

ПОТЕНЦИАЛ ВНУТРИФИРМЕННОЙ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ БЕЛАРУСИ (на примере предприятия машиностроительной отрасли)

Н.В. Маковская*

В статье представлены результаты исследования проблем развития внутрифирменной трудовой мобильности на примере промышленного предприятия Беларуси. Выявлены факторы, влияющие на активность внутрифирменных перемещений работников. Обоснованы институциональные различия в процессах внутрифирменной трудовой мобильности в организациях Беларуси и России.

Ключевые слова: трудовая мобильность, человеческий капитал, внутрифирменная иерархическая структура, внутренний рынок труда, рабочие места, категории персонала.

JEL-классификация: J21, I21, I22.

Материал поступил 11.04.2017 г.

В условиях инновационных преобразований экономики трудовая мобильность персонала является необходимым условием развития предприятий, так как сложные виды деятельности, развитие наукоемких производств, международное сотрудничество требуют не только постоянного совершенствования знаний, расширения профессионального кругозора персонала, но и готовности, способности работников быстро адаптироваться в производственной ситуации. Низкий уровень трудовой мобильности персонала часто выступает одной из причин их низкой конкурентоспособности, которая определяется по недостаточному уровню образования и профессиональной подготовленности, условиям найма на рынке труда, включающим формы и виды занятости, качество труда, имидж работника, дисциплину, владение корпоративными установками, трудовое поведение. Внутрифирменная трудовая мобильность не только обеспечивает эффективную (оптимальную) аллокацию трудовых ресурсов, но и является существенной характеристикой самого работника, формой проявления накопленного человеческого капитала.

Размеры и масштабы трудовой мобильности обусловлены скоростью и глубиной

технологических и институциональных изменений, в связи с чем трудовая мобильность — это не только следствие, но и показатель структурных сдвигов в экономике. Посредством внутрифирменной мобильности белорусские организации могут установить наличие уже имеющихся институциональных изменений на предприятии.

В современной экономике труда выделяется два типа трудовой мобильности (Эренберг, Смит, 1996; Нестерова, Мальцева, 2009; Нестерова, 2009).

Первый тип — *ex ante* — отражает гибкость рынков труда для работников, находящихся в начале трудовой карьеры. С принятием решения о работе на конкретном рабочем месте начинается формирование специфического человеческого капитала. Работник делает выбор в пользу организации, которая предлагает ему эффективную ставку заработной платы при найме.

Второй тип — *ex post* — свидетельствует о подвижности работников, у которых есть стаж работы в конкретной организации и которые востребованы на внутреннем рынке труда. Так как работники мотивированы на то, чтобы остаться у конкретного работодателя для реализации своей карьеры, то ранняя мобильность в совокуп-

* Маковская Наталья Владимировна (maknata@mail.ru), доктор экономических наук, профессор Могилевского государственного университета им. А.А. Кулешова (г. Могилев, Беларусь).

ности с поздней стабильностью может отражать важность внутренних рынков труда, на которые работники приходят через «порты входа» и затем занимают более высокие должностные позиции, двигаясь внутри фирмы.

В связи с этим внутрифирменная трудовая мобильность – это любое изменение внутрифирменного статуса работника, вызванное тем или иным типом перемещений во внутрифирменной иерархии, которое сопровождается сменой рабочего места (должности). Направления трудовой мобильности (перемещений) могут быть горизонтальными и вертикальными, перемещения – внутри одного должностного уровня и между должностными уровнями, восходящими и нисходящими (понижениями). Формой проявления внутрифирменной мобильности является служебная карьера, описывающая эпизоды продвижений на более высокие уровни служебной лестницы с более высокими уровнями ответственности и компетентности, что сопровождается более высокими уровнями вознаграждения.

Научные изыскания, связанные с оценкой внутрифирменной трудовой мобильности и карьерных ступеней, строятся на позициях наличия в организации «портов для входа и выхода», политики продвижений, наличия устойчивых моделей карьерного продвижения, быстрых «карьерных дорожек». Полученные результаты можно разделить на две группы (Нестерова, Мальцева, 2009; Нестерова, 2009; Мальцева, 2007).

В состав первой группы входят исследования, доказывающие существование четкой иерархии должностей и стабильных траекторий карьеры. Однако в них не учитывается отсутствие явных «портов входа» и «портов выхода», через которые внутрифирменный рынок труда взаимодействует с внешним рынком труда (Baker, Gibbs, Holmstrom, 1994).

Согласно результатам исследований второй группы, в фирмах существуют ограниченные барьеры для входа, внутрифирменные правила для оплаты и продвижения, четко определенные лестницы для карьеры, защитные механизмы от внешних рынков труда и отношения долгосрочного

найма (Seltzer, Merrett, 2000). Подчеркивается, что организационно-должностные структуры и типы карьерного продвижения в фирмах остаются стабильными даже в изменчивой внешней среде функционирования организации.

