

УДК 331.55

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

ГУТОРОВА ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА

аспирант

УО «Белорусский Государственный Экономический Университет»

*Научный руководитель: Ванкевич Елена Васильевна**д. э. н., профессор, проректор по научной работе**УО «Витебский Государственный Технологический Университет»*

Аннотация: в статье выделены основные подходы к пониманию категории «мобильность рабочей силы», а также направления их трансформации в современных условиях, характеризующихся расширением внедрения цифровых технологий в различные сферы общественной жизни. Особое внимание уделяется классификации трудовой мобильности. Предложены факторы, влияющие на решение о смене работы.

Ключевые слова: движение рабочей силы, географическая мобильность, миграция, профессиональная мобильность, социальная мобильность

THEORETICAL APPROACHES TO UNDERSTANDING LABOR MOBILITY IN MODERN CONDITIONS

**Vankevich Alena Vasilyevna,
Gutorova Alena Viktorovna***Scientific adviser: Vankevich Alena Vasilyevna*

Abstract: the article highlights the main approaches to understanding the category of "labor mobility", as well as the directions of their transformation in modern conditions characterized by the expansion of the introduction of digital technologies in various spheres of public life. Special attention is paid to the classification of labor mobility. Factors influencing the decision to change jobs are proposed.

Key words: labor movement, geographical mobility, migration, professional mobility, social mobility.

Изучение зарубежного опыта развития рынка труда и социально-трудовых отношений в условиях цифровой трансформации экономики позволило выделить основные направления влияния данного процесса на спрос и предложение на рынке труда, среди которых повышение мобильности трудовых ресурсов (табл. 1).

Первое упоминание мобильности рабочей силы связано с рассуждениями, представленными в работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» [1]. Основой мобильности трудовых ресурсов А. Смит называл общественное разделение труда, уделяя особое внимание разнообразию навыков и умений индивидов, а также вопросу их наиболее эффективного использования. При этом ограничение свободного перемещения рабочей силы рассматривалось в качестве меры, негативно влияющей на рынок труда.

Таблица 1

Направления влияния цифровизации экономики на рынок труда

Влияние на спрос на рынке труда	Влияние на предложение на рынке труда
Изменение задач (их полная или частичная автоматизация)	Расширение возрастного диапазона экономически активного населения за счет лиц старше и младше трудоспособного возраста
Появление новых профессий	Повышение мобильности трудовых ресурсов
Цифровые навыки	Необходимость постоянного обучения, переподготовки, повышения квалификации
Изменение характеристик рабочего места	Изменение системы подготовки кадров, совмещение трудовой деятельности с обучением (в том числе, онлайн-обучением)

Составлено автором.

Советские ученые чаще оперировали термином «трудовая мобильность». В качестве «перемещения рабочей силы из мест, переполненных трудовыми ресурсами, в регионы, испытывающие острый дефицит в них».[2] Причем впервые употребление данного понятия соотносилось с понятием «подвижность рабочей силы», подчеркивалась связь данной категории с перемещением работников в пространстве рабочих мест. Выделялись авторы, применяющие относительно более обширное понятие «движение рабочей силы».[3, с. 3]

Ряд исследователей, рассматривая мобильность рабочей силы в контексте управления персоналом, обращают внимание на проблемное поле мобильности трудовых ресурсов и оперируют термином «текучесть».[4]

В дальнейшем под влиянием конкретных исторических событий, предполагающих переход к рыночным отношениям, подход к пониманию данной категории существенно трансформируется. Так, мобильность рабочей силы трактуется шире как: «потенциальная способность, готовность работника к перемене труда» [5, с. 117]. Автор акцентирует внимание на готовность сменить вид деятельности, профессию, повысить уровень образования. Нельзя не отметить актуальность данной точки зрения в современных условиях, сложившихся, в том числе, под влиянием мировой цифровой трансформации общества.

