

DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-06

## МОБИЛЬНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА СЕГМЕНТИРОВАННОМ РЫНКЕ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ПРИЕМА КАДРОВ<sup>1</sup>

Коленникова О.А.

Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН  
(117218, Россия, г. Москва, Нахимовский проспект, 32)

E-mail: kolennikova@mail.ru

**Аннотация.** В начале 2010-х гг. эволюция структуры рабочих мест в российской экономике с точки зрения их «качества» шла в русле улучшения, но в последние годы ситуация, напротив, начала ухудшаться. Статья посвящена анализу рынка труда с целью выявления секторов экономики, в которых происходили процессы замещения трудовых ресурсов в направлении повышения качества трудового потенциала, а также тех сегментов, где преобладали неблагоприятные процессы. Информационной базой послужили данные Росстата, охватывающие предприятия и организации 32 укрупненных групп видов экономической деятельности. Основываясь на различиях, связанных, во-первых, со стабильностью и привлекательностью сферы труда, во-вторых, с уровнем качественного обновления системы рабочих мест и, в-третьих — с дефицитом кадров на новых позициях, была проведена группировка отраслей экономики, которая показала ярко выраженную сегментацию российского рынка труда. Строительство, торговля, гостиничный и ресторанный бизнес по характеристикам приема кадров резко выделялись большими масштабами обновления системы рабочих мест и высокой мобильностью рабочей силы. Тем не менее, данный сегмент рынка труда был крайне нестабильным и в полной мере не соответствовал требованиям по оплате труда, чем объяснялась нехватка кадров для замещения как имеющихся, так и новых вакансий. Процессы же качественного улучшения занятости шли неравномерно: в «базовых» отраслях промышленности они носили «вялый» характер, а в сегменте финансов, недвижимости, научных исследований и разработок, напротив, изменения шли достаточно активно.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, сегментированный рынок труда, оборот рабочей силы, движение кадров, качественные рабочие места, качественная рабочая сила.

© Коленникова О.А. [текст], 2018.

<sup>1</sup>Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 17-02-00133).

Стратегический курс на модернизацию и массовое создание высокопроизводительных рабочих мест предполагает серьезные качественные преобразования системы занятости в России. Появление к 2020 г. 25 млн. высокоэффективных рабочих мест с учетом целевых показателей производительности труда и демографических факторов эквивалентно примерно 35-процентной доле рабочих мест на рынке труда [1. С. 258–259]. В 2000–2012 гг. эволюция структуры рабочих мест с точки зрения их «качества», измеряемого величиной заработков и уровнем образования, шла в направлении прогрессивного улучшения [2. С. 80–81].

Между тем в последние годы ситуация ухудшается. По расчетам Росстата, проведенным на основе зарплатных и доходных характеристик, в 2014 г. высокопроизводительными были 18280 тыс. рабочих мест<sup>2</sup>, составлявшие 27% их общего числа. В 2015 г. даже с учетом расширения российского рынка труда<sup>3</sup> число таких рабочих мест снизилось до 16782 тыс., в 2016 г. их сокращение продолжилось и составило 15983 тыс., или 22,2% общей совокупности рабочих мест. Эти цифры говорят о тенденции сужения сферы «хороших» по качественным характеристикам рабочих мест, а расширении, напротив, сектора «плохих».

Содержательный анализ происходящих перемен требует отхода от предположения об однородности

рынка труда и изучения распределения и перераспределения трудовых ресурсов в разрезе тех или иных его сегментов. Целесообразность данного подхода обоснована отечественными и зарубежными исследователями, выявляющими неоднородность рынка труда и его сегментацию.

Эта неоднородность, сильно выраженная в России, с одной стороны, укладывается в общетеоретические представления о сегментированных рынках труда, а с другой — требует глубокого изучения российской специфики. Согласно кластерной концепции рынка труда его сегменты с однотипными рабочими местами объединены в кластеры, и в каждом складывается свой уровень оплаты труда и специфические производственные отношения, что объясняет устойчивые профессиональные, межфирменные, отраслевые и региональные различия в оплате труда [3].