К основным теоретическим результатам следует отнести обоснование специфических свойств внутрифирменной мобильности (Табан, 2006. С. 91), среди которых:

- пространственная ограниченность внутрифирменной мобильности рамками организации;
- незначительное число участников и вариантов мобильности, что обусловлено ограничением числа рабочих мест в организации;
- зависимость внутрифирменной мобильности от административного регулирования и специфики кадровой политики организации.

Внутрифирменная мобильность работников влияет на динамику предложения трудовых ресурсов через корректировку и учет профессионально-квалификационных и личностных характеристик работников при определении стратегии развития организации. Регулируя процессы внутрифирменной трудовой мобильности, администрация организации способствует достижению равновесного состояния внутреннего рынка труда.

Другими словами, внутрифирменная трудовая мобильность является признаком идентификации внутреннего рынка труда (ВРТ) в организации (Doringer, Piore, 1971). Можно предположить, что особенности функционирования внутреннего рынка труда могут оказывать влияние на внутрифирменную мобильность. Следовательно, наличие карьерных лестниц на ВРТ, принципы их построения или изменения, возможности увольнения и т. п. могут быть значимыми факторами, которые влияют на внутрифирменную мобильность.

Насколько устойчивы эти факторы? Всегда ли они присутствуют, когда рассматривается деятельность той или иной организации? В какой мере характерные черты внутренних рынков труда, при которых они могут возникать, присущи фирмам, функционирующим в условиях, например, бе-

лорусской экономики? Данные исследовательские вопросы могут представлять не только научный интерес, но иметь и практическую значимость для хозяйственной практики белорусских организаций, с одной стороны. С другой стороны, представляет научно-практический интерес мотивация и поведение работников, выбирающих (или не выбирающих) карьероориентированное поведение. Что заставляет работников «перемещаться» внутри организации? Готовы ли они к профессиональному развитию, которое необходимо для карьерного пути и т. д. Ответы на эти вопросы будут способствовать формированию исследовательских предпосылок для адекватной оценки готовности трудовых ресурсов в Беларуси к нововведениям и активному инновационному поведению.

Результаты оценки внутрифирменной трудовой мобильности в организациях Беларуси

В исследованиях проблем функционирования внутренних рынков труда пока нет данных о внутрифирменных перемещениях и особенностях поведения работников. В связи с этим представляет интерес изучение траекторий перемещения работников по служебной лестнице («вверх» и «вниз») в белорусских организациях. Целью данного исследования является проведение комплексного анализа внутрифирменной трудовой мобильности в рамках внутреннего рынка труда белорусского предприятия, включающего оценку интенсивности и направлений внутрифирменной трудовой мобильности, выявление факторов, определяющих продвижение работников по карьерной лестнице.

Информационную базу исследования составили данные о персонале одного из промышленных предприятий Могилевской области. Предприятие относится к отрасли машиностроения и металлообработки. Списочная численность работников в период исследования составляла 1592 чел., из них 1092 мужчины и 500 женщин. База данных, на основе которой проводилось исследование, представляет собой информацию о персонале предприятия за период с 1985 по 2015 г. и включает сведения о каждом работнике

предприятия, трудившемся на нем в рассматриваемый период: общая информация (пол, дата рождения, семейное положение, уровень образования); внутрифирменные перемещения (начало и окончание работы на предприятии, начало и окончание работы на каждой позиции внутри предприятия, название отдела/цеха или иного структурного подразделения, название позиции, категория персонала). Однако в нашем распоряжении не было информации об уровне и изменениях заработной платы, что не позволило оценить степень влияния данного фактора на интенсивность внутрифирменной мобильности работников.

Очевидно, что тренды внутрифирменной мобильности зависят от того, каким образом определена должностная иерархия. В рамках исследования построена профессионально-квалификационная иерархия для данного предприятия в разрезе уровней и категорий персонала (с учетом разрядов, определяющих уровень) и предпринята попытка анализа трудовой мобильности в такой форме внутреннего рынка труда. Модель такой профессионально-квалификационной иерархии для данного предприятия представлена на рис. 1.

Представленная модель характеризует структуру занятости на внутрифирменном рынке труда предприятия на основе информации об эпизодах в карьере работников и о длительности их нахождения на каждой иерархической позиции. Преимущества модели в том, что: во-первых, наблюдаются «чистые» изменения внутрифирменной карьеры работников (либо по горизонтали между раз-

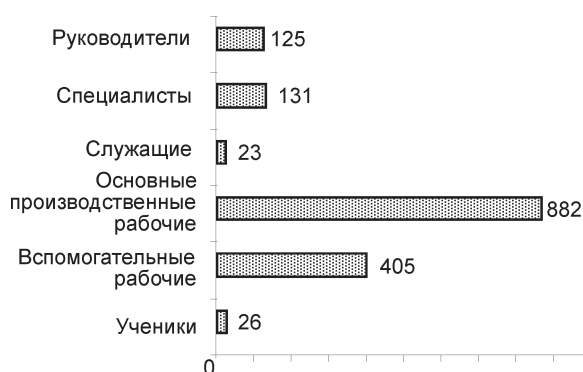


Рис. 1. Иерархическая схема внутреннего рынка труда исследуемого предприятия, чел.

