

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Байкальский государственный университет экономики и права»

На правах рукописи



ТАРАБАН ОЛЬГА ВЯЧЕСЛАВОВНА

ВНУТРИФИРМЕННАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР
ФОРМИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук, профессор
Токарский Борис Леонидович

Иркутск – 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ КАТЕГОРИИ «ВНУТРИФИРМЕННАЯ МОБИЛЬНОСТЬ» В КОНТЕКСТЕ КОНЦЕПЦИИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ.....	14
1.1. Внутрифирменная мобильность: понятие, виды, условия функционирования.....	14
1.2. Развитие концепции качества трудовой жизни.....	33
1.3. Внутрифирменная мобильность в системе факторов формирования и показателей качества трудовой жизни	45
ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ И АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ВНУТРИФИРМЕННОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ	64
2.1. Методика исследования внутрифирменной мобильности персонала и ее влияния на качество трудовой жизни	64
2.2. Оценка качества трудовой жизни на основе показателей внутрифирменной мобильности персонала	78
2.3. Анализ удовлетворенности параметрами трудовой жизни во взаимосвязи с внутрифирменной мобильностью персонала.....	98
ГЛАВА 3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ВНУТРИФИРМЕННОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ИЗМЕНЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ.....	117
3.1. Формирование методики оценки влияния параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность персонала	117
3.2. Модель регулирования внутрифирменной мобильности персонала	131
с целью повышения качества трудовой жизни.....	131
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	147
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	151
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Анкета.....	174
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Бланк экспертного опроса	178
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Расчетные таблицы	181
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Карты экспертных оценок	182

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Трансформация социально-трудовых отношений, вызванная формированием новой парадигмы труда, и предусмотренный Концепцией долгосрочного социально-экономического развития России переход к инновационному социально ориентированному типу экономики обуславливают понимание человеческого потенциала как ведущего фактора экономического и социального развития страны. Происходящие процессы формируют серьезные требования к гибкости и эффективности функционирования рынка труда, который является одним из базовых элементов рыночной экономики и охватывает большинство человеческих ресурсов общества, а также определяют повышение требований работников к различным аспектам трудовой жизни. Таким образом, особую актуальность приобретают вопросы усиления трудовой мобильности и повышения качества трудовой жизни с целью формирования благоприятных условий для развития и самореализации личности, профессионального роста, а также включения трудовой деятельности как органического всеобъемлющего элемента социальной жизни на уровне организации и общества в целом.

Трудовая мобильность является и неотъемлемым атрибутом современного рынка труда, позволяющим обеспечивать динамику, гибкость и устойчивость в развитии экономики, и выступает существенной характеристикой работника, способствующей проявлению накопленного человеческого капитала в процессе трудовой деятельности в конкретной организации. Организация – это один из важнейших институтов, в рамках которого формируются и находят практическое воплощение социально-трудовые отношения между работником и работодателем, социально-экономическим результатом которых является качество трудовой жизни.

Трудовая мобильность в организации реализуется на двух уровнях: внешнем (наем/увольнение работников) и внутреннем в рамках внутрифирмен-

ного рынка труда. Внутрифирменная мобильность – это процесс движения работников в профессионально-квалификационной структуре персонала и системе рабочих мест организации, направленный на удовлетворение и гармонизацию производственно-экономических интересов организации и социально-экономических потребностей работника, что позволяет рассматривать ее в качестве одного из ключевых факторов повышения качества трудовой жизни.

Внутрифирменная мобильность является одним из инструментов развития и стабилизации персонала, позволяющим увязывать социально-экономические интересы работника, касающиеся профессионального и должностного роста, с перспективой развития самой организации.

Регулирование внутрифирменной мобильности способствует формированию высокого профессионального уровня кадрового ядра организации, соответствующего требованиям современных рыночных условий, что позволяет повысить конкурентоспособность как отдельно взятого работника, так и организации в целом.

Внутрифирменная мобильность – это процесс, неотделимый от трудовой жизни, изменяющий ее и эволюционирующий вместе с ней. В настоящее время в научных трудах эффективное развитие системы регулирования внутрифирменной мобильности персонала не получило должного отражения с позиции повышения качества трудовой жизни.

При этом на практике часто проявляется противоречие между необходимостью комплексного анализа и слабой изученностью вопросов разработки подходов к регулированию внутрифирменной мобильности персонала с целью повышения качества трудовой жизни. Необходимо отметить отсутствие методических подходов, позволяющих осуществлять регулирование на основе эмпирических данных, включающих объективные и субъективные показатели качества трудовой жизни.

Следовательно, существует актуальная научная и практическая задача разработки модели регулирования внутрифирменной мобильности персонала на основе эмпирических данных для повышения качества трудовой жизни.

Состояние научной разработанности проблемы. Исследованию проблем трудовых отношений и качества жизни в России уделяется большое внимание. И. М. Алиев, Е. Г. Антосенков, Л. С. Бляхман, Б. Д. Бреев, Б. С. Бурыхин, В. А. Гага, Б. М. Генкин, В. И. Герчиков, Н. А. Горелов, Е. Г. Жулина, Л. О. Ильина, М. С. Каз, А. Я. Кибанов, Л. Г. Миляева, Е. В. Нехода, Ю. Г. Одегов, В. Ф. Потуданская, Н. М. Римашевская, В. И. Сигов, В. А. Спивак, Н. М. Токарская, Б. Л. Токарский, А. И. Тучков, В. А. Цыганков, И. В. Цыганкова и многие другие заложили теоретические и методологические основы исследования рынка труда, различных аспектов трудовых отношений и качества трудовой жизни.

Как самостоятельная категория качество трудовой жизни (КТЖ) стало исследоваться зарубежными учеными в 70-е гг. XX в. В частности, можно отметить работы К. Арджириса, Г. Бейнама, М. Вебера, Ф. Герцберга, Дж. Гэлбрайта, Р. Лайкерта, Э. Лоулера, Д. Макгрегора, А. Маслоу, Э. Мейо и многих других.

Среди последних работ российских авторов можно отметить труд В. А. Цыганкова, в котором исследована модель формирования качества трудовой жизни в современной России; определены ключевые особенности формирования отечественной концепции КТЖ, разработана системно-интегральная оценка КТЖ, позволяющая оценивать качество трудовой жизни с позиции работника, работодателя и общества [180]. Предложены стратегические и тактические подходы к регулированию КТЖ на различных уровнях управления экономикой и др.

Также интерес представляет работа И. В. Цыганковой, в которой проведен сравнительный межстрановой (США, Германия, Япония, Россия) анализ различий в подходах к пониманию и решению проблем качества трудовой жизни, рассмотрено воздействие на нее глобализации [182]. Кроме того, в работе систематизированы значимые объективные факторы, формирующие и определяющие КТЖ молодежи, предложена система показателей и методика оценки КТЖ молодежи на уровне региона и предприятия. Представлена концепция

формирования в современных условиях качества трудовой жизни молодежи и др.

С. В. Серкиным предложена система показателей оценки качества трудовой жизни; процесс повышения качества трудовой жизни интерпретирован как оптимизация его элементов, направленный на формирование взаимовыгодного сотрудничества работника и организации и использование трудовых качеств сотрудника как для развития организации, так и для развития самого работника; автором также разработана мотивационно-логическая модель повышения качества трудовой жизни [146].

Основу понимания рынка труда и трудовой мобильности заложили представители зарубежной науки Т. Веблен, У. Беверидж, Р. Гиббонс, Р. Гордон, Дж. Даплон, Дж. Кейнс, А. Лернер, К. Маркс, А. Маршалл, М. Пайор, В. Парето, У. Петти, А. Пигу, Д. Рикардо, А. Смит, Р. Тернер, Л. Ульман, М. Уолдман, Ф. Энгельс и многие другие.

Существенный вклад в развитие теории рынка труда и трудовой мобильности внесли отечественные ученые Н. А. Аитов, Т. Г. Бахматова, Б. Д. Бреев, Н. А. Волгин, Н. А. Горелов, Т. И. Заславская, А. Г. Здравомыслов, В. А. Калмык, Е. В. Касимовский, В. Г. Костаков, А. Э. Котляр, З. В. Куприянова, И. О. Мальцева, В. П. Михайловская, Д. В. Нестерова, Т. В. Новикова, В. А. Павленков, В. Ф. Потуданская, Л. Л. Рыбаковский, Г. Ф. Столбов, Н. М. Токарская, В. В. Трубин, Б. С. Хорев, О. И. Шкаратан, В. Н. Ягодкин и многие другие.

В рамках исследования концепции внутренних рынков труда была выявлена особая роль внутрифирменных продвижений по карьерной лестнице в динамике заработной платы [201; 205; 206]. Тем не менее, тема внутрифирменной мобильности в научной сфере недостаточно изучена. Однако можно отметить работы Д. В. Нестеровой [109], И. О. Мальцевой [110], В. Ф. Потуданской, Т. В. Новиковой [134], Л. И. Смирных [150] и др., направленные на изучение трудовой мобильности во взаимосвязи с отдельными аспектами качества трудовой жизни.

В частности, в работе Д. В. Нестеровой [109] уточняются функции внутрифирменных рынков труда, отмечается, что трудовая мобильность, будучи важнейшей характеристикой современной экономики, представляет собой существенную характеристику самого работника, демонстрирует накопленный человеческий капитал и является показателем конкурентоспособности работника на рынке труда.

В совместном исследовании Д. В. Нестеровой и И. О. Мальцевой принята попытка всестороннего изучения внутрифирменной трудовой мобильности, продвижения по карьерной лестнице и их воздействия на изменение заработной платы [110]. Также взаимосвязь уровня заработной платы с внешней и внутренней трудовой мобильностью исследуется в работах Л. И. Смирных [150].

Труды указанных ученых во многом определили теоретические и прикладные основы исследования внутрифирменной мобильности персонала как фактора формирования качества трудовой жизни. Однако обращает на себя внимание факт отсутствия системных исследований, посвященных проблемам регулирования внутрифирменной мобильности персонала в рамках концепции качества трудовой жизни. Исследователи, признавая воздействие внутрифирменной мобильности на качество трудовой жизни, рассматривают не данный процесс в целом, а только отдельные его виды. Такой подход накладывает серьезные ограничения на понимание и определение характера и степени влияния внутрифирменной мобильности на качество трудовой жизни.

Отсюда вытекает объективная необходимость постановки **цели диссертационного исследования**: обосновать значимость внутрифирменной мобильности персонала в формировании качества трудовой жизни, а также разработать основные подходы к регулированию внутрифирменной мобильности персонала с целью повышения качества трудовой жизни.

Цель исследования определила необходимость постановки и решения следующих научных и практических **задач диссертационного исследования**:

- обобщить подходы к пониманию социально-экономического со-

держания категории «внутрифирменная мобильность»;

- выявить специфические черты внутрифирменной мобильности, обусловленные своеобразием внутреннего рынка труда;
- проанализировать особенности развития концепции качества трудовой жизни, трактовки категории «качество трудовой жизни» и подходы к его оценке;
- обосновать место внутрифирменной мобильности в системе факторов формирования и показателей качества трудовой жизни;
- исследовать существующие методические основы исследования внутрифирменной мобильности персонала;
- провести комплексный анализ внутрифирменной мобильности персонала и определить влияние данного процесса на объективные и субъективные показатели качества трудовой жизни в конкретных компаниях;
- разработать и апробировать методику оценки влияния параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность в деятельности конкретной организации;
- разработать модель регулирования внутрифирменной мобильности персонала на основе эмпирических данных с целью изменения качества трудовой жизни.

Цель и задачи диссертационного исследования обусловили определенную формулировку объекта и предмета диссертации.

Объектом исследования является внутрифирменная мобильность персонала как значимая составляющая социально-трудовых отношений.

Предмет диссертационного исследования – взаимосвязь и взаимообусловленность внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых, рассматривающих проблемы занятости, социально-трудовых отношений, трудовой мобильности, развития концепций качества трудовой жизни, а также основные положения экономической теории, экономики и социологии труда.

В процессе исследования использовались общенаучные методы: теоретический анализ специальной литературы по проблеме исследования, системный анализ, факторный анализ, сравнительный анализ, обобщение, анализ документов, анализ социологической и статистической информации, эконометрические методы. В работе сочетаются как формальные, так и содержательные подходы к анализу исследуемых процессов.

Информационно-статистической базой исследования послужили материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, материалы периодических массовых и специализированных изданий, сети Интернет. Эмпирическая база представлена показателями финансово-хозяйственной деятельности таких российских региональных страховых компаний, как Иркутский филиал ОАО «АльфаСтрахование», ОАО «ВостСибЖАСО» (Иркутск), ЗАО СО «Надежда» (Красноярск), ОАО «Маски» (Иркутск), а также материалами социологического исследования, проведенного автором в указанных страховых компаниях.

Научная новизна результатов диссертационного исследования. Научная новизна исследования заключается в выявлении характера взаимосвязи и взаимообусловленности внутрифирменной мобильности персонала и качества трудовой жизни в организации, в разработке методики оценки влияния параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность, а также в построении модели регулирования внутрифирменной мобильности персонала с целью повышения качества трудовой жизни. Основные научные результаты, выносимые на защиту и полученные лично автором в ходе диссертационного исследования, содержащие элементы новизны:

1. Выявлены сущностные характеристики и ключевые функции внутрифирменной мобильности с позиции концепции качества трудовой жизни, позволившие конкретизировать данное понятие: внутрифирменная мобильность — это социально-экономический процесс движения работников в профессионально-квалификационной структуре персонала и системе рабочих мест организации, направленный на удовлетворение и гармонизацию производственно-

экономических интересов организации и социально-экономических потребностей работника и тем самым способствующий повышению качества трудовой жизни.

2. Обоснованы место и роль внутрифирменной мобильности в системе факторов и показателей качества трудовой жизни, что позволило систематизировать параметры оценки качества трудовой жизни на уровне организации и дополнить их параметром «внутрифирменная мобильность и стабильность персонала».

3. Выявлена и проанализирована взаимосвязь внутрифирменной мобильности персонала и качества трудовой жизни, которая прослеживается через динамику показателей стабильности персонала, уровня удовлетворенности работой в целом и отдельными аспектами трудовой жизни. Эмпирически подтверждена значимость внутрифирменной мобильности персонала как фактора формирования качества трудовой жизни.

4. Предложена методика оценки условий реализации внутрифирменной мобильности во взаимосвязи с совокупностью параметров качества трудовой жизни. Методика позволяет: а) оценить влияние параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность в количественном выражении на основе карт экспертных оценок, содержащих объективные и субъективные показатели по каждому параметру качества трудовой жизни; б) проранжировать параметры качества трудовой жизни по степени требуемого воздействия для регулирования внутрифирменной мобильности.