Основой сегментации рынка труда ряд экономистов считает технологические факторы, воздействующие на качество рабочих мест, а значит, и на качество рабочей силы. Они полагают, что развитая технология требует специфической для конкретной фирмы квалификации и стабильности кадров, что, в свою очередь, заставляет фирмы осуществлять обучение и удерживать работников с помощью высокой оплаты труда, продвижения по карьерной лестнице и дополнительных льгот [4. С. 60].

Согласно концепции многоуровневой экономики, предложенной в советский период для ее качественного совершенствования [5], предприятия, которые располагаются на верхних технологических этажах, имеют, помимо прочего, высокую эф-

<sup>2</sup> База данных ЕМИСС. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://fedstat.ru/indicator/58480>.

<sup>3</sup> Данные за 2015–2016 гг. предоставлены Росстатом с учетом сведений по Республике Крым и Севастополю.

фективность производства, и туда привлекаются более качественные капитальные и трудовые ресурсы. Производства, занимающие нижние уровни, напротив, имеют низкие характеристики эффективности и, в основном, «плохие» рабочие места, замещаемые главным образом массовыми трудовыми ресурсами. Технологические факторы сегментации во многом являются производными от политики государства, направленной на приоритетное развитие тех или иных видов экономической деятельности. Механизмы регулирования этого процесса призваны в том числе обеспечивать перераспределение разной по качеству рабочей силы в иерархической структуре экономики с целью повышения ее эффективности и в перспективе преодоления многоуровневого характера.

Сравнительные исследования также свидетельствуют, что в нашей стране различия в заработной плате в меньшей мере, чем в развитых экономиках, связаны с профессионально-квалификационной спецификой, а в большей степени определяются межотраслевой дифференциацией [6. С. 76]. Данный факт позволяет проверить гипотезу о наличии устойчивых типов видов экономической деятельности, различающихся характеристиками занятости, включая качественные компоненты используемого трудового потенциала и предоставляемых рабочих мест. В статье делается попытка на основе факторного и кластерного анализа выявить, в каких секторах экономики наблюдаются прогрессивные процессы создания и замещения (занятия) современных хорошо оплачиваемых рабочих мест, а в каких, наоборот, преобладают за-

стойные процессы. Оба эти процесса сопровождаются движением рабочей силы, как внутри тех или иных сегментов рынка труда, так и с одного на другой. В одних случаях качество трудового потенциала повышается за счет замещения массовых ресурсов качественными, в других, напротив, оно снижается за счет компенсации дефицита качественных ресурсов разрастанием массовых [6. С. 87].

В основу модели распределения трудовых ресурсов положены характеристики трудовой мобильности, отражающие изменение совокупного состава персонала предприятий на уровне видов экономической деятельности. Исследование строится на анализе показателей приема работников, а также рыночных регуляторов, влияющих на масштабы притока рабочей силы.

Такая позиция отличается от подходов исследователей сегментации российского рынка труда, в фокусе внимания которых находятся отдельные характеристики занятости (демографические, образовательные, поселенческие, профессионально-квалификационные и др.), к тому же они (подходы) по большей части ориентированы на измерение рыночной дискриминации. В разрезе сфер экономической деятельности изучаются особенности рынков труда, связанные с рассогласованием спроса и предложения рабочей силы, а также проводится детальный анализ движения работников и динамики рабочих мест, в том числе высокопроизводительных. В рамках концепции сегментированных рынков труда исследуются также те отрасли, где отмечается высокий спрос на трудовых мигрантов.

В данной работе ставилась задача проанализировать структуру рынка труда в разрезе его сегментов, различающихся не по отдельным характеристикам приема работников, а по их совокупности, с тем, чтобы выявить в каких именно видах экономической деятельности наблюдались прогрессивные процессы замещения трудовых ресурсов.

