

Секция 2. СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

УДК 314.72:316.444.5

Е. В. Болгарина

E. V. Bolgarina

Трудовая мобильность в сфере информационных технологий

Labour mobility in the sphere of information technologies

Аннотация. Рассматриваются особенности трудовой мобильности по различным отраслям деятельности в различных регионах России. Анализируются тенденции трудовой мобильности в сфере информационных технологий. Рассматривается удаленная работа в сфере информационных технологий как широко используемый вариант мобильности. Анализируются данные по мобильности специалистов сферы информационных технологий по материалам рекрутинговых агентств Свердловской области и Екатеринбурга.

Abstract. The article features labor mobility of various fields of activity in many regions of Russia. Tendencies of occupational labor mobility in IT sphere are analyzed. The distant work in IT sphere as widely used option of mobility is considered. Data on mobility of experts in the sphere of information technologies are analyzed using the data of recruiting agencies of Sverdlovsk region and Yekaterinburg.

Ключевые слова: трудовая мобильность, удаленная работа, информационные сервисы для удаленной работы, облачные решения для корпоративных разработок.

Keywords: the labor mobility, distant work, information services for distant work, cloudy decisions for corporate development.

Мобильность как явление – характерная примета информационного общества XXI в. Сфера информационных технологий (ИТ), являясь одной из составляющих частей современного бизнеса, все более интегрируется в бизнес-процессы. При этом как сфера деятельности ИТ продолжают активно развиваться. Информационные технологии на современном уровне развития не могут быть полностью автоматическими, т. е. независимыми

от человека. Причем, нельзя не отметить, что в процессе появления новых и развития старых технологий возникает потребность в высокой трудовой мобильности ИТ-персонала.

Под трудовой мобильностью понимается изменение профессионального статуса и роли работника, которое отражает динамику его профессионального роста. *Элементами трудовой мобильности являются карьерная, профессиональная и квалификационная мобильность.* Карьерная мобильность предполагает должностной рост. Профессиональная мобильность – формирование определенных знаний, умений и навыков у профессионала, а также смену его профессии.

Рынок труда в России по-прежнему сконцентрирован в крупных мегаполисах – Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Новосибирске, Нижнем Новгороде, Воронеже, Казани, а также в Московской и Ленинградской областях*.

По официальным данным, в России 85 % регионов являются дотационными. Для них жизненно необходима финансовая поддержка федерального бюджета. Все это напрямую влияет на региональный рынок труда: число рабочих мест сокращается, спрос на специалистов падает. И заинтересованные в стабильной работе люди отправляются на поиски вакантных мест в более привлекательные города.

Согласно изученным данным, представители разных профессий по-разному относятся к идее переезда на новое место в поисках работы. Так, если в сфере промышленности и строительства предложения о работе в другом регионе готовы рассматривать 31 % соискателей, то среди административно-хозяйственного персонала таковых всего 12 %. Аналогичная ситуация и с вакансиями в промышленности и строительстве: 64 % предлагаемых вакансий предполагают возможность трудоустройства иногородних кандидатов, тогда как для административного персонала и бухгалтерии подобных вакансий всего 42 %.

Другая интересная особенность: в разных отраслях экономики присутствует различное количество городов, привлекающих рабочую силу из других регионов, так называемых городов-аттракторов.

Прежде всего, к городам-аттракторам относятся Москва и Санкт-Петербург с областями, но в разных отраслях появляются и другие города-аттракторы. Так, в сфере промышленности такими городами являются Калуга и Челябинск, в сфере строительства – Сургут и Тюмень.

* Пожалуй, самую актуальную и полную информацию по межрегиональной мобильности в различных отраслях можно найти на рекрутинговом портале Superjob.ru, предоставляющем открытый банк данных по вакансиям и резюме различных направлений по всем регионам России.

Что касается сферы информационных технологий, то города-аттракторы здесь не только Москва и Санкт-Петербург, но и Екатеринбург, Ижевск, Новосибирск, Тюмень.

Это подтверждается и данными официальной государственной статистики: пять из семи указанных регионов входят в десятку лидеров по объему инвестиций в основной капитал на оборудование для информационно-коммуникационных технологий. В Москве этот показатель составил 29 643,5 млн р., в Тюменской области – 11 334,1 млн р., в Санкт-Петербурге – 7 862,3 млн р., в Свердловской области – 6 141,6 млн р., в Московской области – 4 770,2 млн р. [1].

Эти же регионы входят в десятку городов с наибольшей долей организаций, использующих ERP-системы (англ. *Enterprise Resource planning* – планирование ресурсов предприятия). Так, в Москве ими пользуются 16,7 % компаний, в Санкт-Петербурге – 12,8 %, в Московской области – 8,4 %, в Тюменской – 8,3 %, в Свердловской – 6,4 %. В среднем по России этот показатель составляет 5,1 % [1].

