

Масштабы, факторы и мотивы мобильности и стабильности на рынке труда

The Scale, Factors and Mobility and Stability Motives in The Labour Market

Получено 10.04.2019 Одобрено 25.04.2019 Опубликовано 03.07.2019 УДК: 331.552

DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10062

ТОКСАНБАЕВА МАЙРАШ СЕЙТКАЗЫЕВНА

доктор экономических наук, заведующая лабораторией проблем распределительных отношений ИСЭПН РАН
Email: matoksan@mail.ru

ТОКСАНБАЕВА, MS

Doctor of Economics, Head of Laboratory of Problems of Distribution Relations, Institute of Socioeconomic Studies of Population, Russian Academy of Sciences
Email: matoksan@mail.ru

Аннотация

Объект. Занятое население.

Предмет. Мобильность и стабильность на рынке труда.

Цель. Анализ процессов мобильности и стабильности на рынке труда в аспекте эффективной перегруппировки трудовых ресурсов.

Основные положения. В условиях структурных преобразований экономики должна возрастать роль межфирменной мобильности работников. Важно, чтобы данный процесс способствовал улучшению качественных характеристик трудовых ресурсов. Во многом это достигается путем наращивания запасов человеческого капитала, однако смена работы может этому противоречить. Известно, что для роста квалификации работников предпочтительны стабильная занятость с долгосрочными трудовыми отношениями. Более того, межфирменная мобильность иногда ведёт к снижению качества человеческого потенциала. Анализ этих процессов, их доминирующих тенденций, факторов и мотивов опирается на наши теоретические и прикладные исследования сегментированного (двойственного) рынка труда. В соответствии с ними рынок труда разделён на сегменты с качественными и массовыми трудовыми ресурсами. Информационной базой послужили данные официальной статистики и экспертного опроса работников, проведённого в ИСЭПН РАН методом качественного интервью. В результате анализа выявлено, что мобильнее на рынке труда массовые ресурсы, что редко сопровождается улучшением их качества. В основном это относится к работникам невысокой квалификации. Они увольняются из-за непривлекательной работы и слабой социальной защищённости в сфере труда. Для квалифицированных работников предпочтительнее стабильная занятость, но с хорошими заработками и условиями труда, ради улучшения которых они готовы сменить работу, но без смены профессии. Вместе с тем, вскрыты и процессы высокой мобильности специалистов, профессии которых позволяют трудиться в разнообразных сферах деятельности (информационные технологии etc). Установлено, что пока повышение уровня занятости качественных трудовых ресурсов ограничено невысокими темпами структурных преобразований экономики.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, рынок труда, занятость, мобильность, стабильность, качество трудовых ресурсов.

Abstract

The Object of the Study. Employed population

The Subject of the Study. Mobility and stability in the labour market

The Purpose of the Study. Analysing the processes of mobility and stability in the labour market in the aspect of effective regrouping of labour resources

The Main Provisions of the Article. In the conditions of structural transformations of the economy, the role of interfirm mobility of workers should increase. It is important that this process contributes to the improvement of the quality characteristics of the labour force. In many ways, this is achieved by increasing the reserves of human capital, but a change of work can counter this. It is known that stable employment with long-term labour relations are preferable for the growth of workers' qualifications. Moreover, interfirm mobility sometimes leads to a decrease in the quality of human potential. The analysis of these processes, their dominant trends, factors and motives was based on our theoretical and applied studies of the segmented (dual) labour market. In accordance with them, the labour market is divided into segments with high-quality and mass labour resources. The information base was provided by official statistics and an expert survey of workers, conducted at the Institute for Socioeconomic Studies of the Russian Academy of Sciences using the qualitative interview method. As a result of the analysis, it was revealed that mass resources are more mobile in the labour market, which is rarely accompanied by an improvement in their quality. This mainly applies to workers with low qualifications. They quit due to unattractive work and poor work-related security. For skilled workers, preference is more preferable than stable employment, but with good earnings and working conditions, for the sake of improvement of which they are ready to change jobs, but without changing their profession. At the same time, the processes of high mobility of specialists, whose professions allow working in various fields of activity (information technologies etc), have also been opened. It has been established that so far the increase in the level of employment of high-quality labour resources is limited by low rates of structural transformations of the economy.

Keywords: labour resources, a labour market; employment; mobility; stability; quality of labour resources.

Введение

Вопрос о межфирменном движении работников на рынке труда или их внутрифирменной стабильности не утрачивает остроты по ряду обстоятельств. Прежде всего, это связано с сохраняющейся высокой межфирменной мобильностью трудовых ресурсов (включая межрегиональную

и межпоселенческую мобильность). По данным Росстата о выбытии персонала организаций за 2016 г., она достигает почти 30% среднесписочного состава, причём не менее 70% увольняющихся делают это добровольно, то есть представляют поток текучести кадров. Отношение специалистов к этому процессу нельзя назвать однозначным.

