

УДК 331.55

ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ: КЛАСИФІКАЦІЯ ЇЇ

ВИДІВ

Іванов Г. С.

Науково-дослідний інститут праці та соціального страхування Міністерства праці та соціального захисту Російської Федерації, Москва, Російська Федерація
E-mail: niitruda.gleb@yandex.ru

У статті запропоновані наукові підходи до уточнення класифікації видів трудової мобільності трудових ресурсів відповідно до причин, що її викликають. Також розглянуті такі види трудової мобільності, як вертикальна, професійна, географічна, корпоративна.

Ключові слова: трудова мобільність, види мобільності, причини мобільності, трудові ресурси, територіальна (географічна) мобільність, професійна мобільність, вертикальна мобільність, текучість кадрів, корпоративна мобільність

ВСТУП

Однією з головних задач суб'єктів ринкових відносин стає необхідність підтримки високої конкурентоспроможності за рахунок підвищення кваліфікаційного рівня робочої сили і розширення її професійної гнучкості в сучасних умовах господарювання.

Рішення цієї задачі знаходиться в площині вивчення і регулювання процесів трудової мобільності як в рамках підприємств, так і на рівні ринку праці.

Регульована трудова мобільність сприяє формуванню кадрового потенціалу з високим професійним рівнем робочої сили, що підвищує в сучасних ринкових умовах адаптаційні можливості як окремо взятого працівника, так і всього підприємства в цілому. Підвищений рівень мобільності персоналу приводить до дисбалансу кадрової структури підприємства, що позначається на зниженні виробничих показників і збільшенні витрат, пов'язаних з адаптацією, навчанням, підбором і наймом нових працівників.

Таким чином, очевидна необхідність більш поглибленого вивчення закономірностей прояву мобільності кадрів в умовах інтенсивних структурних зрушень і дослідження критеріїв стабільності і мобільності робочої сили на ринку праці.

Різні автори одностайні в думці, що причиною трудової мобільності є невідповідність взаємозв'язаних якостей працівника і його робочого місця, ця невідповідність сприймається працівником як незадоволеність працею.

В цілому зв'язок між задоволеністю і мобільністю має складний характер. Розуміння задоволеності як оцінки індивідом свого місця в системі суспільного розподілу праці на перший погляд дозволяє очікувати, що усі звільнені повинні бути незадоволені працею, проте цього не відбувається.

ОСНОВНИЙ МАТЕРІАЛ

Хоч трудова мобільність є прямим наслідком незадоволеності працею, зв'язок між ними має статистичний характер. Пояснюється це тим, що, як правило, індивід змінює місце роботи не через загальну незадоволеність працею, а внаслідок незадоволеності яким-небудь елементом її структури, який не завжди виявляється домінуючим. Зв'язок між мобільністю та загальною задоволеністю виявляється в тих випадках, коли фактор, незадоволеність яким призвела до зміни робочого місця, домінує в структурі задоволеності працею, тобто незадоволеність їм приводить до загальної незадоволеності.

Якщо використовувати в якості основи класифікації видів руху робочої сили характер рушійних індивідом сил, то переміщення, пов'язані з робочим місцем, розбиваються на дві групи:

1. Мобільність – зміни, що відбуваються внаслідок прояву працівником активності і призводять до збільшення ефективності його виробничої діяльності (підвищення кваліфікації, пошук оптимальної професії).

2. Текучість – переміщення, пов'язані з пасивним ухиленням від несприятливих обставин, які не дають позитивного суспільного ефекту.

Приведене положення, співвіднесене з прийнятою структурою задоволеності працею, дозволяє дати наступну класифікацію видів трудової мобільності, відповідно до причин, що її викликають.

Соціальний рівень структури задоволеності працею є джерелом вертикальної мобільності – коли індивід прагне покращити соціально значимі характеристики власного положення. Вертикальна мобільність може проявлятися у сфері професійної мобільності, оскільки професії різняться за рівнем кваліфікації, то бажання підвищити кваліфікацію може викликати необхідність зміни професії.

Психологічний рівень структури задоволеності працею породжує текучість кадрів – коли індивід ухиляється від несприятливих факторів, робоча сила «перетікає» з одного місця в інше. Текучість – це переміщення робочої сили, яке відбувається внаслідок причин, що породжуються функціонуванням підприємства. Текучість може проявлятися у формі зміни професії.

У випадку «текучості кадрів» можлива зміна працівником свого соціального шару або професії, проте це не буде вертикальною або професійною мобільністю, оскільки причиною переміщення став психологічний елемент структури задоволеності працею.