5. Разработана модель регулирования внутрифирменной мобильности персонала на основе эмпирических данных с целью изменения качества трудовой жизни на уровне организации. Отличительными характеристиками модели являются: ориентация на соответствие целей регулирования типу организационной стратегии; учет взаимосвязи и взаимообусловленности внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни на основе применения методики оценки влияния параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобиль-

ность; использование методов материального и нематериального стимулирования участия персонала во внутрифирменной мобильности.

Практическая значимость полученных результатов и ценность научных работ соискателя. Практическая значимость диссертационной работы заключается в разработке модели регулирования внутрифирменной мобильности персонала на основе эмпирических данных с целью повышения качества трудовой жизни. Практическое использование предложенного методического обеспечения дает возможность повысить качество трудовой жизни наемных работников на уровне организации.

Разработанная методика оценки влияния параметров трудовой жизни на функционирование внутрифирменной мобильности универсальна и может быть использована для контроля уровня качества трудовой жизни в различных организациях.

Отдельные теоретические выводы и практические результаты, содержащиеся в диссертационной работе, могут быть использованы в образовательном процессе при подготовке бакалавров и магистров по соответствующим направлениям, в частности для подготовки лекций, написания учебных пособий, методических разработок, а также в курсовом и дипломном проектировании.

Апробация положений и выводов диссертации. Научные и практические результаты диссертационного исследования были апробированы автором в ходе проведения научно-исследовательских проектов: «Стратегические направления регулирования качества жизни населения крупного сибирского города» (Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 годы», госконтракт с Минобрнауки РФ № 14.740.11.0564) и «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики» (№ гос. регистрации в ФГНАУ ЦИТиС – 01201256020), выполняемого по государственному заданию Минобрнауки и науки.

Предложенные в диссертационном исследовании методические разработки были апробированы автором в практике деятельности страховой компании

ОАО «Маски».

Апробация научных и практических результатов диссертационного исследования подтверждена соответствующими справками о внедрении.

Основные результаты диссертационного исследования нашли отражение в докладах на восьми научно-практических конференциях, в том числе на III Байкальском экономическом форуме в рамках круглого стола «Стратегия преодоления бедности и улучшения качества жизни населения Иркутской области» (Иркутск, 2004), XV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» (Москва, 2008), Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы формирования и регулирования качества жизни городского населения в сибирских регионах» (Иркутск, 2012), Международной научно-практической конференции «Современная экономика: подходы, концепции, модели» (Саратов, 2013), Международной научно-практической конференции «Публичное управление и территориальное развитие: тенденции, проблемы, перспективы и последствия мирового кризиса» (Иркутск, 2014) и др.

Полнота изложения материалов диссертации в работах, опубликованных соискателем. Основные теоретические и прикладные положения диссертации опубликованы в 23 научных работах общим объемом 71,3 п. л., из них авторских 7,3 п. л., в том числе в пяти публикациях в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки РФ.

Соответствие содержания диссертации научной специальности, по которой она рекомендована к защите. Представленная диссертационная работа соответствует формуле специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)». В диссертационной работе на основании выполненных автором исследований и разработок сформулированы теоретико-методические положения по повышению качества трудовой жизни на уровне организации путем регулирования внутрифирменной мобильности персонала, являющейся значимой составляющей социально-трудовых отношений и способствующей повышению профессионально-квалификационного

уровня кадров, формированию конкурентоспособности работников и организации, а также повышению мобильности кадров.

Представленная диссертация соответствует следующим пунктам паспорта специальности: пункт 5.7 «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров»; пункт 5.17 «Качество и уровень жизни населения – вопросы методологии, теории и практики, пути их повышения. Доходы и потребление, сбережения и накопления населения».

Структура диссертации: работа включает введение, три главы, заключение, список использованной литературы, приложения. Общий объем работы составляет 189 страниц, включая 23 таблицы и 6 рисунков.

.

ГЛАВА 1. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ КАТЕГОРИИ «ВНУТРИФИРМЕННАЯ МОБИЛЬНОСТЬ» В КОНТЕКСТЕ КОНЦЕПЦИИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

1.1. Внутрифирменная мобильность: понятие, виды, условия функционирования

Мобильность трудовых ресурсов является неременным условием эффективного развития рыночной экономической системы, так как мобильный рынок труда позволяет решать вопросы модернизации и обеспечения инновационной направленности отечественной экономики, способствуя распространению новых технологий, переносу опыта производства и управления, накоплению знаний и навыков, а также другим положительным изменениям в общественном воспроизводстве.

С середины XX в. в научной литературе прослеживается интерес к исследованию мобильности персонала в рамках профессиональной и организационной структуры предприятия. За это время зарубежными и отечественными учеными был собран обширный эмпирический материал и предложены разнообразные модели мобильности. Наиболее полно социально-экономическая сущность внутрифирменной мобильности раскрывается в категории «трудовая мобильность», которая является родовой по отношению к интересующему нас понятию.

В отечественной научной литературе термин, производный от «labor mobility», в дословном переводе – «подвижность рабочей силы» [4, с. 315], был впервые употреблен группой новосибирских ученых, чтобы подчеркнуть междисциплинарный экономико-социологический подход к анализу данной проблемы, а также из стремления к лаконичности терминологии [159, с. 90]. К настоящему времени понятие трудовой мобильности стало активно использоваться в российской научной литературе, придя на замену понятий «движение ра-

бочей силы» и «распределение и перераспределение рабочей силы». Словосочетание «внутрифирменная мобильность» появилось аналогичным образом в результате смены терминологии в 90-е гг. XX в. и заменило выражения «движение рабочей силы на предприятии» или «внутрипроизводственное движение кадров» [159, с. 90].

Следует согласиться с Д. В. Нестеровой [108] в том, что трудовая мобильность является одной из важнейших характеристик современной экономики, так как именно подвижность рабочей силы обеспечивает оптимальное распределение ресурсов, требуемую динамику и гибкость и в то же время устойчивость в развитии экономики. Трудовая мобильность – это также существенная характеристика самого индивида, связанная с проявлением накопленного человеческого капитала и свидетельствующая о конкурентоспособности работника на рынке труда.

Скорость и «глубина» технологических и институциональных изменений определяют размеры и масштабы трудовой мобильности, в результате мобильность является отражением и показателем структурных сдвигов в экономике. Кроме того, трудовая мобильность является способом индивидуальной адаптации работников к происходящим разнообразным изменениям, который может демонстрировать как «созидательные», так и «деструктивные» стороны трудовой мобильности [211, р.192].

Анализ теоретических источников позволяет сделать вывод об отсутствии единого четкого определения трудовой мобильности, что обусловлено, по всей видимости, междисциплинарным характером ее исследований. Чаще всего в экономической литературе мобильность понимается как способность населения к движению, перемещению или как его миграция. В основе такого подхода, на взгляд автора, лежит тот факт, что в экономической теории термин «мобильность» употребляется в отношении всех ресурсов и обозначает их способность менять место приложения.

М. В. Курман указывает, что слово «мобильность» означает скорее намерение, потенциальную готовность индивида к действию, чем само действие

[85]. Аналогичного мнения придерживается Л. Л. Рыбаковский, подчеркивая, что мобильность – это не перемещение само по себе, а прежде всего готовность к нему [142]. Следовательно, трудовую мобильность можно определить как готовность и возможность населения к изменению своей профессиональной принадлежности и социального статуса. Такая трактовка позволяет говорить о том, что трудовая мобильность вызывается причинами экономического и социального характера.

Основу научного понимания рынка труда и трудовой мобильности заложили представители классической политэкономии (А. Смит, Д. Рикардо, У. Петти и др.), которые рынок труда видели аналогичным рынкам товаров и капиталов и полагали, что спрос и предложение на рынке труда могут быть сбалансированы (обеспечение полной занятости) за счет рыночных регуляторов [73]. Рассматривая интерес человека в качестве двигателя хозяйственной деятельности, А. Смит полагал, что для реализации интересов общества необходимо внедрение политики естественной свободы, требующей, во-первых, отмены всех мер, ограничивающих передвижение рабочей силы, во-вторых, свободы торговли [153].

Представители кейнсианского направления (Дж. Кейнс, Р. Гордон, У. Беверидж, А. Лернер), наоборот, полагали, что экономическая система не является саморегулирующейся, и отрицали существование в рыночной экономике механизма, гарантирующего полную занятость. Кейнсианство развивает теории о необходимости государственного вмешательства в регулирование рынка труда, в том числе и в отношении трудовой мобильности [70].

К. Марксом и Ф. Энгельсом был сформулирован и всесторонне обоснован закон перемены труда в условиях крупного промышленного производства [97, с. 499]. Рассматривая движение рабочей силы, К. Маркс в своих трудах употреблял категории «мобильность» и «подвижность». Прежде всего пристальному анализу подвергалась мобильность рабочей силы, связанная с закономерной переменой труда, обусловленной развитием промышленности.

В работах неоклассиков (В. Парето, А. Пигу, А. Маршалл) рынок труда рассматривается как динамичная и неоднородная система, основным регулятором которой является заработная плата (цена рабочей силы), поддерживающая необходимое равновесие между спросом и предложением рабочей силы [13]. Таким образом, мобильность рабочей силы определяется ценовым равновесием, нарушение которого вызывает ее движение вследствие недостатка или избытка рабочей силы, а также по причине изменения цены на нее [98, с. 527–534].

В нашей стране подходы к изучению рынка труда и движения рабочей силы традиционно разделяют, в зависимости от государственного устройства, на «советский» и «постсоветский». Начало изучения проблематики трудовой мобильности в советском обществе было положено еще в 20–30-е гг. выходом в свет работ, посвященных одной из форм ее проявления – текучести кадров, которая рассматривалась как явление, присущее только капиталистическому обществу, так как при социализме движение трудовых ресурсов должно происходить организованно. Наиболее детально планомерные перераспределения трудовых ресурсов проанализированы в фундаментальной работе М. Я. Сониной, отражающей научные дискуссии 1930-х гг. и практические результаты плановой социалистической системы, касающиеся организованных форм обеспечения народного хозяйства рабочей силой [11, с. 93]. Однако после принятия в 1940 г. Указа Президиума Верховного Совета СССР о запрете самовольного оставления работы без уважительных причин, действовавшего до 1956 г., научные исследования в области мобильности практически не проводились до конца 1950-х гг. [106, с. 83].

1960-е и последующие годы ознаменовались массовыми социологическими исследованиями движения рабочей силы, что подтверждается обилием публикаций по этой теме. В исследованиях трудовых ресурсов доминировал пофазный метод, основоположниками которого стали А. Э. Котляр и М. Я. Сонин. Данный подход был основан на известном методологическом приеме К. Маркса и предполагал выделение таких фаз воспроизводства трудо-

вых ресурсов, как производство, распределение, перераспределение и использование, а мобильность рассматривалась как составляющая процесса общего воспроизводственного процесса в связи со всеми другими фазами.

В целом анализ теоретических работ Л. С. Бляхмана, А. Г. Здравомыслова, О. И. Шкаратана [14], Н. А. Горелова [35], Н. А. Аитова [1], Е. Г. Антосенкова [5], Н. М. Токарской [165] и др. позволяет сделать вывод о том, что в работах советских ученых трудовая мобильность исследовалась в контексте борьбы с текучестью кадров и рассматривалась как подлежащий государственному управлению социально-экономический процесс перемещения рабочей силы между местами общественного производства, способствующий удовлетворению спроса различных секторов народного хозяйства на работников определенной квалификации и профиля, а также удовлетворению индивидуальных потребностей работников, связанных напрямую или косвенно с занимаемыми рабочими местами [99, с. 8].

Несомненно, положения того времени, связанные с противостоянием капиталистического и социалистического способов хозяйствования, а также доказывающие преимущества последнего, устарели, но некоторые подходы к изучению движения рабочей силы актуальны и сегодня. В частности, В. А. Калмык подходит к пониманию трудовой мобильности как к одному «из срезов социальной мобильности, произведенных по критерию основных сфер человеческой деятельности, то есть в отличие от семейной мобильности, мобильности в сфере потребления, в сфере образования, трудовая мобильность – это социальная мобильность в сфере труда» [65, с. 215].

В настоящее время в отечественной науке исследование рынка труда и трудовой мобильности базируется на зарубежных методологических основах, которые подверглись критическому переосмыслению и адаптации к отечественным специфическим условиям.

Следует отметить эволюцию подходов к исследованию трудовой мобильности за рубежом. Так, достаточно долгое время преобладал подход к исследованию трудовой мобильности в рамках моделей, описывающих динамику раз-

вития экономических процессов и институтов. На смену ему начиная с середины 50-х гг. XX в. пришло новое осмысление трудовой мобильности, которую стали рассматривать не только как элемент абстрактных теоретических моделей. Исследователи обратили внимание на внутреннюю сущность таких процессов, как смена рабочего места, перемена профессии, перемещение в территориальном пространстве. В результате был сформулирован новый подход к пониманию трудовой мобильности, которого придерживаются отечественные и зарубежные ученые [204, р. 6]:

- трудовая мобильность является неотъемлемой характеристикой современного общества;
- трудовая мобильность оказывает влияние на развитие экономических, политических и социальных институтов, а также способствует повышению статуса и уровня жизни индивида;
- трудовая мобильность способствует стабильности занятости, удовлетворяя социально-экономические потребности индивида;
- трудовая мобильность позволяет адаптироваться индивиду и организации к постоянно изменяющейся социально-экономической среде;
- разработка специальных методов управления трудовой мобильностью позволяет снизить уровень спонтанной, самопроизвольной мобильности.

В 70-е гг. XX в. оформилась контрактная теория функционирования рынка труда (Д. Гордон, М. Бэйли и др.), в которой прослеживается попытка синтезировать положения неоклассической и кейнсианской школ. Данный подход предполагает, что регулируется спрос на рабочую силу совокупным спросом и объемом производства, а не колебанием цен на рабочую силу, и определяется рациональным поведением людей, действующих в своих собственных экономических интересах [37, с. 31–32].

Кризисные явления начала 1970-х гг., изменения в структуре рабочей силы, эволюция отношения к труду выявили необходимость разработки комплекса мер социально-экономического, производственного и юридического характера для адаптации бизнеса к изменяющимся условиям хозяйствования. В 80-е

гг. XX в. ведутся активные дискуссии на тему гибкого рынка труда, а проявление гибкости связывают не только с гибкостью издержек на рабочую силу и в управлении человеческими ресурсами на уровне организации, но и с мобильностью рабочей силы [119, с. 16; 167, с. 14–15]. Трудовая мобильность призвана обеспечить удовлетворение гибких требований к качественным (профессионально-квалификационным) и количественным характеристикам рабочей силы в новых динамичных (гибких) условиях бизнес-среды. Рыночное отношение к факторам производства, и к труду в том числе, стимулирует работодателя как к активной мобильности кадров внутри организации, так и к перемещению работников с внутреннего на внешний рынок и наоборот.

