

Н.В. МАКОВСКАЯ, д.э.н., профессор,
Могилевский государственный университет им.А.Кулешова,
г.Могилев, Беларусь

ИНСТИТУТ ВНУТРИФИРМЕННОЙ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ В БЕЛАРУСИ

Представлены результаты оценки активности внутрифирменной мобильности промышленного предприятия в Беларуси. Результаты представлены в форме сравнения с аналогичными оценками на российском предприятии. Сформулированы выводы о функционировании институциональной среды в двух странах, обеспечивающих активность внутрифирменной мобильности.

Ключевые слова: внутрифирменная мобильность, предприятие, работники, институциональный механизм, уровень образования.

N. V. Makovskaya
Institute of Internal Labor Mobility in Belarus

The results of the assessment of the activity of intra-firm mobility of an industrial enterprise in Belarus are presented. The results are presented in the form of a comparison with similar estimates at a Russian enterprise. Conclusions are drawn about the functioning of the institutional environment in the two countries that ensure the activity of intra-firm mobility.

Key words: intra-firm mobility, enterprise, employees, institutional mechanism, level of education.

Формирование институционального механизма регулирования трудовыми ресурсами, ориентированного на инновационное развитие, предполагает гибкие и цивилизованные условия рынка труда. Такая цивилизованность предполагает наличие соответствующих институтов, или «правил игры», определяющих поведение экономических агентов. Следует учесть, что становление новых «правил игры» в конце 90-х годов прошлого столетия происходил на фоне воздействия неблагоприятных факторов - снижения спроса на рабочую силу, падения уровня жизни населения в результате кризисного спада производства 90-х годов, высокой инфляции, нерешенных проблем низкой производительности труда, скрытой безработицы и пр., что привело к формированию особой, «приспособительной» модели рынка труда, которая в Беларуси четко контролировалась системой государственного регулирования.

Развитие национальной модели белорусской экономики и ее рынка труда происходили в условиях переходного периода, основной характеристикой которого были: сокращение спроса на труд; увольнения и падение уровня жизни; часть трудовых ресурсов находилась в

тени и работала в условиях договора работодателя; задержки с выплатой зарплаты, активные «серые» зарплатные формы.

Эти сложные и противоречивые процессы имеют последствия и в современных условиях функционирования рынка труда. Находящаяся в стадии активного формирования институциональная среда белорусского рынка труда нуждается в механизмах накопления и эффективного использования человеческого капитала (особенно ее специфической части) страны. Эти механизмы позволяют стимулировать экономический рост и повышать конкурентоспособность национальной экономики в условиях быстрого развития технологической и информационных инноваций.

Благоприятная и цивилизованная институциональная среда взаимодействия работника и работодателя, формирование институтов регулирования их трудовых отношений обеспечат не только более эффективное функционирование рынка труда, но и будут способствовать социально-экономической стабильности в обществе.

Исследование конкурентоспособности персонала предполагает раскрытие его потенциальной способности к труду. Поэтому в настоящее время все большее значение приобретают проблемы конкурентоспособности персонала, трудовая мобильность которой является важнейшей ее составляющей.

В условиях инновационных преобразований экономики трудовая мобильность персонала является необходимым условием развития предприятий, т.к. 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 сложившейся производственной ситуации. Низкий уровень трудовой мобильности персонала часто является одной из причин их низкой конкурентоспособности.

Мобильные возможности персонала отражаются на его конкурентоспособности, которая может быть оценена по следующим критериям [1]:

- уровень образования;
- качественные характеристики, обуслов-

ленные уровнем профессиональной подготовки работника, его квалификацией и производственными навыками;

- условия найма на рынке, включающие в себя формы и виды занятости и труда, качество труда, имидж работника, дисциплина труда, владение корпоративными установками, трудовое поведение;

- стоимостные составляющие или ценовые характеристики конкурентоспособности, которые примыкают к условиям найма и труда, но имеют самостоятельное значение и в рамках внутреннего рынка труда приобретают форму совокупных затрат на рабочую силу работодателя;

- личностные характеристики, отражающие социально-демографические, психофизиологические и мотивационные особенности.

Данное авторское исследование строилось на уточненных методологических подходах Д.В.Нестеровой[2] так как целесообразно давать анализ существующих форм и результатов внутрифирменной мобильности работников белорусских организациях по сравнению с российскими. Такое сравнение даст информационные результаты по условиям институционального развития и возможностей системы внутрифирменной мобильности в двух странах, что в последствии сделает не только сравнения адекватными, но и даст возможность использования эффективного опыта.

Информационную базу исследования составляют данные о персонале одного из промышленных предприятий Могилевской области. Предприятие относится к отрасли машиностроения и металлообработки. Списочная численность работников на период исследования составляла 1592 человека, из них 1092 мужчины и 500 женщин.

База данных, на основе которой проводилось исследование, представляет собой информацию по персоналу промышленного предприятия за период с 1985 по 2011 г. и включает следующие показатели по каждому работнику предприятия, работавшему 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.

В результате оценки составлен примерный социальный портрет мобильного работника в Беларуси, который представляет собой сле-

дующее: женатый мужчина с профессионально-техническим (или средне специальным образованием) 25-27 лет, ориентированный как минимум на смену 2-3 рабочих позиций в рамках данного предприятия.

