

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ

Т. Г. БАХМАТОВА
докторант БГУЭП

РАЗВИТИЕ ПОДХОДОВ К ИССЛЕДОВАНИЮ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Современное информационное общество приводит к значительному повышению динамичности всех социально-экономических процессов и изменению их качественных характеристик. Это относится, безусловно, и к процессу трудовой мобильности. Чтобы глубже понять данное явление, целесообразно проследить изменение подходов к его анализу на различных этапах развития нашей страны.

Применяемая методология научных исследований вообще и исследования мобильности в частности во многом определяется характером социально-экономических отношений в стране и господствующей идеологией. Так, исследования перемещения работников в нашей стране, проводимые до и после так называемой «перестройки», существенно отличаются по

целям, направленности, уровню теоретизирования, понятийно-категориальному аппарату исследования.

Наиболее важным, целезадающим параметром мобильности на всех этапах изучения при социализме являлась модель занятости, декларируемая в решениях партии и правительства. На основе этого определялся механизм командно-распределительного регулирования мобильности, включая все его элементы, в том числе и характер научных исследований. Поэтому целесообразно рассмотреть этапы регулирования мобильности в связи с основными этапами изменения социально-экономических отношений в нашей стране и изменением представлений об «идеальной» модели занятости, соответствующей каждому из этапов (таб.).

Периодизация регулирования трудовой мобильности

Период (годы)	Модель занятости	Цель регулирования мобильности	Методы регулирования		Основные законодательные акты, регулирующие мобильность	Посредники на рынке труда
			Прямые	Косвенные		
1917–1930	Полная, формально рациональная	Мобилизация рабочей силы Сокращение безработицы	Принудительное привлечение к труду («военный коммунизм» до 1921 г.) Плановое распределение (общественные работы, оргнабор)	–	Кодекс законов о труде (1918 г.) Решения 10-го съезда партии Постановление ЦИК и СНК СССР «О порядке найма и распределения рабочей силы и борьбы с текучестью» (1930 г.)	Отделы по распределению рабочей силы (1918–1922 гг.) Биржа труда Бюро труда профсоюзов
1931–1966	Полная, принудительная	Мобилизация рабочей силы Сокращение текучести	Принудительное закрепление (прописка, трудовые книжки) Плановое распределение (общественные работы, оргнабор, комсомольские призывы, переселение, перевод, распределение выпускников)	Материальное стимулирование для привлечения сельского населения	Указ Президиума Верховного Совета СССР «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» (1940 г.)	Территориальные управленческие отделы кадров Отделы кадров

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ

Период (годы)	Модель занятости	Цель регулирования мобильности	Методы регулирования		Основные законодательные акты, регулирующие мобильность	Посредники на рынке труда
			Прямые	Косвенные		
1967–1986	Полная, рациональная	Борьба с «дефицитом» рабочей силы Ограничение территориальной мобильности Борьба с текучестью кадров	Закрепление работников Ограничение территориальной подвижности	Стимулирование сокращения числа занятых Лимитирование численности работников Стимулирование привлечения пенсионеров и женщин с детьми	Решения 25-го съезда КПСС Решения 27-го съезда КПСС	Республиканские государственные комитеты по использованию трудовых ресурсов Службы трудоустройства и информирования населения Отделы кадров
1987–1991	Полная, рациональная, эффективная	Ограничение территориальной мобильности Борьба с дефицитом рабочей силы на макроуровне и с ее излишком на микроуровне	Плановое распределение излишка рабочей силы	Дифференциация социальных льгот и гарантий Преобразование отношений собственности Реформа оплаты труда	Постановление июньского (1987г.) Пленума ЦК КПСС Закон 1987 г. «О государственном предприятии» Закон 1988 г. «О кооперативах» Закон 1989 г. «Об аренде»	Государственные бюро по трудоустройству и информированию населения Отделы кадров
1991–настоящее время	Рациональная, эффективная	Сокращение безработицы Сокращение избыточной занятости	–	Рыночные отношения	Закон «О занятости населения» (1991 г.) Положение о Федеральной службе занятости РФ (1993 г.) Положение о Федеральной миграционной службе РФ (1993 г.)	Центры занятости населения Областные управления Федеральной миграционной службы Негосударственные посреднические организации Отделы кадров

Следует отметить, что выделены наиболее важные периоды, связанные с принципиальными изменениями характера регулирования мобильности, хотя в каждом из них можно выделить еще ряд этапов. Так, в постсоветской истории ряд исследователей выделяют такие этапы: 1991–1993 гг. — институциональные преобразования; 1993–1995 гг. — приватизация; 1996–1998 гг. — кризис в экономике и социальной сфере. Данная периодизация может быть продолжена и будет являться предметом дальнейшего анализа.

