

Д. С. Мурашов

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В ИСПОЛЬЗОВАНИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕЗЕРВОВ КАК ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

*Работа представлена кафедрой социологии и управления персоналом
Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов.
Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор В. К. Потемкин*

Профессиональная мобильность персонала, по мнению автора, обусловлена формированием спроса на интеллектуальные резервы работников. Социологические методы исследования позволяют оценить эти процессы.

The author of the article considers occupational mobility of staff to be conditioned by shaping of the demand for employees' intellectual reserves. Sociologic analysis gives an opportunity to estimate these processes.

На всех этапах экономического и социального развития общества проблема профессиональной мобильности работников всегда была приоритетной в поиске механизмов развития производства материальных благ.

Особенно важно обращение к исследованию профессиональной мобильности работников в период формирования отношений рыночного типа, когда совершенно поновому воспринимаются притязания, ценностные ориентации, профессиональные предпочтения работников. Макс Вебер, рассматривая феномен профессиональной мобильности работников через призму общественных отношений, складывающихся на рынке труда, выявил противоречащий духу капитализма «традиционализм»¹ в восприятии и поведении наемных рабочих. Определим такой тип поведения, как нежелание зарабатывать больше, чем необходимо для удовлетворения достаточного (в понимании индивида) уровня собственных потребностей.

Это докапиталистическое отношение к труду, в свою очередь, затрагивает такую мало исследованную проблему профессиональной мобильности, как влияние соци-

альных норм, социокультурных факторов, социальных действий на отношение работника к профессиональному росту, профессиональным перемещениям. Актуальность этой проблемы состоит в том, что процесс организации деятельности персонала предприятий носит, с одной стороны, нормативный или заданный характер, а с другой – бихевиористический, предполагающий создание условий для творческой активности различных категорий работников, формирование и использование интеллектуальных резервов при решении научно-технических и производственно-экономических задач.

Нормативный-административный подход к работе с персоналом связан с технико-технологическими особенностями производства товаров и услуг, степенью и уровнем подготовленности руководящего звена предприятий, их отношением к интеллектуальным резервам работников как к чему-то неосяземому, что невозможно найти, мобилизовать и оценить с позиции затрат или результатов.

Необихевиористический (поведенческий) подход основан на выявлении и формировании взаимосвязей стимулов и ответ-

ных поведенческих реакций персонала, учете различных познавательных и побудительных факторов (образов, целей, потребностей), стимулировании позитивных характеристик личности работников – их стремления к творчеству, проявлению инициативы, предприимчивости и самореализации в процессе производственной деятельности.

Нормативно-административная трактовка организации деятельности персонала предприятий предполагает определенный консерватизм в исследовании процесса труда, методов повышения его эффективности, определении профессиональной пригодности работников и т. п. В этих подходах трудно найти место интеллектуальному резерву работника, определяемому нами как произведение интеллекта (суммы мыслительных способностей и нравственно-духовных ценностей) и индивидуальной культуры творческого труда человека. Нормативно-административный подход способствует формированию у личности работника абстрактного отношения к труду.

В тоже время для личности, обладающей конструктивным интеллектуальным потенциалом, ценностью является не только участие в процессе труда, но и сам предмет труда, его результат. Позитивность интеллектуального потенциала предполагает направленность деятельности работников на нравственно положительный результат в работе. При этом наиболее полно раскрываются общественная сущность работников, их особенности, качества и свойства, формы проявления профессиональной активности, самооценка профессионального статуса в структуре профессиональных отношений на предприятии.

В системе рыночных отношений интеллектуальный потенциал приобретает форму интеллектуального продукта, имеющего рыночную стоимость. В свою очередь, рыночная оценка интеллектуального потенциала личности порождает спрос на этот «продукт». Этот спрос и стимулирует про-

фессиональную мобильность работников, обладающих высокими интеллектуальными резервами, востребованными на рынке труда.

Профессиональная мобильность в использовании интеллектуальных резервов работников объясняется ускоряющимся технологическим обновлением производственных процессов, нарастающей компьютеризацией всех уровней менеджмента, увеличением роли психологической устойчивости в условиях нововведений в производственной структуре и социально-экономической сфере предприятий, повышением административной, экономической и социальной ответственности за результаты деятельности, а также востребованностью эффективных навыков межличностных профессиональных коммуникаций.