При отборе показателей занятости для модели учитывалась специфика отраслевой статистики, собираемой Росстатом и представленной в базе данных ЕМИСС. Этот статистический материал содержит ключевые для исследования индикаторы, количественных и качественных характеристик процессов замещения рабочей силы. Источником информации послужили данные за 2016 г., охватывающие предприятия и организации (без субъектов малого предпринимательства) 32 укрупненных групп видов экономической деятельности по ОКВЭД с дезагрегированием подотраслей промышленного производства и позволяющие сделать оценку по сегментам рынка труда в масштабе всей экономики.

Вне анализа остались два вида экономической деятельности: «деятельность экстерриториальных организаций» в виду отсутствия статистических данных и «рыболовство, рыбоводство» из-за резко отличающихся значений показателей движения кадров от других видов экономической деятельности (связанных со спецификой отрасли, в частности, с ярко выраженным сезонным характером работы). Принятые исключения допустимы, так как они составляют очень малую долю в общей структуре занятости (0,1%).

Для каждого вида экономической деятельности (ВЭД) были отобраны пять показателей. Данные по одним индикаторам использовались в том виде, в котором они предоставляются Росстатом, по другим — произведены дополнительные расчеты для приведения их в необходимый для статистической модели вид. Показатели представляют два типа характеристик.

Первый тип — это оценки непосредственно масштабов трудоустройства работников на отраслевом уровне:

- оборот по приему (число принятых работников в процентах к списочной численности работников), характеризующий замещение как уже имеющихся, так и вновь созданных рабочих мест;
- доля принятых на новые рабочие места к общему числу принятых на работу, т.е. замещение только той части рабочих мест, которые были вновь образованы (как в рамках уже действующих, так и новых предприятий).

Второй тип переменных позволяет учесть возможности и/или барьеры трудоустройства на предприятия отрасли:

- удельный вес созданных рабочих мест (к общей численности рабочих мест), показывающий в каких ВЭД возможности трудоустройства были достаточно широкими, а в каких по большому счету отсутствовали;
- потребность в работниках для замещения вакансий в процентах к замещенным рабочим местам (показатель, выступающий в качестве оценки неудовлетворенного спроса на рабочую силу,

трудностей в закрытии тех или иных позиций);

- заработная плата (в процентах к средней в экономике), относительный уровень которой позволяет выявить виды экономической деятельности, которые аккумулируют более качественные (или, напротив, менее качественные) рабочие места.

Отобранные показатели, характеризующие те или иные аспекты трудоустройства работников в разрезе видов экономической деятельности, были проверены на наличие и характер корреляционных связей. Выяснилось, что на общий прием кадров, *во-первых*, оказывало сильное влияние количество созданных рабочих мест и, *во-вторых*, имела место слабая, но обратная зависимость от заработной платы. Это означает, к примеру, что чем больше создавалось рабочих мест, тем больше работников принималось на работу, а также чем ниже была зарплата в отрасли, тем выше оказывался оборот по приему кадров (люди не задерживались на своих рабочих местах). Прием на новые рабочие места коррелировал с наличием вакансий, а также с уровнем оплаты труда, но в данном случае зависимость была прямой (то есть более высокие заработки в отрасли способствовали трудоустройству работников на новые позиции и наоборот).

В случае, когда переменные взаимосвязаны, они в исходном виде часто не годятся для кластерного анализа. Наличие сильно коррелированных переменных при вычислении меры сходства эквивалентно, по существу, взвешиванию этих перемен-

ных, т.е. замене на одну из них с соответствующим весом [7. С. 154].

Другое требование к данным — их однородность, которая особенно важна, когда сходство (или различие) вычисляется мерой расстояния. Применение метода главных компонент позволило комбинацию исходных переменных преобразовать в новую систему независимых между собой и однородных факторов. Исходные пять показателей, характеризующие трудоустройство в видах экономической деятельности, были сведены к трем факторам, на которые пришлось 88,8% общей изменчивости (дисперсии). Полученная трехфакторная система, таким образом, отражает сложившиеся характеристики и взаимосвязи на рынке труда в отношении приема кадров и подходит для кластеризации.