Среди представляющих интерес научных направлений анализа рынка труда исследователи выделяют институциональный подход (Т. Веблен, Л. Ульман и др.), в рамках которого стали оспариваться положения, касающиеся однородности рынка труда и открытости отношений занятости [114, с. 121]. Мобильность рабочей силы подвергалась анализу с позиции профессиональных, отраслевых, социальных, демографических и иных перемен в структуре рабочей силы и уровней заработной платы. Такой подход способствовал дальнейшему развитию концепции сегментированного рынка труда (Дж. Даплон, М. Пайор, П. Дорингер и др.), в том числе и внутреннего (внутрифирменного) рынка труда.

Развитие концепции внутрифирменных рынков труда было положено в начале 1970-х гг., когда внимание исследователей привлекло наличие институциональных структур, устанавливающих внутрифирменную политику занятости и демонстрирующих существенные отличия в формировании цены на труд внутри фирм по сравнению с ценами на внешних рынках труда [196]. Структурирование рынка труда применительно к различным уровням хозяйствования на внешний (за пределами организации) и внутренний (в рамках организации) обусловило и дифференциацию трудовой мобильности в зависимости от уровня, на котором она рассматривается, на внешнюю и внутрифирменную.

Зарубежными учеными был собран обширный эмпирический материал и предложены разнообразные модели мобильности работников в организации. Так, Р. Тёрнер выделяет два типа внутрифирменной мобильности: соревновательный (contest), при котором каждое должностное продвижение является результатом справедливой конкурентной борьбы, и попечительский или протекционистский (sponsored), когда карьерный рост в организации ориентирован на перспективных с точки зрения работодателя работников [215]. Дж. Розенбаум предложил модель «турнира» (tournament mobility), которая рассматривает карьеру как турнир, когда должностное продвижение в организации является результатом предыдущих успешных продвижений на начальных этапах карьеры, при этом с каждым последующим этапом число участников мобильности уменьшается за счет выбывших [210]. Таким образом, опыт предшествующих успешных (неуспешных) перемещений имеет непосредственное влияние на развитие карьеры по восходящей или нисходящей траектории.

В отечественной экономике труда концепция внутрифирменных рынков труда долгое время была предметом оживленной полемики. В частности, предметом обсуждения стал вопрос, какие категории населения являются субъектами рынка труда. Разногласия были связаны с положением населения, занятого работой по найму. В трудах Ю. Г. Одегова, Г. Г. Руденко [118; 119], Е. В. Неходы [112; 113], Л. Костина [77] и др. к субъектам рынка труда отнесены как безработные, так и занятые по найму. Другая группа ученых (А. Котляр [78], А. Рофе, Б. Збышко, В. Ишин [140] и др.) полагает, что имеющие работу граждане не относятся к субъектам рынка труда, так как их труд уже куплен и реализуется.

Сторонники расширенной трактовки субъектов рынка труда справедливо отмечают, что сужение границ рынка труда исключает из обсуждения проблему социально-трудовых отношений в организации. Это и формирование отношений между работником и работодателем именно на уровне организации, и реализация личностного и трудового потенциала в процессе трудовой деятельности в конкретной организации, а также отражение в социально-трудовых отно-

шениях различных сторон и нюансов взаимодействия индивидов и социальных групп в процессе трудовой деятельности [113, с. 140].

Современному миру свойственна высокая степень динамизма, поэтому деятельность любой организации подвержена значительным переменам, влияющим на динамику спроса и предложения рабочей силы, уже вовлеченной в процесс производства. Подобные перемены вызывают изменения параметров трудовой жизни, которые могут повлечь расторжение трудового договора или пересмотр его отдельных положений (перепродажа рабочей силы). Таким образом проявляются товарность рабочей силы наемного работника и рыночный характер взаимоотношений между работодателем и работником. Мы разделяем позицию, что расширительная трактовка рынка труда предполагает выделение внутрифирменных рынков труда, в рамках которых формируются спрос и предложение рабочей силы, уже вовлеченной в процесс производства.

Современное понимание рынка труда в расширенной трактовке требует и новых подходов к его исследованию. Так, Е. В. Нехода и Э. С. Кучинова говорят о необходимости междисциплинарного анализа в исследовании рынка труда, так как он имеет не только экономическую, но и социальную природу. Используя междисциплинарный подход, авторы выделили следующие особенности рынка труда, отличающие его от других рынков [114, с. 124]:

- права собственности на товар (труд) неотделимы от его владельца, так как работодатель, нанимая работника, который является свободным человеком, обязан соблюдать его права;

- работник и работодатель совершают сделку с целью удовлетворения собственных интересов, которые имеют разнородный характер, что может провоцировать возникновение конфликтных ситуаций. Для работодателя в качестве приоритета выступает прибыль, в то время как интерес работника в обобщенном виде имеет более сложную структуру, и заработная плата при выборе работы не выступает единственной целью, так как работник оценивает и другие параметры трудовой жизни (условия и организацию труда, гарантии стабиль-

ной занятости, перспективы карьерного роста, возможности профессионального развития и самореализации и др.);

- длительность контакта продавца и покупателя подразумевает взаимодействие и взаимное общение между работником и работодателем во время действия договора, так как рабочая сила неотделима от работника;

- большое число институциональных структур и социальных институтов поддерживает признание труда как фундаментальной ценности и регламентирует отношения между субъектами рынка труда, так как рынок труда является активной средой для социализации трудовых отношений;

- высокая степень индивидуализации сделок, тем не менее, не означает невозможности их регламентации, хотя у работодателя могут быть специфические и уникальные требования к претенденту.

Выделяемые особенности рынка труда справедливы и для внутрифирменного уровня, где некоторые черты проявляются особенно отчетливо. Например, формирование конфликтов в силу разнородного характера интересов сторон, продолжительное взаимодействие работника и работодателя в рамках организации, а также специфичность требований со стороны работодателя.

Внутрифирменный рынок труда определяется как система отношений работодателей и наемных работников, связанная с профессиональным развитием персонала, а также с формированием условий, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности [113, с. 141]. Внутрифирменный рынок труда имеет свою специфику формирования и функционирования по сравнению с внешним рынком труда.

К особенностям внутрифирменного рынка труда исследователи (Р. Гиббонс, М. Уолдман) относят следующее [201; 202]:

- мобильность работников внутри фирмы (карьера) происходит согласно определенным устойчивым образцам (карьерным лестницам), принятым в организации в результате долгосрочных отношений работник–работодатель;

- цена на труд (заработная плата) находится под сильным влиянием административных процедур и правил, которые привязывают ее к должностной

позиции, и в большей степени определяется характеристиками рабочего места, чем характеристиками индивидов;

– защита от прямого воздействия конкурентных сил внешнего рынка труда происходит посредством ограничения движения между внутренним и внешними рынками в отношении отдельных должностных позиций, в результате конкуренты с внешнего рынка попадают в основном на низшие ступени служебной лестницы, которые выступают в роли «входных ворот» и являются каналом связи с внешним рынком труда. Другой способ защиты от конкурентных сил – это долгосрочные отношения найма с работниками, обладающими специфическим человеческим капиталом [172]. В то же время с работниками, трудовые обязанности которых требуют самых общих навыков, длительные трудовые отношения не поддерживаются.

Таким образом, следует согласиться с точкой зрения Д. В. Нестеровой, что внутрифирменные рынки труда – это рынки, где новые работники принимаются на рабочие места низового уровня, а должности более высокого уровня заполняются сотрудниками, уже работающими в организации. Размер заработной платы определяется внутрифирменной конъюнктурой и может слабо зависеть от внешних рынков труда. Помимо внутрифирменной системы оплаты труда, основу функционирования внутрифирменных рынков труда образуют прежде всего долгосрочные трудовые отношения и внутрифирменная мобильность персонала [109, с. 5].

Современная российская наука исследует внутрифирменную мобильность с различных позиций. В частности, Д. В. Нестерова и И. О. Мальцева рассматривали гендерные аспекты внутрифирменной мобильности, а также взаимосвязь динамики заработной платы и карьеры [107; 110]. В. Е. Гимпельсона [31] интересует проблема дефицита квалифицированных кадров в условиях реформирования общества, ее взаимосвязь с профессиональной мобильностью на внешнем и внутрифирменном уровнях, Л. И. Смирных [150; 152] была разработана целостная концепция изучения и регулирования мобильности работников,

а также исследовано влияние трудовой мобильности на удовлетворенность работой.

Д. В. Нестерова предлагает понимать под внутрифирменной трудовой мобильностью любое изменение внутрифирменного статуса работника в результате того или иного типа перемещения во внутрифирменной иерархии, которое сопровождается переменой рабочего места и изменением уровня вознаграждения работника [109, с. 7].

Представленное определение, несмотря на то что отражает внутреннюю структуру (виды мобильности) данного процесса, увязывает внутрифирменную мобильность с изменением трудового вознаграждения работника. Однако внутрифирменная мобильность не обязательно сопровождается повышением или понижением заработной платы.

Таким образом, исходя из сущности процесса трудовой мобильности, уточним определение внутрифирменной мобильности. Внутрифирменная мобильность – это социально-экономический процесс движения работников в профессионально-квалификационной структуре персонала и системе рабочих мест организации.

Внутрифирменная мобильность осуществляется в рамках внутрифирменного рынка труда, поэтому особенности данного уровня трудовой мобильности связаны прежде всего со спецификой функционирования рынка труда организации. Особенности внутрифирменных рынков труда определяют основные отличия внутрифирменной мобильности от трудовой мобильности за рамками организации. Обозначим наиболее существенные специфические черты реализации внутрифирменной мобильности [159, с. 91]:

1. Пространственная ограниченность рамками организации, вытекающая из самого определения внутрифирменной мобильности. Мобильность, выходящая за рамки организации, относится уже к другим уровням трудовой мобильности.

2. Сравнительно небольшое число участников и вариантов мобильности, обусловлено ограничением числа рабочих мест в организации и профессионально-квалификационной структурой трудового коллектива.

3. Большая зависимость функционирования мобильности (и существования вообще) от административного регулирования, а именно от подходов, лежащих в основе формирования кадровой политики, определяемой руководством.

4. Отсутствие больших затрат на мобильность, как материальных, так и нематериальных. Затраты работника, связанные с «внешней» трудовой мобильностью, обычно включают: потерю заработной платы на время поиска нового рабочего места; прерывание стажа работы и потеря связанных с этим льгот; затраты, связанные с поиском нового места работы (например, услуги кадровых агентств); потерю уровня квалификации; возможные трудности адаптации в новом трудовом коллективе. Для организации затраты обычно связаны с поиском новых работников и их обучением в соответствии с требованиями бизнеса, с потерями рабочего времени, снижением производительности труда, ухудшением качества производимой продукции или оказываемых услуг, нестабильностью социально-психологического климата в трудовом коллективе. Мобильность работников в рамках организации позволяет избегать подобных затрат.

В экономической научной литературе существуют разнообразные подходы к классификации трудовой мобильности, что объясняется сложной внутренней структурой данного социально-экономического процесса, который выражается в теснейшем переплетении различных видов трудовой мобильности, и, соответственно, сложностью выбора критерия, лежащего в основе классификации. При этом общим в большинстве случаев является то, что основой выбора критериев дифференциации выступает выделение специфических особенностей содержания движения [159, с. 90].

Обобщив и систематизировав классификации трудовой мобильности, представленные в научных трудах (Б. Д. Бреев [16], Н. А. Горелов [35],

В. П. Крюков [17], А. Мазин [91], В. П. Михайловская [104], Т. В. Новикова [115], А. А. Сухов [158] и др.), а также принимая во внимания особенности мобильности на уровне организации, можно выделить виды внутрифирменной мобильности (Рисунок 1.1).

Особые условия функционирования внутрифирменной мобильности прежде всего оказывают влияние на содержание традиционно выделяемых видов трудовой мобильности: профессиональной, должностной и территориальной. Данные виды мобильности можно наблюдать в «чистом» виде, например только профессиональную или территориальную мобильность, но чаще всего встречается их сочетание. В последующем анализе территориальная, профессиональная и должностная мобильность будут рассмотрены по отдельности, что позволит подробно изучить особенности и сущность каждого отдельного вида на внутрифирменном уровне.

Профессиональная мобильность связана с освоением новой специальности в рамках старой профессии, овладением новой профессией и изменением уровня квалификации. На внутрифирменном уровне профессиональная мобильность выражается в движении работников в профессионально-квалификационной структуре персонала и реализуется через внутрифирменное обучение. Под внутрифирменным обучением традиционно понимается обучение работников, которое планируется и финансируется организацией. Обучение может проводиться как в организации, так и в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором. Внутрифирменное обучение включает в себя повышение квалификации работников, профессиональную переподготовку (освоение новой профессии или специальности), профессиональную подготовку вновь принимаемых кадров и стажировку.