Источник. Авторская разработка.

рядами, либо по вертикали между должностными позициями, либо увольнение); во-вторых, есть возможность наблюдать эпизоды таких изменений у всех работников, имеющих в исследовательской базе.

Статистика, описывающая данную модель, позволяет констатировать неоднородность квалификационной структуры работников. Основная категория работников (55%) – технологические и вспомогательные рабочие (25%). Количество административно-управленческого персонала в общей численности работников предприятия составляет 16%. Доля учеников незначительна – 2%.

В разрезе гендерных различий категории персонала (рис. 2) выглядят следующим образом.

В целом гендерное соотношение работников в рамках категорий персонала примерно одинаково, за исключением категории служащих, которая представлена только женщи-

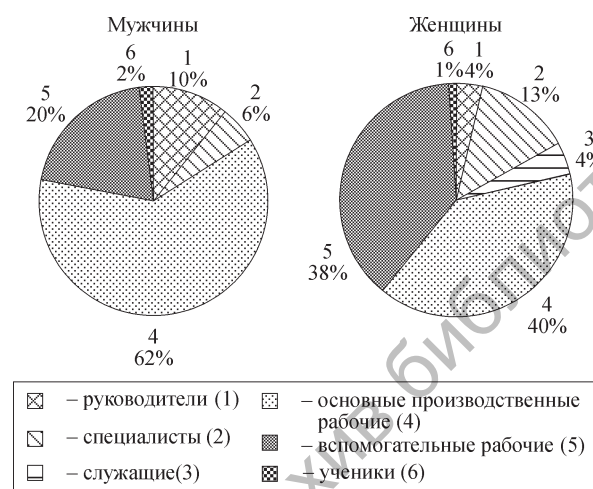


Рис. 2. Гендерная структура работников предприятия

Источник. Авторская разработка.

нами (4%). По уровню образования: 45,5% работников имеют профессионально-техническое образование; 19,6 – среднее специальное; 22,4 – среднее; 11 – высшее и 1,6% – базовое. В целом более 85% работников предприятия имеют среднее образование с градациями по уровням. Семейный статус работников характеризуется тем, что более 56% из них состоят в браке и более 37% не имеют такого статуса.

Заполнение вакансий на данном предприятии в первую очередь происходит за счет продвижения работников, уже занятых на предприятии. Направления передвижений для каждой категории персонала разные. Анализ трендов передвижений позволяет: определить специфику функционирования ВРТ; составить портрет наиболее мобильных работников предприятия; обозначить возможности корректировки траекторий передвижения внутри предприятия. Как показывает анализ передвижений работников разного образовательного уровня, самая высокая активность присуща персоналу с профессионально-техническим образованием (табл. 1).

Работники с высшим образованием не самые активные в передвижениях, хотя наличие высшего образования позволяет говорить о более широком спектре профессиональных компетенций, дающих возможность осуществлять вертикальные передвижения. Невысокая степень активности передвижений у этих работников указывает не только на отсутствие четких карьерных устремлений, но и на низкую мотивацию профессионального передвижения.

Установлено, что самыми активными являются работники в статусе семейных (табл. 2). У них самое значительное количество эпизодов передвижений. Но боль-

Таблица 1

Передвижения в разрезе образовательного уровня работников

Уровень образования	Есть передвижения		Нет передвижений	
	Количество	%	Количество	%
Профессионально техническое	481	46,9	207	42,5
Среднее специальное	189	18,4	107	22,0
Среднее	232	22,6	107	22,0
Высшее	108	10,5	58	11,9
Базовое	16	1,6	8	1,6
Всего	1026	100	487	100

Источник. Авторская разработка.

Социальные характеристики мобильных работников

Семейное положение	Есть передвижения		Нет передвижений	
	Количество	%	Количество	%
Холост/Не замужем	463	42,5	147	29,1
Женат/Замужем	563	51,7	324	64,0
Разведен(а)	63	5,8	35	6,9
Всего	1089	100	506	100
Пол	Есть передвижения		Нет передвижений	
	Количество	%	Количество	%
Мужской	803	73,7	292	57,7
Женский	286	26,3	214	42,3
Всего	1089	100	506	100

Источник: Авторская разработка

шое количество эпизодов наблюдается и у несемейных работников. Причем на фоне значительного количества их передвижений (463 эпизода) отсутствие таковых представляется несущественным (147 эпизодов). Вывод: самые мобильные – работники без семьи. Работники-мужчины по сравнению с работницами предприятия гораздо более мобильны (количество эпизодов их мобильности – 803 на фоне 286 эпизодов женской мобильности).