Первый фактор (вес фактора 37,5%) определяется масштабами создания рабочих мест и приема кадров, а также очень слабой, но обратной зависимостью от заработной платы, что позволяет интерпретировать его как характеристику стабильности и привлекательности сферы труда. Наименьшие значения фактора соответствуют ситуации, когда и рабочих мест создано мало, и прием работников невысокий, при этом заработная плата достаточно высокая, что позиционирует сферу труда как стабильную и весьма привлекательную с точки зрения занятости. Наибольшие значения, напротив, указывают на очень высокий уровень нестабильности и мобильности рабочей силы: хотя рабочих мест создано много, и прием кадров большой, но заработная плата не способствует

закреплению работников на предприятиях и в организациях.

Второй фактор (26,2%) тесно связан, с одной стороны, с приемом работников на новые рабочие места, с другой стороны — с уровнем заработной платы, что позволяет с его (фактора) помощью «улавливать» процессы качественного совершенствования структуры рабочих мест. Застой в этом плане подтверждается минимальным приемом на новые рабочие места и низким уровнем оплаты труда, а обновление — высоким притоком работников на новые позиции с привлекательным уровнем заработной платы.

Третий фактор (вес фактора 25,1%) коррелирует с переменными, оценивающими масштабы нехватки кадров и приема работников на новые рабочие места. Данный фактор позволяет дифференцировать сферы труда по наличию дефицита трудовых ресурсов на новых рабочих местах. То есть, бóльший дефицит свойственен новым рабочим местам в одних видах экономической деятельности, а новые позиции в других, напротив, закрывались быстро, и работодателям не нужно было искать кадры для их замещения.

Таким образом, выявленные факторы представляют собой систему характеристик рынка труда с точки зрения притока рабочей силы, а именно: фактор 1 — «стабильность и привлекательность сферы труда», фактор 2 — «качественное обновление системы рабочих мест» и фактор 3 — «дефицит кадров на новых рабочих местах». Теоретически, процессы качественного замещения трудовых ресурсов протекали там, где была очень высокая стабильность и при-

влекательность сферы труда, происходило качественное обновление системы рабочих мест и отсутствовал дефицит кадров для закрытия новых позиций. В реальности факторы в каждом ВЭД имели конкретные значения, но в целом они, тем не менее, позволили выявить типы отраслей, схожих по характеру происшедших изменений.

На базе сформированной трехфакторной модели характеристик трудовой мобильности была проведена группировка видов экономической деятельности методом k-means и выделены 5 кластеров (сегментов) рынка труда. Результаты кластерного анализа представлены в табл. 1.

Статистическая модель кластеризации позволила выявить достаточно ярко выраженную сегментацию рынка труда. В табл. 2 приведены средние значения показателей по каждому сегменту рынка труда.

Первый кластер — это высокомобильный и крайне нестабильный с точки зрения рабочих мест сегмент рынка труда, он представляет гостиничный и ресторанный бизнес, торговлю и строительство. Исходные данные свидетельствуют об очень высоком уровне приема работников (в строительстве 49,2%, в торговле 52,5%, в сфере гостиничного и ресторанного бизнеса 68,3% к списочной численности персонала). Большой прием в основном компенсировал аналогичные масштабы выбытия персонала (58,1; 51,8 и 67,1%, соответственно). Высокий уровень создания рабочих мест (в среднем 17,5%) резко отличает данный сегмент на российском рынке труда, превышая средние показатели по развитым странам, где ежегодно возникают 10-

15% новых рабочих мест [8]. При достаточно высоких масштабах обновления (доля приема на новые рабочие места в среднем 6,6% к числу принятых при общем приеме работников 56,7%), эти рабочие места не-

стабильны и в полной мере не соответствовали требованиям по оплате труда (этим объясняется нехватка кадров для замещения как имеющихся, так и новых вакансий).