Несмотря на то что на разных этапах используются повторяющиеся характеристики занятости (полная, рациональная, эффективная), содержание этих категорий принципиально меняется, как меняется и их соотношение. Так, например, еще в 1919 г. на 8-м съезде РКП(б) отмечалась необходимость достижения не только полной, но и рациональной занятости. Но под категорией «рациональная занятость» «подразумевалось

лишь правильное распределение и перераспределение имеющейся в государстве рабочей силы между различными рабочими местами, отраслями, сферами, регионами»¹.

В период же 1987–1991 гг. достаточно типичным было соединение всех характеристик занятости в том или ином варианте, рассмотрение их как синонимов, и под рациональной занятостью многие понимали сочетание полной и эффективной занятости².

Этот подход определялся соответствующими партийными директивами и, в большей мере, программой совершенствования занятости, сформулированной 27-м съездом КПСС. Эта программа предусматривала комплекс социальных мер, обеспечивающих полную и эффективную занятость³.

Особенно много дискуссий велось по поводу содержания категории «полная занятость». Это определялось тем, что полная занятость длительное время рассматривалась как величайшее завоевание социализма, самостоятельная социальная ценность.

Содержание данной категории модифицировалось в соответствии с изменением модели хозяйствования (особенно при переходе от экстенсивного к интенсивному пути развития), и в связи с этим менялось представление о путях достижения полной занятости, одним из которых была мобильность работников.

На всех этапах основной целью регулирования мобильности было планомерное распределение работников с использованием преимущественно административных (а зачастую и принудительных) методов и дальнейшее закрепление их за конкретным рабочим местом.

Наиболее активно административные методы регулирования мобильности стали применяться в 1930-е и последующие годы. Основой этого стали начавшиеся с 1932 г. паспортизация городского населения и расширение территориального перераспределения трудовых ресурсов в различных организованных формах⁴.

Одной из наиболее распространенных форм организованного перемещения являлся оргнабор, возникший в начале 1930-х гг. по инициативе промышленных предприятий, заключавших договоры с колхозами о поставках рабочей силы. Начиная с 1950-х гг. оргнабор использовался для перемещения рабочей силы в районы Сибири и Дальнего Востока. В 1970-е гг. за счет оргнабора были укомплектованы кадрами такие важнейшие стройки, как КамАЗ, Нижнекамский нефтехимический и Оскольский электрометаллургический комбинаты, БАМ, сельскохозяйственные объекты Нечерноземной зоны РСФСР. В 1980-е гг. оргнабор покрывал 20% планового набора работников для регионов Сибири и Дальнего Востока, при этом почти треть проходила по линии Министерства энергетики⁵.

Комсомольские призывы, первоначально введенные Н.С. Хрущевым для освоения целинных земель, в дальнейшем превратились в форму обеспечения важнейших хозяйственных объектов рабочей силой. Только в 1974–1977 гг. по комсомольским путевкам на эти объекты было направлено 430 тыс. человек⁶.

Кроме этого широко использовался такой метод, как принудительное переселение населения в восточные и северные районы. Заключение впоследствии вынуждены были принудительно поселяться в тех регионах, где наблюдался дефицит рабочей силы. Активно использовался и труд военнослужащих и призывников в армию при выполнении сезонных работ, строительстве различных объектов, уборке территорий и т.д.

Наиболее детально планомерные перемещения проанализированы в фундаментальной работе М.Я. Сониной, отражающей научные дискуссии 1930-х гг. и практические результаты использования «достижения» плановой социалистической системы — организованных форм обеспечения народного хозяйства рабочей силой⁷.

Формы и методы организованного распределения менялись, модифицировались, но цель была одна — жесткий контроль за перемещениями работников и закрепление структуры занятости.

Сформированные социальные нормы также были призваны поддерживать стабильность занятости. В общественном сознании ценностью являлись трудовые династии, работа в течение жизни на одном предприятии, стабильность трудового коллектива.

С середины 1930-х до конца 1950-х гг. научные исследования в области мобильности фактически не велись. Огромный вклад в развитие исследований мобильности внес коллектив Сибирского отделения АН СССР, в том числе Института экономики и организации промышленного производства. Следует особо отметить исследование миграционных процессов, проведенное под руководством Н.И. Кокосова, в котором была выдвинута идея о необходимости перераспределения населения из трудоизбыточных в трудонедостаточные регионы⁸. Это положение имело значительный научный резонанс и обсуждалось в научной литературе вплоть до конца 1980-х гг.⁹

Необходимо отметить исследования мобильности (преимущественно миграции), осуществляемые в рамках школы Т.И. Заславской, в которых стали активно

использоваться не только экономические, но и социологические методы анализа.