С одной стороны, без смены работы не обходится эффективная перегруппировка трудовых ресурсов, которая сопровождается их переходом из свёртывающихся в развивающиеся компании [1, с. 62]. С другой стороны, значительная текучесть кадров прерывает накопление специфического человеческого капитала (на рабочих местах), оборачиваясь низкой, а то и нулевой отдачей от внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал или даже отказом работодателей от инвестирования в него [7, с. 239].

Но и эти процессы оцениваются двояко. Так, переход работников из свёртывающихся компаний в успешные порой ведет к их нисходящей квалификационной мобильности, не говоря уже о потерях, которые может понести не только конкретное предприятие, но и целые производственные сектора. Например, кадровое «оголение» легкой промышленности в период её стихийной адаптации к рынку стало одной из значимых причин деградации отрасли и крайне высокой зависимости нашей страны от соответствующего импорта [3, с. 54].

В то же время регулярная прерывистость процесса накопления запасов специфического человеческого капитала становится неизбежной в условиях бурного развития информационно-коммуникативных технологий (ИКТ), которые требуют не только профессионально-квалификационной, но и зачастую межфирменной мобильности работников [6, с. 258].

Социальные последствия текущих и грядущих перемен на рынке труда тоже оцениваются специалистами весьма противоречиво. Так, одни ученые делают акцент на том, что постепенно изживает себя наиболее приемлемая для работников модель внутрифирменной стабильности, а значит, долгосрочных трудовых отношений, которая базируется на полной занятости с умеренной или даже низкой безработицей [8, с.68]. По мнению других исследователей, без реализации предприятиями стратегии «продуктивного долголетия» сотрудников вложения в развитие их трудовых качеств едва ли будут достаточно результативными [5, с. 28].

Основные факторы межфирменной мобильности и внутрифирменной стабильности работников

Чтобы понять, какие процессы реально протекают на рынке труда, следует обратиться к статистике. Она показывает, что межфирменная мобильность работников по-прежнему существенно уступает внутрифирменной стабильности. Так, по информации Росстата за 2017 г., стаж на основ-

ной работе до года (признак приёма кадров как индикатора межфирменной мобильности) имели менее 10% занятых в экономике, а от 10 лет и более (признак стабильности внутрифирменной занятости и долгосрочных трудовых отношений) – около 40%. Разумеется, на эти показатели влияет возраст работников. Примерно четверть занятых в силу возрастных причин объективно не может обладать даже общим стажем не менее 10 лет, более того, часть из них впервые выходит на рынок труда. А так как, начиная с возрастного рубежа 40-45 лет, привлекательность рабочей силы для работодателей существенно снижается [10, с. 199], то работники не моложе этого возраста (свыше 40% занятых) вряд ли стремятся сменить работу.

Однако для анализа трудовой мобильности и стабильной занятости даже большее значение, чем социально-демографические факторы, имеет влияние этих процессов на отраслевые и профессионально-квалификационные характеристики работников. Важно, чтобы оба процесса способствовали повышению качества рабочей силы и ограничивали его деградацию, которая в «лихие 90-е» ввиду изменения отраслевой структуры занятости и нисходящей профессионально-квалификационной мобильности носила массовый характер [12, с. 125]. Иными словами, желательно, чтобы трудовые перемещения вели к эффективной перегруппировке трудовых ресурсов, а стабильная занятость на уровне фирм обеспечивала наращивание человеческого капитала на рабочих местах.

В анализе процессов движения рабочей силы в разрезе отраслей мы опирались на наши исследования отраслевой и частично подотраслевой сегментации рынка труда и его разделения на первичный и вторичный рынки [15, с. 79-81]. На этих рынках применяются трудовые ресурсы разного качества, которые в соответствии с концепцией многоуровневой экономики ранжируются на качественные и массовые ресурсы [17, с. 102]. Для подтверждения, что на первичном рынке труда используются качественные ресурсы, а на вторичном – массовые, мы сопоставили заработную плату работников идентичных профессиональных групп на соответствующих рынках. Рассчитанные нами различия оплаты труда в этих группах в пользу занятых на первичном рынке адекватны её дифференциации по уровню квалификации.

Судя по признаку стажа до года на основной работе, на первичный рынок труда в 2017 г., как и в предыдущее пятилетие, поступило примерно 40% занятых с аналогичным стажем, то есть

меньшинство. В значительной мере, как показали наши расчеты, это связано меньшим и, более того, снижающимся общим уровнем занятости на первичном рынке (в последние годы ниже 38%); со сравнительно небольшим приемом работников (ниже среднего уровня) даже в таких развивающихся отраслях первичного рынка, как финансово-страховая деятельность, операции с недвижимостью, в меньшей степени транспорт и связь; с невысоким уровнем текучести кадров, а значит, и потребности в их замещении.

