ВНУТРИФИРМЕННАЯ ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ*

Нестерова Д.В., доктор экономических, профессор

Государственный университет – Высшая школа экономики, профессор

Трудовая мобильность является важнейшей характеристикой современной экономики, поскольку именно мобильность рабочей силы обеспечивает эффективную (оптимальную) аллокацию ресурсов, необходимую гибкость и вместе с тем стабильность в развитии экономики. В тоже время трудовая мобильность является существенной характеристикой самого работника, формой проявления накопленного человеческого капитала, показателем конкурентоспособности индивида на рынке труда.

Размеры и масштабы трудовой мобильности определяются скоростью и глубиной технологических и институциональных изменений, в связи с чем, трудовая мобильность является, не только следствием, но и показателем структурных сдвигов в экономике. Вместе с тем трудовая мобильность выступает формой индивидуальной адаптации работников к процессам реструктуризации, которая, в свою очередь, может отражать как «созидательные», так и «деструктивные» факторы трудовой мобильности[1].

В исследованиях отмечается неравномерный характер процессов трудовой мобильности в последние годы. Так, доля работников, сменивших место работы, профессию, а также сменивших, и место работы, и профессию, существенно выросла после финансового кризиса, в период с 1998 по 2000 гг. (по сравнению с 1996 – 1998 г.г.). В течение же последующих лет «восстановительного экономического роста» (2000–2001) и «стабильного экономического роста» масштабы трудовой мобильности снизились (данные RLMS)[2].

Межфирменная трудовая мобильность характеризуется также неодинаковым участием в ней отдельных работников. Такие характеристики индивида, как пол, возраст, семейный статус, уровень

Данная статья подготовлена в рамках индивидуального исследовательского проекта «Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата», получившего поддержку Научного Фонда Государственного университета – Высшая школа экономики

[1] Sabirianova K.Z. The Great Human Capital Reallocation: a Study of Occupational Mobility in Transitional Russia//Journal of Comparative Economics. Vol. 30. № 1. P. 191–217.

[2] См.: Мальцева И.О., Рощин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: Изд–во ГУВШЭ, 2006, с. 176–179.

образования являются важными факторами, определяющими вероятность участия или неучастия работников в мобильности.

В современной экономике труда выделяются 2 типа мобильности – ex ante и ex post[3]. Ex ante мобильность отражает гибкость рынков труда для работников, находящихся в самом начале своей карьеры. Перед тем как работник примет решение о поступлении на конкретную фирму и, тем самым, начнет приобретать специфический человеческий капитал, он имеет выбор и может поступать на любую фирму, которая предложит ему при поступлении эффективную для него ставку заработной платы.

Ex post подвижность относится к рынкам труда для работников, у которых есть солидный стаж работы на конкретной фирме, в связи с чем этот тип подвижности относится к внутрифирменным рынкам труда. Поскольку работники, в конечном счете, настроены на то, чтобы «осесть» и остаться с конкретным работодателем для осуществления своей карьеры, постольку ранняя мобильность, сцепленная с поздней стабильностью, может отражать важность внутренних рынков труда, на которые работники приходят через «порты входа» и затем занимают более высокие должностные позиции, двигаясь внутри фирмы. К факторам такой «поздней стабильности» относятся: приобретение специфического для фирмы человеческого капитала, структура стимулов, институциональные факторы.

Другими словами, межфирменная трудовая мобильность, ее масштабы и интенсивность, а также структура трудовой мобильности могут рассматриваться как своеобразные индикаторы состояния и функционирования внутренних рынков труда предприятий. В свою очередь, информация о состоянии внешних по отношению к фирме рынков труда влияет на принятие, как фирмой, так и индивидом, решений о найме или увольнениях, эффективных ставках заработной платы.

Интенсивность трудовой мобильности как отражение различных состояний рынка труда, может служить объяснением того, почему фирмы могут платить разную заработную плату работникам с одними и теми же условиями выбора, если они были наняты в разные периоды времени с точки зрения состояний рынка труда. В этом случае изменения в интенсивности трудовых перемещений могут служить в роли объяснений внутрифирменных различий в уровнях заработной платы работников, которые не обусловлены дифференциацией самих работников.

Вместе с тем, уровень доходов, выбор рабочего места, развитие умений и квалификаций, трудовая мобильность и другие характеристики занятости определяются не только состоянием рынков труда, но и процессами, происходящими внутри предприятий и организаций. Речь

[3] Lazear E.P., Oyer P. (2003) Internal and External Labor Markets: a Personnel Economics Approach/ Working Paper 10192//http:www.nber.org/paper/w10192

идет о таких как: особенности найма и увольнений, обучение и переобучение персонала, внутрифирменные перемещения работников, организация системы вознаграждения, социальная поддержка работников. Все эти внутрифирменные характеристики предопределяют значимость долговременных и стабильных отношений между работником и предприятием, которые выступают антиподом межфирменной трудовой мобильности.

Итак, значимость вопросов взаимосвязи функционирования внутрифирменных и «внешних» по отношению к фирме рынков труда, делает актуальным анализ того, как работают внутрифирменные рынки труда и в чем особенности их функционирования по сравнению с внешними рынками труда.

Концепция внутрифирменных рынков труда получила развитие с начала 1970-х годов, когда внимание исследователей в области экономики труда было привлечено к существованию институциональных структур, определяющих особенности политики занятости внутри фирм и свидетельствующих о наличии принципиальных различий в формировании цен на труд внутри фирм по сравнению с внешними рынками труда[4].