Начиная с 1960-х гг. в исследованиях трудовых ресурсов доминировал пофазный метод (основоположниками такого подхода стали А.Э. Котляр и М.Я. Сонин), основанный на известном методологическом приеме К. Маркса и предполагающий выделение таких фаз воспроизводства трудовых ресурсов, как производство, распределение, перераспределение и использование. То есть мобильность рассматривалась как составляющая общего воспроизводственного процесса в связи со всеми другими фазами.

В рамках этого подхода активно изучались такие процессы, как миграция, текучесть кадров, планомерное распределение работников, трудоустройство, профориентация, подготовка (переподготовка) кадров и т.д. При этом исследования были преимущественно узкими, носящими прикладной характер и во многом идеологизированными, направленными на решение задач, поставленных партией и правительством.

Так, например, экономическая стратегия, выработанная 25-м съездом КПСС, предполагала прежде всего повышение эффективности общественного производства. «Для того, чтобы успешно решать многообразные экономические и социальные задачи, стоящие перед страной, нет другого пути, кроме быстрого роста производительности труда, резкого повышения эффективности всего общественного производства»¹⁰. В постановлениях этого съезда специально подчеркивалась необходимость сокращения текучести кадров, которая тормозит решение многих экономических задач, в первую очередь в области повышения эффективности производства.

В связи с этим перед научными организациями ставилась задача решения следующих проблем, касающихся мобильности трудовых ресурсов:

- дополнительные источники рабочей силы, разработка методов оценки их масштабов, способов привлечения и эффективности использования;

- направления оптимизации трудовых перемещений в рамках предприятия, отрас-

- ли, города, экономического района, республики, народного хозяйства;

- определение эффективности различных форм перераспределения трудовых ресурсов;

- закономерности миграции трудовых ресурсов;

- социально-экономические, правовые и организационные аспекты высвобождения рабочей силы в связи с техническим прогрессом;

- стабилизация производственного коллектива и управление движением кадров на предприятии, разработка критериев сочетания подвижности и стабильности кадров в производственных коллективах¹¹.

То есть направленность и уровень научных исследований в условиях командно-распределительной экономики достаточно жестко регламентировались. Поэтому зачастую вызывает сомнение научная значимость получаемых результатов. Так, например, данные о текучести кадров и о каналах поиска работы, опубликованные в научных статьях, очень слабо согласуются. Как отмечает профессор С. Кларк, несмотря на то что в середине 1980-х годов официально заявлялось о наличии излишков рабочей силы в размере 10–15%, об источниках подобных данных нигде не сообщалось¹².

С середины 1980-х гг. стал активно использоваться широкий спектр социальных льгот и гарантий, стимулирующих работу на одном предприятии. Это, тем не менее, не привело к желаемым результатам, т.к. базовые отрасли и отрасли военно-промышленного комплекса имели большие возможности по обеспечению более привлекательных условий труда.

Таким образом, несмотря на то что использовались административные методы регулирования перемещений работников, в реальности не менее значимыми были рыночные механизмы мобильности (конкуренция, возможность дифференциации заработной платы и условий труда, достаточная свобода для смены рабочего места). Тем не менее, в экономической и социологической литературе это отрицалось (так, рабочая сила, по мнению ведущих ученых, не могла быть товаром при социализме).

В целом для всех выделенных «доперестроечных» этапов общим являлось то, что:

– уделялось повышенное внимание трактовкам занятости (особенно это касалось полной занятости), что вряд ли было обоснованным как с научной, так и с прикладной точек зрения, но было значимым с позиций идеологии;

– существовало значительное несоответствие между теоретическими положениями и реально существовавшими явлениями на рынке труда. Так, многие зарубежные исследователи отмечают, что рынок труда был единственным рынком, существовавшим в Советском Союзе в форме, которая могла быть признана в капиталистической экономике¹³;

– практически не было серьезных монографических исследований теоретического характера, раскрывающих механизм и особенности мобильности работников;

– мобильность работников (особенно текучесть) рассматривалась как негативное явление, связанное с экономическими потерями;

– мобильность работников изучалась не как самостоятельное явление, а как элемент механизма достижения определенной модели занятости.

В настоящее время российскими учеными активно изучаются различные виды мобильности, каналы перемещений, факторы и результаты. Характер исследований, за редким исключением, остается по-прежнему преимущественно прикладным, а методология — основанной на теоретических положениях зарубежных исследователей. Тем не менее, результаты ряда исследований (особенно это касается исследований, осуществляемых при финансовой поддержке различных фондов) достаточно значимы и получают признание как в нашей стране, так и за рубежом.

