

Журнал "Мировые цивилизации" / Scientific journal "World civilizations" <https://wcj.world>

2020, №3–4, Том 5 / 2020, No 3–4, Vol 5 <https://wcj.world/issue-3-4-2020.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/12PSMZ320.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Рожкин А.В. Психологические аспекты трудоустройства квалифицированных специалистов // Мировые цивилизации, 2020 №3–4, <https://wcj.world/PDF/12PSMZ320.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Rozhkin A.V. (2020). Psychological aspects of the employment of qualified specialists. *World civilizations*, [online] 3–4 (5). Available at: <https://wcj.world/PDF/12PSMZ320.pdf> (in Russian)

УДК 159.9.072

ББК 88.8

Рожкин Александр Владимирович

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия

Аспирант кафедры «Психология труда»

E-mail: av.strannik@gmail.com

Психологические аспекты трудоустройства квалифицированных специалистов

Аннотация. В статье дан анализ истории рынка труда квалифицированных специалистов в современной Российской Федерации. Рассмотрены психологические особенности трудоустройства специалистов пред-пенсионного возраста. Проанализированы перспективы рынка труда квалифицированных специалистов.

Ключевые слова: рынок труда квалифицированных специалистов; трудоустройство; карьера; пред-пенсионный возраст; психологические особенности трудоустройства

Современный рынок труда в Российской Федерации, прежде всего, ориентирован на людей среднего возраста, 30–40 лет. По сложившемуся мнению, эта категория работников даёт максимальную эффективность труда. Несмотря на прилагаемые государством усилия по защите возрастных работников, существует дискриминация по возрасту. У специалистов старшего возраста возникают проблемы уверенности на своем рабочем месте, нового трудоустройства, адаптации при выходе на пенсию.

В имеющихся публикациях на эту тему рассматриваются в основном задачи государственных структур в помощи трудоустройства и адаптации людей пред-пенсионного возраста. Авторами: Варшавский А.Е., Кочеткова Е.В., [3]; Копейкин Г.К. [5] проведены значительные исследования в данном направлении, предложены решения существующей проблемы. При этом недостаточно исследованы вопросы психологической адаптации как для работающих, так и для уволенных и сокращенных работников, так и для вышедших на пенсию работников. Недостаточно исследованы вопросы личной ответственности работников пред-пенсионного возраста в этот период.

Меняются условия работы, закрываются предприятия, возникают новые профессии, отмирают старые, приходится заново искать свое место на рынке труда. Проблема успешного трудоустройства квалифицированных специалистов пред-пенсионного возраста, их уверенность в стабильности своего места в организации, адаптация на пенсии, психологические особенности этого периода жизни, актуальна много лет.

Актуальность проблемы только нарастает. Этому способствует и старение населения, и структурные изменения на рынке труда, особенно рынке труда инженерно-технических специалистов. В сегодняшней рыночной экономике просто физически отсутствуют миллионы рабочих мест для инженерно-технических работников. Нет такого количества технических производств, нет такого количества научно-исследовательских институтов, способных предоставить рабочие места и старым специалистам и выпускникам вузов.

Память из прошлого, основная психологическая проблема, которая мешает сделать правильный выбор сегодня, адекватно оценить внешние обстоятельства и свою ценность на рынке труда. Если раньше прямо на дверях предприятий висели объявления – «Требуются инженеры; технологи; мастера производств; конструкторы; проектировщики», – то теперь таких объявлений нет. Сейчас на дверях предприятий вообще нет объявлений: «Требуются», возможно – только дворник или вахтёр. Впрочем, дворников и охранников уже поставляют различные «клиринги».

В существующих публикациях на тему трудоустройства и готовности к инновационной деятельности людей достаточно подробно проанализирована ситуация в целом, и даны рекомендации для предприятий и государственных служб. Однако недостаточно проанализированы возможности самих людей, их личная ответственность, не даны рекомендации по подготовке к такому периоду жизнедеятельности.

В современном виде проблема успешного трудоустройства квалифицированных специалистов пред-пенсионного возраста, их уверенность в стабильности своего места в организации, адаптация на пенсии, психологические особенности этого периода жизни, возникла после распада СССР. В СССР все люди были трудоустроены с начала трудоспособного возраста до выхода на пенсию. На предприятиях в плановом порядке проходила необходимая переподготовка специалистов. Законодательство о труде в СССР не только предоставляло право на труд, но и обязывало граждан трудиться, а, следовательно, всем гражданам была обеспечена занятость.