Проблемы городов-аттракторов – перенаселенность и нехватка жилья. Естественным следствием переизбытка населения в городах-аттракторах становятся проблемы дефицита жилой площади, перегруженности транспортной системы. Ярче всего это выражено в Москве: именно столица привлекает огромную часть трудовых ресурсов, в том числе мигрантов из стран ближнего зарубежья, что еще больше обостряет указанные проблемы.

Города-аттракторы сталкиваются и с недостаточно развитой (с учетом потребностей постоянно прибывающего населения) социальной инфраструктурой (школы, больницы и т. д.). Эти проблемы также требуют грамотного решения на уровне местных и федеральных властей.

Между тем, именно в сфере ИТ возможны и уже широко практикуются варианты «удаленной» работы.

Распределенные по всему миру коллективы сотрудников и проникновение глобальных сетевых информационных технологий в корпоративный сектор меняют взгляд на рабочее пространство сферы ИТ. Сетевые бизнес-модели и общие экосистемы приводят к появлению мобильных и удаленно работающих сотрудников. Работодатели могут использовать преимущества более низкой стоимости трудовых ресурсов в регионах с развивающейся экономикой [2]. Между тем, работодатели с осторожностью относятся к массовой практике удаленной работы для своих сотрудников. По данным раздела «Работа» популярного екатеринбургского портала e1.ru, на конец марта

2014 г. в сфере информационных технологий и Интернета возможность удаленной работы указана только в 10 % вакансий (51 вакансия из 498 доступных). Аналогичный результат получен и при анализе данных, представленных на крупнейшем рекрутинговом портале региона Работа66.ru – лишь 82 вакансии из 775, представленных в разделе ИТ, попали в категорию freelance (внештатных сотрудников). В основном для удаленной работы требуются либо высококвалифицированные специалисты – разработчики программного обеспечения, дизайнеры и программисты, либо работники с невысокими показателями квалификации – контент-менеджеры, операторы баз данных, специалисты техподдержки. Следует отметить, что вакансии по удаленной работе чаще предлагают именно крупные предприятия и организации, предоставляя сотрудникам весь технический и программный арсенал соответствующих средств, обеспечивающих возможность качественного выполнения трудовых обязанностей.

Среди претендентов на удаленную работу также выделяются аналогичные по квалификации группы. В первую группу входят высококлассные специалисты, которые могут себе позволить выбирать интересные предложения, отвечающие их зарплатным или иным требованиям. Вторую группу составляют люди по тем или иным причинам затрудняющиеся работать по традиционному графику: студенты, инвалиды, женщины с маленькими детьми.

Опрос претендентов на удаленную работу показал, что при изменении обстоятельств более 50 % из них предпочтут переход с удаленной работы на традиционную форму. Среди причин, указанных в анкетах, отмечены «неумение самому контролировать рабочее время в неофициальной обстановке», «отсутствие реальных контактов с коллегами», «отсутствие атмосферы реального трудового коллектива».

Взаимодействие с мобильными и удаленно работающими сотрудниками требует внедрения новых моделей управления деятельностью. Потребности современных сотрудников, работающих удаленно из любой точки мира, уже нельзя удовлетворить одним единственным настольным компьютером, выдаваемым компанией и принадлежащим ей. Для обеспечения большой производительности и доступности требуются другие решения. Гибкие загружаемые или облачные мобильные приложения заменяют собой традиционные статические решения, которые хранятся на настольных компьютерах сотрудников.

Для эффективной работы новому поколению ИТ-специалистов необходимы платформы, которые позволяют им всегда быть на связи, не зависят от

местонахождения сотрудника и обеспечивают высокую продуктивность совместной работы. Технологии должны создавать основу для повышения мобильности сотрудников, позволять организациям адаптироваться к новым тенденциям и соответствовать меняющимся ожиданиям сотрудников.

Следовательно, мобильный доступ является новым способом взаимодействия, который предъявляет свои собственные требования. Отвечая на потребности сотрудников, работающих удаленно или находящихся в дороге, предприятия задействуют сочетание фиксированных и мобильных технологий и решений для предоставления доступа к корпоративной информации и сервисам независимо от местонахождения сотрудников.

Список литературы

1. *Зачем инженеру в Калугу. Исследование межрегиональной трудовой мобильности.* [Электронный ресурс] // Superjob.ru Работа, вакансии, резюме 2013. Режим доступа: <http://www.superjob.ru> target="_blank".

2. *Рабочее пространство нового поколения будет ориентировано на мобильность и виртуализацию* [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.cisco.com/web/RU/assets/executives/pdf/RU_NextGenWorkspace.pdf.

УДК 371.13:[371.2:004]

Е. В. Гнатышина

E. V. Gnatyshina

Образовательная информационная среда как условие формирования социально-профессиональной мобильности педагога

Educational information environment as a condition of formation of social and occupational mobility of teachers

Аннотация. Проанализирована категория образовательной информационной среды, являющейся основой подготовки современного педагога. В условиях динамичного развития рынка труда и активизации информационных процессов социально-профессиональная мобильность формируется на основании комплекса личностных качеств, проявляющихся в уровне информационной культуры будущего педагога.