

УДК 334.012.3

ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ БИЗНЕСА

Зарецкий А.Д., Иванова Т.Е.

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», Краснодар,
e-mail: zad94@mail.ru, ite15@mail.ru*

Трудовая карьера работника является важнейшей функцией его деловой активности и инновационной деятельности организаций. В бывшем СССР сам термин «карьера» считался буржуазным и неприменимым для советского работника, а поэтому концептуальной основы трудовой карьеры в стране не существовало. Современная Россия, развивая рыночные отношения в обществе, внедряя частную собственность на средства производства, поощряя конкуренцию, приходит к выводу, что самым ценным ресурсом производства является профессиональный работник, которого нужно мягко направлять в его трудовой деятельности, расширять возможности его трудовой карьеры, содействовать ее планированию и реализации. Это в значительной мере влияет на качество трудовой жизни, профессиональное удовлетворение работника и повышение производительности его труда. Кроме того, трудовая карьера работника оказывает влияние на совершенствование деловой активности бизнеса, который является двигателем рыночной экономики, приводит во взаимодействие факторы производства. В этом контексте особое значение имеет рассмотрение проблем трудовой карьеры бизнесмена, которая обладает рядом особенностей и является одним из важнейших факторов развития индивидуального и национального человеческого капитала.

Ключевые слова: трудовая карьера, деловая активность, бизнес, факторы производства, человеческий капитал

CAREERS AS A FACTOR IN INCREASING BUSINESS ACTIVITY OF THE BUSINESS

Zaretsky A.D., Ivanova T.E.

FEDERAL HPE «Kuban State University», Krasnodar, e-mail: zad94@mail.ru, ite15@mail.ru

Careers employee is an essential function of business and innovation organizations. In the former Soviet Union the term «careers» was considered bourgeois and inapplicable to the Soviet worker, and therefore, the conceptual basis for careers in the country did not exist. Modern Russia, developing market relations in society by introducing private ownership of the means of production, encouraging competition, finds that the most valuable resource production is a professional, you want to gently guide his work, enhance the capacity of its career, contribute to its planning and implementation. This greatly affects the quality of work life, professional satisfaction and increase employee productivity. In addition, careers employee affects the improvement of the business activity of the business, which is the driving force of the market economy, leads the interaction factors of production. In this context, particular importance is consideration of problems of career businessman, which has a number of features and is one of the most important factors in the development of individual and national human capital.

Keywords: careers, business activity, business, production factors, career planning and implementation

Современные социально-трудовые отношения в организациях современной России функционируют преимущественно в рамках неоклассической экономической теории, где основным субъектом анализа выступает экономический агент. Кроме того, частичное влияние на эти отношения оказывают институциональная и эволюционная теории, которые в совокупности обеспечивают относительную устойчивость макроэкономической и микроэкономической систем в стране. Экономический агент организации – это работник, который своим трудом воздействует на ее деятельность. Трансакции и тенденции институционального и эволюционного характера способствуют процессу мотивации работника, где важным условием является формирование его трудовой карьеры. По данным Всемирного банка падение экономического роста в России в 2016 г. составит 0,7%; в 2017 г. прогнозируется экономический рост всего

на 1,3%, в 2018 г. – на 1,5% [1]. Безусловно, априори существует корреляционная связь между низкими темпами экономического роста в России и развитием системы трудовой карьеры у работников. Предмет нашего исследования – поиск форм и методов взаимосвязи между развитием трудовой карьеры работников и деловой активностью бизнеса, а цель – разработка концептуальных подходов в развитии трудовой карьеры и их влияние на функционирование бизнеса в организациях. Методы настоящего анализа включают: сравнение, наблюдение, индукцию, абстрагирование, исторический метод, метод эмпирического обобщения, метод сопутствующих изменений и др.

