

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СВЕТЕ ОГРАНИЧЕННОСТИ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИНДИВИДОВ

У статті розкрито концепцію утрудненості, її різні визначення та концептуальні засади. Ця концепція є одним із стовпів Європейської Стратегії Зайнятості. Вона підкреслює фактори, що впливають на те, чи працює працездатна людина, чи ні і як пом'якшити і зменшити її ризики втрати зайнятості.

В статтє представлена концепція затруднительности, её избранные определения и концептуальные основы. Концепция эта является одним из столбов Европейской Стратегии Занятости. Она подчеркивает факторы, влияющие на то, работает ли трудоспособный человек, или нет и как смягчить и уменьшить ему риски потери занятости.

The concept of the difficulty, its different definitions and conceptual framework are considered. This concept is one of the pillars of the European Employment Strategy. It emphasizes the factors influencing, whether able-bodied man work or not, and how to mitigate and reduce the risks of loss of their employment.

Ключові слова. Утрудненість, ринок праці, трудова активність, контекстові фактори, людські ресурси, зайнятість, безробіття, ризики зайнятості.

Ключевые слова. Затруднительность, рынок труда, трудовая активность, контекстовые факторы, человеческие ресурсы, занятость, безработица, риски занятости.

Key words. Difficulty, labour market, labour activity, context factors, human resources, employment, unemployment, employment risks.

Введение. Исследования рынков труда, особенно в ракурсе эффективности функционирования на них индивидуумов и социальных групп, позволяет открывать новые элементы и знания об особенностях, сложностях и рисках в профессиональной деятельности. Они позволяют лучше понять причины успехов, проблем, затруднений, а также проектировать адекватные инструменты социальной политики, позволяющие «вооружить» человеческие ресурсы знаниями и компетенциями, которые необходимы индивидуумам для осуществления эффективных действий на динамически изменяющемся рынке труда. Трудности или затруднения, которые испытывают индивиды на рынке труда еще недостаточно освещены в научных исследованиях.

В тоже время, следует отметить, что концепция затруднительности является одним из столбов Европейской Стратегии Занятости (рядом с предпринимательством, адаптируемостью и равенством возможностей). Она появилась как ответ на растущие проблемы европейского рынка труда. Призывы относительно амортизации рисков, уменьшения негативов и трудностей для молодых людей, длительно безработных людей, одиноких родителей, личностей с ограниченными возможностями или других групп имеющих проблемы с получением работы, нашли свое место в программах развития не только стран Европейского сообщества, но также в приоритетах такой организации как Организация Объединенных Наций. В 2009 году этой концепции исполнилось 100 лет. И первым, кто предложил это понятие, был William Henry Beveridge (1879—1963), британский экономист, который занимался причинами, эффектами и способами противодействия безработице и проблематикой страхований и социальной помощи [4].

Постановка задачи. Целью статьи является исследование трудностей или затруднений, которые испытывают индивиды на рынке труда в силу недостаточного профессионализма, низкой компетентности и конкурентоспособности.

Результаты исследований. «Затруднительность» — это очень широкое понятие и поэтому в науке нет единого общепринятого определения. Формулируют её по-разному различные исследователи в зависимости от расстановки акцентов акцентов, а именно: личностные качества индивида, его готовность к труду, или внешние факторы, которые влияют на индивида пребывающего на рынке труда. Ниже в таблице 1 приведены избранные определения затруднительности.

ИЗБРАННЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОНЯТИЯ «ЗАТРУДНИТЕЛЬНОСТИ»