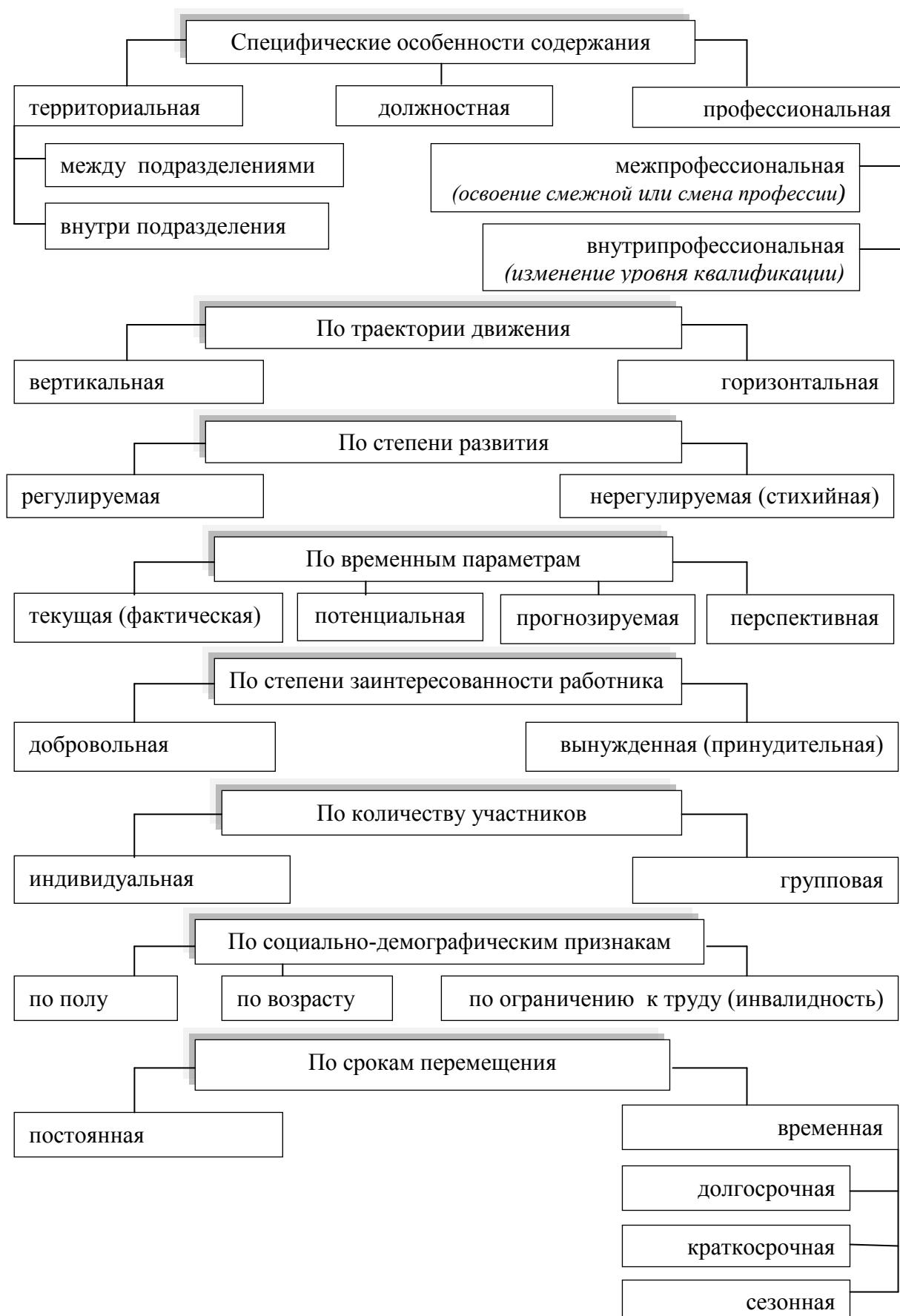


Рис. 1.1. Классификация внутрифирменной мобильности

Таким образом, профессиональная мобильность в рамках организации имеет свои особенности, проявляющиеся в том, что данный вид мобильности иницируется и оплачивается работодателем. В связи с этим профессиональная мобильность на внутрифирменном уровне чаще не связана с освоением новой профессии или специальности, т. е. с приобретением тех знаний и навыков, которые могут быть использованы при работе в любой организации. Работодателю выгодно инвестировать в подготовку специфических знаний и навыков, которые могут быть использованы только в конкретной фирме, т. е. интегрированы в конкретный процесс.

Профессиональная мобильность является достаточно условным движением, так как она не связана с физическим перемещением работника, и основной ее характеристикой выступает изменение качества рабочей силы.

На внутрифирменном уровне должностная мобильность проявляется в перемещении работника в системе иерархически выстроенных управленческих позиций, предусмотренных штатным расписанием организации. Должностное продвижение осуществляется по инициативе работодателя и рассматривается работником как результат оценки его деятельности в организации. Должностная мобильность во многом определяет социальный статус работника и за пределами фирмы.

На внутрифирменном уровне профессиональная мобильность и должностная мобильность относятся к вертикальному движению, так как эти виды мобильности сопровождаются изменением позиции работника в должностной или профессиональной иерархии либо в обеих одновременно. В зависимости от направления движения различают восходящую мобильность (движение вверх) и нисходящую мобильность (движение вниз).

Считается, что должностная мобильность более желательна для работника, так как связана с изменением статуса в управленческой иерархии. Однако схема развития карьеры, предполагающая продвижение в рамках управленческой иерархии, для многих творческих работников не является реальным стимулом к активной деятельности. В ряде случаев переход на управленческие

должности может свести на нет творческий потенциал работника, поэтому во многих организациях для расширения возможностей индивидуального роста работника администрацией вводится так называемая «двойная лестница карьеры». Она предполагает наличие двух вариантов развития карьеры работника: по административной либо по научно-инженерной линии. Выбор варианта продвижения производится в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника, достигнутых им успехов и стратегии развития организации.

Территориальная мобильность связана с переменой места приложения труда. В рамках внутрифирменной мобильности данный вид имеет свои особенности, так как территориальная мобильность может осуществляться только в соответствии с организационной структурой рабочих мест, в пределах которой и происходит это движение. Отсюда основными подвидами территориальной мобильности являются перемещения внутри какого-либо подразделения организации и между подразделениями. В данной классификации мы специально упрощаем подход к территориальной мобильности в организации и рассматриваем только пространственные перемещения между рабочими местами, которые не сопровождаются профессиональным и карьерным ростом. Мобильность внутри подразделения означает перемещение в системе рабочих мест, входящих в состав одного структурного элемента организации. Мобильность между подразделениями означает переход в другой структурный элемент. Таким образом, данный процесс рассматривается исключительно как горизонтальное движение.

В экономической литературе горизонтальное движение определяется как переход или перемещение без изменения качественных характеристик работника [99, с. 145]. Горизонтальное движение работников обусловлено действием таких неоднородных условий, как:

- производственная необходимость, требующая передвижения работников в системе рабочих мест при сохранении прежних качественных параметров рабочей силы;

– неудовлетворенность работников условиями и организацией труда, социально-бытовыми условиями, морально-психологическим климатом в коллективе и т.п.;

– различия в демографических характеристиках работающих.

Территориальная мобильность может носить как временный, так и постоянный характер. Временные перемещения связаны с решением краткосрочных проблем, вызванных колебанием спроса на рабочую силу. В рыночных условиях у работодателя часто появляется потребность в относительно небольшом и кратковременном увеличении масштабов использования человеческих ресурсов, особенно уже известного работодателю качества. Это может быть достигнуто и без выхода на внешний рынок труда: путем привлечения персонала на участки производства, требующие дополнительной рабочей силы. При возникновении более устойчивой потребности территориальная мобильность может осуществляться и на постоянной основе.

Кроме того, работодатель использует территориальную мобильность и в случае снижения спроса на рабочую силу. Данная ситуация связана либо с конъюнктурными колебаниями на рынке, либо с ухудшением финансовых показателей деятельности организации и ведет к сокращению численности персонала. В этом случае территориальная мобильность позволяет распределять оставшийся персонал в соответствии с изменившимися требованиями бизнеса.

Внутрифирменная мобильность определяет динамику внутреннего рынка труда и выступает одним из аспектов, обеспечивающих его гибкость. На внутреннем рынке постоянно происходит мобильность персонала в системе рабочих мест и профессионально-квалификационной структуре. Работники повышают квалификацию, осваивают новые и смежные профессии, двигаются по карьерной лестнице, в результате положение сотрудника на внутрифирменном рынке труда не фиксируется жестко, т. е. его значимость для организации не может быть постоянной величиной. Спрос и предложение рабочей силы в организации, как и на внешнем рынке труда, чаще всего не сбалансированы. Равновесное состояние внутреннего рынка труда достигается, когда персонал по своим

профессионально-квалификационным характеристикам соответствует технико-технологическим параметрам рабочих мест. Таким образом, внутрифирменная мобильность наряду с другими факторами способствует достижению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы в организации.

Профессионально-квалификационное развитие сотрудников, ротация кадров влияют на динамику внутрифирменного предложения рабочей силы. Регулируемая внутрифирменная мобильность побуждает администрацию к более полному учету профессионально-квалификационных и личностных характеристик персонала при определении стратегии развития организации, и, таким образом, внутрифирменная мобильность может оказывать влияние на динамику внутрифирменного спроса на рабочую силу. Следовательно, регулируемая внутрифирменная мобильность способствует достижению равновесного состояния внутреннего рынка труда и побуждает рассматривать работника не только как «фактор производства», а как субъекта трудовых отношений, обладающего определенными характеристиками, своеобразием и имеющего собственные интересы.

О насущности проблемы согласования интересов работодателя и работника в сфере труда говорят многие ученые (Б. С. Бурыхин [19], Е. В. Нехода [112], Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева [119], В. А. Цыганков [180], И. В. Цыганкова [182] и др.). Так, исследователи акцентируют внимание на необходимости социализации трудовых отношений и социализации организации, что создаст условия для включения человека в среду организации [19, с. 82; 112, с. 40–43].

Идея создания благоприятных условий труда для оптимальной самореализации личности, профессионального роста, а также включения трудовой деятельности как органичного элемента социальной жизни на уровне организации является центральной в рамках концепции качества трудовой жизни. Ученые, занимающиеся анализом развития социально-трудовых отношений и исследованием рынка труда, отмечают, что одним из социально-экономических результатов формирования внутреннего рынка труда является качество трудовой жизни.

ни [113, с. 143; 119, с. 264]. Е. В. Нехода верно отмечает, что концепция качества трудовой жизни должна выступать одним из главных институциональных механизмов развития социально-трудовых отношений, в том числе и на микроуровне [112, с. 315]. Рассмотрим развитие концепции качества трудовой жизни и роль внутрифирменной мобильности как фактора формирования качества трудовой жизни в организации.

1.2. Развитие концепции качества трудовой жизни

В 70-е гг. XX в. на основе проведенных Министерством здравоохранения, просвещения и социального обеспечения США исследований трудовых проблем было положено начало формированию концепции качества трудовой жизни (КТЖ). В аналитическом отчете «Работа в Америке» говорилось, что, несмотря на существенные улучшения в сфере труда (рост заработной платы, увеличение продолжительности выходных и отпусков и т. д.), большинство людей не удовлетворены условиями труда. Данная тенденция была характерна как для представителей рабочих профессий, так и для служащих и менеджеров среднего звена [216, р. 40].

Само понятие «качество трудовой жизни» впервые было использовано в 1972 г. С. Робинсоном на международной конференции, посвященной проблемам в социально-трудовой сфере. В соответствии с предложенной им формулировкой качество трудовой жизни рассматривалось как «деятельность организации, направленная на удовлетворение потребности ее работника путем создания механизмов, при помощи которых сотрудник получает полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе» [169, с. 39].

Далее основные идеи концепции качества трудовой жизни получили развитие в трудах западных экономистов Э. Лоулера, Ж. Роде, Дж. Хекмана, Дж. Саттла, А. Чернса, В. Эльскера и многих других. Суть концепции заключа-

лась в том, что качество трудовой жизни определяется уровнем удовлетворенности работником своими трудовыми достижениями в результате самореализации и саморазвития, а такие мотивы, как должностной рост и заработная плата, становятся второстепенными. Активно развиваясь в западноевропейских странах, данное научное направление было признано Международной организацией труда (МОТ).

О. А. Платонов справедливо указал, что в основе концепции качества трудовой жизни, сформировавшейся в США, лежат два положения: первое отражает идею преобладания моральных форм побуждения к труду над материальными; в соответствии со вторым положением полная самореализация и саморазвитие работника возможны только в условиях трудовой демократии [128, с. 151].

Несмотря на то что большинство теоретических аспектов концепции качества трудовой жизни были сформулированы после 70-х гг. XX в., к проблемам качества трудовой жизни исследователи обращались и ранее. Существует мнение, что истоки концепции качества трудовой жизни проистекают из развития теории протестантской трудовой этики М. Вебера, которая как основные характеристики трудовой жизни выделяла трудолюбие и добросовестность [143, с. 123]. В соответствии с теорией протестантизма труд, являясь богоугодным делом, воспринимается как главная жизненная ценность и представляет собой важный элемент духовного мира человека.

Одной из причин возникновения концепции качества трудовой жизни исследователи называют процесс отчуждения труда, который в 20–30-е гг. XX в. перерос в кризис сферы труда и поставил перед обществом вопрос о целесообразности дальнейшего существования подобного способа производства [42, с. 7]. Выдвигался тезис о том, в индустриальном обществе трудовая деятельность теряет свое значение и должна обеспечивать только материальные основы для жизни, а условия для самовыражения создаются в свободное от работы время [22, с. 47].

В дальнейшем у исследователей противопоставление труда и свободного времени стало вызывать ряд возражений, связанных с тем, что перемены, происходящие во второй половине XX в. в политической, экономической и технологической сферах, оказали воздействие и на сферу занятости, в том числе и на отношение к труду. Отмечалось, что наблюдается тенденция смещения интереса от материальных ценностей к постматериальным (социальный статус, самореализация, самовыражение и др.). Такие изменения, при которых труд не рассматривается только как гарант существования, а приобретает собственную ценность, требовали изменения подходов к пониманию и организации наемного труда [22, с. 48–51; 112, с. 40–43].

Систематизация к 60-м гг. XX в. сложившихся трудовых концепций и теорий, таких как концепции человеческого капитала, человеческих отношений, гуманизации труда, обучающейся организации и др., привела к созданию концепции качества трудовой жизни, направленной на нивелирование процесса отчуждения труда посредством воссоздания единства труда и культуры, рассмотрения человека как творческой личности.

В России концепция качества трудовой жизни, согласно которой рабочая сила рассматривается во взаимосвязи с условиями, в которых она может оптимально реализовать свой потенциал, а не только как трудовые ресурсы определенного состава, получила широкое распространение позже. Тем не менее, можно отметить наличие большого количества работ отечественных исследователей по данной тематике. Прежде всего необходимо обратить внимание на труды Е. Г. Жулиной [48], В. А. Цыганкова [180], И. В. Цыганковой [182], С. Третьяка [169], В. Н. Гончарова, В. В. Дорофиевко, М. С. Радомской [75] и др., в которых были разработаны основные подходы к формированию концепции качества трудовой жизни.

Подробно генезис концепции качества трудовой жизни был рассмотрен в работе И. В. Цыганковой, где выделены основные периоды: доклассический, классический, гуманистический [182, с. 31–32].

В доклассический период (до конца XIX в.) учеными затрагивались отдельные вопросы, связанные с отношением к труду (содержательный и несодержательный труд и т.д.). В классический период (с конца XIX в.) формируется технократический подход, рассматривающий работника как неотъемлемую часть организации, без которой невозможно функционировать, но проблемам и потребностям работника не уделяется должного внимания, интересы работника сводятся к экономической выгоде от процесса труда. В гуманистический период (с 20-30-х гг. XX в.) появляются и развиваются теории и концепции, в основе которых лежит рассмотрение человека как творческой личности, имеющей разнообразные потребности.

Как отмечает И. В. Цыганкова, только в 70-е гг. XX в. возникает концепция качества трудовой жизни, связанная с теорией человеческого капитала, рассматривающая работника как самостоятельную творческую личность, которая при формировании благоприятных условий может оптимально реализовывать свои способности.

