**КОНТРОЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ**

**по специальности:** Управление трудовыми ресурсами

**по разделу учебного плана:** Социология труда

**Ф.И.О. методиста:** В.А. Скуратовский

**ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И ТРУДОВАЯ**

**КАРЬЕРА СОВРЕМЕННОГО РАБОТНИКА.**

 **План:**

 1. Социальная мобильность.

 2. Трудовая мобильность как элемент социальной мобильности.

 3. Виды и формы трудовой мобильности.

 4. Трудовая карьера.

 5. Управление трудовой мобильностью.

 Под социальной мобильностью понимаются такие перемещения индивидов или целых социальных групп, которые приводят к изменению их места в социальной структуре общества. Термин "Социальная мобильность" введен в западную социологию П. Сорокиным, им же разработана типология социальных перемещений, досконально проанализированы каналы вертикальной циркуляции и механизмы социального тестирования, отбора и распределения индивидов внутри различных социальных страт. Сорокин выделил 2 основных типа социальной мобильности:

 - горизонтальную, когда речь идет о переходе индивида в группу, расположенную на том же самом социальном уровне;

 - вертикальную, когда индивид или даже группа перемещаются в другой социальный пласт.

 В зависимости от направления перемещения Сорокин выделил два подтипа вертикальной мобильности: восходящую и нисходящую, то есть социальный подъем и социальный спуск. Восходящие течения существуют в двух основных формах: проникновение индивида из нижнего пласта в более высокий пласт (вплоть до создания такими индивидами новой группы ) и проникновение всей группы в более высокий пласт. Соответственно и нисходящие течения также имеют две формы: первая заключается в падении индивида с более высокой социальной позиции на более низкую без разрушения при этом исходной группы, к которой он принадлежал; другая форма проявляется в деградации социальной группы в целом, в понижении ее ранга на фоне других групп или в разрушении ее социального единства. "Открытым", демократическим обществам свойственна более высокая интенсивность (скорость) и всеобщность (массовость)вертикальной социальной мобильности по сравнения с "закрытыми" обществами.

 Существуют социальные процессы, изменяющие место индивида или группы в пространстве или социальной структуре трудового коллектива. Это стихийные процессы текучести кадров и управляемые процессы трудовой мобильности, в первую очередь социальные перемещения внутри социальных групп трудового коллектива и между ними. Трудовая мобильность (перемещения) - это одна из форм социальной мобильности, которая представляет собой процесс смены места приложения труда работниками, изменяющий место работника в системе общественного разделения труда. А поскольку место в общественной организации труда и характер выполняемого труда - важнейшие признаки социального положения работника, трудовая мобильность является основой социальной мобильности, влияет на изменение социальной структуры общества и подчиняется ее закономерностям. В основе трудовой мобильности лежат законы разделения и перемены труда, воспроизводства рабочей силы, возвышения потребностей, а также такие закономерности группового и общественного сознания, как нормы и ценности, мотивы поведения и потребности. Действие законов и закономерностей проявляется в изменениях в общественном производстве, требованиях к качествам работников, в изменениях социальных условий жизни и, соответственно, структуры потребностей и мотивов поведения работников. Таким образом, непрерывно меняются как характеристики отдельного работника и трудовых ресурсов в целом, так и параметры системы мест применения труда. Это нарушает соответствие между работником и рабочим местом и создает предпосылки трудовых перемещений (мобильности).

 Роль трудовой мобильности в обществе обусловлена двумя основными ее функциями. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ функция состоит в содействии обеспечению экономики рабочей силой и повышению эффективности производства. СОЦИАЛЬНАЯ функция реализуется через совершенствование социальной структуры общества, более полное удовлетворение потребностей работников в трудовой сфере, создание условий для самореализации и развития личности работника.