Изменение социалистической формы экономических отношений на рыночную форму привело к существенным изменениям на рынке труда. Изменилось и законодательство о труде. Конституция Союза Советских Социалистических Республик не только предоставляла право на труд, но и обязывала граждан трудиться, а, следовательно, всем гражданам была обеспечена занятость. Статья 40 Конституции СССР: «Граждане СССР имеют право на труд, – то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, – включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей» [1].

Право на труд трактовалось, как гарантированное трудоустройство, и право на обучение любой избранной специальности. Труд был не только гарантирован, труд являлся обязанностью. Статья 60 Конституции СССР: «Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина СССР – добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины. Уклонение от общественно полезного труда несовместимо с принципами социалистического общества» [1]. За уклонение от общественно полезного труда наступала гражданская и уголовная ответственность. Ещё Ленин В.И. призывал активно бороться с туеядцами: «Тысячи форм и способов практического учёта и контроля за богатыми, жуликами и туеядцами должны быть выработаны и испытаны на практике самими коммунарами, мелкими ячейками в деревне и в городе» [Ленин В.И., ПСС, т. 35, издание 5, с. 204].

Законодательство о труде в Российской Федерации изменилось по сравнению с законодательством о труде в СССР. По Конституции Российской Федерации труд свободен, принудительный труд запрещён, у государства нет обязанности обеспечивать граждан местом на рынке труда [2]. Статья 37 Конституции РФ: «1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. 2. Принудительный труд запрещен. 3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы» [2].

У граждан возникла личная ответственность за организацию своей жизни, за трудоустройство. Это оказалось психологической проблемой адаптации, внесло существенные изменения не только в отношении к труду, в традиционный уклад и социальные отношения, но и изменило психологические установки трудоспособных граждан.

Особенно изменения законодательства о труде сказываются на поведенческих стратегиях людей пред-пенсионного возраста, привыкших к прежним стандартам трудоустройства.

Существуют одновременно две проблемы:

- квалифицированных кадров не хватает;
- выпускникам вузов и квалифицированным специалистам пред-пенсионного возраста сложно трудоустроиться.

Проблема дефицита высококвалифицированных кадров, в том числе инженерно-технических специалистов, в настоящее время актуальна не только для РФ, но и для Европы, и для США. В США и Европе проблема решается за счет эмигрантов. В Российской Федерации дефицит квалифицированных кадров сочетается с трудностями трудоустройства людей пред-пенсионного возраста.

Трудоустройство выпускников высших учебных заведений и техникумов в СССР было обязательным, плановым, распределительным. К моменту окончания высшего и среднего учебного заведения всех выпускников направляли на работу по распределению с обязательной отработкой три года (техникумы – два). Распределение проходило на конкурентной основе по результатам среднего балла диплома. Выпускники с более высокими баллами выбирали лучшие места из списка вакантных предложений. При распределении в другие города, предприятия должны были обеспечить молодого специалиста общежитием или оплатить аренду жилплощади. Молодого специалиста не имели права уволить в течение трех лет. Молодой специалист тоже не имел права уволиться раньше трехлетнего срока, его просто не увольняли. Единственная возможность – по повестке уйти служить в армию. Отказ от молодого специалиста так же не допускался.

Так называемое «свободное распределение», когда выпускник получал соответствующий документ, дающий право предприятиям принять его на работу сразу после высшего учебного заведения, без обязательной трехлетней отработки, – было большой редкостью, и, как правило, для «творческих профессий» не очень нужных народному хозяйству.

Уже в 1990-х гг. возникла проблема трудоустройства выпускников вузов, когда было отменено централизованное распределение.

Проблема дефицита инженерно-технических специалистов (ИТС) на рынке труда Российской Федерации имеет многоплановый характер. Дефицит инженерно-технических специалистов послевоенного времени был преодолен в СССР к 1970 г. Высокий темп роста

инженерно-технических специалистов в 1970–1980 гг., привел к их избыточному предложению к концу 1980-х годов и к высокой доле работающих не по специальности.