Как было показано (Doeringer, Piore), внутренний рынок труда может охватывать фирму целиком или отдельные ее части, так что внутри фирмы может быть несколько рынков труда. Вход на такие рынки ограничен спецификой рабочих мест, или ports of entry. Внутрифирменная трудовая мобильность определяется существующими служебными лестницами, которые определяются административными правилами и достаточно устойчивы во времени. Заработные платы зависят от занимаемых работником должностных позиций, и их динамика определяется скоростью продвижения работника по карьерной лестнице. Административные правила и соглашения отделяют участников внутреннего рынка труда от аутсайдеров и согласуют для них права и привилегии, которые в ином случае были бы для них не доступны. Обычно эти внутренние права включают определенные гарантии безопасности работ, возможности для карьерного продвижения, обязательства во взаимоотношениях работник - работодатель.

Ключевыми характеристиками внутренних рынков труда являются: долгосрочный характер взаимоотношений между работодателями и работниками; ограниченный набор нового персонала и защита от внешних рынков труда; продвижение, основанное на результатах деятельности и возможности сделать карьеру внутри фирмы; зависимость заработной платы от перехода из одного временного интервала занятости в следующий, в связи с чем стаж работы на предприятии и продвижения

[4] Doeringer P., Piore M. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, Ma.: D.C. Heath, 1971.

являются необходимыми для того, чтобы обеспечить устойчивый рост заработной платы; важность административной политики в определении заработной платы.[5]

Наиболее значимый элемент в описании внутреннего рынка труда заключается в том, что работники перемещаются внутри фирмы (делают карьеры), следуя более-менее определенным образцам (карьерным лестницам), принятым в организации. Эти образцы карьеры устойчивы во времени и являются результатом долгосрочных отношений работник-организация[6].

Второй важный элемент в характеристике внутреннего рынка заключается в формировании цен на труд, когда заработная плата определяется, скорее, характеристиками работ, чем характеристиками индивидов. Заработные платы во внутренних рынках труда испытывают сильное влияние со стороны принятых в организации правил и административных процедур, которые «привязывают» заработные платы к рабочим позициям[7].

Третий важный элемент в характеристике внутреннего рынка труда заключается в том, что внутренние рынки труда должны быть защищены от прямых влияний конкурентных сил, действующих во внешних рынках. Имеется несколько возможных путей, чтобы такая защита появилась. Один путь, рассмотренный Doeringer и Piore, заключается в том, что фирма ограничивает движение между внутренним и внешними рынками в отношении определенных работ (позиций), в связи с чем конкуренты с внешнего рынка попадают в число занятых преимущественно через низшие ступени служебной лестницы, которые играют роль «входных ворот», или «участков проникновения», и являются каналом связи с внешним рынком труда. Существуют, таким образом, коридоры, или, по их определению, «входы для поступления», которые вырастают из применения административных правил и процедур.

Другой путь защиты от конкурентных сил, действующих во внешних рынках, - это долгосрочные отношения найма, особенно эффективные в том случае, когда работники обладают значительным специфическим человеческим капиталом. Другими словами, когда на внешних рынках труда отсутствуют хорошие субституты (заменители) на услуги существующих работников, «непрерывность отношений найма ценится как работодателем, так и наемным работником», поскольку речь идет о тех трудовых заданиях, «выполнение которых предполагает приобретение

---

[5] Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент : В 2-х т. / Пер. с англ. Под редакцией И. И. Елисеевой, В. Л. Тамбовцева. СПб.: Экономическая школа, 2001. Т.2. С.422.

[6] Gibbons R., Waldman M. A Theory of Wage and Promotion Dynamics in Internal Labor Markets//NBER Working Paper No. 6454, 1998.

[7] Gibbons R., Waldman M. Careers in Organizations: Theory and Evidence/ Handbook of Labor Economics, Volume 3, 1999.

существенных специфичных для конкретной сделки навыков»[8], что приводит к долгосрочному сотрудничеству фирмы и работника. В случае же, когда задания, для выполнения которых обретение навыков несущественно и/или требуются самые общие навыки, не возникает интересов в поддержании непрерывности трудовых отношений.

Формирование долгосрочного сотрудничества фирмы и работника целесообразно и в том случае, если фирма владеет персональной информацией относительно умений работников и их эффективности (производительности). Асимметричная информация у фирмы относительно эффективности (производительности) работника будет приводить к неблагоприятному отбору на рынке труда, продуцируя больше предложений со стороны внешних рынков, удлинению карьеры внутри фирмы и более низкому обороту рабочей силы, чем это было бы в условиях отсутствия информационной асимметрии[9].

Таким образом, внутрифирменные рынки труда - это такие рынки, на которых работники принимаются на рабочие места, так называемого, «входного уровня», в то время как рабочие позиции на более высоких уровнях заполняются работниками, ранее принятыми и уже работающими на предприятии. Заработные платы определяются внутрифирменными условиями и могут быть весьма независимы от внешних рынков труда. Именно долгосрочные трудовые отношения и внутрифирменная политика найма, продвижений и системы оплаты лежат в основе и образуют логику функционирования внутрифирменных рынков труда.

Следовательно, признаками существования внутрифирменных рынков труда являются: наличие карьерных лестниц; привязанность заработных плат к характеристикам занимаемых должностных позиций, а не работников; слабая связь с внешним рынком труда.

Насколько устойчивы эти признаки? Другими словами, всегда ли они присутствуют, когда рассматривается деятельность той или иной фирмы? В какой мере характерные черты внутренних рынков труда, вытекающие из этого теоретические условия, при которых они могут возникать и выживать, присущи фирмам, функционирующим в условиях появляющихся рынков, в частности, российским фирмам. Другими словами, необходимо оценить, насколько факты, полученные для фирм, функционирующих в развитых рыночных экономиках, могут быть применимы для фирм, функционирующих в до – и после реформенный период.

Несмотря на значительный теоретический и практический интерес к поднятым вопросам, эмпирические исследования занятости, трудовой

---

[8] Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, “отношенческая” контрактация. – СПб.: Лениздат; CEV Press, 1999. С.406 (702 с.).

[9] Baker G., Gibbs M., Holmstrom B. The Internal Economics of the Firm: Evidence from Personnel Data// Quarterly Journal of Economics. November, 1994. P. 881-918.