За весь период наблюдений максимальное количество эпизодов передвижений (9) отмечено у одного работника, минимальных – 1. Максимальное количество передвижений характерно для мужчин. Среднестатистическое количество эпизодов передвижений у мужчин на данном предприятии – примерно 2, такое же у женщин (табл. 3).

Наиболее мобильными являются работники в возрасте 25–27 лет – в этой возрастной группе наблюдаются около 3 эпизодов мобильности (рис. 3).

После 30 лет количество эпизодов передвижений сокращается, что говорит об угасании внутрифирменной трудовой мобильности как у мужчин, так и у женщин.

Таким образом, социальный портрет мобильного работника представляет собой следующее: женатый мужчина с профессионально-техническим (или средним специальным) образованием 25–27 лет, ориентированный как минимум на смену 2–3 рабочих позиций в рамках предприятия.

Общая статистика передвижений работников в разрезе категорий персонала показывает, что самое значительное количество эпизодов передвижения (от 1 до 9) – у учеников (максимальное количество эпизодов – 9). Среднее значение эпизодов передвижений у всех категорий работников – 1.

Наиболее широко диапазон эпизодов передвижений представлен у руководителей. В целом треть работников этой категории имеет 1 эпизод передвижений (табл. 4). У 17% руководителей карьерная траектория передвижений составляет 2 эпизода, у 10% – 3.

Таблица 3

Количество эпизодов передвижений у работников

Количество передвижений	Мужчины	Женщины	Средний возраст, лет	Количество, чел.
1	161	93	28,7	254
2	65	59	27,4	124
3	32	30	25,6	62
4	18	17	27,9	35
5	10	8	22,7	18
6	2	2	29,2	4
7	2	3	26,4	5
8	0	2	25,7	2
9	2	0	31,5	2

Источник. Авторская разработка.

В целом данные табл. 4 свидетельствуют о высокой степени статичности всех работников предприятия: более 70% всех рабочих, 65% специалистов, более 40% руководителей за всю историю наблюдений вообще не имели эпизодов передвижений.

В разрезе категорий персонала самыми активными являются женщины-служащие (среднестатистическое количество эпи-

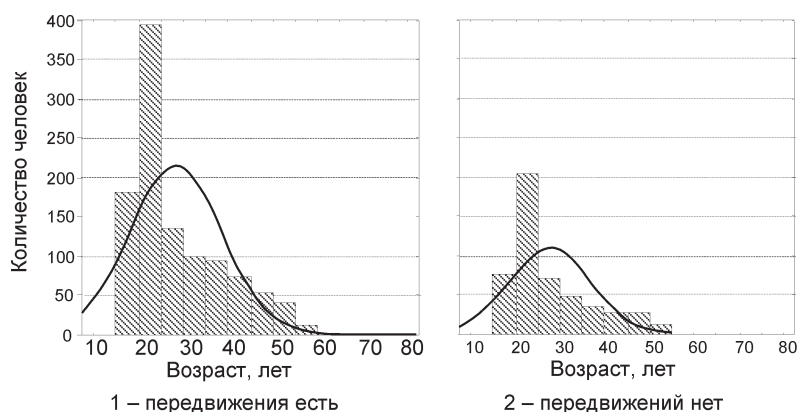


Рис. 3. Мобильность работников по возрастным группам

Источник. Авторская разработка.

зодов передвижений – 1,48) и мужчины-руководители (1,38) (рис. 4). Подтверждается активная мобильность у учеников, независимо от пола. У категории рабочих мобильную активность проявляют женщины, что обусловлено спецификой производства (металлообработка), предопределяющей смену рабочих мест, на которых могут работать женщины.

Приведенные выше данные анализа внутрифирменных перемещений свидетельствуют о невысокой в целом интенсивности внутрифирменной трудовой мобильности на предприятии.

Для расчета вариантов внутрифирменных перемещений, определения возможных эпизодов окончания внутрифирменной карьеры индивида (переход на другую пози-

цию, отсутствие мобильности и увольнение) и сравнения результатов, полученных на белорусских данных, с аналогичными российскими результатами были использованы научно-методические подходы (Нестерова, Мальцева, 2009) (табл. 5).