Психофізіологічний рівень структури задоволеності формує професійну мобільність – пошук виду праці з функціональним змістом, відповідним психофізіологічним характеристикам працівника. Професійна мобільність може проявлятися і у формі вертикальної мобільності.

Група «рухомих» факторів – заробітна плата і інфра-еко-структура, перебуваючи на певному рівні структури задоволеності працею, – бере участь в реалізації відповідних видів переміщень робочої сили.

Вертикальна і професійна мобільність так само, як і текучість, можуть в окремих випадках проявлятися у формі територіальної трудової мобільності. Фактори «заробітна плата» і «інфра-еко-структура» в ситуації, коли індивід не може їх

ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ: КЛАСИФІКАЦІЇ...

покращити, довести до бажаного стану в рамках даного регіону, є джерелом територіальної мобільності. Тобто, прагнучи до високої зарплати, люди їдуть на Північ, а заради зміни клімату – на Південь. Відповідно до цього, виділяючи в процесі міграції населення територіальну трудову мобільність, можна розрізнити в ній прояви вертикальної і професійної мобільності, текучість кадрів і безпосередньо територіальну мобільність.

Соціально-економічна оцінка територіальної трудової мобільності має двоїстий характер. У випадку, коли причиною зміни місця проживання є фактор заробітної плати, реалізується заплановане державою матеріальне стимулювання переміщення робочих кадрів в певні райони країни. У випадку, коли «працює» фактор інфра-еко-структури, їдуть в місця з більш сприятливими умовами, де, як правило, робочої сили достатньо і подібне переміщення небажано.

Одна з форм професійної мобільності – здобуття додаткової професії.

З позицій інтересів суспільного виробництва вертикальна і професійна мобільність володіють значним економічним і соціальним ефектом, так як сприяють збільшенню продуктивності праці, тому надають собою необхідну частину переміщень працівників. Текучість робочої сили хоча і володіє деяким соціальним ефектом, змушуючи організатора виробництва покращувати умови праці та побуту працівників, особливо в ситуації дефіциту робочої сили, однак, поруч з цим має негативний економічний ефект для народного господарства, внаслідок цього відноситься до зайвої частини переміщень робочої сили.

Росії необхідно реструктурувати свою економіку і перевести людей з менш продуктивних робочих місць на більш продуктивні. Зараз, при вступі в Світову організацію торгівлі (СОТ), цей процес буде відбуватися значно швидше. Причому нові вакансії не обов'язково будуть створюватися в тих місцях, де будуть вивільнятися працівники.

Дерегулювання є необхідною, але не достатньою умовою для поглинання вивільнених трудових ресурсів. Дерегулювання стимулює створення малого бізнесу в густонаселених і процвітаючих регіонах, навряд чи варто очікувати швидке зростання сектора послуг у мономістах з високим безробіттям і низьким попитом.

Тому достатньо гостро стоїть питання про те, щоб полегшити працівникам можливість для переїзду з одних місць в інші.

Зараз географічна мобільність населення достатньо низька. Основними перешкодами до зміни місця проживання є адміністративні бар'єри, нерозвиненість ринку житла, відсутність інформації. Крім того, суттєво обмежує мобільність і нестача грошей на переїзд (низькі доходи обмежують мобільність). Традиційно найбільш мобільною є молодь, однак саме молоді спеціалісти найбільше страждають від нестачі ліквідних коштів для фінансування переїзду і нерозвиненості ринку житла. Невисока географічна мобільність не означає відсутності у працівників бажання шукати нову роботу: близько 10 % робітників щорічно змінюють своє місце роботи всередині того ж міста, приблизно 10–15 % населення мають 2 або більше робочих місця. Крім того, достатньо широке поширення отримала неформальна тимчасова міграція: за деякими оцінками, близько 10–15 % глав сімей, що живуть в депресивних районах, їде в інший

регіон на заробітки. Аналіз даних по міграції за останні роки дозволяє сказати, що люди їдуть в основному в європейську частину.

Мобільність досить висока лише усередині федеральних округів Російської Федерації, тоді як мобільність між округами практично відсутня, не дивлячись на величезні відмінності в рівнях життя і безробіття. Абсолютно така ж картина має місце і на рівні регіонів.