мобильности и заработной платы на уровне отдельных фирм сдерживаются серьезными трудностями в получении персональной информации, касающейся работников. Исследования внутрифирменных рынков труда, основывающиеся на базе данных о персональных характеристиках занятых работников в организации, до сих пор весьма редки, что объясняется сложностью доступа к персональной информации, требованиями конфиденциальности. Этот вывод особенно справедлив для стран с развивающимися рынками, в частности для России. Полученные при этом результаты носят неоднозначный, дискуссионный характер, а для стран с развивающимися рынками их явно недостаточно.

В настоящее время в российской экономической литературе можно проследить два взгляда относительно развития и функционирования внутрифирменных рынков труда.

Согласно одному, внутренние рынки труда в состоянии создать только крупные предприятия, способные защитить нанятую рабочую силу от колебаний экономической конъюнктуры и обеспечить необходимые условия для внутриорганизационной мобильности, профессионального роста и роста заработной труда. При этом функционирование внутренних рынков труда требует не только значительных размеров предприятия, но и диверсифицированного характера его производства, а также специфического типа организационной структуры, а именно, холдинговой и мультидивизиональной структуры[10].

Поскольку для российских предприятий характерны такие черты, как:

- во-первых, высокий уровень оборота кадров на крупных и средних предприятиях, высокий удельный вес лиц, увольняющихся по собственному желанию, в составе выбывших;

- во-вторых, преобладание линейно-функциональной, а не дивизионной организационной структуры;

- в-третьих, низкий уровень затрат предприятий на профессиональную подготовку и повышение квалификации своих сотрудников;

- в-четвертых, организация найма рабочей силы преимущественно на бесконтрактной основе[11]; -

постольку преждевременно делать вывод о формировании или функционировании внутренних рынков труда на российских предприятиях.

Согласно другому взгляду, функционирование внутрифирменных рынков труда подтверждается статистикой, свидетельствующей об относительной стабильности занятости и отсутствием массовой смены

---

[10] См., например, " Региональная экономика и управление". 2005, №2 // http://region.mcnip.ru

[11] Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость труда в России / С. Кларк / Вопросы экономики. 1999. № 11.

рабочих мест, результатами анализа, проводимого, главным образом, методом опроса, кадровой политики предприятий – организации найма персонала и его оценки, обучения и развития работников, используемых систем вознаграждения, организации внутрифирменных коммуникаций [12].

Результаты эмпирических исследований, информационной базой которых послужили данные о персональных характеристиках занятых в организации работников, нацелены на то, чтобы получить достоверные ответы на два принципиальных в отношении функционирования внутренних рынков труда вопроса. Первый - делают ли работники карьеры в организации и являются ли они результатом долгосрочных отношений работник-организация. Второй - как формируются цены на труд – определяются ли они внешними рынками труда или внутрифирменной иерархией.

Внутрифирменная мобильность и карьеры.

Внутрифирменная трудовая мобильность – это любое изменение внутрифирменного статуса работника, вызванное тем или иным типом перемещений во внутрифирменной иерархии сопровождаемым сменой рабочего места (должности), и которое находит отражение в изменениях уровня вознаграждения работника.

Направления трудовой мобильности (перемещений) могут быть горизонтальные и вертикальные, перемещения внутри одного должностного уровня и между должностными уровнями, восходящие и нисходящие перемещения (понижения).

Служебная карьера – это форма трудовой мобильности, которая рассматривается как серия продвижений на более высокие уровни служебной лестницы с более высокими уровнями ответственности и компетентности, что сопровождается более высокими уровнями вознаграждения. На основе сочетания тех или иных направлений и типов перемещений складываются определенные примеры (образцы) карьеры работников во внутрифирменной иерархии.

Взаимосвязь внутрифирменной мобильности и карьерного продвижения работников анализируется с позиций наличия на предприятии «портов для входа и выхода», политики продвижений, наличия устойчивых образцов карьерного продвижения, быстрых «карьерных дорожек». Полученные результаты можно разделить на две группы. Так, часть исследований доказывает существование четкой иерархии должностей и стабильных траекторий карьеры, однако при этом отсутствуют явные «порты входа» и «порты выхода», через которые внутрифирменный рынок труда взаимодействует с внешним рынком труда

[12] См, например, результаты изучения опыта управления человеческими ресурсами (методом глубокого интервью) в филиалах трех шведских транснациональных компаний (Ericsson, Tetra Pak, Electrolux), работающих в России, Финляндии и Китае (Российский журнал менеджмента. 2004.Т.2, №1. С.53-70).

(Baker G., Gibbs M., Holmstrom B., 1994). В исследовании, информационной базой для которого послужили персональные данные о работниках – специалистах («белые воротнички»), занятых на предприятиях Швеции в течение 1970-1990 гг., показано, что на каждом уровне внутрифирменной должностной структуры значительная часть должностных позиций заполнена работниками, вновь нанятыми на предприятие (аутсайдерами). Несмотря на институциональные ограничения, существующие относительно увольнений работников, наблюдается достаточно высокая текучесть кадров, в связи с чем типичная фирма может и использует внешний рынок труда для заполнения вакансий (Lazear E.P.,Oyer P. , 2003). Хотя продвижения вверх по служебной лестнице для своих работников являются правилом в большинстве фирм, тем не менее часто должностные позиции замещаются внешними работниками, а выплачиваемые заработные платы определяются условиями внешнего рынка труда, а не внутрифирменными правилами и процедурами, что свидетельствует о том, что внешний рынок более значим для установления заработных плат.