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

Самой мобильной категорией работников, где представлен весь диапазон эпизодов передвижений – руководители. В целом 1/3 работников этой категории имеет 1 эпизод передвижений. У 15% руководителей карьерная траектория передвижений составляет 2 эпизода, а у 10% – 3 эпизода.

В целом по предприятию в 44,1% случаев работа на занимаемой позиции не предполагает для работника дальнейших внутрифирменных перемещений, в 38,6% случаев сопровождается внутрифирменной мобильностью как восходящего, так и нисходящего характера, а только в 16,9% случаев работа на занимаемой рабочей позиции завершается увольнением. Данные результаты практически принципиально отличаются от аналогичных в российских. Так, например, российские результаты указывают на то, что почти 50% [2, с.24] случаев работа на занимаемой позиции завершается увольнением. Данный факт указывает как минимум на институциональную разницу в регулировании процессов внутрифирменного высвобождения в экономиках России и Беларуси.

Наши расчеты подтвердили, во-первых, что у таких категорий работников как основные производственные и вспомогательные рабочие, специалисты в качестве возможного варианта окончания эпизода внутрифирменной карьеры, вероятнее всего, будет отсутствие мобильности. Во-вторых, наибольшая внутрифирменная мобильность характерна для работников, занимающих позиции руководителя (аналогично по результатам российского исследования), служащего и ученика. Данные результаты показали (как и по рос. данным), что вариант перехода на другую позицию выше для работников, находящихся на 1–2-м уровнях должностной структуры. Вместе с тем этот вывод не относится к позиции руководителя.

Белорусские данные и их оценка показала, что не существует корреляции (при прочих равных условиях) между уровнем образования индивида и его шансами на перемещения между позициями во внутрифирменной должност-

ной иерархии (теория человеческого капитала в данном случае не работает). Поэтому логичным представляется вывод о том, что работодатель не продвигает более производительного, т.е. более высокообразованного работника, и вероятность сделать карьеру высокообразованному работнику незначительна. Белорусский работодатель заинтересован придвигать рабочего со средним образованием, чей уровень разряда соответствует действующей технологии. Другими словами, технология металлообрабатывающего предприятия является устаревшей, разрядность рабочих ей адекватна, поэтому работников с более высоким образованием продвигать нет смысла (т.к. для них нет рабочих мест, которые бы соответствовали их образованию).

По нашим расчетам, самая высокая вероятность внутрифирменной мобильности в разрезе категория персонала существует для основных и вспомогательных рабочих. По расчетам российских ученых [2] эта категория работников обладает самой низкой вероятностью внутрифирменного перемещения. Белорусские данные опровергают гипотезу 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 этого, для белорусских условий верным будет утверждение, что продвижения категории рабочих – это сигнал другим предприятиям (особенно одноотраслевым) относительно ценности работника. В случае продвижения работника предприятие должно быть готово к тому, чтобы встретить предложения со стороны и конкурировать за работника. Поскольку данный тип работников обладает значительным общим человеческим капиталом, то у работников в случае продвижений будут 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.

Итак, в качестве основных выводов, сформулированы следующие:

- должностная иерархия предприятия имеет форму трапеции, которая, с точки зрения теории, схематично представляет внутрифирменную структуру должностей. Подавляющее

большинство работников предприятия занято на позициях рабочих. Доля АУП не такая значительная, как например, 10 лет назад до оптимизации численного состава работников;

- подтверждается положение теории внутреннего рынка труда об ограниченности его контактов с внешним рынком. Работодатель предпочитает внутренний найм внешнему. Однако доля вакансий, заполняемых путем продвижения имеющихся работников, действительно ниже. Причина этого – отсутствие активности в вертикальных передвижениях;

- практически все позиции учеников, могут рассматриваться как «порты выхода», через которые работники покидают предприятие, что, опять же, не согласуется с теорией внутреннего рынка труда;

- на исследуемом предприятии выявлены относительно низкие масштабы внутрифирменной мобильности. Согласно нашим расчетам, отражающим возможные варианты окончания эпизода внутрифирменной карьеры индивида, – переход на другую позицию, отсутствие мобильности и увольнение, – работа на занимаемой позиции не предполагает для работника дальнейших внутрифирменных перемещений. Самый распространенный вариант окончания эпизода – это уход с предприятия (увольнение);

- наличие карьерных дорожек на предприятии незначительно. Для каждого уровня иерархии характерна горизонтальная мобильность. Вертикальные перемещения распространены в меньшей степени;

- вероятность внутрифирменной мобильности повышается по причине принадлежности к мужскому полу, отсутствия семьи и увеличения возраста;

- значимым фактором, влияющим на активность внутрифирменных перемещений, является квалификационный разряд рабочих;

- сравнение и анализ аналогичных оценок на белорусском и российском предприятии указывает на определённый набор различий, который свидетельствует не только о разных экономических условиях, но и о разных институциональных средах в которых функционируют внутренние рынки труда предприятий.

Список цитируемой литературы

1. Интернет ресурс: <http://cyberleninka.ru/article/n/soderzhanie-i-funktsii-protssesa-vnutrifirmennoy-mobilnosti>

2. Нестерова Д.В., Мальцева И.О. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата: Препринт WP15/2009/10. – М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. – 52 с.