

Д-р экон. наук Г. Г. Руденко
канд. экон. наук Т. В. Канева

ГИБКОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: ЯВЛЕНИЕ И КАТЕГОРИЯ

Исследуется процесс формирования гибкости рабочей силы на рынках труда различных уровней, а также показано отражение этого явления в категориях экономики труда.

Современные условия функционирования рынка труда предъявляют все возрастающие требования к его субъектам – наемным работникам и работодателям, а также к механизму их взаимодействия друг с другом и с государством. В рамках отдельных государств, характеризующихся стабильностью развития социально-трудовой сферы, интенсифицируются процессы, порождающие перемену труда.

Сегодня становится очевидным смещение акцентов в процессе перемены труда с факторов технико-технологического ряда в пользу факторов организационно-экономических. На первый план здесь начинает выходить готовность работника к переменам в самом широком смысле этого слова, в первую очередь к перемене труда под влиянием изменения конъюнктуры как внутреннего, так и внешнего рынков труда. Именно таким образом формируется гибкость работника как способность к адаптации к изменяющейся конъюнктуре рынка труда и гибкость рабочей силы как способность совокупной рабочей силы общества реагировать на те же изменения в макроэкономическом масштабе.

При рассмотрении и анализе содержания такой категории, как «гибкость рабочей силы», целесообразно отталкиваться от сущности самой рабочей силы. Отправной точкой при этом следует считать способность человека к труду, реализуемую в процессе целесообразной деятельности человека. Она рассматривается авторами в традиционном ключе, т. е. как совокупность физических и духовных способностей, которые используются человеком в ходе трудовой деятельности. Очевидно, что индивидуальная рабочая сила не является статичной, раз и навсегда заданной величиной. Она развивается в рамках формирования личности конкретного человека, и осознание этого факта естественным образом приводит к обоснованию разработки кадровых технологий, способствующих трансформации индивидуальной рабочей силы наемных работников в интересах организации.

В структуре индивидуальной рабочей силы можно выделить такие составляющие элементы, как:

1) физиологическая компонента рабочей силы, зависящая от демографических характеристик человека (пол, возраст) и состояния его здоровья. Значение данной компоненты с позиций формирования и развития индивидуальной рабочей силы очевидно. Только здоровый человек, чья трудоспособность не ограничена физиологическими (подростковый или пенсионный возраст, инвалидность) или социальными (многодетность, неполная семья) причинами, может трудиться в полную силу;

2) профессионально-квалификационная компонента рабочей силы, формирующаяся в результате получения профессионального образования, приобретения трудовых умений и навыков, обеспечивающих определенный уровень квалификации. Традиционно в России работодатели особое внимание уделяют именно этому элементу индивидуальной рабочей силы, часто в ущерб остальным, что приводит к одностороннему взгляду на работника и недостаточно эффективному использованию его трудового потенциала;

3) мотивационная компонента рабочей силы, которую можно представить как систему мотивов к труду, свойственную конкретному работнику. Несмотря на то, что система мотивов к труду носит сугубо индивидуальный характер, наблюдается определенная их общность для групп работников, сходных по своим демографическим, социально-имущественным, профессионально-квалификационным и иным характеристикам.

Все перечисленные выше элементы индивидуальной рабочей силы формируют работника и развиваются в течение его жизни. Поэтому при использовании конкретных форм и методов управления персоналом целесообразно учитывать всю сложность такого явления, как индивидуальная рабочая сила.

Развитие совокупности физических и духовных способностей к труду отвечает интересам всех участников социально-трудовых отношений: самих работников, работодателей и государства. Соответственно можно определить следующие субъекты воздействия, инициирующие развитие индивидуальной рабочей силы:

1) сам работник, осознавший необходимость поддержания определенного уровня конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках труда. Выраженность стремления человека к развитию собственной рабочей силы зависит от системы его жизненных ценностей и места в ней трудовой деятельности, что во многом детерминировано конкретными этапами жизни и карьеры;

2) организация, стремящаяся изменить характеристики индивидуальной рабочей силы конкретного сотрудника в соответствии с текущими или перспективными требованиями его рабочего места. С этой целью в рамках кадровой политики организации разрабатываются программы развития персонала и планирования карьеры. В зависимости от управленческой философии организации, норм ее корпоративной культуры, возможностей долговременных инвестиций в развитие персонала организация может финансировать наращивание трудового потенциала своих сотрудников либо побуждать их к этому сохранением рабочего места;

3) государство, которое должно рассматривать развитие индивидуальной рабочей силы человека как одну из приоритетных задач политики в области социально-трудовых отношений. Определяя масштабность и структуру профессиональной подготовки и переподготовки за счет бюджетных источников финансирования, государство активно воздействует на структуру предложения рабочей силы на национальном и локальном рынках труда, являющихся внешними по отношению к организации.

Приоритеты и сила воздействия на развитие индивидуальной рабочей силы человека зависят от его менталитета и степени реакции на управленче-

ские воздействия, исходящие от администрации организации, внешнего (локального) рынка труда, системы мер государственного регулирования рынков труда и образовательных услуг. Эти влияния во многом определяют тенденции динамики и взаимосвязанного развития основных элементов рынка труда – спроса и предложения рабочей силы, цены рабочей силы и конкуренции, а также процессы формирования гибкости рабочей силы. Гибкость рабочей силы на внешнем рынке труда проявляется в процессе поиска работы, а на внутреннем – в процессе карьерного роста и должностного продвижения.