Другая часть исследований, напротив, находит подтверждение тому, что в фирмах существуют ограниченные барьеры для входа, внутрифирменные правила для оплаты и продвижения, хорошо определенные лестницы для карьеры, защитные механизмы от внешних рынков труда и отношения долгосрочного найма (Seltzer A., Merrett D., 2000). Подчеркивается, что организационно-должностные структуры и типы карьерного продвижения в фирмах остаются на удивление стабильными даже в изменчивой внешней среде функционирования предприятия. При этом внутрифирменная иерархическая структура выполняет целый ряд функций, которые позволяют объяснить, почему в отдельных случаях фирмы используют организацию работ в командах, но, как правило, существуют в виде иерархически организованных структур (Smeets V., Warzinski F. , 2008).

В этой связи особый интерес представляет исследование, сфокусированное на том, как переход России от централизованно-планируемой экономики к рыночной повлиял на политику в области управления человеческими ресурсами на предприятиях тяжелой промышленности[13]. Базой для исследования послужили персональные данные 1538 работников – специалистов («белых воротничков»), собранные за 17 лет (1984-2000 г.г.). Было выяснено, что в советский период (1984-1991) предприятие имело устойчивые типы продвижений по служебной лестнице вверх, которые достаточно похожи на те продвижения, которые демонстрируют западные фирмы. При этом, в

[13] Friebel G., Panova E.(2007) Insider Privatization and Careers – a Study of a Russian Firm in Transition/Working Paper//www.nber.org/papers/w12998

отличие от других исследований, было выявлено значительно больше фактов мобильности «вниз» - понижений по служебной лестнице в советский период. Начиная с 1992 по 2000 годы, произошел сдвиг от производственно- ориентированных должностных позиций к должностным позициям, ориентированным на управление бизнесом. Вместе с тем, в этот период большая часть менеджеров принимается со стороны, одновременно часть менеджеров, работавших на предприятии, покидает его. В результате, фирма оказалась «загруженной» менеджерами и топ менеджерами, а продвижения своих сотрудников были заблокированы. В качестве причины авторы называют крайне слабую защиту прав собственников фирмы. Фирма проходила процедуру приватизации в 1993 г. по второму варианту приватизации, в соответствии с которым преимущества были на стороне трудового коллектива, члены которого имели привилегии при приобретении акций. Таким образом, менеджеры стали собственниками, и у них появилась возможность нанять работников с более высоким профессиональным уровнем и компетенциями. Как показано в исследовании, менеджеры, нанятые после 1992 г., имели более высокий профессиональный опыт и уровень образования по сравнению с теми работниками, которые работали на предприятии и занимали те же уровни служебной иерархии. Возможность найма высокопроизводительных работников на внешнем рынке труда была обусловлена высокими темпами сокращения занятости в регионе базирования предприятия в период с 1996 по 1999 г.г. Известно, что наиболее производительные работники покидают менее эффективные предприятия. В результате, менеджерами – собственниками было принято решение воспользоваться преимуществом и нанять на предприятие более эффективных работников и, вместе с тем, остаться на своем предприятии для защиты своих прав собственности. Тем самым, как показано в исследовании, была подорвана роль внутрифирменного карьерного роста как важнейшего инструмента стимулирования работников к накоплению специфического человеческого капитала.

Внутрифирменная мобильность и динамика заработной платы.

В экономических исследованиях взаимосвязь внутрифирменной трудовой мобильности и динамики заработков работников анализируется с нескольких позиций.

Во-первых, с позиций теории человеческого капитала, теории соответствия работника и рабочего места и теории контрактов, которые объясняют размер вознаграждения и его динамику в зависимости от внутрифирменного карьерного роста.

Нахождение соответствия «правильный работник для правильной фирмы» (job matching) создает дополнительную ценность

(производительность) для обеих сторон (Jovanovic, 1979)[14]. Во многих случаях модель соответствия работника и рабочего места подразумевает обеспечение соответствия тех задач, выполнение которых требуется фирме, и сравнительных преимуществ работников, каждое из которых позволяет реализовать эти задачи. Поэтому не только процесс отбора (найма), но и процесс назначений работников на рабочие места в соответствии с их наибольшей продуктивностью определяет размер вознаграждений в зависимости от карьерного роста[15]. Вместе с тем работники развивают специфический человеческий капитал, отвечающий тем задачам, решение которых требуется фирме. В результате, назначения приобретают персонализированный характер, воздействуют на развитие карьеры и на дифференциацию уровней оплаты[16].

В исследованиях, сфокусированных на природе внутрифирменных контрактов, анализируется влияние того как, и продвижения на более высоко оплачиваемые позиции, и контракты типа «вверх или вон» стимулируют работников к эффективному приобретению специфического человеческого капитала[17].

Таким образом, продвижения работника в ходе внутрифирменной карьеры рассматриваются как процесс роста «качества соответствия» работника и рабочего места, что находит отражение в росте эффективности (производительности) работника и соответствующей динамике заработной платы.

В исследованиях последних лет на основании одного из важных выводов, полученных в исследованиях внутрифирменных рынков труда, относительно того, что организационно-должностные структуры и типы карьерного продвижения в фирмах остаются на удивление стабильными даже в изменчивой внешней среде функционирования предприятия, определяются функции, которые выполняет внутрифирменная иерархическая структура[18].

Иерархия рассматривается как вертикальная специализация на производстве и преобразовании информации, координации информационных потоков, позволяющих обеспечить необходимый контроль в организации при минимизации издержек по передаче и распространению информации. Акцент сделан на структуру иерархии,

---

[14] Jovanovic B. (1979) Job Matching and the Theory of Turnover//Journal of Political Economy, 87: 1`261-84.
[15] Gibbons R., Katz L., Lemieux T., Parent D. (2005) Comparative Advantage, Learning and Sectoral Wage Determination//Journal of Labor Economics, 23 (4), 681-724.
[16] Gibbons R., Waldman M. (2006) Enriching a Theory of Wage and Promotion Dynamics Inside Firm// Journal of Labor Economics, 24 (1), 59- 107.