На вторичном рынке труда, наоборот, доля занятых со стажем до года в основном больше, особенно в отраслях с высокой текучестью кадров (сельское хозяйство, строительство, торговля и ремонт, гостиницы и общественное питание), где спрос на работников имеет тенденцию к росту, в том числе для заполнения рабочих мест, высвободившихся из-за увольнений. Исключение составляют образование и здравоохранение, в которых, несмотря на значительную потребность в рабочей силе (преимущественно в здравоохранении), приём кадров – один из самых низких, что во многом объясняется весьма скромными заработками (в среднем ниже, чем даже в торговле и ремонте).

Хотя на первичный рынок труда вливается не малая часть потока межфирменной мобильности, преобладающая часть тех, кто меняет место работы, трудоустраивается на вторичном рынке труда, где шире предложение рабочих мест. А переход рабочей силы с первичного на вторичный рынок нередко сопряжён с понижением качества трудового потенциала, что чаще происходит в случае сокращения персонала. На первичном рынке этот процесс затрагивает в основном персонал обрабатывающей промышленности, из которой высвобождаются в том числе квалифицированные кадры. Многие из них вынуждены переходить в сферу услуг с потерей квалификации, что характерно не только для России. Последствия таких перемещений стали одной из причин формирования взглядов на необходимость новой индустриализации, набирающих популярность во многих странах [19, р. 417; 14, с.25].

Не менее показательным является отраслевое распределение занятых по стажу на основной работе не ниже 10 лет, характеризующее стабильность их положения. В большинстве отраслей доля этих работников близка к среднему уровню (36,6% в 2017 г.), варьируясь в данных отраслях от 32,9% (деятельность в области информации и связи) до 39,5% (добыча полезных ископаемых). В соответствующую отраслевую группу большей частью попадают отрасли с занятостью персонала

на первичном рынке труда (кроме сельского хозяйства, водоснабжения и культурно-досуговых услуг).

В группе с относительно низким уровнем стабильной занятости (от 22,9% в гостиницах и общепите до 29,9% в строительстве) преобладают отрасли с высокой текучестью кадров, работники в которых трудятся на вторичном рынке труда. Выпадающей является финансовая и страховая деятельность (29%), так как её персонал занят на первичном рынке труда и отличается самым высоким уровнем отраслевой заработной платы. Стабильная занятость больше среднего уровня (выше 30 и ниже 50%) отмечена только у занятых на первичном рынке труда – в государственном управлении (41,1%) и в обеспечении электроэнергией, газом и паром (45,8%). Но еще выше её уровень у работников на вторичном рынке труда в таких отраслях, как образование и здравоохранение (соответственно 50,3 и 51,2%).

Тем не менее, можно сказать, что индикатор стабильной занятости в основном весомее в отраслях, в которых работники трудятся на первичном рынке труда. То есть для качественных трудовых ресурсов в большей мере, чем для массовых ресурсов, практикуются долгосрочные трудовые отношения. Отмеченные выше отклонения от данной закономерности во многом обусловлены квалификацией работников. Её уровни отражает их принадлежность к профессиональным группам, поэтому рассмотрим распределение работников данных групп по стажу на основной работе до года и не менее 10 лет (см. рисунок 1).

Судя по цифрам на рисунке 1, наиболее значительный уровень приёма кадров (выше 10%) фиксируется среди неквалифицированных рабочих и работников сферы обслуживания, труд которых характеризуется невысокой квалификацией. Занятость неквалифицированных рабочих согласно Росстату распределена по отраслям относительно равномерно кроме отдельных видов деятельности, где она заметно ниже среднего уровня (государственное управление, финансовая, риелторская и т.п. деятельность). Но ввиду низкой привлекательности труда данная категория работников пользуется на рынке труда значительным спросом. Так, по данным Росстата, у этих рабочих при стаже до года, то есть у вновь принятых, наблюдается самый высокий уровень заработной платы, что стимулирует смену рабочего места. Доля остальных профессиональных групп с индикатором приёма более 10% в основном выше в отраслях вторичного рынка труда с высокой текучестью кадров (у работников сферы обслуживания – в торговле и ремонте, в гостини-