Снижение спроса на ИТС во время перестройки в 1990-х гг., снова привело к дефициту ИТС в 2000-х гг. В условиях интенсивного роста сферы услуг и снижения производства и научно-исследовательской деятельности, многие инженеры, конструкторы, технологи, вынужденно переквалифицировались в продавцов, менеджеров, бухгалтеров, риелторов, и другие специальности в сфере услуг. В результате сократилось количество инженерно-технических специалистов, работающих по специальности, и как следствие этого, поддерживающих свои квалификационные компетенции. Одновременно снижался приток абитуриентов на инженерные специальности в учебные заведения.

В исследовании, опубликованном в марте 2018 г., авторы Варшавский А.Е., Кочеткова Е.В. смоделировали возможную несбалансированность спроса и предложения инженерно-технических специалистов на рынке труда в 2020 г. Поскольку примерно только половина выпускников в 2010–2013 гг. остались работать по специальности, возможен дисбаланс спроса и предложения на рынке труда для ИТС [4].

Анализ показателей численности инженерно-технических специалистов в России показал, что снижение спроса на ИТС во время перестройки в 1990-х гг., снова привело к дефициту ИТС в 2000-х гг. В условиях интенсивного роста сферы услуг и снижения производства и научно-исследовательской деятельности, многие инженеры, конструкторы, технологи, вынужденно переквалифицировались в продавцов, менеджеров, бухгалтеров, риелторов, и другие специальности в сфере услуг. В результате сократилось количество инженерно-технических специалистов, работающих по специальности, и как следствие этого, поддерживающих свои квалификационные компетенции. Одновременно снижался приток абитуриентов на инженерные специальности в учебные заведения.

Высокая потребность в квалифицированных инженерных специалистах возникла ещё до кризиса в 2008 г., а острый дефицит стал ощущаться в 2014 г. Этому способствовало перераспределение абитуриентов в сторону гуманитарных вузов, переквалификация ранее выпущенных инженерных кадров в обслуживающие профессии, разрыв в подготовке молодых инженеров непосредственно на предприятиях. Молодые инженеры не успели набрать нужную квалификацию, старые инженеры ушли на пенсию, получился провал инженеров средней квалификации и дефицит квалифицированных инженеров-конструкторов и технологов.

Исследование вопросов дефицита квалифицированных инженерных кадров в авиастроении, в частности в «ОКБ им. А.И. Микояна» обнаружило полное отсутствие инженеров-конструкторов средней квалификации. Есть молодёжь с опытом работы до пяти лет, есть высококвалифицированные пенсионеры, и нет среднего возраста, как нет и средней квалификации. Особенность отрасли не позволяет быстро стать квалифицированными специалистами, а кадровые провалы 90-х гг., о чем писалось выше, прервали связь поколений специалистов. Желание снизить средний возраст, отправив на пенсию старых работников, может полностью парализовать работу некоторых отделов предприятия, как выяснилось в ходе исследования [7].

Две доминирующие тенденции отличали динамику профессиональной структуры занятости: рост доли специалистов высшей квалификации и рост доли работников сферы обслуживания и торговли. Первой тенденцией пожилые работники оказались затронуты в меньшей, а второй – в значительно большей степени, чем молодые. В целом можно утверждать, что профессиональная структура занятости лиц старшего возраста осталась более инертной, более «традиционалистской» и более «сине-воротничковой».

В XXI веке многими исследованиями предполагался дефицит трудовых ресурсов в связи со снижением рождаемости в развитых странах «...исследователи, которые следят за социальной статистикой, предсказывают широкомасштабный дефицит трудовых ресурсов, который проявится также и в XXI веке (например, Johnston & Packer, 1987)» [6].

Такой прогноз широкомасштабного дефицита трудовых ресурсов конца XX века, не оправдался.

Сегодня всё чаще звучат прогнозы об ожидаемом избытке рабочей силы, причем в миллионных и даже миллиардных масштабах. Об этом говорит в своих книгах Ю. Харари: «Некоторые убеждены, что через каких-нибудь 10–20 лет миллиарды людей станут ненужными для экономики. Другие утверждают, что автоматизация и в долгосрочной перспективе будет создавать новые профессии и обеспечит рост благосостояния для всех» [9].