Автор(ы)	Определение
L. Harvey, W. Locke, A. Morey [5]	прогнозируемые изменяющиеся требования, о которых работодатели заявляют, что они будут необходимы для будущего эффективного функционирования их организации
S. Cox, D. King [2]	возможность выпускников получить занятость (работу), соответствующую уровню достигнутого образования
M. Yorke [10]	набор результатов (навыки, понимания и личные качества), которые дают выпускникам возможность более вероятно получить работу и добиться успеха в избранных профессиях, которые являются выгодными для них как рабочей силы, общества и экономики
P. Brown, A. Hesketh, S. Williams [1]	относительные шансы найти и поддержать различные виды занятости
Confederation of British Industry [7]	возможности индивида выйти на рынок труда и реализовать потенциал через постоянную и доступную занятость; затруднительность по отношению к личности означает знания, навыки, личные качества на рынке труда, которыми обладает человек ищущий работу
J. Hillage, E. Pollard [6]	индивидуальная возможность получения первой работы, поддержания занятости, изменение роли в той же организации, получения новой работы (при необходимости), и сохранение постоянной и достаточно удовлетворительной работы; для личности. Уровень затруднительности зависит от знаний, навыков, компетенций которыми владеет индивид и от того как он использует эти актива представляя их работодателям в организации и на рынке труда при поиске работы
A. de Grip, J. van Loo, J. Sanders [3]	способность и готовность работников оставаться привлекательными на рынке труда(факторы предложения), реагировать и предвидеть изменения в требованиях к рабочей силе (факторы спроса)

На основе анализа различных подходов J.G.L. Thijssen [9, с.7] предложил типологию понятия «затруднительность», состоящую из трёх типов определений: основного (*core definition*), расширенного (*broader definition*), универсального (*all-embracing definition*). В соответствии с основным определением, затруднительность охватывает все индивидуальные возможности для достижения успеха в различных профессиях в данной ситуации на рынке труда. Более широкое определение включает в себя все черты личности, которые определяют не только текущее, но и будущее положение на рынке труда, в частности, умение и желание добиться успеха в различных профессиях включая способность к обучению. В универсальном определении добавлены контекстуальные факторы и условия для реализации, это факторы содействующие или препятствующие поддержанию занятости). Таким образом затруднительность включает в себя все индивидуальные и контекстуальные факторы, которые определяют текущее и будущее положение работника на рынке труда; акцент делается на способности сотрудников и их готовности быть активным, что дает ему сильную позицию на рынке труда.

Концептуальная основа затруднительности очень широка. Она включает в себя много факторов, которые сгруппированы в трёх основных составляющих (табл. 2).

Таблица 2

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ ОСНОВА ЗАТРУДНИТЕЛЬНОСТИ И ЕЕ ФАКТОРЫ [7, 209—210]

Индивидуальные факторы затруднительности	Факторы затруднительности связанные с окружающей средой:	
	непосредственные	отдаленные

<ul style="list-style-type: none"> • личные компетенции • трансфертные навыки: основные, <ul style="list-style-type: none"> • ключевые, • квалификация • связь с рынком труда • здоровье • ограниченные возможности (инвалидность) • адаптивность и мобильность на рынке труда 	<p>Состояние домохозяйства:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обязанности по отношению к семье • другие обстоятельства и ситуации в домохозяйстве • культура труда <p>Доступ к ресурсам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • доступ к транспортировке • доступ к финансовым ресурсам • доступ к социальным ресурсам 	<p>Факторы спроса:</p> <ul style="list-style-type: none"> • факторы рынка труда • макроэкономические факторы • характеристики вакансий • факторы связанные с вербовкой <p>Факторы поддержки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • факторы политики в области занятости • другие факторы
---	---	---

Индивидуальные факторы затруднительности.

Индивидуальные факторы включают в себя все, что характеризует непосредственно данного индивида. В рамках этой категории отличаются черты и навыки затруднительности. Черты и навыки главным образом включают основной набор черт, необходимых для функционирования в рамках социально-профессиональных отношений: честность и порядочность; внешний вид; надежность; готовность работать; понимание действий и их последствий; позитивное отношение к работе; ответственность; самодисциплину. Очень важны также личные компетенции, как активность, трудолюбие, самомотивация, умение оценивать ситуацию, инициативность, напористость, доверие и умение автономно работать. Трансфертные навыки получили свое имя от учебного процесса: во время него они передаются (трансferируют) от учителя к ученику. Они составляют большую группу, в которой разделено:

- основные навыки, такие как грамотность; умение считать; правильно выражаться;
- ключевые навыки: логического мышления, решения проблем; управления рабочим процессом; умение работать в команде; адаптивность; управление собственными задачами и временем; функциональная мобильность; базовые навыки в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ); основные межличностные и коммуникативные навыки; эмоциональные и эстетические навыки обслуживания клиентов;
- навыки высокого уровня это умение работать в команде; деловое мышление; коммерческое мышление; непрерывное образование; воображение, предвидение; навыки, характерные для профессии; предпринимательские навыки и т.п.