В настоящее время ряд авторов определяют трудовую мобильность как: «характеристика рабочей силы, отражающая способность: 1) быстро и гибко ориентироваться в обстановке, связанной с выполнением сложного или срочного задания, требующего концентрации сил и умения, творческого отношения, нетрадиционных подходов; 2) способность к перемещению в другую местность с целью выполнения необходимой работы; 3) готовность к обучению, переобучению с целью соответствовать квалификации и направлению предлагаемой работы».[6, с. 246]

Среди современных отечественных авторов существует мнение о том, что «трудовая мобильность... является одной из форм социальной мобильности» [7, с.126], дается следующая трактовка данной категории: «перемена работником своих социальных позиций (места работы, профессии, должностного положения, функций, квалификации), обусловленная объективными возможностями данных изменений и субъективными способностями работника к изменениям». [7, с.126] При этом взято за основу следующее определение социальной мобильности: «любой переход индивида или социального объекта (ценности), т. е. всего того, что создано или модифицировано человеческой деятельностью, из одной социальной позиции в другую».[8, с. 200-211]

Такого подхода придерживаются также отдельные российские исследователи: «мобильность – это одна из форм социальной мобильности, которая представляет собой процесс смены места приложения труда работниками, изменяющий место работника в системе общественного разделения труда». [9, с. 93] Авторы указывают на зависимость социального положения индивида от сферы трудовой деятельности работника, его места в иерархии, основанной на разделении труда.

Таким образом, правомерно сделать вывод о последовательном расширении понимания сущности мобильности рабочей силы на рынке труда – от смены географического расположения рабочего

места и задач работника в системе общественного разделения и кооперации труда до широкого понимания изменения умений, навыков, квалификации и социальной позиции в целях повышения эффективности занятости и увеличения отдачи от человеческого капитала.

Так формируется новый подход к пониманию мобильности рабочей силы как важного фактора приращенния человеческого капитала. Такая точка зрения в качестве предпосылок для смены рабочего места выделяет не только более высокую заработную плату, но и наиболее эффективное использование составляющих человеческого капитала (интеллект, знания, опыт, востребованные навыки, репутация).[10, с.121]

Согласно современным зарубежным подходам существует модель трудовой мобильности, «основанная на концепции человеческого капитала, являющаяся моделью добровольной мобильности, осуществляемой работниками, по их мнению, в их собственных интересах» [11, с. 364], предполагающая следующие формы: текучесть, миграцию, иммиграцию. Причем, особое внимание уделяется «добровольной текучести», основанной на «мобильности работников по их собственной инициативе».[11, с.377] Выделены также факторы влияния на мобильность трудовых ресурсов, а именно [11, с. 366-383]: значительное движение населения из сельской местности в города; перемещение в районы с лучшими возможностями (региональная миграция); возраст; образование; расстояние; заработная плата; цикличность (число добровольных увольнений выше на стадии напряженности рынка труда, т. е. когда число рабочих мест превосходит численность ищущих работу); фактор неожиданности и риска, который снижается при поиске новой работы до увольнения; стаж работы на одном месте (сокращение мобильности с ростом стажа); издержки, связанные со сменой работы.

Б. Рэдклифф определяет мобильность рабочей силы как легкость, с которой работники могут перемещаться внутри экономики и между различными экономиками».[12] Автор выделяет две основных концепции трудовой мобильности: географическую (способность заниматься трудовой деятельностью в определенном месте, имеющем определенное географическое положение) и профессиональную (способность поменять тип трудовой деятельности). Также, определены два уровня влияния трудовой мобильности на работников: личностный и совокупный. Под личностным уровнем понимается перспектива улучшения материального положения, посредством перехода на другое более высокооплачиваемое рабочее место. Совокупный уровень касается экономики в целом. «Степень мобильности рабочей силы может влиять на то, насколько быстро экономика может адаптироваться к технологическим изменениям, насколько быстро можно использовать конкурентные преимущества и как развиваются инновационные отрасли» [12]. Данный подход разделяет и часть исследователей из Российской Федерации: «мобильность – это способность и готовность работника к профессиональным и территориальным перемещениям».[13, с. 183]

Однако существует позиция, относительно которой под трудовой мобильностью понимается лишь физическое перемещение работников: «способность и готовность работников к переезду в различные географические районы».[14]

На наш взгляд, в настоящее время под влиянием цифровых технологий, благодаря которым появляется возможность выполнять трудовую деятельность дистанционно, существенно трансформируется понятие географической трудовой мобильности, которое в современных условиях исключает обязательное физическое перемещение работника (из региона в другой регион, из одной страны в другую). Происходящие перемены повышают актуальность изучения профессиональной трудовой мобильности и факторов влияния на нее, в особенности, уровня образования, опыта, уровня обладания востребованными навыками и компетенциями (цифровыми и некогнитивными).