Необходимо заметить, что в бывшем СССР карьерный рост граждан не поощрялся, а сам термин «карьера» считался буржуазным и недостойным советских работников. В рамках коллективной собственности на средства производства экономиче-

ским агентом при этом являлся коллектив организации, а не отдельный работник. Например, один из руководителей Советской России Г.М. Кржижановский еще в 1924 г. отмечал, что экономически активное население в СССР составляло 45,4 млн человек; в США – 39,0 млн, Германии – 21,9, Англии – 17,8, Франции – 16,2, Италии – 12,4 [2]. Однако, как нам известно: эффективное использование современного трудового потенциала (в частности, поддержка организациями стремления работников к своей трудовой карьере) во всех указанных выше странах (кроме России) привело к тому, что в них сейчас производится более 50% мирового внутреннего валового продукта (ВВП), а в России этот показатель около 3% [3].

Философия марксизма-ленинизма, которая была идейной основой социально-экономического развития Советского Союза, отвергала классическое капиталистическое понимание товарного производства, которое, по сути, создавало прибыль капиталисту на основе постоянного поиска им резервов для получения добавленной стоимости. Научная подготовка специалистов в области экономики бывшего СССР строилась на недостаточно эмпирически и теоретически обоснованном фундаменте понятий «товарное производство». Например, в учебнике по политической экономии 1954 г., подготовленного группой авторов (академик Островитянов К.В., член-корреспондент Шепилов Д.Т., член-корреспондент Леонтьев Л.А. и др.) Академии наук СССР отмечается: «Товарное производство при социализме не является обычным товарным производством, а представляет собой товарное производство особого рода. Это есть товарное производство без частной собственности на средства производства, без капиталистов. Оно в основном ведется объединенными социалистическими производителями (государство, колхозы, кооперация). Благодаря таким решающим экономическим условиям, как общественная собственность на средства производства, ликвидация системы наемного труда и эксплуатации человека человеком, товарное производство при социализме поставлено в определенные рамки. Ввиду этого оно не может превратиться в капиталистическое производство и обслуживает социалистическое общество» [5]. В таких условиях понимания коллективистской трудовой деятельности, где запрещен наемный труд и частная собственность на средства производства, говорить о самой возможности проявления понятия «трудовая карьера» работника не приходится.

Напротив, трудовая карьера бизнесмена как раз и строится на индивидуальном умении находить инновационные подходы и развитию навыка в получении добавленной стоимости в конкретной организации. Добавленная стоимость – это разница между стоимостью выпущенной каким-либо предприятием продукции и стоимостью факторов производства, закупленных у других производителей или физических лиц. При этом важнейшую роль играет фактор производства под названием «труд», который создает работник индивидуально, сам лично, под воздействием различных мотивирующих его факторов. Этот фактор и приобретает у работника организация, но одновременно она способствует повышению эффективности этого фактора. При этом используются различные мотивирующие факторы. Совокупность этих факторов и создает основу для трудовой карьеры работника [4]. Для предпринимателя, т.е. человека организующего бизнес, мотивами его личной трудовой карьеры, по Й. Шумпетеру [6], являются:

- создание особого стиля жизни, особой системы моральных и эстетических ценностей;

- осуществление «новых комбинаций», т.е. постоянный поиск возможностей для слома сложившихся стереотипов экономического мышления;

- желание и умение плыть «против течения», т.е. искать нетрадиционные решения возникающих проблем, уметь делать не то, что делают другие люди;

- умение преодолевать различные сопротивления правового или политического характера.