Н. Талеб предостерегает о невозможности планировать экономические последствия «Черных лебедей», о возможности финансовых кризисов, о возможном банкротстве гигантских компаний, что неизбежно приведет к избытку рабочей силы [8].

Каким будет рынок рабочей силы и готовы ли мы к его радикальному изменению? Как показала практика, широкомасштабного дефицита трудовых ресурсов не случилось.

Снижение рождаемости перекрыли следующие основные факторы:

- перенос промышленного производства в малоразвитые азиатские страны с избыточными трудовыми ресурсами и дешевой рабочей силой;
- насыщенность рынка основными товарами и продуктами питания в связи с развитием технологий;
- развитие роботизированных технологий во многих областях производства и потребления;
- относительное затишье в гонке вооружений;
- относительное затишье в гонке в космосе.

Что касается России, то при переходе на рыночную экономику многие предприятия, фабрики и заводы закрылись. На работающих предприятиях произошли сокращения рабочих мест. Оптимизация, сокращение рабочих мест, коснулась не только частного сектора, но и государственных предприятий. Сейчас практически отсутствует резерв работников на случай болезни или увеличения объемов работы, вошли в практику временные трудовые коллективы. Расчетные резервы трудовых ресурсов сохранены на государственных предприятиях и предприятиях повышенной опасности.

По данным ряда исследований в настоящее время в Российской Федерации наблюдается дефицит квалифицированных инженерно-технических специалистов. Тем не менее, дефицит квалифицированных инженерно-технических кадров не подтверждается каровыми агентствами.

Сегодняшний мировой кризис, вызванный остановкой мирового производства из-за пандемии от Covid 19, скорее всего, приведет к избытку рабочей силы, в трудно прогнозируемых масштабах.

Заключение

Исследование рынка труда инженерно-технических специалистов показали, что ожидаемого дефицита квалифицированных специалистов, в том числе инженерно-

технических, не случилось, скорее всего, присутствует некоторая избыточность специалистов с высшим образованием, что создает напряжение как для пожилых людей, желающих работать по профессии, так и для выпускников технических вузов.

Существует вероятность, как нехватки специалистов отдельных специальностей, так и общий избыток специалистов других специальностей высшего образования. В настоящее время более востребованы программисты, скорее всего эта профессия останется актуальной. Более востребованы «отличники», особенно рейтинговых университетов: МГУ им. Ломоносова, МГТУ им. Баумана. Востребованы победители профессиональных олимпиад и практик, имеющие договорные научно-исследовательские работы во время обучения. Выпускники периферийных университетов востребованы в основном в своих регионах.

Психологически люди пред-пенсионного возраста испытывают трудности к перемене работы, они не чувствуют уверенности, труднее адаптируются в новых трудовых коллективах и на новых рабочих местах. Часто новые рабочие места возможны в совершенно других специальностях и прежние навыки не всегда работают. Адаптация с руководителями, которые обычно моложе по возрасту и стажу, тоже проходит напряженно. Это очевидные психологические трудности, которые надо учитывать и работникам, и руководителям.

Всегда есть возможность проявить свои инженерные знания в другой профессии, только придется начинать с «синие-рубашечных» должностей, это лучше чем остаться без работы. Довольно частый вариант нового трудоустройства инженера – монтажник оборудования. Базовая квалификация позволяет уверенно чувствовать себя в начале карьеры монтажника оборудования, быстро освоить новую профессию, а хорошие показатели в работе и дополнительное обучение новой специальности даёт дальнейшие возможности карьерного роста.

Для готовности к деятельности необходимо подкреплять основные конструкты личностно-профессионального развития человека: мотивационный, деятельностный, рефлексивный, креативный. Вне мотива и смысла невозможна ни одна деятельность, не реализуемы никакие, даже самые усвоенные знания и предельно сформированные умения.