В целом по предприятию в 56,3% случаев работа на занимаемой позиции не предполагает для работника дальнейших внутрифирменных перемещений, в 27,4% случаев сопровождается внутрифирменной

мобильностью как восходящего, так и нисходящего характера: в 16,3% случаев работа на занимаемой рабочей позиции завершается увольнением. Указанные результаты принципиально отличаются от соответствующих данных, полученных на российских предприятиях. Например, согласно российским результатам, почти в 50% случаев работа на занимаемой позиции завершается увольнением (Там же). Данный факт как минимум свидетельствует об институциональной разнице в регулировании процессов внутрифирменного высвобождения в экономиках России и Беларуси.

Как подтвердили наши расчеты, во-первых, у таких категорий работников, как основные производственные, вспомогательные рабочие и специалисты в качестве воз-

Таблица 4

Передвижения по категориям персонала

Количество передвижений	Категории работников											
	Основные производственные рабочие		Вспомогательные рабочие		Руководители		Специалисты		Служащие		Ученики	
	Количество	%	Количество	%	Количество	%	Количество	%	Количество	%	Количество	%
0	634	71,9	297	73,3	51	40,8	85	65,4	7	30,4	12	46,2
1	132	15,0	55	13,6	32	25,6	18	13,8	8	34,8	9	34,6
2	65	7,4	23	5,7	17	13,6	13	10,0	2	8,7	4	15,4
3	24	2,7	17	4,2	13	10,4	5	3,8	3	13,0	0	0,0
4	13	1,5	9	2,2	6	4,8	5	3,8	2	8,7	0	0,0
5	10	1,1	2	0,5	3	2,4	2	1,5	1	4,3	0	0,0
6	1	0,1	1	0,2	1	0,8	1	0,8	0	0,0	0	0,0
7	2	0,2	1	0,2	2	1,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8	1	0,1	0	0,0	0	0,0	1	0,8	0	0,0	0	0,0
9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	3,8

Источник. Авторская разработка.

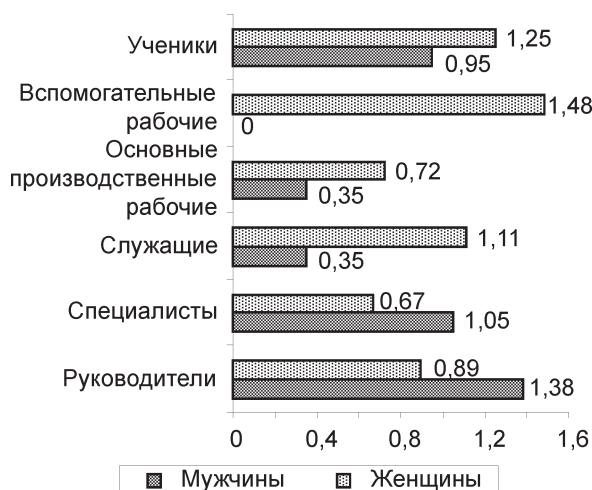


Рис. 4. Гендерные различия средних передвижений в разрезе категорий персонала

Источник. Авторская разработка.

можного варианта окончания эпизода внутрифирменной карьеры, вероятнее всего, будет отсутствие мобильности.

Во-вторых, наибольшая внутрифирменная мобильность характерна для работников, занимающих позиции руководителя (аналогичные результаты демонстрирует российское исследование), служащего и ученика. Согласно полученным данным, вариант перехода на другую позицию более реален для работников, находящихся на 1–2 уровнях должностной структуры. Вместе с тем этот вывод не относится к позиции руководителя.

В-третьих, практически всегда более 40% эпизодов трудового передвижения учеников заканчиваются увольнением. Данная категория работников, сформировав опре-

деленный уровень специфической части своего человеческого капитала, получает конкурентные преимущества (которых до этого времени не было) и активно выходит на внешний рынок труда.

Данные об уровне увольнений при нахождении на той или иной рабочей позиции позволяют также сделать вывод о том, что практически все они могут рассматриваться как «порты выхода», через которые работники покидают предприятие. Такой результат свидетельствует о том, что «порты выхода» при функционировании внутрифирменных рынков труда существуют в первую очередь для рабочих мест низких уровней иерархии (Нестерова, Мальцева, 2009).

Исследование не располагало достаточной базой данных отдела кадров, позволяющих оценить вероятности переходов работников с одной категории в другую, что не дало возможности, во-первых, оценить трудовую мобильность внутри должностных уровней (горизонтальная мобильность), во-вторых, выявить стратегии продвижения и карьерные дорожки на предприятии. Однако общая статистика и результаты анализа внутрифирменной мобильности позволяют утверждать, что на предприятии преобладает мобильность по горизонтали. Исключение составляют ученики и руководители. Для них возможны карьерные дорожки на предприятии. Например, четко выражено продвижение с позиции «ученик», «вспомогательный рабочий» на позицию «рабочий».