По мнению Й. Шумпетера, инновации – это движущая сила долгосрочного экономического роста, а творческое разрушение он называл «неотъемлемой» и основной составляющей капитализма» [6]. Разрушение эффективно, т.к. оно образует новые компании, что, в свою очередь, способствует созданию новых рабочих мест, а также формирует условия для дальнейшего экономического роста. При этом Й. Шумпетер считал, что предпринимательская деятельность не является «трудом» в классическом понимании, т.е. занятия предпринимательством напрямую нельзя назвать трудовой карьерой человека. Различные формы предпринимательской инициативы присущи всем членам общества. Трудовая карьера в рыночной экономике является нравственной обязанностью каждого взрослого человека, т.к. при отсутствии трудовых достижений он рассматривается как неудачник в обществе, и его поведение при этом ассоцииру-

ется в обществе как антисоциальное. По мнению одного из основоположников японского бизнеса К. Мацуситы: «Бизнес – это нечто такое, что одни люди делают для счастья других. Получение прибыли – часть социальной ответственности организации. Отсутствие прибыли – преступление перед обществом» [7]. Поскольку современная Россия осваивает принципы функционирования рыночной экономики, то трудовая карьера и стремление человека для ее достижения не должны негативно восприниматься обществом. Очевидно, что авторы некоторых современных экономических энциклопедий продолжают пребывать в плену бывших социалистических представлений о трудовой карьере. В частности, в одной из них отмечается: «Карьеризм (*careerism*) – отрицательное нравственное качество, желание достичь властных должностей любыми средствами, любой ценой, не отличаясь при этом необходимыми профессиональными и нравственными качествами» [8]. Проведенный нами эмпирический анализ, по материалам социальных опросов студентов экономического факультета Кубанского государственного университета, показывает, что более 75% респондентов положительно относятся к собственной трудовой карьере и к понятию «карьеризм» как таковому. Полученные данные также показывают, что 70% студентов считают учебу в университете как трамплин для формирования собственной карьеры, а 80% респондентов позитивно относятся к самому термину «трудовая карьера». Исследования также показали, что 23,8% студентов испытывают внутреннее желание (т.е. мотив) к занятиям собственным бизнесом после окончания университета.

Например, Сотникова С.И. считает, что карьера – это индивидуально осознанный способ позиционирования себя в потоке социальной жизни, обеспечивающий человеку личностную и трудовую устойчивость [8]. Каждый человек старается создать для себя устойчивое жизненное положение. Это нормальное явление. Стремление к собственной трудовой карьере способствует этому процессу, а поэтому планировать свою карьеру, принимать меры для ее осуществления – это цивилизованный способ своего жизненного устройства в рыночных экономических отношениях. По мнению Кравченко А.И., служебную карьеру необходимо рассматривать как одну из самых эффективных моделей поведения людей в организации как по последствиям для самого субъекта карьеры, так и по результатам этого поведения для организации в целом [10].

Деловая карьера работника интересна не только, и не столько, самому работнику, но и работодателю, который объективно заинтересован в карьере работника, поскольку стремление к ней способствует к повышению производительности последнего, поиску инновационных решений при этом, что способствует увеличению добавленной стоимости продукции.

Итак, для нашего анализа представляет интерес определение понятия – «трудовая карьера» и ее способности к повышению деловой активности бизнеса. Наш анализ позволяет дать такое определение: **трудовая карьера – это объективная социально-экономическая форма самовыражения и трудового удовлетворения работников организаций, способствующая росту производительности труда.**

В контексте предмета нашего исследования необходимо установить глубинные связи трудовой карьеры работника и деловой активности бизнеса. Опираясь на приведенное мнение К. Мацуситы, можно отметить, что главное назначение бизнеса (предпринимательства) – это получение прибыли. Это значит, что активный бизнес – это постоянный поиск различных инновационных форм и методов эффективного использования факторов производства. Выше мы отметили, что сам факт позитивного отношения работников к труду – это уже весомый вклад в создание прибыли организации, т.к. при этом трудовая карьера работника будет объективно способствовать эффективному использованию фактора производства под названием «труд».