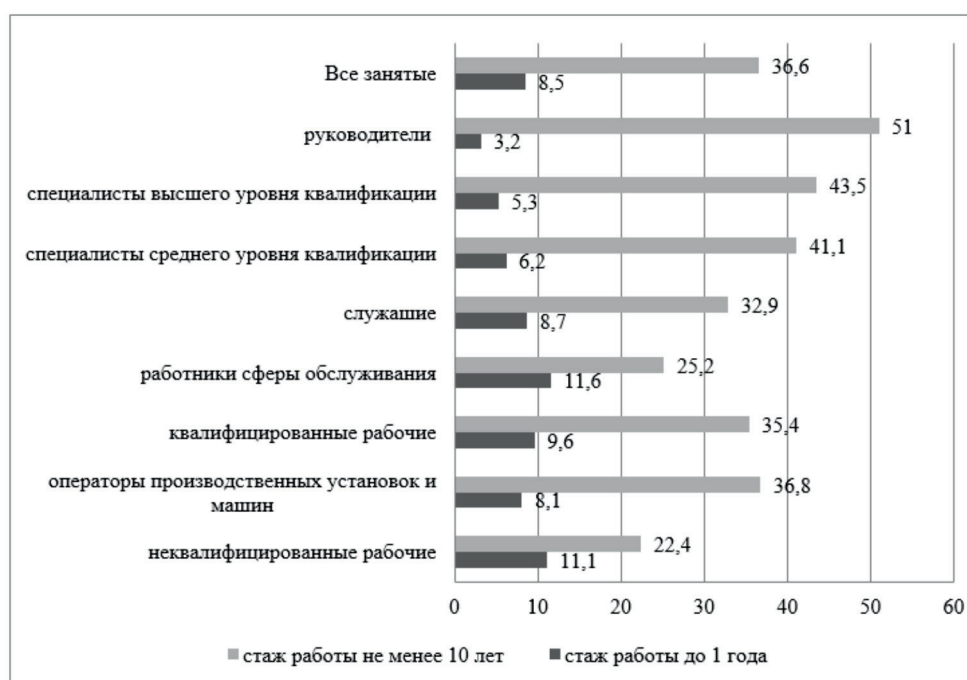


Рисунок 1. Занятое население со стажем на основной работе до 1 года и не менее 10 лет по профессиональным группам в РФ в 2017 г, %

Picture 1. Employed population with experience in the main job up to 1 year and at least 10 years for professional groups in Rossiya in 2017, %

Источник: [Росстат, Итоги выборочного обследования рабочей силы, 2017].

цах и общепите, у работников сельского хозяйства – в аграрном производстве).

Средний уровень приёма (от 8,1 до 9,6%) характерен для квалифицированных рабочих, включая операторов (тоже квалифицированных рабочих), и для служащих, обладающих в совокупности большей квалификацией (особенно рабочие), чем предыдущие профессиональные группы. Что касается квалифицированных рабочих, то их основная часть занята в индустриальных отраслях, персонал которых трудится преимущественно на первичном рынке труда. Исключение составляет строительство как отрасль занятых на вторичном рынке труда с высокой текучестью кадров, что не могло не повлиять на максимальный для рассматриваемых групп индикатор приёма квалифицированных рабочих.

Занятость служащих тоже весомее на первичном рынке труда за счёт отраслей с высокой долей специалистов (государственное управление, финансовая и риелторская и т.п. деятельность), в сравнении с которыми служащие – не самый ценный для работодателей, но, тем не менее, весьма образованный персонал (более трети из них прошли вузовскую подготовку). Например, 70% занятых в финансовой деятельности имеет вузовское образование, что заметно выше доли специ-

алистов, которым оно необходимо по статусу. Именно служащие в большей мере, чем специалисты, подвержены текучести.

Самый низкий индикатор приёма выявлен у наиболее квалифицированных групп, а именно у специалистов (помимо руководителей, которые, как правило, «вырастают» из специалистов), несмотря на то, что занятость в отраслях с их высокой долей характерна не только для первичного, но и для вторичного рынка труда (образование и здравоохранение). Это связано с тем, что на первичном рынке специалисты чаще держатся за свои рабочие места, тогда как вторичный рынок для них менее привлекателен, что и отразилось на уровне их приёма.

Сходные причины обуславливают вариацию по профессиональным группам индикатора стабильной занятости. Поэтому самая низкая доля работников со стажем на основной работе не менее 10 лет отмечена у неквалифицированных рабочих и работников обслуживания, средняя – у квалифицированных рабочих, операторов и служащих, высокая – у специалистов. Но судя по уровню стабильной занятости специалистов, они держатся за рабочие места на обоих рынках труда.