Таблица 5

Варианты внутрифирменных перемещений на исследуемом предприятии

Категория работников	Всего	Отсутствие мобильности		Мобильность		Увольнение	
		количество	%	количество	%	количество	%
Основные производственные рабочие	969	569	58,72	230	23,74	170	17,54
Вспомогательные рабочие	432	264	61,11	105	24,31	63	14,58
Руководители	129	47	36,43	71	55,04	11	8,53
Специалисты	143	78	54,55	42	29,37	23	16,08
Служащие	23	6	26,09	16	69,57	1	4,34
Ученики	32	9	28,13	10	31,25	13	40,63
Всего	1728	973	56,3	474	27,4	281	16,3

Источник. Авторская разработка.

На примере базы данных белорусского предприятия были оценены основные детерминанты внутрифирменной трудовой мобильности (Там же). Для оценки факторов, опосредующих внутрифирменную трудовую мобильность, были оценены две вероятностные модели, где зависимой переменной является вероятность внутрифирменной трудовой мобильности. В качестве объясняющих переменных использовались такие характеристики работника, как пол, семейное положение, образование, возраст, уровень, занимаемый в должностной иерархии (категория персонала) (Там же. С. 31–33).

Факторы, влияющие на внутрифирменную мобильность, представлены в виде следующих научных гипотез:

- представляется, что наличие у работника семьи негативно влияет на вероятность его внутрифирменной мобильности. Вероятно, объясняется это тем, что отсутствие у работника семьи позволяет ему трудиться сравнительно более интенсивно, задерживаться на работе, соглашаться на работу в выходные дни, на поездки в командировки и т. д. Такой работник будет скорее замечен и продвинут по служебной лестнице, чем его семейный коллега;

- образование традиционно рассматривается в качестве одного из наиболее важных факторов трудовой мобильности: более высокий его уровень повышает вероятность трудовой мобильности в рамках предприятия, а более высокообразованный

работник с большей вероятностью будет продвигаться по карьерной лестнице;

- возраст может оказывать двоякое влияние на вероятность внутрифирменных перемещений. С одной стороны, молодые работники быстро обучаемы и могут рассматриваться в качестве кадрового потенциала, из которого руководство предприятия выдвигает работников на появляющиеся вакансии. С другой стороны, молодой возраст часто сопряжен с отсутствием опыта, и это может быть серьезным недостатком, особенно если речь идет о промышленном предприятии, где востребованы не просто знания и навыки, но специфический человеческий капитал. Это может приостановить карьерный рост молодых работников.

Переменные величины позиций и уровней работников включены в качестве контрольных. Коэффициенты при этих переменных показывают, какие работники, при прочих равных условиях, с большей вероятностью включены в процессы внутрифирменной трудовой мобильности. Результаты оценки спецификации Probit-модели представлены в табл. 6.

Значимыми факторами, влияющими на вероятность внутрифирменной мобильности, являются такие характеристики работника, как пол, возраст, наличие семьи (в российской модели – не значимы), а также принадлежность к категории рабочего. В модели, оцениваемой на белорусских данных (в отличие от российских ре-

Таблица 6

Детерминанты вероятности внутрифирменной мобильности, Probit-модель

	Коэффициент	Значение	Стандартная ошибка	p-уровень
Мужской пол	0,462	*	0,077	0,000
Наличие семьи	-0,264	*	0,074	0,000
Образование	0,051		0,039	0,190
Возраст	0,011	*	0,004	0,003
Основные производственные рабочие	0,707	*	0,290	0,015
Вспомогательные рабочие	0,825	*	0,295	0,005
Руководители	-0,185		0,312	0,554
Специалисты	0,609		0,313	0,052
Служащие	-0,096		0,411	0,815
Константа	-0,756	*	0,325	0,020

$$\chi^2 = 83,024; p < 0,0001.$$

* Статистически значимые коэффициенты уравнения при $p < 0,05$.

Источник. Авторская разработка.

зультатов), переменная «уровень образования» оказалась не значимой. Иными словами, пол работника, его возраст и уровень образования положительно связаны с вероятностью внутрифирменной мобильности для работников, находящихся в категории основных производственных и вспомогательных рабочих. Особенностью белорусских результатов является и то, что отрицательный коэффициент (семья) означает, что наличие семьи снижает вероятность мобильности.

Кроме этого, представленные оценки подтверждают отсутствие вертикальных перемещений и наличие горизонтальных.

Принципиальным отличием данного исследования от российского было наличие информации, касающейся разрядов работников. Переменная «разряд работника» была включена в построенную Probit-модель (табл. 7).

В целом можно отметить достаточную обоснованность оцененных моделей. Однако разряд работников представляется значимым для внутрифирменной мобильности фактором. Включение этой переменной нейтрализует значение остальных переменных, за исключением таких категорий, как «основные и вспомогательные рабочие».