Обращение к теоретическим источникам позволяет сделать вывод о наличии национальных особенностей сущности концепции качества трудовой жизни в различных странах. В частности, И. В. Цыганковой было отмечено, что в Скандинавских странах КТЖ рассматривается в рамках концепции демократизации рабочего места, во Франции – в контексте улучшения условий и организации труда, в США – с целью повышения конкурентоспособности организации, в Германии – с позиции применения расчета степени КТЖ на уровне предприятия, региона и общества в целом, в Японии – с учетом специфики восточной культурной среды, формирующей в работнике чувство коллективизма, в рамках концепции всеобщего контроля качества, которая сформировалась под влиянием идей Э. Дэминга и Дж. Джурана [182, с. 33–37] .

В современной науке отсутствует единый подход к определению понятия «качество трудовой жизни», что обусловлено обширностью и многозначностью самого понятия, а также наличием различных научных подходов и точек зрения исследователей, как и различными экономическими ситуациями и временем

фиксации понятия исследователями. В таблице 1.1. приведены различные формулировки качества трудовой жизни, предлагаемые отечественными и зарубежными исследователями. В таблице также предложена систематизация определений в зависимости от того, что лежит в основе трактовки.

Таблица 1.1

Трактовка понятия «качество трудовой жизни»

Авторы	Формулировка понятия
1	2
Качество трудовой жизни как мера, степень удовлетворения	
Дж. Р. Хекман и Дж. Ллойд Саттл [79]	Та степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворить свои важные личные потребности через посредство их работы в этой организации
В. Г. Коновалова [189, с. 396]	Систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия труда в самом широком смысле этого слова и позволяющих учесть степень реализации интересов и способностей работника
П. В. Журавлев, С. А. Карташов [127, с. 124]	Степень удовлетворения важных личных потребностей работника через деятельность в организации
Качество трудовой жизни как показатель	
А. П. Егоршин [100, с. 331]	Интегральный показатель, всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния человека
Л. Г. Миляева, А. А. Дамбовская [103, с. 158]	Комплексный объективно-субъективный показатель, отражающий, во-первых, уровень развития системно-образующих параметров качества трудовой жизни в организации, определяемый по результатам экспертных оценок, во-вторых, степень удовлетворенности работника процессом и результатами своей трудовой деятельности
В. А. Цыганков [179, с. 46]	Показатель оценки эффективности социально-трудовых отношений и использования трудового потенциала
Качество трудовой жизни как совокупность свойств трудовой жизни	
О. А. Платонов [128, с. 3]	Совокупность практических условий, определяющих степень эффективности реализации трудового потенциала общества, предприятия, отдельного человека
Л. Г. Миляева [101, с. 150; 102, с. 53]	Совокупность параметров, характеризующих отношения, возникающие по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте и способствующие наиболее полному использованию его трудового потенциала
Социальная энциклопедия [156, с. 134]	Совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда с позиций наилучшей реализации способностей работника (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских и т. д.)
Е. Н. Поп [131, с. 7]	Совокупность условий труда, процесса трудовой деятельности и ее результатов, способствующих удовлетворению потребностей работающего

Окончание табл. 1.1.

1	2
О. В. Зонова [55]	С позиции системного подхода: совокупность таких форм организации процесса производства, охраны и условий труда, которые обеспечивают полное удовлетворение текущих и будущих социально-трудовых потребностей, реализацию трудового и творческого потенциала наемных работников и удовлетворение интересов собственника
Качество трудовой жизни с позиции процессно-деятельностного подхода	
Е. Г. Жулина [48, с. 9]	Результат интеграционного взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений формирования и развития элементов трудовой среды, обеспечивающих необходимые условия для наиболее полной реализации способностей человека к труду и на этой основе удовлетворения специфических потребностей взаимодействующих субъектов

Таким образом, в исследованиях качество трудовой жизни рассматривается и как показатель, используемый для оценки состояния и динамики изменений в обществе, и как фактор трудовой среды, определяющий производительность и позволяющий работнику в полной мере реализовать свой трудовой потенциал, и как степень удовлетворенности работником своей трудовой деятельностью и др.

На наш взгляд, одной из причин неоднозначности трактовки категории «качество трудовой жизни» является многообразие подходов к понятию «качество». В настоящее время существует множество трактовок и терминологических подходов к его определению. Как отмечают исследователи, уже в 1968 г. было выявлено более 100 различных трактовок. Российская академия проблем качества сформулировала концептуальное определение качества, в соответствии с которым качество является одной из основополагающих категорий, обуславливающих социальную и экономическую основу успешного развития человека и общества [173]. Такая формулировка четко определяет значимость деятельности по совершенствованию качества, но является слишком емкой и не дает представления о сути самого понятия «качество».

Не ставя перед собой целью провести подробный анализ генезиса понятия качества, отметим, что каждая существующая концепция системы качества отражает требования эпохи, в которой создается, и ее однозначное применение эффективно только в случае формирования аналогичных внешних условий.

Большинство имеющихся трактовок понятия «качество» было обобщено Международной организацией по стандартизации (ISO), определяющей качество как «совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять обусловленные или предполагаемые потребности» [173].

Анализ приведенных в таблице 1.1 трактовок категории качества трудовой жизни показывает, что некоторые теоретики считают, что слово «качество» в исследуемом контексте означает степень или уровень удовлетворения потребностей. На наш взгляд, подобный подход имеет существенный недостаток, заключающийся в том, что в данном случае речь идет не о качестве трудовой жизни, а об его уровне, который может варьировать от низкого к высокому и от плохого к хорошему. Понимание качества трудовой жизни как показателя также является отражением его уровня, так как показатель в большинстве случаев – это характеристика какого-либо объекта, процесса или его результата, понятия или их свойств, обычно, выраженная в числовой форме или данные, по которым можно судить о развитии состояния чего-нибудь.

Необходимо отличать социально-экономическое содержание, суть категории «качество трудовой жизни» от его оценки, которая выступает обобщающей характеристикой социально-экономических результатов развития трудовых отношений в обществе и может выражаться через различные показатели, обрисовывающие параметры трудовой жизни.

Более точно, по нашему мнению, отражает такое многогранное понятие, как «качество трудовой жизни», подход, рассматривающий его как совокупность свойств трудовой жизни. Данный подход демонстрирует большую связь категории «качество трудовой жизни» с понятием «качество».

Если исходить из формулировки понятия качества, предложенной Международной организацией по стандартизации (ISO), по нашему мнению, под качеством трудовой жизни необходимо понимать совокупность характеристик трудовой жизни работника, способствующих удовлетворению текущих и потенциальных потребностей человека посредством его работы в конкретной организации.

К текущим потребностям относятся потребности, обусловленные нынешним социально-экономическим состоянием общества, а к потенциальным потребностям – перспективные, связанные с развитием человека и общества в результате изменений ценностно-мотивационных установок, а также внедрения достижений НТП. В рамках трудовой деятельности работник не только стремится к удовлетворению потребностей, возникших на настоящий момент, но и думает о будущем, прежде всего о развитии карьеры, о повышении уровня профессионализма и др.

Несмотря на значимость инструментария оценки качества трудовой жизни, в настоящее время отсутствует единый взгляд на данную проблему. Многогранность понятия обуславливает невозможность определения его каким-либо единым показателем. С этой целью следует использовать целую систему показателей, структура которой является динамичной и зависит от места и времени, а также достигнутого баланса интересов участников трудовых отношений. Чаще всего исследователи предлагают измерять качество трудовой жизни определенным набором экономических и социальных показателей, которые отражают отношение индивидов к условиям труда и удовлетворенность им.

Однако анализ теоретических источников позволяет говорить о наличии нескольких концептуальных подходов к оценке уровня качества трудовой жизни, что также свидетельствует о необходимости рассмотрения качества трудовой жизни как постоянно эволюционирующей категории, которая наполняется различным содержанием в зависимости от позиции исследователей.

В исследованиях, посвященных вопросам оценки качества трудовой жизни, выделяют три основных подхода к анализу интересующего нас явления [55; 101, с. 151]:

- метод абсолютной оценки, в основе которого лежит сопоставление с едиными критериями;
- метод относительной оценки, учитывающий частные или локальные критерии;

– метод субъективной оценки, базирующийся на анализе ощущений, возникающих у наемных работников в связи с различными аспектами трудовой жизни.

Большинство отечественных авторов предлагают проводить оценку качества трудовой жизни по его уровням. Однако нет единого подхода к определению числа уровней оценки. Так, ряд исследователей (Е. Г. Жулина [46], Э. И. Аюпова [7] и др.) предлагают рассматривать качество трудовой жизни с позиции деятельностного подхода, выделив следующие уровни:

– мегауровень – глобальный уровень (формирование и развитие системы социально-трудовых отношений, социально-экономическое и правовое сотрудничество в мировом масштабе; разработка фундаментальных основ и мировых приоритетов качества трудовой жизни);

– макроуровень – уровень национальной экономики (формирование национальных экономико-правовых основ социально-трудовых отношений; разработка базовых показателей и социальных индикаторов мониторинга и оценки качества трудовой жизни; реализация мер государственной поддержки роста качества трудовой жизни на основе конструктивного взаимодействия государства, работодателей и представителей работников);

– мезоуровень – уровень региона (формирование экономико-правовых основ роста качества трудовой жизни с учетом специфики и проблематики регионального развития; выработка мер стимулирования активности бизнеса в области развития качества трудовой жизни);

– микроуровень – уровень организации (использование качественно новых форм роста качества трудовой жизни в организации на основе согласования интересов работников и работодателя);

– миниуровень – уровень структурных подразделений организации (развитие полномочий и компетенций подразделений (малых групп), адекватных возможностям и потребностям организации);

– наноуровень – уровень личности работника (формирование и развитие профессионализма, ответственности, самодисциплины, инициативности и творческого подхода к труду).

Ряд авторов [89; 128; 129; 179], рассматривающих качество трудовой жизни с точки зрения содержательного подхода, предлагают оценивать КТЖ, разделяя показатели на общие и производственные (Таблица 1.2).

Таблица 1.2

Показатели оценки качества трудовой жизни [128, с. 65–66]

Общие показатели КТЖ	
С позиции работника	- удовлетворенность трудом; - наличие (отсутствие) стрессовых ситуаций на производстве; - социально-психологический климат в коллективе; - условия труда; - возможности профессионального роста и продвижения.
С позиции предпринимателя	- эффективность труда; - профессиональная адаптация; - текучесть кадров; - отчуждение труда; - абсентеизм; - наличие (отсутствие) случаев производственного саботажа, забастовок; - отождествление целей работника с целями предприятия.
С позиции общества	- валовой национальный продукт; - занятость и безработица; - повышение качества рабочей силы; - стоимость системы социальной защиты работников и их иждивенцев; - забастовочное движение; - политическое поведение; - потребительское поведение; - социальная адаптация; - удовлетворенность жизнью; - отчуждение от общества.
Производственные показатели КТЖ	
Статистические	- число несчастных случаев; - число случаев профессиональных заболеваний; - текучесть кадров; - прогулы; - число жалоб на администрацию; - число жалоб на организацию и условия труда; - число трудовых конфликтов.
Социологические	уровень удовлетворенности различными аспектами трудовой жизни (условиями труда, климатом в коллективе, отношением к администрации и др.)

В группе общих показателей обычно выделяют три уровня, отмечая, что, несмотря на разделение, каждый из них представляет собой неотъемлемую часть целого, а показатели каждого уровня могут повторяться или даже находиться в противоречии друг с другом.

Производственные показатели КТЖ представляют собой систему оценки КТЖ, разработанную в конкретной организации, при этом показатели качества трудовой жизни могут рассчитываться как в целом по организации, так и по отдельным подразделениям [179, с. 46]. Оценка КТЖ организации выделяется в отдельную группу показателей и должна учитывать отраслевую принадлежность, масштаб производства, продолжительность ведения деятельности на рынке. Анализ всех аспектов позволяет определить степень взаимовлияния различных показателей и разработать мероприятия по повышению качества трудовой жизни [179, с. 46].

Обращает на себя внимание тот факт, что показатели оценки в подгруппе статистических показателей в группе производственных в целом совпадают с показателями оценки с позиции предпринимателя, а в подгруппе социологических – с показателями оценки с позиции работника. Таким образом, различия между общими и производственными показателями выражаются только в наличии уровня оценки с позиции общества в группе общих показателей. Можно сказать, что производственные показатели КТЖ являются компонентом общих показателей КТЖ, а не отдельной группой.

Таким образом, оценка КТЖ происходит на двух основных уровнях: на уровне организации (оценка с позиции предпринимателя и с позиции работника) и на уровне внешнем по отношению к организации (оценка с позиции общества). Данные уровни могут подразделяться на подуровни.

Выделение внешнего и внутрифирменного уровней оценки вписывается и в исследование КТЖ с позиции процессно-деятельностного подхода. Интеграция уровней оценки КТЖ с позиции содержательного и деятельностного подходов представлена в таблице 1.3.

Таблица 1.3

**Уровни оценки качества трудовой жизни с позиции содержательного
и деятельностного подходов**

Уровень оценки	Содержательный подход	Деятельностный подход
Внешняя среда по отношению к организации	оценка с позиции общества	мегауровень макроуровень мезоуровень
Внутренняя среда организации (внутрифирменный уро- вень)	оценка с позиции предпринимателя / работодателя	микроуровень миниуровень
	оценка с позиции работника	наноуровень

Среди исследователей нет единого мнения в отношении перечня показателей, характеризующих тот или иной уровень оценки КТЖ. Это тема отдельного исследования, выходящего за рамки данной работы. В одном исследователи едины: одним каким-либо показателем оценить КТЖ невозможно, это должен быть некий интегральный (комплексный) показатель, рассчитываемый на основе объективных и субъективных показателей [103, с. 158].

При оценке с позиции общества используются только объективные показатели, на внутрифирменном уровне оценка КТЖ основывается обязательно на сочетании объективных (с позиции работодателя) и субъективных (с позиции работника) показателей.

Как уже отмечалось выше, каждый из уровней представляет собой неотъемлемую часть целого, т. е. состояние КТЖ на каждом уровне влияет на состояние КТЖ и на других уровнях. На наш взгляд, ведущим уровнем, определяющим качество трудовой жизни конкретного работника, является именно уровень организации.

Достижение нового уровня качества трудовой жизни происходит в результате тесного взаимодействия всех субъектов (работник, работодатель, государство и др.), направленного на развитие социально-трудовых отношений в рамках рынка труда. Однако, на наш взгляд, главным является сотрудничество работодателя и работника, нацеленное на сближение целей и интересов сторон.