Среди причин долгосрочной занятости специалистов следует также назвать высокую

долю персонала бюджетного сектора, в который входят образование и здравоохранение (более 90% бюджетников), где благодаря соблюдению законодательных социальных гарантий (при всех недостатках) защищённость работников выше. Неслучайно, по данным Росстата за 2016 г., самый низкий коэффициент выбытия работников организаций отмечен в «бюджетных» отраслях – не только в образовании и здравоохранении, но и в государственном управлении, в которых данный коэффициент составляет 19,6-19,8% (против среднего по всем работникам – 28,4%). Еще одна причина, общая для специалистов, заключается в сравнительно долгом цикле накопления специфического человеческого капитала, который требует долгосрочных трудовых отношений.

Таким образом, и межфирменная мобильность, и внутрифирменная стабильность, с одной стороны, обусловлены отраслевой и профессионально-квалификационной спецификой, а с другой – влияют на соответствующую структуру занятости. Основной фактор изменения этой структуры в пользу вторичного рынка труда – рост отраслевой занятости, в большей мере охватывающей именно вторичный рынок труда, что не способствует росту доли качественных трудовых ресурсов и вносит лепту в расширяющееся воспроизводство массовых ресурсов. Межфирменная мобильность работников подпитывает данный процесс за счёт смены работы внутри вторичного рынка труда, а также частичного перехода на вторичный рынок тех, кто был занят на первичном рынке.

Противостоят межфирменной мобильности следующие факторы. Во-первых, это востребованность накопления специфического человеческого капитала, цикл которого тем дольше, чем выше квалификация работников. Поэтому уровень индикатора внутрифирменной стабильности довольно чётко ранжирован по профессиональным группам в зависимости от квалификационных параметров – минимальный у неквалифицированных рабочих и максимальный у специалистов высокой квалификации (не считая руководителей).

Во-вторых, это социальная защищённость работников, уровень которой также влияет на длительность трудового стажа у текущего нанимателя. Как отмечалось, этот уровень выше в бюджетном секторе, где обеспечиваются социальные гарантии, тогда как в некоторых секторах не всегда реализуется право даже на очередной отпуск и на временную нетрудоспособность, не говоря уже об их оплате [16, с.101-102]. Потребность в долгосрочных трудовых отношениях, а значит, в социальной защищённости персонала весомее так-

же в технологически сложных производствах, где востребован квалифицированный труд [2, с.106]. Эти отрасли концентрируются преимущественно на первичном рынке труда.

Вместе с тем, традиционная модель занятости, предполагающая её внутрифирменную стабильность, действительно стала давать сбои. Это связано с расширением неформального сектора (около 20% занятых в 2017 г.), для которого характерна высокая текучесть работников и их слабая социальная защищённость, а также с ростом спроса на контингент квалифицированных кадров со «сквозными» профессиональными компетенциями. Например, это относится к специалистам в области ИКТ. Их заработная плата в разрезе стажа на основной работе, по данным Росстата, наиболее высока в год приема, что является стимулом межфирменной мобильности.

Мотивы межфирменной мобильности и внутрифирменной стабильности работников (по материалам эмпирического исследования)

Для более полного представления о межфирменной мобильности и внутрифирменной стабильности кадров обратимся к информации экспертного опроса работников (методом качественного интервью), которые либо сменили работу в последние 3 года (23 наблюдения), либо по должностному статусу хорошо осведомлены о стимулах и мотивах обоих процессов на уровне предприятий (7 наблюдений). Опрос проведен ИСЭПН РАН в 2017-2018 гг. преимущественно в городских поселениях в 14 субъектах РФ. В выборку вошли респонденты большинства видов экономической деятельности, принадлежащие к ключевым для этих отраслей профессиональным группам. Материалы опроса дали возможность лучше понять мотивацию работников как к смене работы, так и к закреплению на ней.

Как и следовало ожидать, межфирменная мобильность в основном обусловлена теми же факторами, что и неудовлетворённость работой [20, р.27; 11, с.873]. Самым распространённым фактором является недовольство заработной платой, выявленное у респондентов, занятых не только на вторичном, но и первичном рынке труда. Но на вторичном рынке преобладает неудовлетворённость размерами заработка как основного источника доходов работника, тогда как на первичном рынке – его характеристиками в сравнении с другими предприятиями этого же сегмента рынка труда.

Только единичные респонденты, которых заработки вполне устраивали, предпочли перейти

на другое предприятие, где труд привлекательнее по содержанию и/или лучше возможности профессионально-квалификационного роста. Эти факторы текучести подпадают под неудовлетворённость профессией, мотивирующей текучесть даже сильнее, чем желание повысить заработок [9, с.132]. Более типичными мотиваторами текучести выступают неблагоприятные условия и режимы труда, а также недостаточная социальная защищённость работников. Желание заняться предпринимательством к типичным мотивам смены работы пока не относится.