Кроме этого, представляет интерес оценка модели с переменной «повышение разряда» (от 0 до 7). Такая оценка позво-

лит определить параметры повышения разрядов, которые являются причиной внутрифирменной мобильности на предприятии. С учетом объясняющих переменных (пол, семья, образование, возраст, количество эпизодов смены рабочих мест, категория работника) была построена обыкновенная множественная регрессия. Уравнение значимо $R=0,59$ ($F=131,86$). Все коэффициенты уравнения значимы (табл. 8).

Результаты оценки показали, что наиболее мобильны в трудовых перемещениях семейные работники молодого возраста без высшего образования. Изменение разряда является причиной смены рабочих мест. Однако активность в трудовых перемещениях руководителей никак не связана с уровнем их разряда. В связи с этим можно утверждать, что изменения разряда работников однозначно влияет на их активность в трудовых перемещениях.

Полученные результаты частично подтвердили выдвинутые ранее гипотезы (а и в). Не подтвердилась гипотеза (в отличие от российских оценок) о том, что более высокий уровень образования повышает вероятность трудовой мобильности в рамках предприятия. В нашем случае более высокий уровень квалификации (выраженный квалификационным разрядом) повышает вероятность трудовой мобильности на предприятии.

Таблицы 7

Детерминанты вероятности внутрифирменной мобильности, с включением переменной «разряд работника» в Probit-модель

Переменная	Коэффициент	Значение	Стандартная ошибка	p-уровень
Мужской пол	-0,08		0,089	0,371
Наличие семьи	0,01		0,090	0,954
Образование	0,04		0,045	0,370
Возраст	0,01		0,004	0,071
Основные производственные рабочие	-0,82	*	0,359	0,023
Вспомогательные рабочие	-1,00	*	0,366	0,006
Руководители	0,47		0,383	0,219
Специалисты	-0,27		0,384	0,489
Служащие	0,52		0,510	0,311
Повышение разряда	0,50	*	0,026	0,000
Константа	-1,03	*	0,402	0,011

$$\chi^2 = 629,62; p < 0,0001.$$

* Статистически значимые коэффициенты уравнения при $p < 0,05$.

Источник. Авторская разработка.

Оценка уравнения множественной регрессии

Переменная	Коэффициент	Стандартная ошибка, коэффициент регрессии	p-уровень	Интерпретация
Пол	-0,692	0,087	0,000	У мужчин разряд повышается медленнее, чем у женщин
Семья	0,379	0,083	0,000	У семейных работников разряд повышается быстрее
Образование	-0,165	0,042	0,000	Чем выше образование, тем медленнее происходит повышение разряда
Возраст	-0,027	0,004	0,000	Чем больше возраст, тем медленнее повышается разряд
Количество эпизодов смены рабочих мест	0,735	0,033	0,000	Изменение разряда положительно связано с количеством эпизодов смены рабочих мест
Категория работника 1 – руководители 2 – служащие 3 – специалисты 4 – основные рабочие 5 – вспомогательные рабочие 6 – ученики	-0,202	0,037	0,000	Чем выше категория работника, тем медленнее происходит повышение разряда
Константа	2,186	0,188	0,000	

Источник. Авторская разработка.

* * *

Проведенное исследование внутрифирменной трудовой мобильности с использованием данных белорусского предприятия показало, что не существует корреляции между уровнем образования работника и его шансами на перемещения между позициями во внутрифирменной должностной иерархии (теория человеческого капитала в данном случае не работает). В связи с этим логичным представляется вывод о том, что работодатель не заинтересован в продвижении более производительного, т. е. более высокообразованного работника, и вероятность карьерного роста последнего незначительна. Белорусский работодатель в рамках внутрифирменных перемещений отдаст предпочтение рабочему со средним образованием, чей уровень разряда соответствует действующей технологии. Другими словами, в условиях устаревшей технологии металлообрабатывающего предприятия разрядность рабочих ей адекватна, поэтому работников с высоким уровнем образования продвигать нецелесообразно (для

них нет рабочих мест, соответствующих их образованию).

Высокая вероятность внутрифирменной мобильности в разрезе категорий персонала существует для основных и вспомогательных рабочих. По расчетам российских ученых (Нестерова, Мальцева, 2009), эта категория работников обладает самой низкой вероятностью внутрифирменного перемещения. Белорусские данные опровергают аксиому теории внутреннего рынка труда о том, что рабочие места этих позиций вовлечены в межфирменный оборот рабочих мест, и занятые здесь работники не рассматриваются руководством предприятия как потенциал для занятия вакантных мест на внутрифирменной карьерной лестнице. Оценка данных достаточно крупного промышленного предприятия показала, что категория рабочих является внутрифирменным источником удовлетворения потребности в персонале и работодатель не выходит на внешний рынок труда для удовлетворения данной потребности. Кроме того, для белорусских условий верным будет ут-

верждение, что продвижение категории рабочих – это сигнал другим предприятиям (особенно одноотраслевым), касающийся ценности работника. В случае продвижения работника предприятие должно быть готово к тому, чтобы конкурировать за работников этой категории. Поскольку данный тип работников обладает объемом черт специфического человеческого капитала, у них есть стимулы к тому, чтобы покинуть предприятие и предлагать услуги труда на внешнем рынке. Другими словами, у белорусских рабочих машиностроительной отрасли специфический человеческий капитал является ликвидным.

