должен заниматься на конкретной должности [11, с. 29]. Значение профессиональных стандартов заключается в том, что они формируют основные задачи и функции профессии. Критерии, которые содержатся в стандарте, отражают знания и навыки, способствующие выполнению задач, стоящих перед профессиональным сообществом. Таким образом, профессиональный стандарт может быть проинтерпретирован в ракурсе методологии функционализма Т. Парсонса как раскрывающий основные процессы, формирующие особенности положения работника в социокультурном пространстве трудовой мобильности. Профессиональные стандарты превращаются в своеобразную систему, выполняющую функции адаптации, целедостижения, интеграции и поддержания ценностного образца [9, с. 169]. Критерии, прописанные в профессиональном стандарте, во многом способствуют успешной адаптации человека в конкретной профессии, так как дают четкие установки относительно тех действий, которые надо выполнять, занимая конкретную должность в организации. Профессиональный стандарт дает возможность работнику реализовывать поставленные цели как в профессиональной сфере, так и за ее пределами, а работодателю — оценивать его относительно возможных профессиональных перемещений [5, с. 298].

Профессиональные стандарты являются важным звеном в цепочке от получения образования до профессионального становления. Опыт стран, где действуют подобные социальные институты, показывает, что взаимосвязь сферы труда и сферы образования на базе внедрения национальных систем профессиональных квалификаций позволяет системе профессионального образования более оперативно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка труда и обеспечивать подготовку более мобильных в профессиональном плане специалистов [3, с. 112].

С учетом всего вышесказанного представляется возможным определить профессиональные стандарты в системе их применения как один из институциональных факторов влияния на трудовую мобильность и выделить основные уровни, виды и направления такого влияния.

Если говорить об уровнях влияния профессиональных стандартов на трудовую мобильность, то их можно соотнести с этапами образовательной и трудовой деятельности и выделить следующие:

– исходный уровень, предполагающий использование профессиональных стандартов в качестве нормативно-информационного источника на этапе профессиональной ориентации, способного задавать перспективы профессиональных и карьерных движений в будущем;

– первичный уровень, предполагающий непосредственное влияние профессиональных стандартов на содержание профессионального образования на этапе его получения через освоение образовательных программ различных уровней, где осуществляется формирование профессиональных компетенций, определяемых на основе уровневой системы квалификационных характеристик, заложенных в профессиональных стандартах;

– основной или базовый уровень, предполагающий влияние профессиональных стандартов на трудовую и профессиональную адаптацию работников на этапе трудовой деятельности в силу способности выступать в качестве совокупности требований к квалификации работника, необходимой для осуществления определенных профессиональных функций;

– последующий уровень, предполагающий возможность влияния профессиональных стандартов на упорядочивание и структурирование системы профессионального развития работников, воздействия на разнонаправленные профессиональные перемещения, карьерные продвижения, непрерывное образование, динамику в профессиональной сфере.

Влияние профессиональных стандартов на трудовую мобильность может быть разных видов, которые одновременно определяют качественные характеристики такого влияния, в частности:

1. Первичное профессиональное самоопределение – предполагает, что профессиональные стандарты могут оказывать влияние на трудовую мобильность в виде воздействия на процессы выхода молодых специалистов на рынок труда через влияние на выбор профессионального образования, сферы будущей профессиональной деятельности и трудоустройства, то есть воздействовать на процессы изменения социального статуса с обучающихся на работников.

2. Стимулирование роста в профессии – предполагает, что профессиональные стандарты могут оказывать влияние на трудовую мобильность в виде воздействия на построение и осуществление карьерных траекторий, то есть непосредственно воздействовать на карьерную мобильность и изменение социального статуса в системе социальной иерархии.

3. Профессиональные перемещения — предполагают, что профессиональные стандарты могут оказывать влияние на трудовую мобильность в виде воздействия на смену профессии и места трудовой деятельности с учетом / без учета дополнительного профессионального образования и оценки квалификаций, то есть непосредственно воздействовать на профессионально-квалификационную мобильность и происходящие в этой связи изменения социально-профессионального статуса.

Влияние профессиональных стандартов на трудовую мобильность в пространстве социальных перемещений может осуществляться в разных направлениях, в числе которых:

— вертикальная восходящая трудовая мобильность, предполагающая профессиональный рост под влиянием использования профессиональных стандартов;

— вертикальная нисходящая трудовая мобильность, предполагающая снижение профессионального статуса, что также возможно при применении профессиональных стандартов, в частности, при приведении в соответствие занимаемой должности с имеющимся уровнем образования;

— горизонтальная трудовая мобильность, предполагающая смену профессии и места труда без изменения социального статуса, кадровые ротации на основе использования профессиональных стандартов.

Предложенная модель, описывающая уровни, виды и направления влияния профессиональных стандартов на трудовую мобильность, носит гипотетический характер, и предполагает приведение системы теоретических и эмпирических доказательств. Но в целом она очерчивает практические векторы применения профессиональных стандартов в качестве механизмов воздействия на трудовые и профессиональные перемещения, а также задает направления дальнейших теоретических исследований данных процессов.

Литература

1. Гильдингерш М. Г., Добрусина М. Е. Концептуальные подходы к формированию профессиональной мобильности рабочей силы // Вестник Томского государственного университета. 2013. № 377. С. 102–105.

2. Грязнов С. Н., Дымков А.В., Черных Г. С. Актуальность разработки профессиональных стандартов в России и предложения по их разработке в системе МЧС России // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. 2015. Т. 5. № 1 (8). С. 23-33.

3. Дегтерев В. А. К вопросу о компетентности, мобильности и конкурентоспособности // Педагогическое образование в России. 2014. № 1. С. 112-118.
4. Демченко М. В. Порядок применения профессиональных стандартов // Пробелы в российском законодательстве. 2016. №6. С. 236-240.
5. Ковалева М. Н. Профессиональная мобильность // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 1. С. 298-300.
6. Козырева П. М., Низамова А. Э., Смирнов А. И. Ресурсы и практики социально-экономической адаптации населения России. М.: Новый хронограф, 2013. 328 с.
7. Попова Е. С. Горизонтальная профессиональная мобильность, профессиональное образование и рынок труда в России в динамике лет // Социологическая наука и социальная практика. 2018. № 1. С. 53-70.
8. Семёнова В. В. Субъективная социальная мобильность: возможности качественного подхода // Социологические исследования. 2016. № 6. С. 84–93.
9. Парсонс Т. Социальные системы // Личность. Культура. Общество. 2003. № 1-2. С. 169-203.
10. Печерская Э. П., Тарасова Т. М. Профессиональные стандарты и вопросы построения успешной карьеры: точки сопряжения // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. 2018. Т. 24. № 1. С. 64-69.
11. Шилкин А. М. Государственный и социальный заказ на кадры: новое в нормативно-правовом пространстве // Управление в современных системах. 2015. № 1 (5). С. 29-32.

*Статья поступила в редакцию 06.12.18 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*