Таблица 1

**Распределение подотраслей экономики по сегментам рынка труда**

Table 1

Distribution of sub-sectors of the economy by segments of the labour market

Сегмент рынка труда	Подотрасль
I	Строительство Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования Гостиницы и рестораны
II	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака Текстильное и швейное производство Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви Обработка древесины и производство изделий из дерева Производство резиновых и пластмассовых изделий Производство прочих неметаллических минеральных продуктов Прочие производства Связь Образование Здравоохранение и предоставление социальных услуг Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта
III	Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых Добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность Производство кокса и нефтепродуктов Химическое производство Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий Производство машин и оборудования Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования Производство транспортных средств и оборудования Производство прочих материалов и веществ Производство, передача и распределение электроэнергии, газа и воды
IV	Транспорт Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование
V	Финансовая деятельность Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг Научные исследования и разработки

Источник: База данных ЕМИСС. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://fedstat.ru/indicator/34056>; <https://fedstat.ru/indicator/55097>; <https://fedstat.ru/indicator/43009>; <https://fedstat.ru/indicator/57338>; <https://fedstat.ru/indicator/57886>.

Таблица 2

**Средние показатели приема кадров и регуляторов, влияющих на приток рабочей силы, по сегментам рынка труда в 2016 г.**

Table 2

Average indicators of hiring and regulators of labour inflow by segments of the labour market in 2016.

Показатель	Сегмент (кластер) рынка труда				
	I	II	III	IV	V
Оборот по приему, %	56,7	32,1	20,0	21,0	27,3
Доля принятых на новые рабочие места, %	6,6	4,9	6,2	8,5	9,9
Удельный вес созданных рабочих мест, %	17,5	8,9	6,2	6,6	10,6
Заработная плата, % к средней в экономике	93,9	71,3	122,7	111,6	163,2
Вакансии, % к замещенным рабочим местам	2,2	2,2	1,3	4,1	2,8

Источник: База данных ЕМИСС. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://fedstat.ru/indicator/34056>; <https://fedstat.ru/indicator/55097>; <https://fedstat.ru/indicator/43009>; <https://fedstat.ru/indicator/57338>; <https://fedstat.ru/indicator/57886>.

Второй кластер охватывает 13 видов экономической деятельности, в него входят, обрабатывающие производства второго эшелона; сельское хозяйство; предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг; связь; образование и здравоохранение. Характерные черты этого сегмента — невысокая привлекательность для трудоустройства, низкий уровень модернизации системы рабочих мест по сравнению с другими сегментами, что подтверждается другими нашими исследованиями [9].

Сегмент II в целом представляет вторичный рынок труда, на котором в отличие от первичного, привлекающего более качественные трудовые ресурсы, доминируют массовые ресурсы [6. С. 85].

Тот факт, что образование и здравоохранение как отрасли с квалифицированной рабочей силой оказались включенными в него, свидетельствует о крайне неблагоприятной ситуации в данных сферах. Проведенные расчеты показали, что по совокупности рассмотренных характеристик трудоустройства, эти от-

расли схожи с видами деятельности вторичного рынка труда.

К третьему сегменту отнесены отрасли промышленного производства: добывающей промышленности, электроэнергетики, а также «базовые» подотрасли обрабатывающей индустрии. Особенность данного кластера — это высокая стабильность системы рабочих мест и низкая мобильность кадров. Новые созданные рабочие места были весьма привлекательны по уровню оплаты труда, особенно в добыче топливно-энергетических ресурсов и в производстве кокса, нефтепродуктов, который составлял в 2016 г. соответственно 188,6 и 216,3% к средней в экономике (с учетом компенсационных различий — особых условий труда, надбавок и др.). Общая нехватка работников была невысокой — в среднем в 1,3% от числа замещенных рабочих мест, но, по нашим исследованиям, имелся острый дефицит высококвалифицированного труда [10].