Квалификации это официальное разрешение на практику. К ним относятся формальные академические и профессиональные квалификации общего и специализированного характеров (например юрист, специализирующийся в области административного права или уголовного права; педагог, специализирующийся в области работы с людьми с ограниченными возможностями: незрячими, глухими, умственно отсталыми).

Особое значение для индивида имеет профессиональный опыт, общие навыки работы и личные способности, в том числе специальные способности, важные для выполнения определенных профессий (например, сенсорные способности, необходимые в парфюмерии при изобретении новых духов).

На затруднительность влияет также периоды и длительность профессиональной занятости и безработицы а также текущее состояние на рынке труда. Люди, которые в течение длительного времени оставались без работы, больше подвергают риску устаревания навыков, и, следовательно, им труднее найти работу.

Большое значение для возможностей получения и поддержания занятости имеет потенциал здоровья: состояние здоровья, история тяжелых болезней или хронические заболевания, а также тип/вид и группа инвалидности. Некоторые дисфункции иногда значительно снижают или даже предотвращают получение работы или продолжение занятости. Инвалидность иногда бывает результатом несчастного случая на работе или профессионального заболевания и может вызывать необходимость изменить любую профессию на другую. Особую категорию составляют проблемы с усвоением новых знаний и навыков. Они могут привести к увеличению усилий в изучении, что в свою очередь может уменьшить готовность человека менять свою профессию, а работодателя отговаривать занять его в связи со снижением адаптируемости.

Важным фактором является индивидуальный подход к поиску работы: пользуется ли человек услугами, доступными на рынке труда, доступной информацией, использует

неформальные и формальные социальные сети для целей занятости и в какой степени это делает. Не без значения является возможность подготовки документов, — заявки (резюме, сопроводительное письмо) для конкретного работодателя и способность презентовать себя во время интервью.

Работник должен также иметь реалистичный подход к своим карьерным целям и быть в курсе сильных и слабых сторон, что поможет ему избежать разочарования при приёме на работу выше своих компетенций и в то же время проявлять преимущества, расширяющие возможности трудоустройства.

Мобильность определяется как пространственная мобильность (готовность двигаться для работы в другом месте, или даже в другой стране) и профессиональная мобильность (готовность изменить профессию). Адаптивность касается заработной платы, рабочего времени или отрасли, в которой люди ищут работу.

Факторы затруднительности связанные с окружающей средой (непосредственные).

Эти факторы включают в себя статус домашнего хозяйства, культуры труда и доступ к широким ресурсам.

В категории факторов, связанных с домохозяйством (семьей), упоминает прежде всего количество и структуру членов домохозяйства по полу и возрасту, обязанности ухода за членами их домохозяйства (семьи), то есть несамостоятельными детьми и взрослыми, а также за расширенной семьей. Они могут иметь форму обязательств финансовых, эмоциональных или временных — также к членам семьи за пределами домашнего хозяйства и другим людям. Если в семье находятся лица, нуждающиеся в постоянном уходе, один из супругов (обычно женщина) уходит из работы, чтобы заботиться о нуждающихся. Второй супруг — чтобы заполнить недостающие доходы — может чувствовать себя более мотивированным, чтобы работать больше чем до сих пор. Важны также другие соответствующие обстоятельства, в частности доступ к дому или квартире: безопасные надёжные, доступные и соответствующие потребностям людям с ограниченными возможностями.

Культура труда является частью национальной культуры, которая относится к восприятию работы как ценности, служащей основой для развития страны. Это касается общепринятой культуры, вызывающей интерес к работе и которая способствует занятости в том числе и людей с ограниченными возможностями. Однако следует отметить, что люди с ограниченными возможностями — а также люди без инвалидности — очень разные; многие из них не нуждаются в помощи и без неё хорошо действуют. В основном в специальной поддержке нуждаются люди с коммуникационными проблемами (с нарушениями слуха и глухих, слабовидящих и слепых, люди с тяжелым параличом или аутизмом).