Что касается межсегментной мобильности, в расчёт принималось то, что рынок труда сегментирован не только по отраслям и подотраслям, но и по отдельным предприятиям внутри отраслей [12, с.109]. Анализ мобильности по названным выше причинам показал, что переход со вторичного на первичный рынок труда чаще требует дополнительных профессиональных компетенций – либо полученных предварительно, либо приобретаемых, либо готовности их пополнить или приобрести на новом месте работы. Так, часть респондентов наряду с основной работой обучалась в вузах, колледжах и на специальных курсах; часть накопила навыки на вторичном рынке труда (некоторые специалисты целенаправленно трудоустраиваются на нем ради приобретения опыта), а часть перешла на предприятия, где действует внутрифирменная система обучения профессиям и повышения квалификации.

Внутрисегментные перемещения тоже мотивируются почти всеми перечисленными факторами, причём в рамках как первичного, так и вторичного рынков труда меняют место работы кадры самой разной квалификации. При этом квалифицированные работники предпочитают трудоустраиваться по прежней профессии/специальности, что при наличии более привлекательных рабочих мест им в основном удаётся на обоих рынках. На первичном рынке труда, по данным опроса, это относится к кадрам высокой квалификации – рабочим и специалистам, которые оценивают накопленный ими человеческий капитал как достаточный для подходящего трудоустройства. Однако в ряде случаев межфирменная мобильность приводит к упрощению их труда, что, например, выявлено у специалистов в области ИКТ, переходящих на лучше оплачиваемую, но менее сложную работу.

Перемещения работников невысокой квалификации на одних и тех же рынках труда помимо недовольства заработной платой мотивированы неудовлетворённостью условиями и режимами труда (тяжестью, интенсивностью труда, много-

сменной работой и др.), а также низкой социальной защищённостью. Большинство таких респондентов не стремится повысить квалификацию, несмотря на то, часть из них в свое время обучалась в вузах и колледжах, однако утратила компетенции вследствие высвобождения с прежней работы и невозможности устроиться по специальности. Эти работники образуют значительные потоки текучести, в особенности на вторичном рынке труда.

Опрос также подтвердил внутрифирменную сегментацию рынка труда, характерную и для первичного, и для вторичного рынка. Она связана различиями не только качества трудовых ресурсов и, соответственно, размеров заработной платы, но и социальной защищённости работников, варьирующейся в зависимости от спроса и предложения на рынке труда. На одном и том же предприятии для ценных и дефицитных кадров предусмотрен широкий комплекс социальных гарантий, тогда как малоценные и достаточные на рынке труда работники в этом отношении подвергаются дискриминации. Например, в финансовой и страховой деятельности дискриминируемыми являются служащие, текучесть среди которых – одна из основных причин низкого уровня стабильности отраслевой занятости.

На вторичном рынке труда на внутрифирменном уровне социально наименее защищены работники обслуживания и неквалифицированные рабочие. В особенности это касается внутренних и внешних мигрантов, ущемление прав которых как один из признаков сегментации рынка труда на первичный и вторичный было ещё отмечено одним из первых её теоретиков М. Пиоре [18]. Мигранты названных категорий работников, попавшие в наш опрос, указали, что внутри фирм они четко разделены с местными кадрами, представляющими своего рода «верхи», на которых худо-бедно распространяется трудовое законодательство. У мигрантов же преобладает устный договор, чаще наблюдается высокая интенсивность труда, неблагоприятные режимы и условия, увольнения не добровольного характера (при необходимости сократить персонал их увольняют в первую очередь). Местные жители, устраивающиеся на такие рабочие места, делают это временно либо в случаях затянувшегося поиска подходящей работы и острой нужды в заработках, либо как контингент «летунов», склонных к асоциальному трудовому поведению (прогулы и пр.).

Изучение стабильной внутрифирменной занятости выявило, что большинство респондентов, включая менявших место работы, отдаёт ей предпочтение, то есть эта модель занятости

действительно наиболее привлекательна для работников. Как отметили респонденты, в её рамках выполняется хорошо освоенная работа, а пополнение знаний и навыков, актуальное в связи с прогрессом технологий, опирается на имеющуюся базу компетенций. Кроме того, не требуется искать новое рабочее место, ходить на собеседования, переобучаться с помощью наставников (многим привычнее самостоятельность в трудовых функциях), а также встраиваться в незнакомый коллектив и вновь налаживать отношения с руководством.

Один из основных мотивов нежелания покидать рабочее место – удовлетворённость работой или её отдельными, но важными сторонами, к которым следует отнести содержательный труд, хороший коллектив и социальную защищённость. В частности, это стабильная выплата заработной платы (другие социальные гарантии при их наличии чаще всего воспринимаются как само собой разумеющееся). При недостаточной удовлетворённости работой на нежелание её менять влияет либо отсутствие приемлемых альтернатив, либо отдалённость предприятия от дома, а также неготовность переезжать в другое поселение (регион).