 Трудовая мобильность бывает разных видов и реализуется в различных формах. Важнейшим критерием классификации трудовой мобильности является ее содержание, сущностные особенности. По содержания трудовая мобильность делится на следующие виды:

 - **Профессионально-квалификационная**;

 - **Территориальная**;

 - **Отраслевая (межотраслевая);**

 - **Внутриорганизационная (внутризаводская).**

 Диапазон профессионально-квалификационной трудовой мобильности определяется у рабочих дифференциацией профессий труда разной степени квалификации, у специалистов и служащих - дифференциацией профессий и должностей. Перемещения могут быть межпрофессиональными, междолжностными, перемещениями из одной категории персонала в другую. Сюда же относятся и внутрипрофессиональные, или квалификационные, перемещения, хотя они не всегда влекут за собой смену места приложения труда, но изменяют позицию работника в иерархии рабочих мест. Специфическими функциями профессионально-квалификационной мобильности являются: ее более тесная связь с социальной мобильностью, ее влияние на совершенствование социальной структуры общества, вследствие того, что принадлежность к определенной профессии обуславливает, как правило, и принадлежность к определенному социальному строю. Ведущей тенденцией этого вида мобильности является переход от профессий менее сложных к более сложным, от выполнения менее квалифицированных работ к выполнению более квалифицированных работ. Это и влияет на совершенствование социальной структуры общества.

 В основе территориальной трудовой мобильности лежит объективный процесс развития производительных сил общества и интересы развития личности, семейные мотивы. Территориальные перемещения происходят между экономическими районами, населенными пунктами и внутри них. Эта мобильность выполняет функции роста подвижности, перераспределения и селекции населения. Смысл перераспределительной функции территориальной мобильности состоит в повышении эффективности производства. Селективная функция позволяет более полно использовать профессиональные навыки и специальную подготовку работников, направлять квалифицированную рабочую силу туда, где в ней есть потребность, а также способствует изменению социального положения работников.

 Отраслевая трудовая мобильность вызывается к жизни обособлением отдельных сфер и отраслей общественного производства, их спецификой, выражающейся в особенностях процесса труд: интенсивности, сложности, важности продукта труда отрасли для удовлетворения различных общественных потребностей. Основой отраслевых перемещений является разный “потребительский” и “социальный” потенциал совокупности рабочих мест различных отраслей. Функции отраслевой мобильности особенно противоречивы. С одной стороны, она обеспечивает рабочей силой прогрессивную перестройку отраслевой структуры производства, с другой - может усиливать явления несбалансированности в развитии производства.

 Внутриорганизационная (внутризаводская) мобильность обусловлена тем, что каждая организация представляет собой сложную социо-технико-экономическую систему рабочих мест, постоянно изменяющуюся под влиянием научно-технического прогресса. Внутризаводские перемещения осуществляются между подразделениями (цехами, участками), внутри подразделений между рабочими местами, между профессиями, должностями, категориями работников. Специфической функцией внутризаводской мобильности является ее воздействие на перемещение работников за пределы предприятия: чем больше масштабы и выше уровень организации внутризаводской мобильности, тем меньше внешняя текучесть кадров.

 Различные виды трудовой мобильности тесно связаны друг с другом и практически не бывают в чистом виде. Все виды трудовой мобильности различаются по субъекту: перемещается либо индивид, либо группа.

**Виды трудовой мобильности:**

 **Трудовая мобильность**

 **По содержанию По субъекту**

 Профессионально- Групповая

 квалификационная

 Территориальная Индивидуальная

 Отраслевая

 (межотраслевая)

 Внутриорганизационная

 (внутризаводская)

 Формы трудовой мобильности различны. Мобильность может быть внутри предприятия в организованной форме - переводом на другие рабочие места, и в неорганизованной - в форме внутризаводской текучести кадров; за пределами предприятия - в форме миграции работников, которая может быть организованная (организованный набор, переселение семей, перевод) и неорганизованная (текучесть кадров между предприятиями, отраслями). Организованная мобильность - это планово-управляемая форма, неорганизованная - это стихийная форма.

 Причиной организованной мобильности как внутри, так и между предприятиями является прежде всего производственная необходимость. За пределами предприятия такие перемещения организуются на основе личной материальной заинтересованности. И внешняя, и внутризаводская текучесть кадров - результат взаимодействия экономических, социальных, социально-психологических, демографических и других факторов. Имея общую природу, они различаются структурой мотивов, степенью информированности о новом месте работы, величиной перерыва в работе в связи с переходом с одного рабочего места на другое и в конечном счете разной степенью удовлетворенности работников новым рабочим местом.