Ключовими заходами збільшення географічної мобільності є пропаганда мобільності, скасування адміністративних бар'єрів, розвиток іпотеки, стимулювання перепідготовки мігрантів. Можна видавати ваучери на придбання квитків і оплату житла в спеціальних гуртожитках і т. д. При цьому важлива інформаційна підтримка цього процесу, тобто розвиток інформаційної мобільності, і створення можливостей для професійної переорієнтації працівників, тобто професійна мобільність.

Однією з центральних мір, спрямованих на зростання географічної мобільності, є розвиток іпотечних кредитів. Вважається, що розвиток іпотеки стримується відсутністю банківської системи, однак для розвитку іпотеки повноцінні банки і не потрібні. Необхідна національна іпотечна корпорація, яка буде викуповувати заставні і випускатиме під заставу нерухомості всілякі папери, що торгуються на ринку. Таким чином, люди будуть займати гроші практично на ринку цінних паперів. Така структура дає роботу і російським банкам, які видаватимуть первинні кредити, але і пред'являє попит на страхові послуги. Крім того, буде створено і довгостроковий фінансовий інструмент.

Регіональні та місцеві влади побоюються, що збільшення мобільності призведе до збільшення конкуренції між регіонами і (для багатьох регіонів) масового відтоку трудових ресурсів і, отже, інвестицій. Це вірно – підвищення мобільності змусить регіональні та місцеві влади докладати набагато більше зусиль для залучення і утримання кваліфікованих кадрів і капіталу. Втім, це хоча й важко, але можливо: одним із прикладів успіху такої політики є розвиток економіки Новгородської області в останні роки.

У Новгородській області була створена відповідна нормативна база для залучення інвестицій. Діючі на території області спільні підприємства отримують різні податкові пільги та звільняються від місцевих і регіональних податків до повної окупності інвестиційного проекту.

Робоча сила в Росії – одна з найосвіченіших у світі, особливо якщо порівнювати її з країнами, що мають такий же рівень доходу на душу населення. Однак для того, щоб нам повною мірою використати цей потенціал, потрібно підвищити професійну мобільність робочої сили. У сучасному світі потрібні не просто освічені працівники, а працівники, які можуть і бажають вчитися і пристосовуватися до нових умов. Професійна мобільність є, мабуть, навіть більшою проблемою для Росії, ніж географічна. У нашій країні досить добре розвинена система шкільної та вищої освіти, але не система підвищення кваліфікації і перекваліфікації. В результаті наш ринок праці досить інертний і не сприяє швидкій реструктуризації економіки. Єдиний виняток – це перехід на роботи, які не потребують серйозної професійної підготовки, – скажімо, у «човникову» торгівлю.

ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ: КЛАСИФІКАЦІЇ...

Підвищення професійної мобільності необхідно Росії не тільки для того, щоб подолати негативний ефект від реструктуризації економіки, але й для того, щоб успішно розвиватися в майбутньому. Як ми вже відмічали вище, сучасний світ дуже динамічний, нові сфери діяльності виникають дуже часто, а технічний прогрес майже повністю змінює уявлення про умови праці в старих галузях. В результаті навіть впродовж життя одного покоління можуть відбуватися серйозні структурні перебудови економіки. Тому треба бути готовим до того, що здобутої первинної освіти буде недостатньо і доведеться впродовж життя постійно доучуватися і перенавчатися. У сучасній глобальній економіці ті країни, в яких професійна мобільність робочої сили висока, можуть швидко розвиватися, не випробовуючи тривалих економічних катаклізмів, тоді як в більш інертних країнах можливі серйозні затримки і відставання в розвитку в разі недостатньої мобільності трудових ресурсів.

Як приклад можна привести досвід штату Массачусетс США і досвід Валлонії – французької частини Бельгії. У кінці 60-х років Массачусетс зіткнувся з проблемою необхідності серйозної структурної перебудови своєї економіки, оскільки традиційна для цього штату галузь – взуттєва – перестала бути конкурентоздатною. Ця проблема була успішно вирішена за рахунок використання наукового потенціалу штату, в якому знаходяться два ведучих американських університети – Гарвард і Массачусетський технологічний інститут. В результаті в 90-і роки Массачусетс став одним з найбільш успішних американських штатів, другою Силіконовою Долиною, з дуже високим рівнем життя і рекордно низьким рівнем безробіття – трохи більше 1 %. З подібними ж проблемами в післявоєнні роки зіткнулася і Валлонія, де неконкурентоздатними стали традиційні металургійні галузі. Проте через невисоку професійну мобільність населення Валлонія не змогла швидко перебудуватися, стикається зараз з серйозними економічними проблемами і навіть відстала від традиційно менш розвиненої голландської частини Бельгії – Фландрії.