[17] Prendergast C. The Role of Promotion in Inducing Specific Human Capital Acquisition// Quarterly Journal of Economics 108 (1993) 523–34; Kahn C., Huberman G. Two – Sided Uncertainty and Up or Out Contracts// Journal of Labor Economics, 6 (1988) 423–44.
[18] Smeets V., Warzinski F. (2008) Too Many Theories, Too Few Facts? What the Data Tell Us about the Link between Span of Control, Compensation and Career Dynamics/ Labor Economics, 15 (2008), 688-704.

которая отражает «размах и границы» контроля, в том числе за информацией, сконцентрированных на том или ином уровне внутрифирменной иерархии. Именно размах и границы контроля объясняют различия в уровнях вознаграждения работников, специализирующихся на производстве и распространении информации. Иерархии «приписываются» дополнительные функции - не только как механизма стимулирования работников, наблюдения (изучения) работников и назначения на те рабочие позиции, на которых они будут более производительными, - но и как технологии руководства в организации, инструмента минимизации издержек по передаче и распространению информации в организации.

Таким образом, именно исследования последних лет, выполненные в концепции внутренних рынков труда, позволили выявить особую роль, которую играют внутрифирменные продвижения по служебной лестнице в динамике заработков работников[19].

Среди других факторов, детерминирующих внутрифирменные различия в уровне зарплаты, важное значение отводится стажу работы на предприятии, временным интервалам занятости[20], а потому продолжительность занятости и продвижения являются необходимыми для того, чтобы обеспечить устойчивый рост заработной платы.

В этой связи актуальность приобретает вопрос об интенсивности внутрифирменной мобильности, ее направлениях и влиянии на изменения заработков работников. Теория человеческого капитала предполагает, что должна быть мобильность в направлении изменения относительных позиций работников вверх: индивиды начинают с самых низших позиций служебной иерархии, приобретают умения, движутся вверх и это движение сопровождается ростом доходов. Однако анализ внутрифирменных перемещений и их связь с изменениями в уровне заработков работников показывает, что существует мобильность как вверх, так и вниз[21]. Работники, получившие новые назначения, получили прибавку к заработной плате даже в том случае, когда они остались на том же самом уровне служебной иерархии. Все понижения сопровождались негативным воздействием на заработную плату работника[22].

---

[19] Gibbons R., Waldman M. A Theory of Wage and Promotion Dynamics in Internal Labor Markets//NBER Working Paper No. 6454, 1998; Lazear E.P. Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions// Journal of Labor Economics, 1999. vol.17, no.2. Lazear E.P., Shaw K. L.(2007) Personnel Economics: The Economist View of Human Resources//Working paper 13653/ www.nber.org/papers/w 13653

[20] Seltzer A., Merrett D. Personnel Policies at the Union Bank of Australia: Evidence from 1888 – 1900 Entry Cohorts// Journal of Labor Economics, 2000, vol. 18.

[21] Harris M., Weiss Y. Job Matching with a Finite Horizon and Risk Aversion// Journal of Political Econjmy. 1984. Vol. 92.

[22] Lima F., Pereira P.T. Careers and Wage Growth within Large Firms//Discussion Paper No. 336, 2001.

Внутрифирменная мобильность рассматривается не только в терминах перемещений между различными должностными уровнями, но и как мобильность по доходам. В работе Lazear E.P. (1999) карьерный рост отслеживается через перемещения работников по квинтильным группам, выделенным по уровню доходов. Исследование проводилось по отдельным периодам, соответствующим разным уровням деловой активности анализируемой фирмы. Было выявлено, что, например, с 1986 по 1990 г.г. 61,6% работников остались в той же самой квинтильной группе, 17% продвинулись вверх, а 21,4% перешли в более низкую доходную группу. В период с 1990 по 1994 г.г. 57% работников остались в той же самой группе, что и были в 1990 г., но 43% работников покинули ее, причем 20% продвинулись вверх, по крайней мере, на один квинтиль, а 23% - сдвинулись вниз, как минимум, на один квинтиль[23].

Выявленная в исследовании интенсивная трудовая мобильность, как в направлении «вверх по уровню получаемых доходов», так и в направлении «вниз»; наблюдалась в период высокой деловой активности анализируемой компании. Тот факт, что большая часть (23%) сдвинулась вниз, свидетельствует о том, что вновь нанятые пришли на более высокие позиции по уровню зарплат, по сравнению с теми, которые были у ранее нанятых работников.

Сказанное позволяет сделать вывод о том, что, несмотря на имеющийся теоретический и практический задел в анализе особенностей функционирования внутрифирменных рынков труда, до сих пор остаются дискуссионными вопросы относительно того, при каких условиях они могут возникать и выживать, насколько устойчивы и распространены их основные характеристики. Этот вывод особенно справедлив для стран с развивающимися рынками, в частности для России.

Целью нашего исследования является проведение комплексного анализа внутрифирменной трудовой мобильности в рамках внутреннего рынка труда российского предприятия, включающего оценку интенсивности и направлений внутрифирменной трудовой мобильности, выявление факторов, определяющих продвижение работников по карьерной лестнице, оценку влияния внутрифирменной мобильности на изменения в оплате труда работников

Информационную базу исследования составляют данные о персонале одного из промышленных предприятий Сибирского региона. Предприятие было создано в 1941 г. на базе эвакуированного завода, его деятельность относится к промышленному производству и, как уже отмечалось, осуществляется на территории области Сибирского региона.

---

[23] Lazear E.P. Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions// Journal of Labor Economics, 1999. vol.17, no.2.

В 1992 году предприятие прошло реорганизацию на основе Указа Президента РФ (01.07.1992, № 721) «Об организационных мерах по преобразованию государственных предприятий, добровольных объединений государственных предприятий в акционерные общества» и получило статус акционерного общества открытого типа. Предприятие участвовало в создании дочерних обществ, получивших статус обществ с ограниченной ответственностью. В период с 1992 по 1994 годы в результате приватизации по второму варианту, согласно которому льготы имели члены трудового коллектива, собственниками предприятия стали его работники, менеджеры, а также организованные дочерние общества.

