

## Межфирменная мобильность трудовых ресурсов: причины и направления

Научный руководитель – Гурина Мария Анатольевна

*Селиванова Татьяна Викторовна*

*Студент (бакалавр)*

Липецкий филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы,  
Липецк, Россия

*E-mail: tatjana.seliwanowa2011@yandex.ru*

Важным фактором, отражающим состояние занятости всех социально-демографических групп населения, является степень его мобильности, которая отражает готовность и возможность населения менять статус, профессиональную принадлежность и место проживания.

Проблема рационального размещения трудовых ресурсов является в настоящий момент одной из наиболее актуальных для экономики России, поскольку ее решение предопределяет дальнейшую траекторию развития страны, задает темпы и ограничения экономического роста[1]. В этой связи самого пристального внимания заслуживает трудовая мобильность — один из элементов рыночного механизма, способствующий повышению эффективности распределения работников между различными секторами, отраслями экономики, а также предприятиями[1].

Межфирменная мобильность связана с переходом из одной организации в другую[2]. Выбор места работы сегодня в гораздо большей степени обусловлен личными потребностями и возможностями работника. Однако выяснение причин, побуждающих людей менять работу, важно и для руководителей предприятий, поскольку позволяет спрогнозировать реакцию работников на изменение параметров их занятости.

Осознание важности изучения роли межфирменной мобильности современного работника позволило сформулировать цель, задачи и предмет нашего исследования. В качестве метода исследования был выбран метод анкетного опроса. Время проведения опроса - март 2016 г. В анкете использовались закрытые и полужакрытые вопросы, включались вопросы о возрасте респондента, поле, семейном положении, о его мнении и оценке данной проблемы. С целью получения наиболее репрезентативных исследований, были опрошены женщины и мужчины различных возрастных категорий

Целью данной работы стало исследование проблем в области межфирменной мобильности, а также факторов и условий, способствующих и препятствующих трудоустройству работников в современных условиях.

Объектом нашего исследования стало трудоспособное население в возрасте от 18 до 72 лет. Выборка составила 80 человек.

Предмет исследования - факторы, влияющие на смену места работы современным работником, а также значимость межфирменной мобильности для современного работника.

В ходе исследования были выдвинуты семь гипотез с помощью которых удалось сформулировать выводы по данной теме и рассмотреть данную проблематику с различных сторон.

Исследование показало, что главной причиной межфирменной мобильности является неудовлетворенность работника заработной платой - 58,8% респондентов придерживаются именно такого мнения.

В ходе опроса было установлено, что более продолжительные отношения занятости возникают в сфере сельского хозяйства и промышленности в сравнении со сферой услуг.

Так, по результатам анкетирования средняя продолжительность занятости с одним работником у людей, занятых в сельском хозяйстве составила 16,2 лет; в промышленности - 7,1 лет, а в сфере услуг - 5,4 лет.

В процессе принятия решения о смене места работы, индивид сравнивает потенциальное и имеющееся рабочее место по совокупности их характеристик. Большинство респондентов при смене места работы обращают внимание на условия труда (91,8%), гарантии занятости (63%) и возможности карьерного роста (82,2%).

Также было установлено, что более продолжительные отношения занятости возникают у людей со средним специальным и средним техническим образованием. Что касается влияния семейного положения на данный показатель, то среди семейных и холостых работников средняя продолжительность занятости с одним работником сильно отличается: для семейных работников она составила 11,6 лет, а холостых 4,9 года. Также установлена продолжительная занятость у людей старших возрастных групп.

В ходе исследования была выявлена прямая зависимость между размером предприятия и длительностью отношений занятости: менее стабильными оказались трудовые отношения на небольших по численности занятых предприятиях. Для людей, занятых на малом предприятии средняя продолжительность занятости составила 5,7 лет; на среднем - 10,4 лет; на крупном - 12,5 лет; а на очень крупном - 14 лет.

Большинство женщин испытывали проблемы с трудоустройством из-за гендерного признака. Так, из 48 опрошенных женщин 27 сталкивались с данной проблемой (56,2%). Главными показателями низкой конкурентоспособности на рынке труда большинство считает особые нормативные правовые требования обеспечения женщин дополнительными льготами и занятость в семье (наличие маленьких детей).

Для большинства людей в возрасте от 18 до 24 лет (52,2%) смена места работы помогает лучше узнать собственные наклонности, а также быть информированными об имеющихся на рынке труда рабочих местах.

Таким образом, исследование показало, что проблемы межфирменной мобильности в современном обществе стоят наиболее остро. Межфирменная мобильность имеет как свои положительные стороны, так и отрицательные, требующие учета как на уровне кадровой политики предприятия, так и в разрезе национальной экономики для решения проблем рационального размещения или распределения трудовых ресурсов. На основе полученных результатов можно прийти к выводу о том, что материальный фактор является решающим при решении о смене места работы. Другими не менее важными факторами мобильности оказались: условия труда, гарантии занятости и возможности карьерного роста. Также было установлено, что на длительность отношений занятости влияет множество причин: сфера занятости, семейное положение, образование и возраст. На мобильность современных работников, как показало исследование, также влияет размер предприятия и гендерная структура занятых. К положительным факторам мобильности следует отнести возможности самореализации и профессиональной ориентации молодых сотрудников, доступ к информации о вакансиях на рынке труда. Несмотря на кажущуюся аксиому, но женщины на российском рынке действительно испытывают трудности при устройстве на работу из-за гендерного признака. Это является свидетельством половой дискриминации и слабого участия государства в решении данной проблемы.

### Источники и литература

- 1) Нынче здесь, завтра - там: межфирменная трудовая мобильность в России <http://www.demoscope.ru/>
- 2) Александр Мазин. Межфирменная и территориальная мобильность: ее роль и особенности в России. <http://neweconomist.ru/>