Соответствующим образом следует, по мнению авторов, трактовать возможности формирования и развития гибкости рабочей силы на рынке труда. Так как носителем индивидуальной рабочей силы является сам работник, гибкость физиологической компоненты связана с эффективностью воздействия на состояние его здоровья, в том числе со стороны организации. Здесь прежде всего речь должна идти о соблюдении норм производственной санитарии и правил техники безопасности, создании и поддержании нормальных условий труда. В тех отраслях (или видах производств), технологические особенности которых обуславливают тяжелые и вредные условия труда, должны предприниматься меры по сглаживанию их негативного воздействия на здоровье работника.

Развитие профессионально-квалификационной компоненты индивидуальной рабочей силы человека представляется авторам ключевым звеном в формировании гибкости работника на рынке труда. Реализованная готовность к расширению сферы профессиональных интересов делает работника конкурентоспособным на рынке труда любого уровня.

Мотивационная компонента, рассматриваемая в контексте обеспечения гибкости рабочей силы, как объект управления приоритетно ориентирована на работодателя. Только социально зрелый человек, осознающий меру своей ответственности как перед референтной группой (семья, друзья, коллеги), так и перед обществом, государством, способен выйти за рамки традиционного набора мотивов и стимулов к труду, индивидуализировать этот набор и тем самым перейти к самоменеджменту трудовой деятельности. Для наемных работников гораздо более значима с точки зрения формирования гибкости их рабочей силы корректировка политики вознаграждения организации на основе современных представлений о стимулировании труда. Сочетая различные элементы совокупного трудового дохода работников (постоянная и переменная его части, бонусы, социальный пакет и т. д.), администрация может регулировать трудовое поведение сотрудника, в том числе уровень трудовой активности, соблюдение норм трудового распорядка, технологии производства, результативность трудовых процессов, следование нормам корпоративной культуры. Тем самым политику вознаграждения можно рассматривать в качестве одного из главных инструментов повышения гибкости индивидуальной рабочей силы и мобильности работника в рамках организации.

Роль государства в формировании мотивационной компоненты индивидуальной рабочей силы связана, по мнению авторов, с предоставлением работодателям самостоятельности в разработке и реализации политики вознаграждения. Очевидно, что законодательное установление минимальной заработной

платы относится к ее воспроизводственной, а не мотивационной функции. С другой стороны, поскольку в ряде стран мира минимальная заработная плата является точкой отсчета при определении величин таких социальных выплат, как пенсии, стипендии, пособия по безработице, то справедливо утверждение о косвенном воздействии законодательно установленной величины минимальной заработной платы на экономическую активность населения. Кроме того, регламентацию государством сроков и условий выплат по социальным программам поддержки населения, особенно пособия по безработице, также можно рассматривать как действенный инструмент побуждения граждан к труду в условиях рыночной экономики.

Гибкость рабочей силы может проявляться в следующих формах:

- профессионально-квалификационная гибкость рабочей силы, обусловленная способностью работника к перемене труда (смене профессии, специальности, специализации), к динамике уровня квалификации;
- социально-личностная гибкость рабочей силы, связанная с переходом работника из одного социального слоя в другой, что, как правило, обусловлено профессиональным развитием и должностным ростом либо сменой сферы приложения труда и формы трудовой активности (например, это может быть отказ от работы по найму и переход в категорию предпринимателей либо обратный переход от предпринимательской деятельности к наемному труду);
- территориальная гибкость рабочей силы, обусловленная готовностью к смене места жительства в поиске подходящей работы. В качестве последней чаще всего имеется в виду такое рабочее место, условия найма на которое существенно привлекательнее для работника по сравнению с занимаемым.

Выявление сущности гибкости рабочей силы позволяет сделать вывод о ее достаточно тесной связи с мобильностью рабочей силы. Вместе с тем категория «гибкость рабочей силы», отражающая соответствующее социально-экономическое явление, шире категории «мобильность рабочей силы» за счет компоненты, отражающей физиологические и психологические свойства личности носителя (и собственника) рабочей силы. Лингвистические различия также говорят в пользу нашей точки зрения: традиционно гибкость трактуется как способность к противостоянию и легкость приспособления к изменениям, а мобильность (на рынке труда – *labour market mobility*) – как процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места, который может сопровождаться изменением статуса занятости, профессии, работодателя, территории. Таким образом, гибкость рабочей силы является предпосылкой ее мобильности, т. е. гибкость – это потенциальная предрасположенность, готовность к переменам и адаптации к ним, а мобильность – это участие в переменам.

Именно в силу указанных различий правомерно говорить о возможностях регулирования профессиональной мобильности персонала на уровне организации. Только под влиянием управленческих воздействий со стороны администрации возможна увязка потенциальной готовности работника к изменению своего положения на внутреннем рынке труда организации с требованиями конъюнктуры данного рынка, детерминированными стратегическими целями развития бизнеса организации.