У работников квалифицированного труда (преимущественно специалистов) одним из доминирующих мотивов стабильной занятости является высокая самооценка приобретённых компетенций. Особенно она характерна для специалистов с длительным циклом накопления специфического человеческого капитала (например, в области научных исследований, образования, здравоохранения), которые не склонны ни к межфирменной, ни к профессиональной мобильности, так как смена специальности требует не только переобучения, но и значительного срока работы для выхода на «пик» квалификации. Этим во многом объясняется устойчивая занятость специалистов в бюджетном секторе вторичного рынка труда.

Заключение

Несмотря на то, что традиционная модель занятости, предполагающая внутрифирменную стабильность, всё чаще признается «уходящей натурой», она продолжает доминировать. Это

связано с тем, что структурная перегруппировка трудовых ресурсов протекает довольно медленно и подкрепляется предпочтениями большинства занятых не менять место работы. В результате отраслевая структура трудовых ресурсов, а с ней и профессиональная структура сохраняют значительную устойчивость. Более того, её изменения таковы, что «зона» применения качественных ресурсов имеет тенденцию к сужению, а массовых ресурсов – к росту.

При этом межфирменная мобильность работников шире распространена в «зоне» использования именно массовых ресурсов, где выше занятость трудом невысокой квалификации. У этих ресурсов ниже не только качество трудового потенциала, но и хуже социальная защищённость в сфере труда, слабее установки на профессионально-квалификационную мобильность, а желание менять работу мотивировано совокупным воздействием факторов ее непривлекательности. В составе качественных ресурсов смена работы чаще происходит ради повышения заработной платы и возможностей профессионального и карьерного роста, а также из-за недовольства последствиями внутрифирменной сегментации рынка труда, которая затрагивает большинство предприятий.

Для эффективной перегруппировки трудовых ресурсов необходимо расширять «зону» применения их качественной составляющей, увеличивая возможности профессиональной подготовки и переподготовки работников, необходимой для накопления запасов человеческого капитала. В настоящее время из-за дефицита средств она наиболее ограничена на внутрифирменном уровне, в особенности, на вторичном рынке труда [4, с.99]. Важно также снижать внутрифирменные различия социальной защищённости работников, которая разлагающее действует на дискриминируемый персонал, ослабляя его мотивацию к труду и заинтересованность в корпоративных результатах работы.

Благодарность. Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект № 17-02-00133 «Трудовая мобильность работников и ее влияние на качество трудовых ресурсов».

Список литературы

1. Вишневецкая Н. Мобильность рабочих мест и рабочей силы // Мировая экономика и международные отношения. 2015. № 10. С. 62-75.
2. Дорошенко Е.В. Пожизненная занятость и накопление человеческого капитала в современной экономике // Эко-

References

1. Vishnevskaya N. Mobil`nost` rabochikh mest i rabochej sily // Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya. 2015. № 10. S. 62-75.
2. Doroshenko E.V. Pozhiznennaya zanyatost` i nakoplenie chelovecheskogo kapitala v so-vremennoj ekonomike //