За 10 –летний период (1995-2005 годы) на предприятии накопилась масса нерешенных проблем, в частности, предприятие имело задолженности по обязательствам в бюджет, неукомплектованный портфель заказов, большие убытки, недоимки по налогам и к 2005 г. было на грани банкротства. В 2005 году работники и менеджеры начали активную продажу акций, в результате которой более 70% акций сосредоточилось в руках одной компании и около 20 % акций – в руках другой. Основной собственник установил контроль над предприятием, однако компании не смоги прийти к согласию по совместному управлению развитием предприятием. В 2005 – 2006 г. г. предприятие оказалось в череде конфликтов между собственниками, кульминацией которых была попытка закрыть предприятие, продать блокирующий пакет акций иностранному инвестору. После очередной смены собственника конфликтам был положен конец, и в настоящее время акции предприятия принадлежат двум основным собственникам, представленным частной и государственной компанией.

Предприятие обладает двумя существенными особенностями. Первая связана с его уникальностью и узкой специализацией производства, что предопределяет высокую степень зависимости от качества и надежности хозяйственных связей с контрагентами, которых насчитывается более 400. Вторая особенность связана с кадровым составом предприятия, к качеству которого предъявляются высокие требования. Уникальность и узкая специализация на выпуске определенного вида продукции предопределяет особую значимость специфического человеческого капитала, необходимость долгосрочных трудовых отношений для его формирования и развития. Косвенным свидетельством существования внутрифирменной политики найма и продвижений по служебной лестнице служит высказывание одного из топ-менеджеров предприятия: «Лучшие специалисты нашего предприятия включены в кадровый резерв для продвижений».

Анализ данных годовых отчетов (2000 - 2008) показывает, что уровень физического объема произведенной продукции снижался, правда, неравномерно, и в 2007 составил 80,6% к уровню 2000 г. (табл.).

Таблица

Динамика основных экономических показателей деятельности предприятия, %*

Показатель	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Физический объем произведенной продукции.	100,0	72,6	69,4	88,7	53,2	67,7	91,9	80,6	
Товарная продукция	100,0	93,8	172,9	233,7	164,5	271,2	315,9	201,3	384,4
Среднегодовая численность	100,0	105,7	111,6	121,4	115,3	98,9	110,2	110,5	107,1
Среднемесячная заработная плата, руб.	100,0	150,9	181,3	230,4	231,4	325,2	508,0	656,3	844,4
Производительность труда	100,0	82,8	140,7	201,9	171,2	275,4	310,0	208,9	

* Составлено по данным отчетов предприятия, все показатели даны в % к 2000 г.

Отметим, что российское промышленное производство в этот период демонстрировало устойчивые темпы роста, что было характерно и для экономики области, в которой действует предприятие (рис.1).

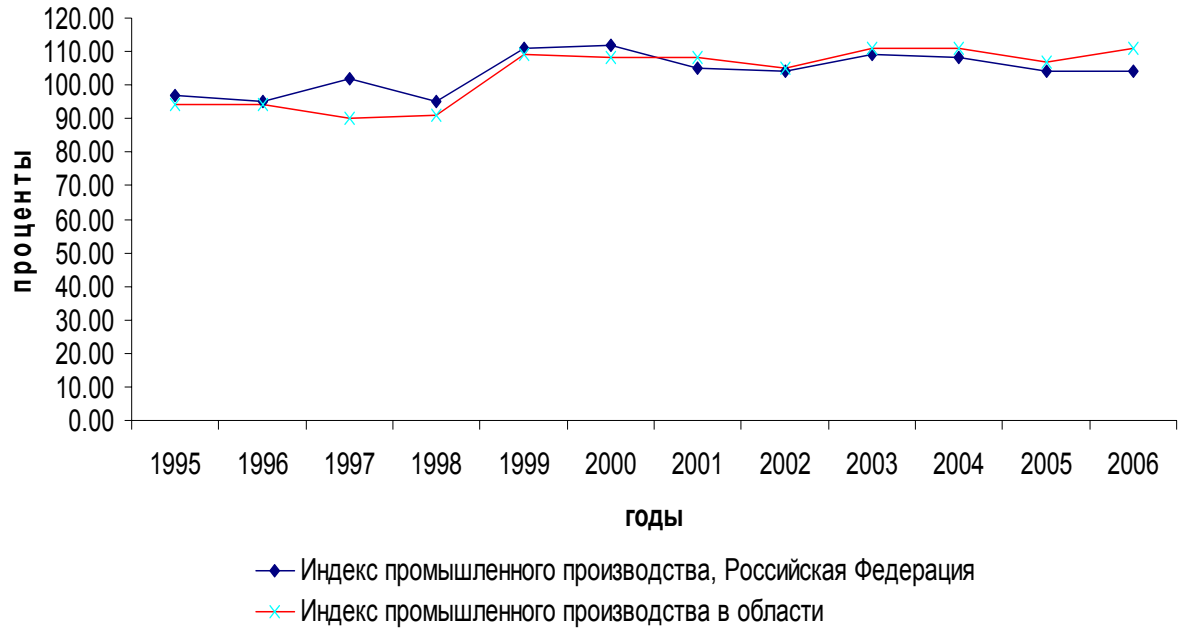


Рис. 1. Сравнительная динамика промышленного производства*

Несмотря на падение физических объемов произведенной продукции, товарная продукция (в текущих ценах) росла, хотя и не стабильными темпами, что также нашло отражение в положительной динамике производительности труда работников (табл.).

Обращает на себя внимание рост среднегодовой численности занятых на предприятии, несмотря на снижение физических объемов производимой продукции (рис.2).