Уровень КТЖ, складывающийся в организации в силу её территориальной закреплённости во многом определяет уровень КТЖ в регионе. Регион, бу-

дучи субъектом на государственном уровне, определяет уровень КТЖ в стране. Конечно, нельзя исключать роль федеральных и региональных мероприятий, направленных на развитие и регулирование рынка труда, но, как правило, повышение КТЖ не заявлено среди целей подобных программ, поэтому все зависит от позиции и заинтересованности работодателя в повышении уровня КТЖ в организации, который формируется на основе субъективного восприятия работниками объективных обстоятельств (параметров) трудовой жизни.

В соответствии с современными представлениями в основе концепции качества трудовой жизни лежит создание условий, обеспечивающих эффективное использование и развитие трудового потенциала человека в процессе трудовой деятельности в организации. Развитие трудового потенциала прежде всего связано с профессионально-квалификационным и карьерным ростом работника, т. е. с внутрифирменной мобильностью. В связи с этим далее обратимся к рассмотрению роли внутрифирменной мобильности персонала в рамках концепции качества трудовой жизни.

1.3. Внутрифирменная мобильность в системе факторов формирования и показателей качества трудовой жизни

Анализ теоретических источников позволяет сделать вывод о том, что в экономической литературе достаточно подробно были рассмотрены факторы формирования качества трудовой жизни, а также предприняты попытки их классификации. Многообразие характеристик трудовой жизни работника, формирующих качество трудовой жизни, объясняет и многообразие факторов, выделяемых исследователями (Таблица 1.4).

Обобщение подходов к классификации факторов формирования КТЖ

Автор	Предлагаемая классификация	Примечание
1	2	3
Н. А. Горелов [129, с. 113–114]	- технико-технологические; - организационные; - социально-экономические; - медико-биологические; - административно-правовые; - демографические; - экологические; - личностные	Автор объединил факторы, воздействующие на КТЖ, в восемь групп, выделение наиболее важных из них должно осуществляться исходя из конкретных условий, целей и конечных результатов. Внутрифирменная мобильность рассматривается в группе социально-экономических факторов как подготовка и переподготовка кадров
Н. Мазаева [89, с. 115]	- организация и содержательность труда; - вознаграждение труда; - безопасность и условия труда; - социально-бытовая инфраструктура предприятия; - возможности профессионального роста; - отношения в коллективе; - место работы в жизни человека; - правовая защищенность	Выделены факторы формирования качества трудовой жизни персонала на предприятии. Внутрифирменная мобильность рассматривается как профессиональный рост, включающий повышение профессионально-квалификационного уровня и продвижение по службе
И. В. Цыганкова [182, с. 149]	- группа социально-экономических факторов: демографическая ситуация, уровень медицинского обслуживания, законодательные акты, развитие персонала, оплата и стимулирование труда, социальная инфраструктура, уровень доходов и качества жизни, социальные гарантии, возможности самореализации и самовыражения, личностные характеристики; - группа технико-организационных факторов: организация производства, материально-техническая база производства, качество управления персоналом, технико-технологический уровень производства, организация труда и управления производством, условия и охрана труда	Автор выделил факторы, влияющие на качество трудовой жизни молодежи. Внутрифирменная мобильность рассматривается в группе социально-экономических факторов (развитие персонала как профессиональный и квалификационный рост)

Продолжение табл. 1.4

1	2	3
К. Я. Свилпе [129, с. 112]	Объективные: - технические; - организационные; - экономические; - социальные; - воспитательно-правовые; - информационные. Субъективные: - профессиональная компетентность работника; - отношение к труду и степень осознания ответственности; - мотивы, побуждающие к труду; - уровень самодисциплины и самоконтроля; - работоспособность и состояние здоровья; - самочувствие после выходных и праздничных дней	Факторы разделены на объективные и субъективные. Большое значение автор придает техническим, организационным и экономическим факторам. Внутрифирменная мобильность не выделяется как фактор
В. А. Цыганков [180, с. 151]	- технико-организационные факторы. Включает подгруппу технико-технологических факторов (НТП, технический уровень производства, освоение новых технологий, энерговооруженность, материально-техническая база производства), и подгруппу организационно-управленческих факторов (организация производства, организация труда, организация управления производством, совершенствование структуры персонала, условия и охрана труда); - социально-экономические факторы. Включает подгруппу экономико-правовых факторов (комплекс законодательных актов и нормативных материалов, форма собственности, система оплаты и стимулирования труда, уровень доходов, подходы к формированию персонала) и подгруппу социально-индивидуальных (необходимые социальные гарантии - социальные гарантии, уровень медицинского обслуживания, образовательная и профессиональная подготовка, личностные характеристики, трудовая активность и удовлетворенность трудом)	Автором были систематизированы ранее известные классификации. Предлагается все факторы рассматривать с учетом внешних и внутренних, объективных и субъективных составляющих их содержания. Автором выделены две группы факторов, в каждой группе – две подгруппы. Внутрифирменная мобильность рассматривается в подгруппе организационно-управленческих факторов (совершенствование структуры персонала), подразумеваемая уровень квалификации работников, в подгруппе экономико-правовых факторов (подходы к формированию персонала), имея в виду профессиональный или карьерный рост, и в подгруппе социально-индивидуальных факторов (образовательная и профессиональная подготовка)

Окончание табл. 1.4

1	2	3
Б. М. Генкин [29, с. 47]	- характеристики рабочего места; - характеристики производственной среды (температура, влажность и т.д.); - организация труда; - оплата труда; - взаимоотношения в коллективе	Под качеством трудовой жизни понимаются условия трудовой деятельности, которые отождествляются с условиями труда

Следует отметить, что если в целом суждения ученых в определении самих факторов совпадают, то единое мнение по вопросам выбора критериев систематизации, разделения на группы и определения количества факторов в каждой из групп отсутствует. Данный факт обусловлен, кроме прочего, отсутствием единого подхода к рассмотрению категории «качество трудовой жизни». Также исследователями отмечается отсутствие конкретных данных о степени влияния того или иного фактора на качество трудовой жизни, что создает на практике определенные трудности при выборе средств, способствующих повышению качества трудовой жизни.

Обращает на себя внимание то, что внутрифирменная мобильность не выделяется исследователями как самостоятельный фактор вообще или рассматривается ими как составной элемент какого-либо фактора, при этом уделяется внимание отдельным видам мобильности, прежде всего профессиональной и должностной.

На наш взгляд, такой подход к анализу роли внутрифирменной мобильности, когда исследователи, признавая воздействие внутрифирменной мобильности на качество трудовой жизни, рассматривают не данный процесс в целом, а только отдельные его виды, накладывает серьезные ограничения на понимание и определение характера и степени влияния внутрифирменной мобильности на качество трудовой жизни.

В первом параграфе работы отмечалось, что отдельные виды мобильности можно наблюдать в «чистой» форме, например только территориальную или профессиональную мобильность, но чаще всего встречаются их различные

комбинации или сочетания (варианты мобильности). Различные виды и варианты внутрифирменной мобильности в силу специфических особенностей своего содержания могут оказывать разное воздействие на качество трудовой жизни. Выделение внутрифирменной мобильности в качестве самостоятельного фактора формирования КТЖ позволит всесторонне изучить потенциал (ресурсы и возможности) данного процесса в рамках концепции качества трудовой жизни.

Потенциал внутрифирменной мобильности как фактора формирования КТЖ проистекает из ее социально-экономического содержания. Анализ категории «внутрифирменная мобильность», изучение ее видов, позволили нам выделить ее ключевые функции в рамках концепции качества трудовой жизни [159, с. 91]:

1. Удовлетворение производственно-экономических интересов организации. Основной целью любой коммерческой организации является получение максимальной прибыли. Для этого необходимо постоянно контролировать уровень издержек, а внутрифирменная мобильность позволяет снижать затраты, связанные с использованием рабочей силы. Снижение данной статьи затрат обусловлено как с использованием гибких форм занятости, так и экономией на найме работников.

Кроме этого необходимо эффективное использование уже имеющихся ресурсов, в том числе и человеческих, а внутрифирменная мобильность предоставляет возможность регулирования количественных и качественных параметров персонала в соответствии со стратегией развития организации и спецификой бизнеса. Под качественными параметрами понимается профессионально-квалификационная структура кадров, а под количественными – численный состав. Эффективное использование человеческих ресурсов включает не только их развитие, но и сохранение (стабилизацию). Персонал является совокупным носителем специфических для данной фирмы умений, навыков и знаний, которые формируют интеллектуальный капитал. Так как данный капитал неотделим от человека, то своим уходом работник лишает организацию какой-либо части этого стратегического ресурса.

2. Удовлетворение социально-экономических интересов работника. Социально-экономические интересы работника связаны как с материальной стороной, карьерным и профессиональным ростом, так и с самореализацией, саморазвитием. Таким образом, внутрифирменная мобильность для работника может выступать и как вознаграждение (повышение в должности), и как побудительный стимул к труду, апеллирующий к внутренней мотивации (самореализация, профессиональный рост).

Помимо этого возможность внутрифирменной мобильности делает работника более конкурентоспособным на рынке труда, а значит, и более независимым и защищенным во взаимоотношениях со своим работодателем. Отсутствие же мобильности делает работника беззащитным, вынуждает мириться с дискриминацией, унижением и несправедливостью.

Внутрифирменная мобильность, реализуемая в рамках кадровой политики, помимо формирования у работника ясных перспектив карьерного, профессионального роста формирует чувство принадлежности к данной организации, чувство сопричастности к успехам организации и уверенность в своей ценности как работника, что повышает общий уровень самооценки индивида и положительно сказывается на уровне мотивации к труду.

3. Гармонизация интересов организации и работника. Внутрифирменная мобильность способствует согласованию интересов организации и работника. Предоставляя работникам гарантии занятости, социальную защиту, ясные перспективы карьерного и профессионального роста, а также работы, наиболее соответствующей интересам и способностям индивида, организация одновременно получает новые инструменты стимулирования трудовой отдачи работников. Это позволяет формировать благоприятный мотивационный фон в компании, устойчивую корпоративную культуру и т. д., а также предоставляет новые возможности использования трудового потенциала персонала и корректировки профессионально-квалификационных характеристик в соответствии с инновационными изменениями в организации.

Внутрифирменная мобильность стимулирует реализацию интересов работников организации, позволяя на рыночной основе более оперативно удовлетворять изменяющиеся потребности производства, в частности, за счет вовлечения работников во внутрифирменную мобильность, предполагающую ротацию кадров, обучение, подготовку руководящих кадров, должностное продвижение и др. В результате создаются условия для максимального развития трудового потенциала, а организация получает высокий уровень производительности труда и максимальную прибыль.

Таким образом, значимая роль внутрифирменной мобильности среди факторов формирования качества трудовой жизни обусловлена ее ключевыми функциями: производственно-экономической, которая заключается в содействии рациональному распределению рабочей силой требуемого качества в системе рабочих мест организации и повышению эффективности бизнеса; социальной, нацеленной на обеспечение более полного удовлетворения потребностей работников путем создания условий для самореализации и развития личности работника, а также гармонизирующей, приводящей к согласованию изначально разнородных интересов работника и организации.

Реализация ключевых функций внутрифирменной мобильности способствует достижению целей концепции качества трудовой жизни, которые предусматривают повышение эффективности организации труда на предприятии до уровня создания всех условий для развития трудового потенциала сотрудников, готовых к решению новых производственных задач, постоянно появляющихся в связи с систематическим обновлением оборудования, совершенствованием технологии, видов продукции и услуг, что в конечном счете ведет к росту производительности труда и повышению конкурентоспособности продукции.

Взаимосвязь качества трудовой жизни и внутрифирменной мобильности представлена на рисунке 1.2, где отражены цели, реализуемые внутрифирменной мобильностью, и цели, лежащие в основе концепции КТЖ, заключающиеся в удовлетворении экономических и социальных интересов главных субъектов

трудовой жизни: работника и работодателя. В соотношении целей наблюдается единство.



Рис. 1.2. Взаимосвязь качества трудовой жизни и внутрифирменной мобильности в контексте соотношения их целей и интересов субъектов трудовых отношений

На основе выявленных сущностных характеристик внутрифирменной мобильности и ее ключевых функций как фактора формирования качества трудовой жизни конкретизируем определение внутрифирменной мобильности, сформулированное нами в первом параграфе.

Внутрифирменная мобильность – это социально-экономический процесс движения работников в профессионально-квалификационной структуре персонала и системе рабочих мест организации, направленный на удовлетворение и гармонизацию производственно-экономических интересов организации и социально-экономических потребностей работника и тем самым способствующий повышению качества трудовой жизни.

Способность внутрифирменной мобильности к увязыванию (гармонизации) интересов работодателей и работников свидетельствует об оказываемом ею влиянии на показатели качества трудовой жизни на уровне организации, т. е. на оценку КТЖ не только с позиции работника, но и с позиции работодателя (уровни оценки представлены в таблице 1.3.). Это еще раз подтверждает значимость внутрифирменной мобильности персонала как фактора формирования КТЖ.

Влияние внутрифирменной мобильности на показатели КТЖ прослеживается и на внешнем по отношению к организации уровне, хотя и в меньшей степени. Участие работников во внутрифирменной мобильности способствует повышению квалификационно-профессионального уровня и закреплению в организации, что может оказать воздействие на такие показатели, как качество рабочей силы и уровень занятости в масштабах города, региона, страны. Но все же основной уровень влияния внутрифирменной мобильности – это уровень организации.

Рассмотрим подробнее воздействие внутрифирменной мобильности на различные параметры трудовой жизни в организации. Перечень параметров, определяющих качество трудовой жизни, остается открытым, что связано с различными исследовательскими позициями, многообразием выделяемых факторов и показателей КТЖ. Чаще всего рассматривают от пяти до десяти пара-

метров, характеризующих какую-либо сторону трудовой жизни работника набором объективных и субъективных показателей (Таблица 1.5).