Факторы окружающей среды включают доступ к различным видам ресурсов, которые человек может эффективно использовать. В контексте затруднительности они могут быть в виде средств (капитала) социальных, финансовых, и транспортных. Среди социальных ресурсов перечислены доступ к формальным и неформальным сетям поддержки, в том числе личную и семейную, а также частоту и диапазон этих контактов. В общем, чем больше сетей, которыми человек пользуется, тем больше социальных навыков и больше шансов получить полезную информацию о возможностях трудоустройства.

Доступ к финансовым капиталом включает уровень доходов домохозяйства, объём и продолжительность каких-либо финансовых трудностей, доступ к формальным и неформальным ресурсам финансовой поддержки (банки и другие финансовые учреждения; семья, друзья). Это должно сопровождаться возможностью управлять как доходами так и долгами.

Доступ к транспорту особенно важен для людей, которые должны ездить на работу в другие города, и также людей с ограниченной мобильностью. Имеет значение владение собственным автомобилем (особенно пригодным для конкретной дисфункции), а в его отсутствии — возможность использования легко достижимым частным транспортом или общественным транспортом без барьеров. На микроуровне для людей с ограниченными возможностями важна также способность двигаться на определенное расстояние (например, из дома на работу и обратно).

Факторы затруднительности связанные с окружающей средой (отдаленные).

Эти факторы включают в себя две широкие составляющие, связанные с условиями рынка труда и социальной политики: факторы спроса и факторы поддержки. В рамках факторов спроса выделяются микро — и макроэкономические факторы. Макроэкономические условия

касаются состояния национальной экономики: её стабильности, уровня и типа спроса на рынке труда, а также перспектив развития бизнеса в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Если эти перспективы благоприятны, увеличивается тенденция работодателей нанимать новых работников, а также склонность работников к собственному бизнесу. Микроэкономические факторы связаны прежде всего с рынком труда его расположением по отношению к промышленным центрам и, таким образом, занятости; уровнем конкуренции работников за места работы и работодателей за работников.

Следует также принимать во внимание различные характеристики вакансий в плане вознаграждения, условий труда (в том числе рабочего времени и сменности работы); возможности развития; формы занятости (постоянная, полный рабочий день и неполный рабочий день, срочная или временная), а также наличия рабочих мест для новичков или людей с ограниченными возможностями.

Факторы, связанные с набором, включают предпочтения работодателей в отношении к отбору кандидатов, что отражается в формальных процедурах найма и отбора и выборе каналов на поиск сотрудников (в том числе возможного использования неформальных сетей). Все больше и больше внимания уделяется недопущению дискриминации на данном этапе (в силу возраста, пола, расы, региона проживания, инвалидности или периода безработицы) и её противодействию.

Факторы поддержки относятся к тем инструментам, которые должны облегчить (а иногда и вообще позволить) людям найти подходящую работу и удерживаться в ней. Здесь следует выделить доступность государственных услуг в поиске работы, профориентации; существующие льготы в системах налогового и социального обеспечения (например тип и размер пособий); профессиональная деятельность; доступ к профессиональному обучению и какие-либо ограничения в этом отношении; ряд местных, региональных стратегий развития; меры по содействию перехода от учебы к работе и развитию идеи затруднительности в школах разного уровня. Другие факторы включают в себя разработку адекватного наличия общественного транспорта (в том числе в малых городах, с учетом потребностей людей с ограничениями возможностями, дисфункциями зрения и слуха), заботу о детях и взрослых, и другие вспомогательные услуги (особенно бесплатные), которые повышают желание и готовность людей трудоспособного возраста к работе.

Выводы. Подводя итоги исследованиям следует отметить, что затруднительность является динамической концепцией, которая подвергается изменениям с течением времени и одновременно обогащается содержательно. Она также содержит элемент неопределенности. Затруднительность является сложным понятием, состоящим из смеси личностных характеристик и убеждений, умений способностей и готовности работников оставаться привлекательными на рынке труда, а также наличия институтов и доступных инструментов развития человеческого потенциала для повышения уровня гарантий занятости.