Четвертый сегмент охватывает транспортные предприятия, сферу государственного управления и обеспечения военной безопасности. Этот



сегмент отличает достаточно низкая трудовая мобильность, особенно в секторе государственного управления и обеспечения безопасности. При относительно высоком уровне приема персонала на новые рабочие места (сказалась политика реструктуризации системы рабочих мест в государственном секторе), наблюдался, тем не менее, его острый дефицит. Это говорит о том, что, заработная плата, которая хотя и выше среднего уровня в экономике, не стимулирует его (дефицита) ликвидацию, поскольку не компенсирует в должной мере степени сложности и ответственности работы.

К пятому кластеру тяготеют три вида экономической деятельности: финансовый сектор, крупные и средние предприятия в сфере недвижимости, а также сектор научных исследований и разработок. Эти виды деятельности схожи высоким уровнем оплаты труда и масштабами обновления системы рабочих мест. При самой высокой доле принятых на новые позиции (по сравнению с другими сегментами) ощущалась значительная нехватка кадров. Поскольку данный сегмент представляет первичный рынок труда, то спрос предъявлялся, как правило, на высококвалифицированных специалистов. Надо отметить, что финансовый сектор был подвержен как рыночной (под влиянием экономической конъюнктуры), так и внерыночной (под давлением государственных регуляторов) «выбравке» банковских и других структур. В сфере науки и научных разработок также действовали разные факторы. В организациях прикладной науки шла острая борьба с иностранными компаниями за та-

лантливую молодежь, и эта борьба подталкивала фирмы к повышению эффективности, к привлечению по возможности более качественных трудовых ресурсов (как известно, такие компании сами «выращивают» высококвалифицированных специалистов, набирая выпускников вузов). Реформы в академическом секторе науки были инициированы «сверху» и, хотя были ориентированы на омоложение кадрового состава, на выполнение «майских указов» в части зарплатных характеристик научных работников, но на практике носили противоречивый характер [11].

Насколько сильно выявленные сегменты рынка труда различаются между собой? Ответ на данный вопрос дают значения расстояний между центрами кластеров. Так, выявлена наибольшая степень удаленности III, IV и V кластеров от кластера I. То есть предприятия и организации сферы строительства, торговли, гостиничного и ресторанного бизнеса по характеристикам приема кадров резко выделялись на рынке труда. Значительная дистанция разделяет V и II кластеры. Проведенная кластеризация в целом отражает разделение рынка труда на первичный, включающий III, IV и V кластеры, и вторичный — I и II кластеры.

Сегментация, оцененная по данным за 2016 г., позволяет высказать предположение, что по характеристикам притока рабочей силы в двух сегментах первичного рынка труда отмечались процессы качественного улучшения трудовых ресурсов — в III и V кластерах, на которые приходилась треть общего приема работников на новые рабочие места. При этом в «базовых» отраслях промышленно-

сти эти процессы носили «вялый» характер, а в сегменте финансов, недвижимости и науки, напротив, изменения шли достаточно активно.

В данном исследовании была сделана оценка перемен на рынке труда, основываясь на особенностях притока кадров. Для более сложной модели целесообразно ее дополнение показателями текучести кадров, ди-

намики общей численности занятых в отрасли, ликвидации рабочих мест и другими, что позволит увидеть более ясную картину происходящих качественных перемен. Для анализа был выбран краткосрочный период (год), расширение временного интервала даст возможность понять, как в дальнейшем будут меняться черты отечественного рынка труда.