Планирование и реализация трудовой карьеры работника заключается в обеспечении взаимодействия профессиональных его устремлений и приспособление к структуре организации. Такое взаимодействие обеспечивается создаваемой системой для решения следующих проблем [9]:

- осуществление взаимосвязи целеполагания организации и отдельного сотрудника;
- обеспечение направленности планирования трудовой карьеры на профессионализм конкретного работника с целью учета его личных специфических потребностей и ситуаций;
- гласность и открытость самого процесса управления трудовой карьерой в организации;
- разработка мероприятий по повышению качества процесса планирования трудовой карьеры;
- применение наглядных и воспринимаемых работником критериев служебного роста, используемых в конкретных условиях для карьерных решений;

– поиск путей изучения карьерного потенциала работников;

– использование обоснованных оценок карьерного потенциала работников с целью устранения нереалистичных ожиданий;

– развитие у работника предпринимательских способностей как составной части трудовой карьеры.

Самооценка работника в процессе формирования трудовой его карьеры должна быть увязана с его способностями к бизнес-деятельности, т.е. постоянному поиску инновационных решений по эффективному использованию факторов производства, которые находятся в пределах компетенции работника. Кроме фактора «труд», работник может принимать участие (и, как правило, принимает в соответствии со своей служебной инструкцией) в более эффективном использовании факторов «земля», «капитал», «предпринимательские способности». Это подразумевает поиск эффективных решений для рационального размещения технологического оборудования в служебных помещениях и его максимального использования в целях организации. Трудовая карьера способствует этому процессу.

Планирование и развитие трудовой карьеры работником предполагает его заботу о собственном здоровье, образовании и накоплении практического опыта. Например, по мнению Г. Беккера, высокообразованные люди с хорошими профессиональными навыками почти всегда зарабатывают больше других [10]. Они обладают «человеческим капиталом», который способствует продвижению трудовой карьеры. Использование метода абстрагирования позволяет установить взаимосвязь между трудовой карьерой и человеческим капиталом. По Г. Беккеру [11], человеческий капитал условно состоит из двух частей (периодов жизни человека):

1) общего (формируется в семейных, домашних условиях и школе);

2) специфического (создается на базе общего человеческого капитала в учебных заведениях и на практике).

В трудовой карьере человека также можно выделить несколько этапов: предварительный (обучение в домохозяйстве, школе, учебных заведениях); этап продвижения (практическая деятельность в организациях) и этап сохранения сформировавшихся умений и навыков. Эти периоды трудовой карьеры совпадают с этапами формирования человеческого капитала у каждого работника. К сожалению, зачастую развитие концептуальных основ трудовой карьеры у отечественных работников сдерживается сложившимися институциональными особенностями социально-трудовых отно-

шений в стране, где достаточно большая прослойка «праздного класса» [12], который негативно влияет на формирование онтологической связки «трудовая карьера – человеческий капитал». Это происходит из-за институционального нежелания отечественной номенклатуры («праздного класса») развивать трудовой потенциал работников и менеджеров – организаторов бизнеса. Кстати, об этом перманентном конфликте говорил Т. Веблен в своей знаменитой работе «Теория праздного класса». Российский «праздный класс» владеет большинством организаций, которые производят основную долю экономических благ (товаров и услуг) в стране [13].

Например, Г. Клейнер рассматривает ролевые функции людей в экономических отношениях общества: лидерство, оппозиция, нейтралитет, поддержка, которые функционируют за счет влияния на них трудовой карьеры работников [14].

Таким образом, эмпирический и теоретический анализ показывает важность исследования проблем организации трудовой карьеры работника в организациях и ее влияние на развитие бизнеса, который является доминирующим занятием у граждан современного рыночного общества.

Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 16-02-0058.