Мировой кризис, вызванный пандемией от Covid 19, уже привёл к остановке целых отраслей и к массовым увольнениям. Скорее всего, будет наблюдаться дальнейшая тенденция к избытку рабочей силы в трудно прогнозируемых масштабах. Важно найти своё место на рынке труда в данных условиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция (основной закон) Союза Советских Социалистических Республик / Политическая литература. М. 1977. С. 18.
2. Конституция Российской Федерации (с поправками от 30 декабря 2008 г., 5 февраля 2014 г.) / 2015. – 36 с. – ISBN 2227-8397. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS.
3. Варшавский А.Е., Кочеткова Е.В. Анализ показателей численности инженерно-технических специалистов в России // Экономический анализ: теория и практика. 2016. № 9 (456). С. 67–85. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-pokazateley-chislennosti-inzhenerno-tehnicheskikh-spetsialistov-v-rossii>.
4. Варшавский А.Е., Кочеткова Е.В. Моделирование показателей спроса и предложения инженерно-технических специалистов // Экономический анализ: теория и практика. 2018. № 5 (476). С. 886–905. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modelirovanie-pokazateley-sprosa-i-predlozheniya-inzhenerno-tehnicheskikh-spetsialistov>.
5. Копейкин Г.К. Особенности активизации человеческого потенциала работников пожилого возраста // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2019. Т. 31, № 1. С. 84–91. URL: https://psyjournals.ru/files/108188/scientific_notes_2019_n1_Kopeykin.pdf.
6. Линда Джуэлл // Индустриально – организационная психология / Спб. 2001 С. 128. (L.N. Jewell // Contemporary Industrial/Organizational psychology / Third Edition).
7. Стульник Т.Д., Пономарева Д.И., Гриб Е.В. Профессиональная реализация специалистов пенсионного возраста в структуре Опытно-конструкторских бюро авиационных корпораций // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8, № 2А. С. 99–106. URL: <http://publishing-vak.ru/file/archive-psycology-2019-2/journal-psychology-2019-2a.pdf#page=107>.
8. Талёб Н.Н. / Чёрный лебедь. Под знаком непредсказуемости. М. КоЛибри. 2020, С. 736.
9. Харари Ю.Н. / 21 урок для XXI века, М., 2019, С. 40–46.

Rozhkin Alexander Vladimirovich

Institute of world civilizations, Moscow, Russia
E-mail: av.strannik@gmail.com

Psychological aspects of the employment of qualified specialists

Abstract. The article analyzes the history of the labor market for qualified specialists in the modern Russian Federation. The psychological features of the employment of specialists of pre-retirement age are considered. The prospects of the labor market of qualified specialists are analyzed.

Keywords: labor market of qualified specialists; employment; career; pre-retirement age; psychological characteristics of employment

REFERENCES

1. Constitution (basic law) of the Union of Soviet Socialist Republics / Political literature. M. 1977. S. 18.
2. The Constitution of the Russian Federation (as amended on December 30, 2008, February 5, 2014) / 2015. – 36 p. – ISBN 2227-8397. – Text: electronic // Electronic library system IPR BOOKS.
3. Varshavsky A.E., Kochetkova E.V. Analysis of indicators of the number of engineering and technical specialists in Russia // Economic analysis: theory and practice. 2016. No. 9 (456). S. 67–85. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-pokazateley-chislennosti-inzhenerno-tehnicheskikh-spetsialistov-v-rossii>.
4. Varshavsky A.E., Kochetkova E.V. Modeling of supply and demand indicators for engineering and technical specialists // Economic analysis: theory and practice. 2018. No. 5 (476). S. 886–905. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modelirovanie-pokazateley-sprosa-i-predlozheniya-inzhenerno-tehnicheskikh-spetsialistov>.
5. Kopeikin G.K. Features of activating the human potential of elderly workers // Scientific notes of the St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work. 2019. Vol. 31, No. 1. P. 84–91. URL: https://psyjournals.ru/files/108188/scientific_notes_2019_n1_Kopeykin.pdf.
6. Linda Jewell // Industrial – organizational psychology / St. Petersburg. 2001 S. 128. (L.N. Jewell // Contemporary Industrial / Organizational psychology / Third Edition).
7. Stoolnik T.D., Ponomareva D.I., Grib E.V. Professional implementation of specialists of retirement age in the structure of Experimental Design Bureau of Aviation Corporations // Psychology. Historical and critical reviews and modern research. 2019. Vol. 8, No. 2A. S. 99–106. URL: <http://publishing-vak.ru/file/archive-psychology-2019-2/journal-psychology-2019-2a.pdf#page=107>.
8. Taleb N.N. / Black Swan. Under the sign of unpredictability. M. CoLibri. 2020, p. 736.
9. Harari Y.N. / 21 lessons for the XXI century, M., 2019, S. 40–46.