### Литература

1. **Коровкин А.Г., Кузнецов С.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б.** Динамика высокопроизводительных рабочих мест в экономике России: опыт макроэкономической оценки // Прогнозирование экономического роста. — М.: МАКС Пресс, 2017. — С. 251-261.
2. Мобильность и стабильность на российском рынке труда / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшника. — М.: ИД Высшей школы экономики. — 2017. — 529 с.
3. Dunlop J. T. The Task of Contemporary Wage Theory. Taylor G., Pierson F. (eds.) *New Concepts in Wage Determination*. 1957. New York: McGraw-Hill: Pp.117-139.
4. **Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С.** Социологический словарь. — Казань: Изд-во Казанского университета, 1997. — 420 с.
5. **Яременко Ю.В.** Теория и методология исследования многоуровневой экономики: Избр. труды. — Кн. 1. — М.: Наука. — 1997. — 398 с.
6. **Токсанбаева М.С.** Сегментированный рынок труда: отраслевая структура и масштабы занятости // Экономическая наука современной России. — 2016. — № 1(72). — С. 76-88.
7. **Олдендерфер М. С., Блэшфилд Р. К.** Кластерный анализ / Факторный, дискриминантный и кластерный анализ. — М.: Финансы и статистика, 1989. — С. 139-215.
8. **Сатис Р.** Search, Flows, Job Creations and Destruction. *Labour Economics*. 2014. Vol. 30. Pp. 22-29.
9. **Коленникова О.А.** Кадровое обеспечение легкой промышленности: проблемы и поиск решения // ЭКО. — 2018. — № 2. — С. 48-61.
10. **Коленникова О.А., Токсанбаева М.С.** Обеспечение приоритетных производств качественными трудовыми ресурсами: проблемы дефицита и набора кадров // Народонаселение. — 2017. — № 3. — С. 90-103.
11. **Локосов В. В., Токсанбаева М. С., Коленникова О.А., Гузанова А. К.** Кадровый потенциал организаций академической науки: характеристики и социальная защищенность // Социологические исследования. — 2017. — № 3. — С. 70-78.

**Благодарности и финансирование:** Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 17-02-00133.

#### Для цитирования:

Коленникова О.А. Мобильность рабочей силы на сегментированном рынке труда на примере приема кадров // Народонаселение. — 2018. — Т. 21. — № 3. — С. 84-95. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-06.

#### Сведения об авторах:

**Коленникова Ольга Александровна**, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, Москва, Россия.  
Контактная информация: e-mail: kolennikova@mail.ru

DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-06

**LABOUR MOBILITY ON SEGMENTED LABOUR MARKET IN THE CASE OF HIRING****Olga A. Kolennikova**

Institute of Socio-Economic Studies of Population, Russian Academy of Sciences  
(32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russian Federation, 117218)

E-mail: kolennikova@mail.ru

**Abstract:** The paper is devoted to the study of the nature of labour mobility in the Russian labour market. The analysis of the labour market structure was carried out by identifying sectors of the economy where, on the one hand, progressive processes of substitution of labour resources was observed, and where, on the other hand, adverse processes dominated. The Rosstat data served as the information base, allowing analysis of the whole scale of the Russian economy. The information comprises data about enterprises and organizations of 32 enlarged groups of economic activities according to the Russian Classification of Economic Activities" (OKVED) with the disaggregation of the industrial production sub-sectors. Indicators of hiring of workers, as well as affecting the scale of labour inflows market regulators were put in the basis of the model. The system of characteristics of the labour market reflected the differentiation of economic activities with regard to the stability and attractiveness of jobs, the level of qualitative updating of the system of workplaces and the shortage of personnel in new positions. Cluster analysis showed a pronounced segmentation of the Russian labour market. The construction sector, trade, hotel and restaurant business by the characteristics of hiring personnel stood out sharply in the labour market with a large scale updating of jobs system and high labour mobility. Nevertheless, this sphere of labor was extremely unstable and did not fully meet the salary requirements, which explains the shortage of staff to replace both existing and new vacancies. The processes of qualitative improvement of employment were uneven: in "basic" industry sectors they were "sluggish" in nature, and in finance, real estate and science, on the contrary, the changes were quite active.