 Социальные и экономические последствия текучести кадров многообразны. Они могут быть как положительными, так и отрицательными. Положительные последствия и внешней, и внутризаводской текучести кадров практически одинаковы: удовлетворяются потребности работников, система рабочих мест обеспечивается рабочей силой. Однако при внешней текучести кадров наносится большой экономический и социальный ущерб как производству из-за недодаваемой продукции в связи с перерывами в работе, из-за снижения трудовой активности, производительности труда, так и коллективам в связи с частой сменяемостью их состава.

**Формы трудовой мобильности:**

 **Трудовая мобильность**

 **Организованная Неорганизованная**

 Перевод на другое Внутри Внутриза-

 место работы предприятия водская

 текучесть

 Организованный

 набор Между

 предприятиями

 Переселение Текучесть

 семей кадров

 между

 предприя-

 Общественные тиями,

 призывы отраслями

 Перевод на др.

 предприятие

 Процесс трудовой мобильности для каждого отдельного работника воплощается в форме трудовой карьеры. В социологии под карьерой понимают модель, сферу перемещения индивида с нижестоящих общественных позиций на вышестоящие. Трудовая карьера, как разновидность этого понятия, отражает обычно продвижение вверх в сфере трудовой деятельности. Трудовая карьера - это история трудовой жизни индивида. Рабочая история может быть стабильной в пределах одного рабочего места и динамичной - со сменой рабочих мест; в зависимости от направлений переходов - горизонтальной и вертикальной (собственно трудовая карьера).Трудовая карьера индивида обусловлена существующим разделением труда и находится под определенным воздействием образования, квалификации, стажа работы, социального происхождения, места рождения (город, село), социальной активности. Пределы и скорость продвижения работника определены возможностями развития его способностей и ценностными ориентирами на трудовую карьеру. Выделяется 4 типа карьеры:

 - стабильная трудовая карьера;

 - нестабильная трудовая карьера;

 - прекращенная или прекращающаяся карьера;

 - учебная карьера.

Одной из отличительных черт как прекращающейся, так и нестабильной карьеры является безработица, что актуально для нашей социальной жизни при переходе к рыночным отношениям.

Процесс карьеры представляет собой единство двух направлений: горизонтального (накопление знаний, умений, опыта, повышение квалификации и образования, которые позволяют выполнять более сложную и ответственную работу, завоевать авторитет среди товарищей, повысить доверие и расширить самостоятельность) и вертикального (продвижение в должности). Единство этих двух направлений карьеры обусловлено общим механизмом производственной адаптации, лежащим в основе как горизонтальной, так и вертикальной карьеры. В обоих случаях развивающееся несоответствие между рабочим местом и требованиями к нему работника приводит к нарастанию дезадаптации и намерению сменить рабочее место. Потенциальная мобильность превращается в реальную, работник переходит на новую работу (в широком понимании этого термина), где устанавливается новое соотношение между ее возможностями и требованиями к ней работника.

Многообразие направленностей личности работника оказывает влияние на многообразие мотивов продвижения в трудовой сфере. Их можно сгруппировать в такие виды:

 - мотивы обусловленного долга;

 - мотивы самовыражения;

 - мотивы достижения большей свободы, самовыражения;

 - профессиональные мотивы;

 - мотивы честолюбия;

 - материальные мотивы.

Исследования показали, что перемещения в карьере не происходят под влиянием одного какого-то мотива, а являются результатом действия совокупности мотивов. Для общества небезразлична личная карьера работника, так как она не должна противодействовать коллективным целям, а наоборот соответствовать им. Т.е. личная карьера имеет социальную значимость. Однако эффективность продвижения у разных людей различна, как различны их стремления к продвижению. Социолог Н.Ф. Наумова выявила наличие у людей трех основных типов жизненных устремлений:

 - ориентировка на работу как выполнение трудового долга, общественной пользы;

 - работа как возможность добиться материальной независимости, признания и уважения окружающих;

 - работа - тяжелая повинность, мешающая самореализации в воспитании детей, укреплении здоровья, разнообразных хобби.