Необходимо отметить существование взглядов, характеризующих мобильность на рынке труда в качестве «элемента рыночного механизма, способствующего повышению эффективности распределения работников между различными секторами, отраслями экономики, а также предприятиями».[15]

В современных источниках встречается следующая классификация мобильности[15] рабочей силы:

1) внутрифирменная мобильность (перемещение на новое рабочее место в рамках одной организации);

2) межфирменная мобильность, включающая следующие разновидности: смена места работы не связана ни с переездом в другой регион ни со сменой профессии (вида деятельности); смена рабочего места связана со сменой организации (и) или вида деятельности, но не места жительства.

3) территориальная мобильность (миграция) — человек меняет место жительства с целью получить новую, более привлекательную работу. При этом может происходить либо не происходить смена вида деятельности. Возможный вариант: меняя место жительства, работник остается работать в той же организации.

При этом авторы под миграцией понимают «перемещение населения из одних населенных пунктов в другие, как правило, с переменной проживания, а для трудовых ресурсов места предложения рабочей силы» и дают классификацию данного явления [15]:

1) по периодичности и характеру осуществления: постоянная миграция (переселение) — переселение населения со сменой постоянного места жительства; циклическая (временная, сезонная) миграция — перемещение населения на определенный срок (сезон, неделю, месяц) с возвращением к прежнему месту жительства; маятниковая (челночная) миграция — регулярные ежедневные передвижения из одного населенного пункта в другой (например, на работу или учебу).

2) по отношению к территории: внутренняя миграция переселение на территории внутри страны (межобластная, межгородская, межрайонная); внешняя миграция переселение населения, связанное с выездом из страны (эмиграция) или въездом в страну (иммиграция).

3) по характеру волеизъявления: добровольная (решение принимается без давления); вынужденная (по собственной воле, но против собственного желания); принудительная (решение принимается под угрозой, под давлением, по приказу государственных органов).

4) по степени управляемости: регулируемая; нерегулируемая.

5) по экономическим и социальным последствиям: рациональная; нерациональная.

Также, выделяют обратную миграцию или «возвращение мигранта на место, откуда он выехал или на место своего рождения».[16, с.376]

Причины мобильности рабочей силы, по мнению российских исследователей, существенно разнятся в зависимости от уровня стабильности экономики: «в стабильном обществе выступают индивидуальные факторы – такие, как желание максимальной самореализации и стремление обеспечить более благоприятные условия для карьерного роста. В условиях кризисного состояния экономики на первое место выдвигаются объективные социально-экономические факторы: возможность избежать угрозы безработицы, обеспечить прожиточный минимум и т.д.» [17, с.29]

Разделяя данную точку зрения, предлагаем в качестве направлений изучения мобильности рабочей силы в современных условиях разделить все факторы, влияющие на решение о смене работы, на несколько категорий:

1) факторы, характеризующие сложившуюся позицию работника на момент принятия решения о смене работы: заработная плата, социальный пакет, возможность дальнейшего карьерного роста, текущий уровень жилищных условий и т.д.;

2) факторы, отражающие желаемые характеристики предполагаемого нового рабочего места: заработная плата, возможность карьерного роста, возможность улучшения жилищных условий и т.д.;

3) факторы, влияющие на возможность получения достоверной информации о наличии вакансий и их характеристиках, а также данных о регионах, в которых они расположены;

4) факторы, характеризующие индивидуальные особенности конкретного работника:

а) психо-физиологические: возраст, пол, состояние здоровья, интеллект, эмоциональный самоконтроль, коммуникабельность и т.д.;

б) профессиональные: квалификация, опыт, способность к постоянному обучению, готовность к переподготовке, повышению квалификации и т.д.;

в) уровень текущего материального положения, позволяющего (или нет) осуществить расходы, связанные со сменой работы (например, затраты на переезд и др.).

В заключение следует сказать, что мобильность рабочей силы уже не привязывается только лишь к географическому положению благодаря все более совершенным цифровым технологиям, ин-

тегрированным в повседневную жизнь, в том числе в экономическую сферу. Повышается актуальность проблемы исследования данного явления, в том числе, на региональном уровне, как одного из направлений оценки эффективности активных программ содействия занятости.[18] Кроме того, мобильность труда может рассматриваться в качестве составляющей демографической и социально-экономической основы формирования рынка труда Союзного государства.[19]

Постепенное расширение понимания сущности мобильности рабочей силы подчеркивает многогранность данной категории. Возникает необходимость появления нового подхода, который автор планирует разработать в дальнейшем, используя полученные в данной работе результаты, а также уделяя особое внимание возможностям и проблемам, связанным с регулированием мобильности рабочей силы в современных условиях.