Таблица 1.5

Параметры оценки КТЖ

Автор	Параметры КТЖ
Н. А. Горелов [129, с. 116–117]	1. Справедливое и адекватное вознаграждение за труд; 2. Безопасные и здоровые условия труда; 3. Гибкость трудовой жизни и производительность труда; 4. Гуманизация труда (гарантии занятости, возможности развития профессионально-квалификационного уровня и перспективы карьерного роста); 5. Демократизация трудовой жизни
А. П. Егоршин [100, с. 339–341]	1. Трудовой коллектив; 2. Оплата труда; 3. Рабочее место; 4. Руководство организацией; 5. Служебная карьера; 6. Социальные гарантии; 7. Социальные блага
Л. Г. Милеева [101, с. 153]	1. Содержание и организация труда; 2. Организация подготовки, повышения квалификации и переподготовки персонала; 3. Оценка и аттестация персонала; 4. Организация рабочего места; 5. Развитость организационной культуры; 6. Система стимулирования персонала; 7. Соблюдение трудового законодательства
В. Г. Коновалова [189, с. 397]	1. Надлежащее и справедливое вознаграждение за труд; 2. Безопасные и здоровые условия труда; 3. Непосредственная возможность использовать и развивать способности, возможность удовлетворять потребности в самореализации и самовыражении; 4. Возможность профессионального роста и уверенность в будущем; 5. Правовая защищенность работника; 6. Хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе; 7. Достойное место работы в жизни человека; 8. Общественная полезность работы
И. В. Цыганкова [182, с. 168-170]	1. Вознаграждение за труд; 2. Производительность труда; 3. Гибкость использования рабочего времени; 4. Условия труда; 5. Уровень механизации и автоматизации; 6. Удовлетворенность трудом; 7. Инвестиции в человеческий капитал; 8. Трудовая мобильность; 9. Гарантии занятости; 10. Социальные показатели культурных и социально-бытовых условий

При анализе параметров оценки качества трудовой жизни можно наблюдать, что, как и в случае с факторами формирования КТЖ, внутрифирменная мобильность не выделяется исследователями как самостоятельный параметр, а уделяется внимание отдельным видам мобильности, прежде всего профессиональной и должностной.

Рассмотрев ряд существующих группировок параметров КТЖ и учитывая, что исследователи в основном предлагают перечень совпадающих по содержанию параметров с незначительно различающимися названиями, считаем целесообразным для исследования, проводимого в рамках данной работы, систематизировать параметры КТЖ на основе определения ключевых и выделить внутрифирменную мобильность в целом, а не отдельные ее виды, как самостоятельный параметр. Выделение внутрифирменной мобильности как отдельного параметра обусловлено ее значимой ролью в формировании качества трудовой жизни в организации.

Таким образом, выделяются следующие шесть групп:

- система оплаты и стимулирования труда
- содержание и организация труда
- условия труда
- внутрифирменная мобильность и стабильность персонала
- руководство организацией и трудовой коллектив
- правовые гарантии и социальные блага

Все параметры оцениваются объективными и субъективными показателями. Влияние внутрифирменной мобильности на выделенные параметры неодинаково (Рисунок 1.3).



Рис. 1.3. Воздействие внутрифирменной мобильности на параметры КТЖ

Естественно, что в большей степени воздействие оказывается на такой аспект трудовой жизни, как внутрифирменная мобильность и стабильность персонала. В отношении данного параметра КТЖ внутрифирменная мобильность оказывает воздействие и на объективные, и на субъективные показатели. Во-первых, внутрифирменная мобильность отвечает за формирование данного параметра трудовой жизни, а во-вторых, нацеленность внутрифирменной мобильности на удовлетворение социально-экономических потребностей работников позволяет говорить о стабилизирующем потенциале внутрифирменной мобильности, способствующем закреплению работников в организации, посредством вовлечения в данный процесс. Учитывая, что отдельные виды внутрифирменной мобильности различаются исходя из специфических особенностей их содержания, можно предположить, что они обладают разным по силе стабилизирующим потенциалом. Данное предположение необходимо проверить в рамках диссертационного исследования в следующей главе.

Отметим, что наибольший интерес со стороны исследователей проявляется к изучению влияния внутрифирменной мобильности на оплату труда. В работах отечественных и зарубежных авторов внутрифирменная мобильность рассматривается не только с позиции перемещений в организационной иерархии, но и как мобильность по доходам, и внутрифирменная мобильность прямо увязывается с изменением трудового вознаграждения работника [110; 151; 206].

Учитывая такой подход, мы выделяем взаимосвязь внутрифирменной мобильности с объективными показателями данного параметра КТЖ. Анализ внутрифирменной мобильности и ее связи с изменениями в уровне заработной платы показывает, что существует внутрифирменная мобильность как восходящая, так и нисходящая. Однако само по себе повышение уровня заработной платы в результате индивидуальной внутрифирменной мобильности еще не свидетельствует о том, что удовлетворенность работой на новом месте тоже возрастет. Л. И. Смирных было сделано следующее предположение: формулируя свое мнение об удовлетворенности работой, индивиды будут сравнивать

свою заработную плату и с доходами мобильных работников на новом и старом местах работы, и с доходами лиц, не менявших место работы [111]. Исследования данного автора показали, что в удовлетворенности работой «выигрывают» мобильные работники, поскольку среди них наблюдается больший прирост в уровне удовлетворенности работой, обусловленный сменой места работы (профессии), чем среди стабильных работников.

В отношении других параметров КТЖ также проявляется влияние внутрифирменной мобильности на объективные показатели. Регулируя внутрифирменную мобильность (внутрифирменное обучение, ротация кадров и др.), можно обогатить содержательность труда, рационально организовать использование рабочего времени, снизить количество несчастных случаев, уменьшить число конфликтных ситуаций в коллективе между работниками и в отношениях с администрацией и т.д.

Оценивая качество трудовой жизни, исследователи, не умаляя значимости объективных показателей, наиболее подходящими на уровне организации называют субъективные показатели, основывающиеся на оценке работниками параметров КТЖ [101, с. 151]. Удовлетворенность (неудовлетворенность) работой, которая отражает сбалансированность запросов работников к параметрам трудовой жизни с субъективными возможностями их реализации, считается основным индикатором качества трудовой жизни [168, с. 226]. Ведущее значение такого показателя при оценке КТЖ, как «удовлетворенность», отражено и в уточненном автором определении категории «качество трудовой жизни».

Рассмотрим, каким образом воздействует внутрифирменная мобильность на уровень удовлетворенности отдельными сторонами трудовой жизни.

Влияние внутрифирменной мобильности на удовлетворенность работой неоднозначно. Для работников предприятия, участвующих во внутрифирменной мобильности, она может иметь как позитивные, так и негативные последствия. К позитивным моментам можно отнести: рост заработной платы на новой должности, улучшение перспектив карьерного роста, расширение социаль-

ных связей, приобретение более интересной по содержанию работы, сохранение непрерывного стажа работы в организации и связанных с ним льгот и социальных благ, изменение условий труда и других параметров КТЖ. Внутрифирменная мобильность также может способствовать росту производительности труда, потому что новая работа в большей степени соответствует интересам и способностям работника. Негативными последствиями внутрифирменной мобильности могут быть сложности адаптации на новом месте работы, которые связаны с новыми обязанностями и с появлением новых партнеров или коллег.

Однако в общем можно говорить о том, что внутрифирменная мобильность работников – это положительное явление. Четкие перспективы карьерного роста и профессионального развития обеспечивают рост заинтересованности сотрудников, усиления их привязанности к предприятию. Все же следует учитывать, что полное замещение приема работников извне внутрифирменной мобильностью неприемлемо, так как может привести к застою, отсутствию свежих идей.

Связь общей удовлетворенности трудом с внутрифирменной мобильностью отмечалась многими исследователями. Авторы единодушны во мнении, что одной из причин внутрифирменной мобильности является «несоответствие взаимосвязанных качеств работника и его рабочего места» [99, с. 16], это несоответствие воспринимается работником как неудовлетворенность трудом (качеством трудовой жизни). Связь между удовлетворенностью и мобильностью имеет сложный характер. Так, Ф. Н. Ильясов считает, что хотя трудовая мобильность является прямым следствием неудовлетворенности трудом, связь между ними носит статистический характер, потому что, в основном, индивидом меняется место работы не по причине общей неудовлетворенности трудом, а вследствие неудовлетворенности каким-либо элементом ее структуры (параметром КТЖ) [61]. Связь между общей удовлетворенностью и мобильностью проявляется в случае, когда параметр, неудовлетворенность которым вызвала

смену рабочего места, доминирует в структуре удовлетворенности трудом, т. е. неудовлетворенность им формирует общую неудовлетворенность.

Таким образом, с позиции работника параметры КТЖ не равнозначны, а иерархичны, имеют разную значимость при формировании качества трудовой жизни. Изменение объективных показателей одних параметров КТЖ ведет к повышению в той или иной степени качества трудовой жизни, других – нет. Проведенный анализ социально-экономической сущности внутрифирменной мобильности, ее функций и целей в рамках концепции КТЖ позволяет говорить о значимости данного процесса в контексте оценки и повышения качества трудовой жизни.

Внутрифирменная мобильность воздействует на уровень удовлетворенности трудовой жизнью и, как следствие, на уровень КТЖ следующим образом:

- во-первых, внутрифирменная мобильность может выступать значимым фактором, который формирует общий уровень удовлетворенности работой. Самореализация и самоактуализация работника непосредственно связаны с его профессиональным развитием, подразумевающим прирост профессионально-квалификационного уровня, трудовых навыков и умений, продвижение по служебной лестнице, т. е. с внутрифирменной мобильностью. Таким образом, внутрифирменная мобильность занимает одно из ведущих мест в иерархии параметров КТЖ, так как сама по себе возможность участвовать в мобильности или отсутствие такой возможности влияет на показатели удовлетворенности трудовой жизнью. В данном случае динамика объективных показателей параметра «внутрифирменная мобильность» неразрывно связана с субъективными показателями;

- во-вторых, внутрифирменная мобильность может рассматриваться работниками как средство, способ изменения каких-либо неудовлетворительных условий трудовой жизни. В данном случае влияние на субъективные показатели, например изменение условий труда при переходе на другое рабочее место, – это последствия мобильности. Конечно же, субъективная оценка отдельных па-

раметров КТЖ складывается не только под влиянием внутрифирменной мобильности. Большое значение имеют происходящие в организации преобразования, направленные на улучшение тех или иных характеристик трудовой жизни. Результаты подобных целенаправленных изменений проявляются в динамике объективных показателей и, как следствие, в субъективных оценках.

В рамках такого «инструментального» подхода к мобильности со стороны работника причиной повышения уровня удовлетворенности работой является не сама мобильность как таковая, а последствия мобильности, приведшие к желаемым изменениям условий трудовой жизни. Это последствия внутрифирменной мобильности, касающиеся изменений заработной платы, условий труда, режима труда, улучшения психологического климата в коллективе, расширения властных полномочий и т.д. В данном случае субъективная оценка повышения качества трудовой жизни может быть не связана с изменением объективных показателей параметра трудовой жизни.

Обобщая вышесказанное, можно сделать следующие выводы:

Во-первых, потенциал, ресурсы и возможности внутрифирменной мобильности как фактора формирования КТЖ проистекают из ее социально-экономического содержания, обеспечивающего совпадение целей ее реализации с целями, лежащими в основе концепции качества трудовой жизни.

Во-вторых, проведенный анализ эволюции подходов к пониманию механизмов формирования рынка труда и трудовой мобильности, позволяет рассматривать внутрифирменную мобильность как структурный уровень трудовой мобильности, что является выражением характерного свойства трудовой мобильности – многоуровневости, которая, в свою очередь, является отражением многоуровневой структуры рынка труда, в рамках которого и реализуется трудовая мобильность. Данное положение позволяет утверждать, что, как и трудовая мобильность, внутрифирменная мобильность вызывается причинами экономического и социального характера и регулируется сложным комплексом социально-экономических отношений.

Специфика внутрифирменного уровня трудовой мобильности обуславливается особенностями формирования и функционирования внутреннего рынка труда организации. Внутрифирменная мобильность наряду с другими факторами способствует достижению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы в организации на основе согласования интересов работодателя и работника, социально-экономическим результатом которого является качество трудовой жизни в организации.

В-третьих, отсутствие в современной науке единого подхода к определению понятия «качество трудовой жизни» обусловлено обширностью и многозначностью самого понятия, а также наличием различных научных подходов и точек зрения исследователей как и различными экономическими ситуациями и временем фиксации понятия исследователями. Поэтому для целей данной исследовательской работы нами было уточнено определение качества трудовой жизни, основанное на трактовке понятия качества, предложенной Международной организацией по стандартизации (ISO). Такой подход в большей мере демонстрирует органическую связь категории «качество трудовой жизни» с понятием «качество».

В-четвертых, на основе исследования социально-экономического содержания категории «внутрифирменная мобильность» и рассмотрения ее в контексте формирования качества трудовой жизни определены ключевые функции внутрифирменной мобильности, содействующие повышению уровня КТЖ. Выделение автором ключевых функций внутрифирменной мобильности позволило уточнить понятие внутрифирменной мобильности с учетом роли данного процесса в формировании качества трудовой жизни.

Анализ роли внутрифирменной мобильности персонала в системе факторов формирования качества трудовой жизни и необходимость выделения внутрифирменной мобильности в качестве самостоятельного фактора дают возможность всесторонне использовать ресурсы и возможности данного процесса в рамках концепции КТЖ.

Развитие данной позиции автора позволило систематизировать в соответствии с исследовательскими задачами параметры КТЖ и дополнить систему оценки качества трудовой жизни параметром «внутрифирменная мобильность и стабильность персонала», а также предложить объективные и субъективные показатели его оценки.

Вместе с тем взаимосвязь качества трудовой жизни и внутрифирменной мобильности носит неоднозначный характер. Внутрифирменная мобильность является фактором формирования КТЖ, т. е. проявляется зависимость уровня КТЖ в организации от внутрифирменной мобильности. В свою очередь, внутрифирменная мобильность, воздействуя на качество трудовой жизни, изменяет его уровень и тем самым меняет «условия среды», в рамках которой существует, и, как следствие, сам процесс внутрифирменной мобильности претерпевает изменения.

Таким образом, регулирование внутрифирменной мобильности с целью повышения качества трудовой жизни должно опираться не только на анализ воздействия внутрифирменной мобильности на показатели КТЖ, но и на оценку влияния параметров КТЖ на внутрифирменную мобильность. Следовательно, в рамках исследования внутрифирменной мобильности как ресурса повышения качества трудовой жизни представляет интерес анализ не только внутрифирменной мобильности как таковой, но и процесса взаимовлияния внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни.

ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ И АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ВНУТРИФИРМЕННОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

2.1. Методика исследования внутрифирменной мобильности персонала и ее влияния на качество трудовой жизни

При анализе методологических подходов к исследованию внутрифирменной мобильности персонала в отечественной экономике труда четко прослеживается взаимосвязь их содержания с господствующей политической системой. Так, если в советское время марксистская философия являлась общей методологической базой всех социально-экономических исследований, то трудовой коллектив был возведен в ранг базовой модели для изучения любых социально-экономических процессов в сфере труда.

Следствием подобных идеологических установок был подход к анализу внутрифирменной мобильности как к процессу, который может служить идее подчинения личных интересов каждого работника общественному интересу. В результате в рамках исследовательской модели внутрифирменной мобильности, как и в любой другой исследовательской модели трудового коллектива того времени, работник не рассматривался как основной участник трудового процесса и трудовых отношений.