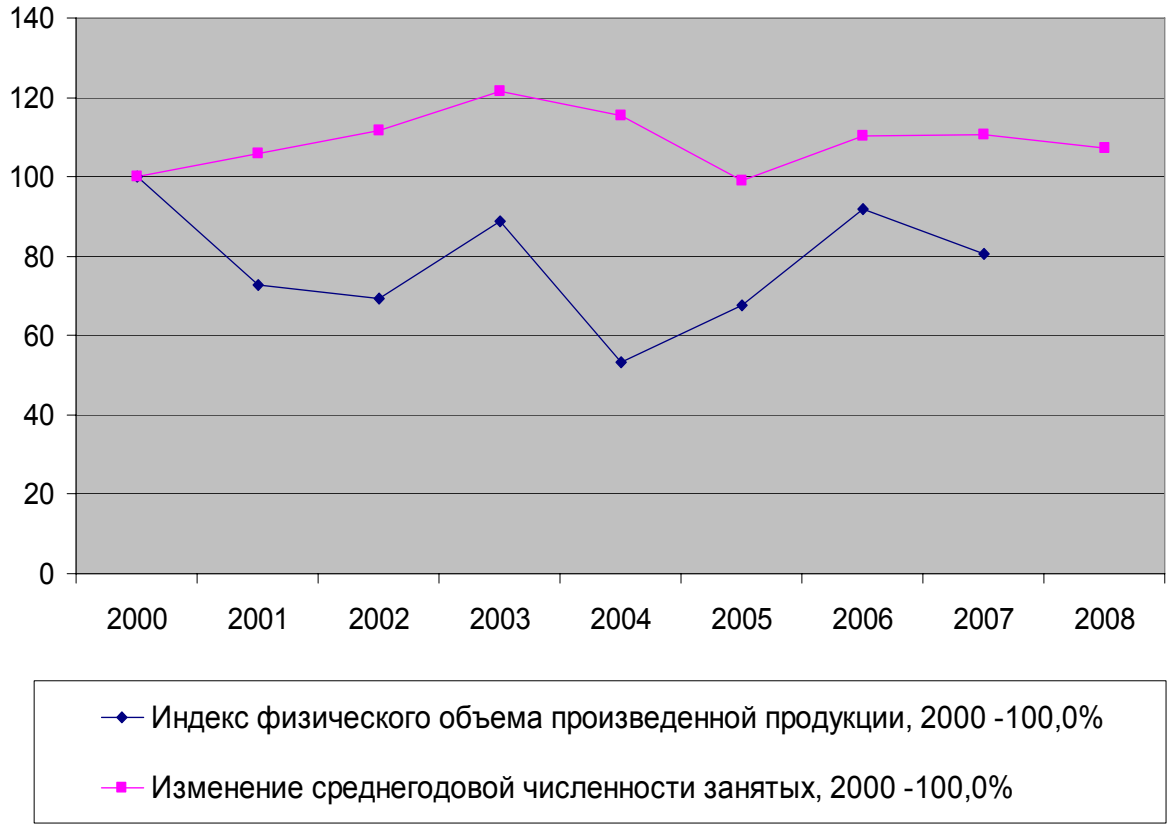


Рис. 2. Динамика физического объема произведенной продукции и среднегодовой численности занятых на предприятии

Отметим, что такая тенденция не характерна для экономики области, где функционирует предприятие. Данные статистики показывают, что индекс промышленного производства растет, а занятость при этом снижается (до 2001 г.). В последующий период численность занятых в экономике области практически стабильна (рис. 3).

В целом, можно отметить, что численность населения, занятого в экономике области, сократилась на 17,2% (1992-1998). В период с 1999 г. по 2006 г. занятость выросла на 7,2%, не достигнув при этом докризисного уровня.