Список литературы

1. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит [перевод с английского]. – Москва: Издательство АСТ, 2019. – 1702 с.
2. Кокосов, Н.И. Как улучшить использование трудовых ресурсов Сибири и Дальнего Востока / Н.И. Кокосов // Социалистический труд. – 1961. – №2.
3. Бляхман, Л. С. Движение рабочей силы на промышленных предприятиях / Л. С. Бляхман, А. Г. Здравомыслов, О. И. Шкаратан. – Москва: Экономика, 1965. – 151 с.
4. Slichter, S.H. The Scope and Nature of the Labor Turnover Problem / S.H. Slichter // The Quarterly Journal of Economics. – 1920. – Volume 34. – P. 329–345
5. Добрусин, А.М. Техника и труд: вчера, сегодня, завтра./ А.М. Добрусин, Е.Г. Ефимова. - Москва: Наука, 1988.
6. Социальная политика, уровень и качество жизни: Словарь. – Москва: Издательство ВЦУЖ, 2001. – 288 с.
7. Палховская, Е. Б. Экономическое поведение как фактор трудовой мобильности работников электроэнергетической отрасли промышленности Беларуси / Е.Б. Пахловская // Социология. – 2011. – № 4. – С. 126–134.
8. Сорокин, П. А. Человек. Цивилизация. Общество /П.А. Сорокин// под общ. ред. А. Ю. Согомонова. – Москва: Издательство полит. литературы, 1992. – 544 с.
9. Макушева, Ю. А. Трудовая мобильность персонала в условиях инновационного развития Нижегородской области // Ю. А. Макушева, Л. В. Стрелкова, О. Т. Черней// Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. – 2013. – № 1(29). – С. 93–96.
10. Мазина, А. А. Мобильность как инновационная составляющая человеческого капитала: влияние на доход и на склонность к инновациям / А. А. Мазина // Уровень жизни населения регионов России. – 2012. – № 12. – С. 120–128.
11. Эренберг, Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Эренберг, Р. С. Смит. – Москва: Издательство МГУ, 1996. – 800 с.
12. Radcliffe, B. The Economics of Labor Mobility [Электронный ресурс] / Investopedia. – Режим доступа: <https://www.investopedia.com/articles/economics/09/labor-mobility.asp/> – Дата доступа : 27.07.2020.
13. Зоткина, Н. С. Экономика и социология труда : учеб. пособие / Н.С. Зоткина. – Санкт-Петербург: Издательство С.-Петерб. гос. ун-та экономики и финансов, 2001. – 261 с.
14. Rubrico, J. G. U. Free flow, managed movement: labor mobility policies in Asean and the EU : EIAS Briefing Paper 2015-03 [Электронный ресурс] / European Institute for Asian Studies. – October 2015. – Режим доступа : http://www.eias.org/wp-content/uploads/2016/02/EIAS_Briefing_Paper_2015-3_Rubrico_Labour_Mobility.pdf/. – Дата доступа: 09.08.2020.
15. Уксуменко, А.А. Мобильность трудовых ресурсов и ее роль в функционировании регионального рынка труда / А. А. Уксуменко, Н.Н Симоненко // Власть и управление на Востоке России. – 2007. – №4 (41). – С. 117-120.

16. Эренберг, Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Эренберг, Р. С. Смит. – Москва: Издательство МГУ, 1996. – 800 с.
17. Обухова, Л.А. Трудовая мобильность как фактор формирования предложения на рынке труда / Л.А. Обухова// Вестник КрасГАУ. – 2006. - №10.- С. 28-33.
18. Ванкевич, Е.В. Оценка эффективности активных программ содействия занятости в регионе/ Е.В. Ванкевич, Е.Н. Коробова// Вестник Витебского государственного технологического университета. – 2015. – № 1(28). – С.174-185.
19. Ванкевич, Е.В. Перспективы формирования рынка труда Союзного государства: учеб. пособие/ Е.В. Ванкевич. – Витебск: Издательство Витебского государственного технологического университета, 2008. – 120 с.

Е.В. Гупорова, 2021