Суттєвий внесок в зростання професійної мобільності внесе реформа освіти, що реалізовується нині. Стратегія уряду сповна адекватна, потрібно лише прискорити її виконання. Головне – це змінити сприйняття освіти як галузі соціальної сфери і розглядати її як галузь виробництва знань. Звичайно, освіта – це галузь, продукт якої характеризується зовнішніми ефектами, в ній вкрай важлива сертифікація якості, тому освіту необхідно регулювати, але саме як виробничу галузь: податками, моніторингом якості, контролем над консолідацією та забезпеченням розумної конкуренції, забезпеченням рівних прав всіх освітніх підприємств незалежно від джерела фінансування і форми власності, введенням сучасних структур корпоративного управління в державних навчальних закладах.

Професійна мобільність повинна мати серйозну інформаційну підтримку, а значить, спиратися на інформаційну мобільність. Забезпечення широкого доступу до інтернету суттєво змінить попит на освітні послуги: люди більш повно уявлятимуть собі свої можливості і потреби. Розвиток географічної мобільності зробить професійну мобільність ефективнішою (оскільки промисловість географічно концентрована, здобування освіти і зміна спеціальності дуже часто пов'язані з переїздом). Саме недоліком інформаційної і професійної мобільності пояснюється в першу чергу те, що, не дивлячись на сильну освітню систему, показник віддачі від освіти в Росії

надзвичайно низький. Проте однієї лише мобільності трудових ресурсів недостатньо – трудова мобільність повинна спиратися на корпоративну мобільність і мобільність капіталу.

Питання корпоративної мобільності пов'язані зі створенням більш гнучких управлінських структур, більш сприйнятливими, з одного боку, до зміни кон'юнктури ринку, з іншого боку, до технологічних і організаційних інновацій. Для вирішення проблеми корпоративної мобільності Росії потрібно вирішувати проблему вищої професійної підготовки управлінських кадрів. Росії необхідна революція керуючих, потрібні люди, які змогли б перейти від ієрархічної (феодальної, військової) структури корпорації до сучасної, мережевої.

ВИСНОВКИ

Необхідні інструменти створення стимулів для менеджерів і робітників, такі, наприклад, як опціони на купівлю акцій. Введення такого роду стимулів не лише змусить краще працювати наявних співробітників, але і залучить нових, більш кваліфікованих професіоналів. Втім, для того, щоб стимули, засновані на опціонах, запрацювали в повну силу, необхідні зміни в оподаткуванні доходів від приросту капіталу і створення ліквідного ринку цінних паперів.

Зміни в організаційній структурі корпорації і стимулів всередині неї необхідно доповнити розвитком сучасного сектора послуг як у сфері ділового консалтингу і аудиту, так і, як це не дивно, у сфері оптової торгівлі. Створення ефективніших торговельних мереж забезпечить ефективнішу передачу сигналів про зміну кон'юнктури виробникам, а значить, і підвищить ефективність останніх. Вступ до СОТ, а також підвищення інформаційної мобільності сприятимуть цьому процесу за рахунок входження в сферу послуг іноземних фірм і відповідному поліпшенню якості роботи російських фірм. З іншого боку, необхідною умовою підвищення корпоративної мобільності є перехід на міжнародні стандарти бухгалтерського обліку, який зробить діяльність корпорацій прозорішою. Останнє важливе не лише з точки зору вищої корпоративної мобільності, але і з точки зору зростання мобільності капіталу.

Список літератури

1. Колосова Р. П., Василюк Т. Н., Артамонова М. В., Луданик М. В. Економіка персоналу: підручник. М.: ИНФРА-М, 2009. 896 с.
2. Економіка трудових ресурсів: навч. посібник / За ред. проф. П. Е. Шлендера. М.: Вузівський підручник, 2008. 302 с.
3. Соболевська А. А., Попов А. К. Трудова і професійна мобільність, динаміка заробітної плати в США // Труд за рубежом, 2006. № 4. С. 3–20.
4. Стрільців В. Конкурентоздатність і професійна мобільність працівників // Людина і труд, 2009. № 1. С. 45–48.
5. Іванов Г. С. Класифікація видів мобільності трудових ресурсів // Мікроекономіка, 2012. № 5. С. 68–72.
6. Іванов Г. С. Вплив зовнішньої трудової міграції на структуру соціально-трудова відносин в Російській Федерації: монографія. М.: Директ-Медіа, 2015. 155 с.

Стаття надійшла до редакції 19.09.2016