Подтверждается положение теории внутреннего рынка труда об ограниченности его контактов с внешним рынком. Работодатель предпочитает внутренний найм внешнему. Однако доля вакансий, заполняемых путем продвижения собственных работников, действительно ниже. Причина этого – отсутствие активности в вертикальных передвижениях. В целом на белорусском предприятии относительно низкие масштабы внутрифирменной мобильности, следствием чего является незначительное количество карьерных дорожек. Для белорусской промышленности характерна горизонтальная внутрифирменная трудовая мобильность. Вертикальные перемещения распространены в меньшей степени.

К факторам, влияющим на внутрифирменную мобильность, следует отнести: пол работника, наличие у него семьи, возраст и квалификационный разряд.

Сравнение и анализ аналогичных оценок на белорусском и российском предприятиях указывает на различия, которые свидетельствуют не только о разных экономических условиях, но и о разной институциональной среде, в которой функционируют внутренние рынки труда предприятий и реализуются процессы внутрифирменной мобильности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ REFERENCES

Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. 1996. *Современная экономика труда. Теория и государственная политика*. Москва: Издательство МГУ. 800 с. [Erenberg P.G., Smit P.C. 1996. *The modern economy work. Theory and Public Policy*. Moscow: Izdatel'stvo MGU. 800 p. (In Russ.)]

Нестерова Д.В., Мальцева И.О. 2009. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата. *Препринт WP15/2009/10*. Москва: Издательский дом Государственного университета «Высшая школа экономики». 52 с. [Nesterova D.V., Malceva I.O. 2009. Internal labor mobility: career and wages. *Working paper WP15/2009/10*. Izdatel'skiy dom Gosudarstvennogo universiteta «Vysshaya shkola ekonomiki». 52 p. (In Russ.)]

Нестерова Д.В. 2009. Внутрифирменная трудовая мобильность: к вопросу о функционировании внутрифирменных рынков труда. URL: <http://www.twirpx.com/file/331768/> [Nesterova D.V. 2009. Intrafirm labor mobility: to the issue of the functioning of internal labor markets. URL: <http://www.twirpx.com/file/331768/> (In Russ.)]

Мальцева И.О. 2007. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России: *Препринт WP15/2007/10*. Москва: Издательский дом Государственного университета «Высшая школа экономики». 48 с. [Malceva I.O. 2007. Labor mobility and stability: how high is the return on specific human capital in Russia. *Working paper WP15/2007/10*. Izdatel'skiy dom Gosudarstvennogo universiteta «Vysshaya shkola ekonomiki». 48 p. (In Russ.)]

Тарабан О. В. 2006. Содержание и функции процесса внутрифирменной мобильности. *Известия Иркутской государственной экономической академии*. № 5(50). С. 90–92. [Taraban O.V. 2006. The content and functions of the process of interafirm mobility. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii*. No 5(50). PP. 90–92. (In Russ.)]

Baker, G., Gibbs, M., Holmstrom, B. 1994. The internal economics of the firm: evidence from personal data. *Quarterly journal of economics*. Vol. 4. No 109. PP. 881–919.

Seltzer A., Merrett D. 2000. Personnel Policies at the Union Bank of Australia: Evidence from 1888–1900 Entry Cohorts. *Journal of Labor Economics*. Vol. 18.

Doringer P., Piore M. 1971. *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington: Heath. 28 p.

INTRA-FIRM LABOR MOBILITY POTENTIAL IN BELARUS'S INDUSTRY

(based on a machine-building industry enterprise)

Natalia Makovskaya¹

Author affiliation: ¹ Mogilev A.A. Kuleshov State University (Mogilev, Belarus).

Corresponding author: Natalia Makovskaya (maknata@mail.ru).

ABSTRACT. The paper presents the findings of the research of intra-firm labor mobility problems based on an industrial enterprise in Belarus. Identified are factors affecting the intensity of intra-firm employees' mobility. Substantiated are institutional differences in the processes of intra-firm labor mobility in organizations of Belarus and Russia.

KEYWORDS: labor mobility, human capital, intra-firm hierarchical structure, domestic labor market, jobs, personnel categories.

JEL-code: I21, I22, J21.

■ ■ ■

Received 11.04.2017