Список литературы

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
2. Зарецкий А.Д. «Праздный класс» современной России // Экономическая наука современной России. – 2008. – № 1. – С. 164–168.
3. Зарецкий А.Д., Махортова А.В. Эволюция теорий мотивации // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 4 (ч. 1). – С. 654–660.
4. Клейнер Г.Б. Устойчивость российской экономики в зеркале системной экономической теории // Вопросы экономики. – 2015. – № 12. – С. 10–123.
5. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Академический Проект; Триеста. 2004. – 1136 с.
6. Кржижановский Г.М. Проблемы планирования. – М.-Л.: Объединенное научно-техническое издательство. – 1934. – С. 189.
7. Макферсон К.Б. Жизнь и времена либеральной демократии. – М.: Издательский дом гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2011. – 176 с.
8. Мацусита К. Принципы успеха. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 128 с.
9. Островитянов К.В., Шепилов Д.Т., Леонтьев Л.А. и др. Политическая экономия: Учебник. – М.: Государственное издательство политической литературы. – 1954. – С. 441.
10. Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия. – М.: ИНФРА-М, 2005. – С. 190.

11. Сотникова С.И. Детерминанты деловой карьеры, или профессионалами не рождаются // Менеджмент в России и за рубежом. – 2015. – № 5. – С. 105–114.

12. Хайтун С.Д. Номенклатура против России: эволюционный тупик. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2014. – 728 с.

13. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. – М.: Эксмо. 2007. – 864 с.

14. Экономический рост в 2016 – 2018 гг. в некоторых странах, по данным Всемирного банка // Российская газета от 15.01.2016 г. – № 3 (6871). – С. 15.

References

1. Bekker G.S. Chelovecheskoe povedenie: jekonomicheskij podhod. Izbrannye trudy po jekonomicheskoi teorii: Per. s angl. / Sost., nauch. red., poslesl. R.I. Kapeljushnikov; predisl. M.I. Levin. M.: GU VShJe, 2003. 672 p.

2. Zareckij A.D. «Prazdnyj klass» sovremennoj Rossii // Jekonomicheskaja nauka sovremennoj Rossii. 2008. no. 1. pp. 164–168.

3. Zareckij A.D., Mahortova A.V. Jevoljucija teorij motivacii // Jekonomika i predprinimatelstvo. 2015. no. 4 (ch. 1). pp. 654–660.

4. Klejner G.B. Ustojchivost rossijskoj jekonomiki v zerkale sistemoj jekonomicheskoi teorii // Voprosy jekonomiki. 2015. no. 12. pp. 10–123.

5. Kravchenko A.I., Tjurina I.O. Sociologija upravlenija: fundamentalnyj kurs: Uchebnoe posobie dlja studentov vysshih uchebnyh zavedenij. M.: Akademicheskij Proekt; Triksta. 2004. 1136 p.

6. Krzhizhanovskij G.M. Problemy planirovanija. M.-L.: Obedinennoe nauchno-tehnicheskoe izdatelstvo. 1934. pp. 189.

7. Makferson K.B. Zhizn i vremena liberalnoj demokratii. M.: Izdatelskij dom gos. un-ta Vysshej shkoly jekonomiki, 2011. 176 p.

8. Macusita K. Principy uspeha. M.: Alpina Publisher, 2012. 128 p.

9. Ostrovitjanov K.V., Shepilov D.T., Leontev L.A. i dr. Politicheskaja jekonomija: Uchebnik. M.: Gosudarstvennoe izdatelstvo politicheskoi literatury. 1954. pp. 441.

10. Rumjanceva E.E. Novaja jekonomicheskaja jenciklopedija. M.: INFRA-M, 2005. pp. 190.

11. Sotnikova S.I. Determinanty delovoi karery, ili professionalami ne rozhajutsja // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. 2015. no. 5. pp. 105–114.

12. Hajtun S.D. Nomenklatura protiv Rossii: jevoljucionnyj tupik. M.: Knizhnyj dom «LIBROKOM», 2014. 728 p.

13. Shumpeter J.A. Teorija jekonomicheskogo razvitija. Kapitalizm, socializm i demokratija. M.: Jeksmo. 2007. 864 p.

14. Jekonomicheskij rost v 2016–2018 gg. v nekotoryh stranah, po dannym Vsemirnogo banka // Rossijskaja gazeta ot 15.01.2016 g. no. 3 (6871). pp. 15.