Хорошо изученными являются различные аспекты профессионально-квалификационной мобильности: факторы, мотивы (З. Куприянова); социально-психологические аспекты профессионального выбора (О. Дудина, М. Ратникова).

Представляет интерес исследование субъективной мобильности по доходам,

проведенное новосибирскими учеными Т. Богомоловой и В. Тапилиной. Это исследование является типичным в ряду исследований мобильности в том плане, что мобильность рассматривается в рамках экономического измерения социальной стратификации. Нетипичность его состоит в том, что оно основано на методологии «субъективной мобильности», преимущества которой при ее современном положении в нашей стране авторы наглядно продемонстрировали.

Рассмотрению различных элементов механизма поиска работы посвящено достаточно много исследований. Актуальным направлением в этой тематике является изучение институциональных и неформальных механизмов мобильности на российском рынке труда в сравнении с мировыми тенденциями (М. Кириллова).

Ряд проблем мобильности рассматривается как составная часть исследований, посвященных стратификации, что является методологически и логически обоснованным¹⁴.

При этом следует отметить, что:

– несмотря на достаточно большое количество частных исследований, процесс мобильности в органической совокупности всех его составляющих специально в современной отечественной научной литературе не рассматривался;

– принципиально новых отечественных концепций, отражающих качественные характеристики происходящих изменений в области социальной мобильности, до сих пор не отмечено;

– большинство исследовательских проектов носит коммерческий (заказной) характер, в результате чего снижается научная ценность результатов и ряд социально значимых проблем остается за пределами научного осмысления;

– отсутствие финансовых возможностей делает проведение фундаментальных и крупномасштабных исследований весьма проблематичным. По этой же причине затруднено соблюдение международных стандартов проведения исследований (это касается прежде всего построения выборки, подготовки интервьюеров, обработки информации).

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Даниленко Н.Н. Занятость населения в условиях командно-распределительной системы. Иркутск, 1994. С. 14.

² Онищенко В.Ф. Рациональная занятость: методология региональных исследований. Киев, 1989. С. 14.

³ Материалы 27 съезда КПСС. М., 1986. С. 151.

⁴ Рыбаковский Л.Л. Региональный анализ миграций. М., 1973. С. 18.

⁵ Кларк С. Российский рынок труда // Экономическая социология. 2001. Т. 2, № 3. С. 92–93.

⁶ Трудовые ресурсы СССР / Под ред. Л.А. Костина. М., 1979. С. 33.

⁷ Сонин М.Я. Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда. М., 1959.

⁸ Кокосов Н.И. Как улучшить использование трудовых ресурсов Сибири и Дальнего Востока // Социалистический труд. 1961. № 2.

⁹ Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. М., 1998. С. 441.

¹⁰ Материалы 25 съезда КПСС. М., 1976. С. 43.

¹¹ Трудовые ресурсы СССР. С. 295–298.

¹² Кларк С. Российский рынок труда. С. 98.

¹³ Там же. С. 91.

¹⁴ Социальная траектория реформируемой России: исследования Новосибирской экономико-социологической школы. Новосибирск, 1999; Социальное расслоение и социальная мобильность. М., 1999; Трансформация социальной структуры и стратификация российского общества. М., 1998.

А. П. ВЯТКИН
докторант БГУЭП

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ФОРМЫ И СРЕДСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ

Проблема экономической социализации рассматривается в русле экономической психологии — нового направления отечественной психологии, активно разрабатываемого в настоящее время. Экономическая социализация (ЭС) мыслится как процесс становления и развития экономического сознания личности — высшего уровня психического отражения экономических отношений. В структуре ЭС можно выделить две ключевые составляющие: с одной стороны — освоение норм и ролей, присвоение стереотипов экономического поведения, с другой — формирование и развитие соответствующих способностей, навыков и индивидуальных стилей. Эти составляющие взаимно дополняют друг друга и проникают друг в друга, но в первой доминирует социально-экономическая природа, а во второй — индивидуально-психологическая.

Экономическая социализация сопровождает каждого человека на его жизненном

пути. Особое значение она приобретает при трансформационной экономике, характерной для России настоящего периода, когда каждый из нас сталкивается с быстро меняющимися ценностями и нормами экономического поведения.

Для студентов экономического вуза (экономистов, менеджеров, специалистов рынка, юристов, психологов, журналистов и др.), в чью будущую профессиональную деятельность непосредственно включено экономическое поведение, проблема экономической социализации приобретает профессиональную значимость. Рассматривая психолого-педагогические детерминанты экономической социализации, мы делаем акцент на двух моментах: обучении и развитии. Обучение выступает как внешние, предметные условия учебной деятельности — последовательный процесс передачи описаний, инструкций, задач, осуществляемый педагогом (ведущим, тренером) либо самим