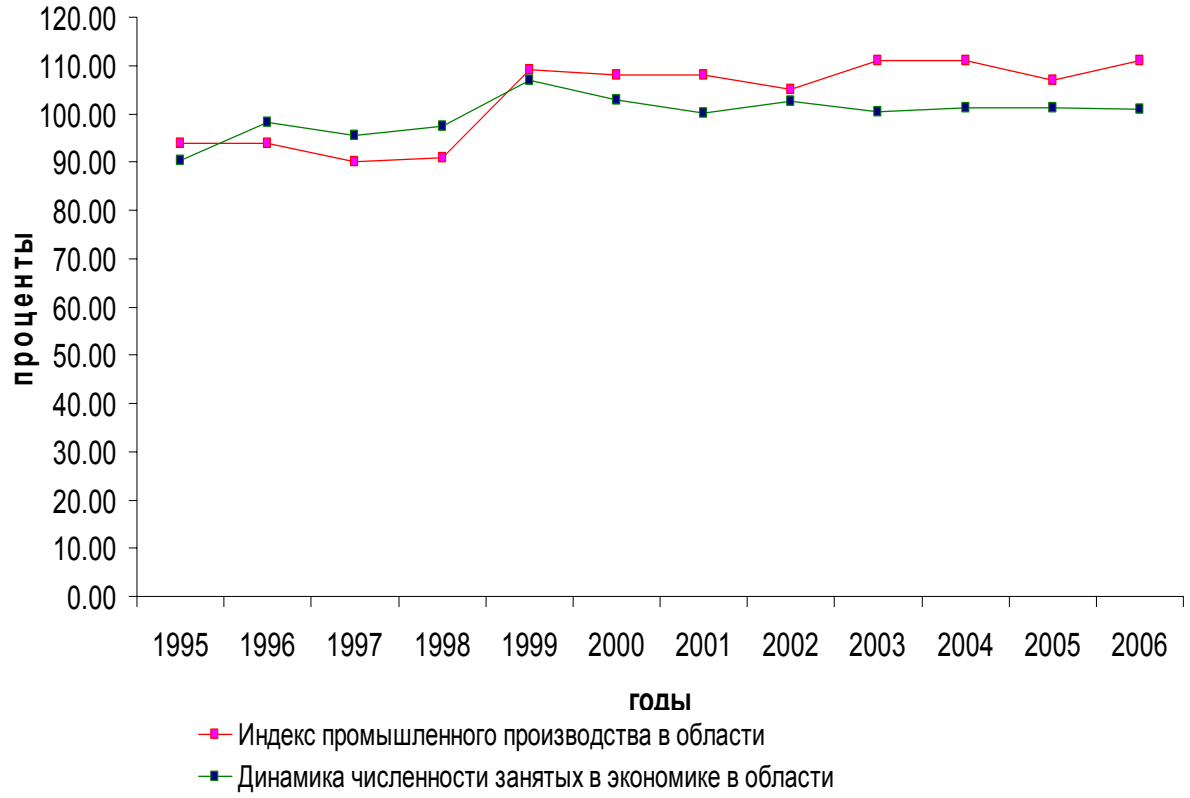


Рис. 3. Сравнительная динамика промышленного производства и численности занятых*

*Российские регионы. Социально-экономические показатели. 2007. www.gks.ru;

Можно, следовательно, сделать вывод о том, что предприятие имело возможность найма работников на внешнем рынке труда, что было обусловлено двумя важными обстоятельствами. Первое связано, как уже отмечалось, с благоприятной ситуацией на внешнем рынке труда. Об этом говорят также данные об уровне безработицы в данном регионе. Они показывают, что безработица неуклонно повышалась вплоть до 1999 г., достигнув уровня 14,5% (по методологии МОТ). В последующий период восстановительного и стабильного экономического роста уровень безработицы неуклонно снижался, составив 7,1% в 2007 г. Сравнение данных об уровне безработицы и ее динамике в регионе базирования предприятия и в российской экономике показывает, что в период с 1995 по 1998 годы показатели уровня безработицы находятся, практически, на одном уровне. Однако, в российской экономике снижение уровня безработицы начинается с 1999 г., тогда как в области – с 2000 г., причем, уровень безработицы в области превышает соответствующий показатель по российской экономике в течение всего периода с 2000 по 2007 годы (рис. 4).

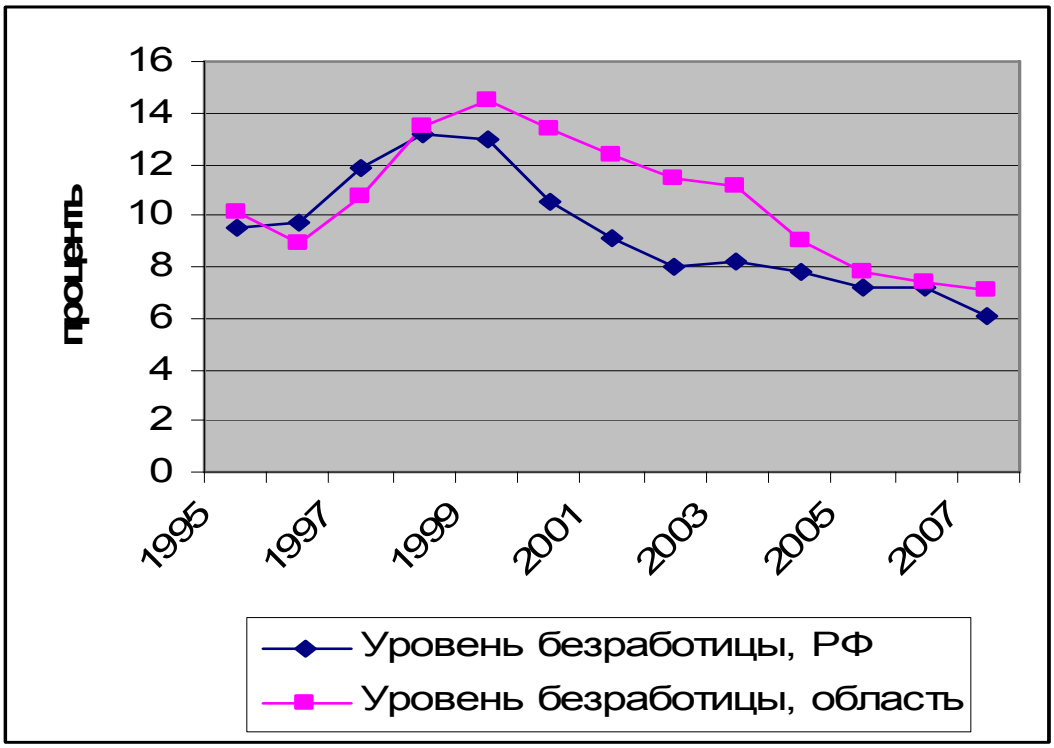


Рис.4. Сравнительная динамика уровня безработицы*

*Российские регионы. Социально-экономические показатели. 2007. www.gks.ru;

Второе обстоятельство, благодаря которому предприятие имело возможность найма работников на внешнем рынке труда, связано с конкурентоспособной заработной платой, которая характерна для данного предприятия. Укажем, что среднемесячная заработная плата работников предприятия существенно выше среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций, работающих как в области, так и в Российской Федерации (2000 – 2007 г.г.). Причем этот разрыв устойчив и составляет, по сравнению с областью, 1,5 раза, а по отношению к показателю для Российской Федерации увеличивается с 1,26 (2000 г.) до 1,36 раза (2007 г.)[24].

Приведенные данные о внутренней и внешней среде функционирования предприятия позволяют сформулировать ряд гипотез, в частности, о наличии «портов входа и выхода» на предприятии, разных типов и направлений мобильности, как вверх, так и вниз по служебной лестнице, большей мобильности работников на нижних этажах служебной лестницы. Проверка этих гипотез позволит оценить эффективность кадровой политики предприятия, получить ответ на вопрос, сохраняет ли фирма лучших работников или она теряет их в результате конкуренции.

[24] Российские регионы. Социально-экономические показатели. 2007. www.gks.ru