Процесс продвижения в трудовой сфере многообразен, проявляется во всех сторонах жизнедеятельности работника, так как его постоянное развитие, продвижение всесторонне. Совокупность притязаний работника к своему рабочему месту не является чем-то застывшим на всем протяжении его карьеры, поэтому и направленность карьеры - горизонтальная или вертикальная - может чередоваться, сменяя друг друга в различных вариантах, сочетаниях.

 Управление трудовой мобильностью должно способствовать более полной реализации ее функций. Цель управления - расширение планомерности в трудовых перемещениях. Объектом социального управления служат не сами трудовые перемещения, а те социально-экономические условия, в которых этот процесс реализуется. Проблемы, которые приходится решать, практически одни и те же на всех уровнях управления: народное хозяйство, регион, отрасль, предприятие. Но их масштаб, специфика, методы управления целиком определяются конкретным уровнем. На уровне народного хозяйства используются такие методы централизованного прямого воздействия, как планирование распределения и перераспределения трудовых ресурсов, планомерное размещение производства, планирование капитальных вложений в развитие различных отраслей. Используются и косвенные методы управления через стимулирование того или иного вида перемещения путем установления более высоких тарифных ставок и окладов в наиболее важных отраслях и различных коэффициентов к ставкам и окладам для работающих в сложных условиях, расширение социальных гарантий для работников, высвобождаемых с предприятий.

На региональном уровне стратегия и тактика управления трудовыми перемещениями формируется органами власти при посредничестве хозрасчетных центров по трудоустройству, переоборудованию и профориентации населения. Работая под руководством местных властей, эти организации в совокупности образуют общегосударственную службу занятости. Их задача - поддерживание соответствия между количеством рабочих мест в регионах и наличными трудовыми ресурсами.

Управление трудовыми перемещениями на уровне предприятий означает подбор и расстановку кадров, которые сводятся к нахождению оптимального размещения работников в структуре производственного коллектива. Профессионально-квалификационное продвижение рабочих может осуществляться с перемещениями между рабочими местами и без перемещений. Оно включает повышение профессионального мастерства, перевод на другое рабочее место внутри цеха без повышения разряда и изменения профессии, повышение квалификации, обучение новой, более квалифицированной специальности, переход на новое место работы внутри завода и т.д. Управление перемещением внутри предприятия не ограничивается созданием системы профессионального продвижения. Оно может быть эффективным лишь когда эта система является частью целостной системы мер по оптимизации перемещения рабочей силы. Среди них совершенствование техники и технологии, сокращение боли тяжелого ручного труда, улучшение условий труда и быта работников, совершенствование стимулирования труда. Лишь комплекс мер может быть эффективным, когда речь идет об управлении трудовым поведением индивида.

При переходе к рынку изменяется общая стратегия управления трудовыми перемещениями. Ее главным направлением становится формирование управляемой мобильности взамен ранее признаваемых приоритетными повышения стабильности состава работников и снижения текучести. Реализация новой стратегии управления требует формирования мобильного работника, способного достаточно быстро адаптироваться в новых производственных и социально-психологических условиях, способного и желающего осваивать в течение трудовой жизни несколько профессий, настроенного на непрерывное образование, на постоянное повышение своей квалификации. Управление трудовой мобильностью в новых условиях должно осуществляться исходя из решения таких проблем, как преобразование в сфере приложения труда, формирование индивидуально-кооперативного сектора экономики, создание системы непрерывного образования, совершенствование пенсионного обеспечения.

**Литература:**

1. А.А. Дикарева, М.И Мирская Социология труда, М., Высшая школа, 1989.

2. С.Э. Крапивенский Социальная философия, Волгоград, 1996.

3. Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П., Социология труда, М., Высшая школа, 1990.

4. Н.П. Лукашевич Основы социологии труда, Киев, МАУП, 1994.