- номическая наука современной России. 2011. № 2. С. 101-112.
3. *Коленикова О.А.* Кадровое обеспечение легкой промышленности: проблемы и поиск решения // ЭКО. 2018. № 2. С. 48-61.
 4. *Коленикова О.А., Токсанбаева М.С.* Обеспечение приоритетных производств качественными трудовыми ресурсами // Народонаселение. 2017. № 3. С. 90-104.
 5. *Кибанов А.Ф., Дуракова И.Б.* Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2016. 360 с.
 6. Народонаселение современной России: воспроизводство и развитие. М.: Изд-во Эконом-Информ, 2015. 411 с.
 7. Народонаселение современной России: риски и возможности. М.: Экономическое образование, 2013. 278 с.
 8. *Одегов Ю.Г., Павлова В.В.* Новые технологии и их влияние на рынок труда // Уровень жизни населения регионов России. 2018. № 2. С. 60-70.
 9. Проблема доступности профессионального образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья в городе Москве. М.: ООО «Международная актуарная компания», 2012. 212 с.
 10. Проблемы трудоустройства слаботзащищенных слоев населения в Москве. М.: Акварель, 2017. 252 с.
 11. *Рудалева И.А., Кабашева И.А.* Факторы удовлетворенности трудом работников организации // Фундаментальные исследования. 2014. № 11-4. С. 872-876;
 12. *Соболева И.В.* Проблемы воспроизводства человеческого потенциала в трансформационной экономике. М.: ИЭ РАН, 2006. 236 с.
 13. *Соболева И.В.* Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. М. Наука, 2007. 202 с.
 14. *Татаркин А.И.* Новая индустриализация экономики России: потребность развития и/или вызовы времени // Экономическое возрождение России. 2015. № 2(44). С. 20-31.
 15. *Токсанбаева М.С.* Сегментированный рынок труда: отраслевая структура и масштабы занятости // Экономическая наука современной России. 2016. № 1. С. 76-88.
 16. *Токсанбаева М.С., Антонов М.В.* Занятость в московском малом бизнесе разного статуса // Народонаселение. 2017. № 2. С. 92-102.
 17. *Яременко Ю.В.* Экономические беседы. М.: Центр исследований и статистики науки, 1999. 344 с.
 18. *Piore M.* Birds of passage. Migrant labour and industrial societies. – New York: Cambridge University Press, 1979. – 240 p.
 19. *Szirmai A.* Industrialisation as an engine of growth in developing countries, 1950–2005. – Structural Change and Economic Dynamics, 2012. – No. 23(4). – P. 406–420.
 20. *Namkee A., Garcia J.R.* Job Satisfaction in Europe. – FEDEA – D.T.2004-016. – P. 27.
- Экономическая наука современной России. 2011. № 2. С. 101-112.
3. *Kolennikova O.A.* Kadrovoe obespechenie legkoj promyshlennosti: problemy i poisk resheniya // E`KO. 2018. № 2. S. 48-61.
 4. *Kolennikova O.A., Toksanbaeva M.S.* Obespechenie prioritetnykh proizvodstv kachestvennymi trudovymi resursami // Narodonaselenie. 2017. № 3. S. 90-104.
 5. *Kibanov A.F., Durakova I.B.* Upravlenie personalom organizacii: aktualnye tehnologii najma, adaptacii i attestacii: uchebnoe posobie. M.: KNORUS, 2016. 360 s.
 6. Narodonaselenie sovremennoj Rossii: vosproizvodstvo i razvitie. M.: Izd-vo EkonomInform, 2015. 411 s.
 7. Narodonaselenie sovremennoj Rossii: riski i vozmozhnosti. M.: Ekonomicheskoe obrazovanie, 2013. 278 s.
 8. *Odegov Yu.G., Pavlova V.V.* Novye tehnologii i ikh vliyanie na rynek truda // Uroven` zhizni naseleniya regionov Rossii. 2018. № 2. S. 60-70.
 9. Problemy dostupnosti professional'nogo obrazovaniya dlya licz s ogranichennymi voz-mozhnostyami zdorov`ya v gorode Moskve. M.: ООО «Mezhdunarodnaya aktuarnaya kompaniya», 2012. 212 s.
 10. Problemy` trudoustrojstva slabozashhishhennykh sloev naseleniya v Moskve. M.: Akvarel`, 2017. 252 s.
 11. *Rudaleva I.A., Kabasheva I.A.* Faktory udovletvorennosti trudom rabotnikov organizacii // Fundamental'nye issledovaniya. 2014. № 11-4. S. 872-876.
 12. *Soboleva I.V.* Problemy vosproizvodstva chelovecheskogo potentsiala v transformacionnoj ekonomike. M.: IE RAN, 2006. 236 s.
 13. *Soboleva I.V.* Chelovecheskij potentsial rossijskoj ekonomiki: problemy sokhraneniya i razvitiya. M.: Nauka, 2007. 202 s.
 14. *Tatarkin A.I.* Novaya industrializaciya ekonomiki Rossii: potrebnost` razvitiya i/ili vyzovy vremeni // Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii. 2015. № 2(44). S. 20-31.
 15. *Toksanbaeva M.S.* Segmentirovannyj rynek truda: otraslevaya struktura i masshtaby zanyatosti // Ekonomicheskaya nauka sovremennoj Rossii. 2016. № 1. S. 76-88.
 16. *Toksanbaeva M.S., Antonov M.V.* Zanyatost` v moskovskom malom biznese raznogo statusa // Narodonaselenie. 2017. № 2. S. 92-102.
 17. *Yaremenko Yu.V.* Ekonomicheskie besedy. – M.: Centr issledovanij i statistiki nauki, 1999. 344 s.
 18. *Piore M.* Birds of passage. Migrant labour and industrial societies. New York: Cambridge University Press, 1979. 240 p.
 19. *Szirmai A.* Industrialisation as an engine of growth in developing countries, 1950–2005. Structural Change and Economic Dynamics, 2012. No. 23(4). P. 406–420.
 20. *Namkee A., Garcia J.R.* Job Satisfaction in Europe. FEDEA – D.T.2004-016. P. 27.