Сочетание интеллектуального резерва и профессиональной мобильности работника позволяет ему удовлетворить потребности как в работе, так и в реализации своих творческих способностей.

Потребность работников в поиске интеллектуальных резервов на основе внутренней интуитивной самоидентификации определяется следующими факторами:

- личным социальным опытом профессионального взаимодействия в структуре предприятия;
- трудолюбием, признаками которого являются непрерывная и напряженная работа, настойчивость в решении поставленных задач, поиск новых возможностей самореализации;
- разносторонностью профессиональных знаний, целеустремленностью и сосредоточенностью на предмете профессиональной деятельности;
- формами проявления инициативы и предприимчивости в работе;
- чувством «нового», инновационным мышлением;
- способностью к оценке собственных недостатков, включая профессиональную компетентность;

- уровнем коммуникативных способностей.

По оценкам экспертов (№ 27) действующая система организации деятельности персонала предприятий не позволяет осуществлять какие-либо нововведения (95,0%); применять рациональные способы и режимы работы (88,0%), нестандартные решения, повышающие эффективность труда (72,0%). Эти данные подтверждаются и тем, что 72,0% управленцев в решении хозяйственных вопросов опираются только на свой личный опыт, 11,0% – на интуицию и лишь 4,0% – на человеческий фактор, элементом которого и являются интеллектуальные резервы работников. Как следствие, у большинства работников наблюдается рост социальной апатии (82,0%), часть работников хочет, чтобы «все осталось по старому» (44,5%) и лишь немногие – готовы к переобучению (14,5%)².

Невостребованность интеллектуальных резервов работников характеризуется следующими признаками социальной апатии:

- отсутствием инициативы и заинтересованности в работе (38,5%);
- высоким уровнем конфликтности в коллективе (37,5%);
- низким уровнем адаптивности к условиям деятельности предприятия (67,0%);
- высокой степенью завышения самооценки (75,0%);
- низкой культурой труда и производства (55,0%);
- отсутствием навыков рационального мышления (35,0%);
- низким уровнем самостоятельности в работе (45,0%).

Социологический опрос 294 респондентов четырех предприятий дал возможность определить базовые мотивации профессиональной мобильности в использовании интеллектуальных резервов:

- профессиональные компетенции (44,0%);
- престиж, удовольствие, удовлетворенность (32,5%);

- право принимать решения (26,3%);
- высокий жизненный уровень и комфорт, обеспечиваемый оплатой труда (16,3%);
- возможность внести свой вклад в дело (15,0%);
- карьера (4,8%);
- состязательность (3,8%);
- возможность самореализации (1,3%).

На процесс профессиональной мобильности работников оказывает существенное влияние субкультурная среда:

- контактная среда (неформальные организации в структуре персонала, профессиональные объединения и клубы, коммуникативная среда) (38,0%);
- система образования, профессиональной подготовки и переподготовки персонала (42,0%);
- социокультурная среда (сложившийся механизм социальных статусов, социальная стратификация работников) (27,0%);
- символическая реальность (социальные нормы и поведенческие стереотипы, трудовые и ценностные ориентации) (32,0%);
- информационная среда (30,0%).

По самооценкам респондентов стимулированию профессиональной мобильности в использовании интеллектуальных резервов могут способствовать следующие мероприятия:

- разработка четкой линии стратегического планирования деятельности (95,0%);
- качественное исполнение тактических задач (87,0%);
- выработка гибкой системы стимулирования и мотивации трудовой деятельности (84,0%);
- разработка и внедрение системы контроллинга использования интеллектуальных резервов (80,0%);
- организация внутрипроизводственного обучения и наставничества (72,0%);
- совершенствование системы информационных связей и внутренних коммуникаций (72,0%);

ОБЩЕСТВЕННЫЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

- проведение работы по развитию организационной культуры коллектива предприятия (64,0%).

Изложенные теоретические позиции и социальная диагностика процессов профессиональной мобильности позволяют нам установить предметную область научного изучения процессов использования

интеллектуальных резервов работников, а также определить направления практических исследований, которые бы способствовали решению социально-экономической задачи по стимулированию профессиональной мобильности посредством выявления и развития интеллектуальных резервов работников.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. С. 80–87.

² Здесь и далее приводятся данные социологического исследования, проводимого в период с 2001 по 2003 г. и в период с 2005 по 2007 г. на предприятиях промышленного комплекса Санкт-Петербурга (научный руководитель Потемкин В. К.).