**Key words:** labour resources, segmented labour market, labour turnover, quality jobs, quality workforce

**References**

1. Korovkin A.G., Kuznetsov S.G., Dolgova I.N., Korolev I.B. Dinamika vysokoproizvoditel'nykh rabochikh mest v ekonomike Rossii: opyt makroekonomicheskoy otsenki [Dynamics of high-productivity jobs in the Russian economy: the experience of macroeconomic estimation]. Prognozirovaniye ekonomicheskogo rosta [*Forecasting Economic Growth*]. Moscow. MAK Press. 2017. P 251-261. (In Russ.)
2. Mobil'nost' i stabil'nost' na rossiyskom rynke truda [*Mobility and Stability on the Russian Labour Market*]. Eds. V.E. Gimpelson and R.I. Kapelyushnikov. Moscow. Izd. dom Vysshey shkoly ekonomiki [Publishing House of the Higher School of Economics]. 2017. 529 p. (In Russ.)
3. Dunlop J. T. *The Task of Contemporary Wage Theory. New Concepts in Wage Determination*. Eds. Taylor G. and Pierson F. 1957. New York. McGraw-Hill. P. 117-139.
4. Aberkrombi N., Hill S., Ternern B.S. Sotsiologicheskii slovar' [*Sociological Dictionary*]. Kazan. Izdatel'stvo Kazanskogo universiteta [Publishing House of Kazan University]. 1997. 420 p. (In Russ.)

5. Yaremenko Yu.V. Teoriya i metodologiya issledovaniya mnogourovnevoy ekonomiki [*Theory and Methodology of Multilevel Economy Research*]. Book. 1. Moscow. Nauka. [Science]. 1997. 398 p. (In Russ.)
6. Toksanbaeva M.S. Segmentirovannyi rynek truda: otraslevaya struktura i masshtaby zanyatosti [The Dual Labour Market: Industrial Structure and Employment Rate]. Ekonomicheskaya nauka sovremennoy Rossii [*Economics of Contemporary Russia*]. 2016. No. 1(72). P. 76–88. (In Russ.)
7. Aldenderfer M. S., Blehshild R. K. Klasternyy analiz [Cluster analysis]. Faktornyy, diskriminantnyy i klasternyy analiz [*Factor, Discriminatory and Cluster Analysis*]. Moscow. Finansy i statistika [Finance and Statistics]. 1989. P. 139-215. (In Russ.)
8. Cahuc P. Search, flows, job creations and destruction. *Labour Economics*. October 2014. Vol. 30. P. 22-29.
9. Kolennikova O.A. Kadrovoye obespecheniye legkoy promyshlennosti: problemy i poisk resheniya [Staffing of Textile and Light Industry: Problems and Search for Solution]. EKO [ECO]. 2018. No. 2. P. 48–61. (In Russ.)
10. Kolennikova O.A., Toksanbaeva M.S. Obespecheniye prioritetnykh proizvodstv kachestvennymi trudovymi resursami: problemy defitsita i nabora kadrov [Provision of priority productions with quality labour resources: Shortages of personnel and recruitment problems]. Narodonaselenie [*Population*]. 2017. No. 3. P. 90–103. (In Russ.)
11. Lokosov V. V., Toksanbaeva M. S., Kolennikova O.A., Guzanova A. K. Kadrovyy potentsial organizatsiy akademicheskoy nauki: kharakteristiki i sotsial'naya zashchishchennost' [Professional potential of academic organizations: Characteristics and social security]. Sotsiologicheskiye issledovaniya [*Sociological Studies*]. 2017. No. 3. P. 70-78. (In Russ.)

**Acknowledgments and funding:** The article was prepared with the financial support of Russian Foundation for Basic Research, project № 17-02-00133.

**For citation:**

Kolennikova O.A. Labour mobility on segmented labour market in the case of hiring. Narodonaselenie [*Population*]. 2018. Vol. 21. No. 3. P. 84-95. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-06 (in Russ.)

**Information about the author(s):**

*Kolennikova Olga Alexandrovna*, Cand. Sc. (Econ.), senior researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

Contact information: e-mail: kolennikova@mail.ru