Термины, специфичные для концепции занятости, такие как «знание» (knowledge) и «навыки» (skills), заменяются более глубокими понятиями «понимание» (understandings) и «эффективные действия» (skilful practices) для углубленной оценки соответствующих областей и способности действовать в сложных и неоднозначных ситуациях.

Затруднительность в корне отличается от занятости. Если затруднительность является дискретной, бинарной (т.е. 0 — отсутствие работы, 1 — наличие работы), затруднительность непрерывна и принимает бесконечно много значений. Надо знать, что тот же самый человек с образованием и опытом (или отсутствием таковых) в различных профессиональных ситуациях на разных рынках труда будет иметь различную затруднительность, а также эта возможность не полностью зависит исключительно от него. Влияние на неё будет иметь вышеупомянутые контекстуальные факторы [8]. Например, мобильность всегда более или менее ограничена, что является результатом взаимодействия индивидуального принятия и готовности к изменению, и контекстных факторов, таких как необходимость ухода за членом семьи или возможностью пользования общественным транспортом. Для людей, подверженных риску социальной изоляции, надо обратить особое внимание на контекстные факторы, как использование неподходящих инструментов или использование их в неправильном направлении, может усложнить проблемы для этой категории индивидов на соответствующем рынке труда.

Распространение идеи затруднительности является обязанностью многих заинтересованных сторон на рынке труда: работодателей, торговых организаций, государства

и профсоюзов, а её развитие должно начинаться на уровне школы. Необходимо системное изменение подхода к образованию, особенно профессионального обучения. Отправной точкой для изменения должны быть компетенции, которыми должны владеть выпускники для того, чтобы иметь возможность свободно перемещаться на рынке труда в будущем. Компетенции это не только специализированные знания и навыки, они включают в себя широкое знание учреждений и инструментов служащих занятости, навыки использовать их, социальные компетенции, навыки межличностного общения (например, коммуникационные, сопереживательные). Надо иметь в виду, что процесс обучения может помочь — но не гарантирует — получение квалификации адекватные потребностям рынка труда. Образование и профессиональная подготовка может быть хорошим индикатором смягчения затруднительности, но это не гарантирует занятости на рынке труда [10]. И поэтому необходимы дальнейшие научные исследования и практические рекомендации для повышения гарантий занятости в ответ на растущие изменения на европейском рынке труда.

Література

1. Brown P., Hesketh A., Williams S., *Employability in a Knowledge-driven Economy*, 2002, <http://www.cardiff.ac.uk/schoolsanddivisions/academicschools/socsi/publications/workingpaperseries/numeric/21-30.html>.
2. Cox S., King D., *Skill sets: an approach to embed employability in course design*, Education + Training 2006, Vol. 48, No. 4.
3. de Grip A., van Loo J., Sanders J., *The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics*, International Labour Review 2004, Vol. 143, No. 3.
4. Gazier B., *Promoting employability in the context of globalization in the EU and Japan*, 11th EU-Japan Symposium, *Promoting employability in the context of globalisation in the UE and Japan*, 20-21 march 2006, Brussels (European Commission).
5. Harvey L., Locke W., Morey A., *Enhancing employability, recognising diversity*, Universities UK and CSU, London 2002.
6. Hillage J., Pollard E., *Employability: developing a framework for policy analysis*, Department for Education and Employment, Research Brief No 85, London 1998.
7. McQuaid R.W., Lindsay C., *The Concept of Employability*, Urban Studies 2005, Vol. 42, No. 2.
8. Paszkowicz M.A., *Zdolność do zatrudnienia — stulecie idei. Koncepcje — definicje — wyznaczniki*, Problemy Profesjologii, 2008, nr 2.
9. Sanders J., de Grip A., *Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers*, International Journal of Manpower 2004, Vol. 25, No. 1.
10. Yorke M., *Employability in higher education: what it is — what it is not*, Learning & Employability, Series 1.

Стаття надійшла до редакції 02.09.2014 р