В советское время внутрифирменная мобильность в основном подвергалась анализу как один из показателей плана социального развития производственного коллектива. При этом внутрифирменная мобильность относилась к группе показателей, характеризующих уровень развития коллектива, и понималась как внутризаводское перемещение кадров в системе рабочих мест, т. е. как территориальная мобильность. Профессиональная мобильность рассматривалась отдельно как в группе показателей, обрисовывающих развитие социальных условий, так и в группе показателей, описывающих уровень развития кол-

лектива. Тип показателей, характеризующих внутризаводское перемещение кадров, был установлен как отчетный. Для анализа профессиональной мобильности использовались как отчетные показатели (их было больше), так и планируемые со стороны отраслевых органов.

Такой подход к изучению внутрифирменной мобильности определял и выбор метода исследования данного процесса. Главным образом анализ внутрифирменной мобильности имел описательный характер, так как представлял собой расчет статистических показателей на основе данных, содержащихся в документах о движении кадров за определенный период.

Новая экономическая ситуация, переход к рыночным отношениям в 90-е гг. XX в. выявили несостоятельность «советского» подхода к изучению социально-экономических процессов в сфере труда. Подвергся трансформации и подход к пониманию внутрифирменной мобильности, которая стала рассматриваться как процесс, позволяющий формировать социально-профессиональную структуру персонала, соответствующую требованиям бизнеса. При этом, как отмечалось в главе 1 работы, наибольший интерес исследователей вызвали отдельные виды внутрифирменной мобильности, а не весь процесс в комплексе.

В настоящее время встречается множество научных публикаций, посвященных разработке системы критериев должностного продвижения. Также интерес у исследователей вызывает такой вид внутрифирменной мобильности, как профессиональная мобильность. При этом профессиональная мобильность преимущественно рассматривается как инструмент развития персонала, т. е. освещается ее явная основная функция, а потенциал внутрифирменной мобильности, связанный с возможностью влиять на качество трудовой жизни работников, практически не подвергается анализу.

В современных исследованиях, затрагивающих внутрифирменную мобильность и ее отдельные виды, используется сочетание математико-статистических и социологических методов для сбора и анализа данных. Знакомство отечественных ученых с зарубежными методологическими и методи-

ческими разработками в данной области позволило значительно расширить арсенал традиционных методов. Помимо анкетных опросов для сбора эмпирической информации активно стали использоваться экспертные опросы, неформализованные интервью, наблюдения и т. д.

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнений, что комплексный, глубинный анализ социально-экономических процессов, одним из которых является внутрифирменная мобильность персонала, невозможно осуществить только на основе статистических данных. При современном понимании персонала как базового ресурса развития компании и гаранта ее конкурентоспособности особое внимание уделяется социально-экономическим интересам работников, которые лежат в области профессионального и должностного роста. Данные интересы рассматриваются с точки зрения самих работников.

В результате эмпирическая информация является необходимым дополнением для аналитической базы исследования, а значит, без социологических методов не обойтись. Необходимо отметить, что в настоящее время достаточно активно при анализе мобильности персонала используется исследовательский прием, предполагающий сочетание математико-статистических и социологических методов для изучения социально-экономических процессов в сфере труда.

Следовательно, исследование внутрифирменной мобильности как социально-экономической категории должно состоять из нескольких этапов изучения того или иного экономического показателя с использованием социологических методов, которые в экономическом исследовании имеют статус дополнительных приемов сбора данных.

Для изучения внутрифирменной мобильности, а также определения потребности в ней как факторе формирования качества трудовой жизни имеет смысл использовать те или иные подходы к исследованию не только мобильности работников, но и к анализу качества трудовой жизни, синтезирующие и адаптирующие методологию экономической теории и социологии, а также эмпирические методы сбора информации.

Исследование подходов к пониманию и оценке качества трудовой жизни, проведенное в рамках теоретической части работы, показало, что предлагаемые определения, классификации, методы оценки формируются в связи с исходной позицией авторов в понимании сущности качества трудовой жизни и поставленных ими исследовательских целей. Отсутствие общепринятого концептуального подхода к исследованию качества трудовой жизни, в свою очередь, обуславливает очевидные сложности в вопросах выбора и разработки методического инструментария для его измерения и формирования системы показателей. Чаще всего исследователи предлагают измерять качество трудовой жизни определенным набором экономических и социальных показателей, которые отражают отношение индивидов к условиям труда и удовлетворенность ими.

Многие исследователи, рассматривая концепцию качества трудовой жизни с позиции социализации трудовых отношений, полагают, что качество трудовой жизни должно отражать субъективное восприятие человеком ценности труда и удовлетворенности трудом, различными аспектами производственной среды и менеджмента [112, с. 315]. Следовательно, и в программных мероприятиях, и в показателях КТЖ должны найти отражение характеристики удовлетворенности трудом наряду с другими показателями

А. Т. Саркулова считает, что наиболее полным является рассмотрение качества трудовой жизни на основе и объективной, и субъективной оценок [143]. На важность субъективной оценки, не отрицая значимости абсолютной и относительной оценок, указывает и Л. Г. Миляева [101, с. 151], отмечая, что на уровне организации наиболее приемлемым является субъективный подход, основывающийся на оценке работником различных параметров трудовой жизни.

Анализируя подходы к исследованию внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни, нужно отметить, что несомненно, для исследования внутрифирменной мобильности персонала как фактора формирования качества трудовой жизни наиболее целесообразно использовать сочетание экономико-статистических и социологических методов, позволяющих собрать и проанали-

зировать совокупность объективных и субъективных показателей, отражающих уровень качества трудовой жизни в организации. В теоретической части работы говорилось о необходимости междисциплинарного анализа в исследовании рынка труда, так как он имеет не только экономическую, но и социальную природу [114, с. 124].

Цель исследования внутрифирменной мобильности персонала в данной диссертационной работе – построение модели регулирования внутрифирменной мобильности на основе эмпирических данных для изменения качества трудовой жизни. Для реализации заявленной цели необходимо иметь полную всестороннюю информацию о состоянии и динамике процессов, связанных с движением кадров. Выдвинутые требования делают необходимым формирование информационной базы исследования как на основе показателей объективного характера (статистические данные), так и на основе субъективных индикаторов, отражающих степень удовлетворенности персонала внутрифирменной мобильностью и в целом условиями, связанными с осуществлением трудовой деятельности.

В теоретической части работы отмечалось, что качество трудовой жизни работников должно отражать и субъективное восприятие человеком ценности труда и удовлетворенности трудом, различными аспектами производственной среды и менеджмента. Исходя из данного аргумента, сформулируем основную **гипотезу** исследования: внутрифирменная мобильность имеет ключевое значение как фактор формирования качества трудовой жизни, так как обуславливает изменение различных аспектов трудовой жизни, которые находят отражение как в экономико-статистических показателях, так и в субъективной оценке работников.

Основные аспекты трудовой жизни, изменяющиеся под влиянием внутрифирменной мобильности: перспективы должностного роста и профессионального развития, уровень заработной платы, условия и организация труда,

содержание труда, гарантии занятости, отношения в коллективе и со стороны руководства, объем предоставляемых правовых гарантий и социальных благ.

Обобщая вышесказанное, автором предложен методический подход к анализу внутрифирменной мобильности персонала как фактора формирования качества трудовой жизни на основе интеграции существующих подходов к анализу качества трудовой жизни и внутрифирменной мобильности, предполагающий применение исследовательских методов, синтезирующих и адаптирующих методологию экономической теории и социологии. На практике это означает использование статистических, эконометрических и социологических методов. Схема исследования внутрифирменной мобильности персонала как фактора формирования качества трудовой жизни, отражающая синтез рассмотренных исследовательских подходов представлена на рисунке 2.1.

Анализируемые показатели исходя из цели исследования разделены на две группы: объективные и субъективные. К совокупности объективных показателей можно отнести те, которые определяются на основе, как правило, отчетных и статистических данных. Информационным источником для этой группы показателей главным образом выступает система данных кадровой статистики. Субъективные показатели связаны с учетом субъективных мнений работников по поводу оценки условий занятости.

К объективным показателям внутрифирменной мобильности, которые позволяют охарактеризовать качество трудовой жизни, относятся показатели, описывающие движение кадров внутри организации. Эти показатели прямо, непосредственно характеризуют исследуемый феномен. Статистические данные содержат информацию об обороте и структуре внутрифирменной мобильности, социально-демографические характеристики работников.



Рис. 2.1. Схема исследования внутрифирменной мобильности персонала как фактора формирования качества трудовой жизни

Помимо этого можно выделить показатели, связанные с проявлением стабилизирующего потенциала внутрифирменной мобильности. К статистическим данным, характеризующим стабильность персонала, относятся показатели интенсивности оборота кадров в организации. Интенсивность оборота кадров в организации описывается через оборот по приему, оборот по выбытию, структуру оборота по выбытию, показатели замещения и текучести кадров, а также определение среднего стажа работы в данной организации.

Сопоставление статистических данных по обороту внутрифирменной мобильности и стабильности персонала позволит выявить характер зависимости между этими показателями.

Объективные показатели, характеризующие внутрифирменную мобильность персонала и качество трудовой жизни, дополняются совокупностью показателей субъективных. Субъективные показатели характеризуют степень соответствия возможностей, предоставляемых организацией, ожиданиям работника с учетом его способностей и нужд. Их использование позволит не только обогатить информацию объективного характера, но и получить качественно иные данные.

К субъективным показателям, напрямую характеризующим качество трудовой жизни, относится уровень удовлетворенности работой в целом, а также отдельными параметрами трудовой жизни, в том числе внутрифирменной профессиональной мобильностью (возможность переобучения, повышения квалификации) и внутрифирменной должностной мобильностью (перспективы карьерного роста). Сопоставление показателей уровня удовлетворенности работой различных групп работников, дифференцированных в зависимости от участия / неучастия во внутрифирменной мобильности, позволит выявить роль внутрифирменной мобильности в формировании определенного уровня качества трудовой жизни.

К субъективным показателям, косвенно характеризующим качество трудовой жизни, можно отнести намерение работника уволиться, сменить место

работы (потенциальная стабильность персонала). Анализ показателей потенциальной стабильности персонала различных групп работников, дифференцированных в зависимости от участия / неучастия во внутрифирменной мобильности, дает возможность оценить влияние внутрифирменной мобильности на качество трудовой жизни. Кроме этого необходимо выяснить, у каких видов мобильности (профессиональной, должностной, территориальной) стабилизирующий потенциал проявляется сильнее.

Необходимая глубина анализа и достоверность результатов исследования обеспечены применением методов, которые в зависимости от информационного источника и способа анализа можно разделить на экономико-статистические и социологические.

Экономико-статистические методы сбора и анализа информации представлены в исследовании методами классического (традиционного) анализа кадровой документации и статистического анализа. На основе анализа статистики и документов по учету кадров формируются данные для расчета экономико-статистических коэффициентов, включенных нами в группу объективных показателей.

Социологические методы в рамках данного исследования представлены приемами сбора и анализа показателей, включенных в группу субъективных. К числу исследовательских инструментов, позволяющих собрать информацию субъективного характера, относится социологический опрос.

Наиболее соответственными видами социологического опроса в рамках данного исследования выступают анкетный опрос сотрудников и экспертные полуструктуризованные интервью с руководителями (бланки анкетного опроса и интервью приведены в Приложениях 1 и 2). Выбор данных методов обусловлен тем, что длительность и характер трудовых отношений определяются заинтересованностью либо работодателя, либо работника, либо обеих сторон. Следовательно, должны быть изучены предпочтения всех контрагентов.

Для выявления мнений работников наиболее подходящим приемом является анкетный опрос, так как техника анкетного опроса позволяет получить данные, которые в дальнейшем легко поддаются математико-статистической обработке, а также обследовать большое число респондентов. Таким образом, речь идет об исследовании массовых типовых решений в экономике. В настоящее время подобная тематика начинает прослеживаться как одно из магистральных направлений в мировой экономической науке. Как отмечает Х-Г Нолль, в Европе сегодня вряд ли еще есть страны, в которых в той или в иной форме не велась бы социологическая отчетность на общегосударственном уровне [117, с. 62]. Безусловно, исследования массовых решений в экономике могут стать органической частью комплексных экономических и математико-экономических исследований [27]. К сожалению, нужно согласиться с С. А. Белановским в том, что в нашей стране пока не сложились методические и методологические школы, способные поставить сбор социологической информации на систематическую основу [12].

Для изучения влияния внутрифирменной мобильности на качество трудовой жизни с точки зрения работников в анкету были включены вопросы: об уровне удовлетворенности работников различными аспектами трудовой жизни; о предпочтении отдельных видов внутрифирменной мобильности; о привлекательности стабильной занятости, а также факторов, определяющих продолжительность занятости.

Для понимания отношения руководства к проблеме изменения качества трудовой жизни персонала, а также выявления факторов его формирования имеет смысл обратиться к такому методу сбора информации, как интервью. Кардинальное отличие экономических исследований состоит в том, что релевантным для них является не мнение, индивидуальное или общественное (как в массовых репрезентативных опросах), а знание, содержащееся в сознании респондентов. Специфика изучения экономической реальности методом интервью заключается в том, что эта реальность не дана исследователю непосредственно,

а опосредована личностью опрашиваемого. С этой точки зрения респондент – это включенный наблюдатель, погруженный в исследуемую среду и нередко располагающий уникальными знаниями о ней, получение и фиксация которых является главной целью интервьюера [12].

Автор полагает, что для получения знаний о позиции руководства следует проводить полуструктурированное интервью, представляющее собой интервью с путеводителем, который содержит не просто темы беседы, а упорядоченный перечень формулировок вопросов. С одной стороны, полуструктурированное интервью апеллирует к естественному ходу мыслей респондента, поощряя его высказываться по предложенной теме, оно достаточно гибко и восприимчиво, чтобы уловить и зафиксировать непредвиденные повороты темы или скорректировать явно искаженное восприятие тех или иных вопросов. С другой стороны, благодаря частичной формализации данные, получаемые в полуструктурированном интервью, сравнимы и пригодны для типологизации и дальнейшей математической обработки, что делает их сопоставимыми с количественными данными.

Формализованная часть интервью включает оценку качества трудовой жизни по шести группам параметров, выделенным нами в главе 1, и определение наиболее значимых факторов формирования качества трудовой жизни.

Следующий элемент схемы исследования – экономические взаимосвязи. В рамках данной работы нас интересует взаимосвязь внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни. Традиционно для описания причинно-следственной связи между явлениями и процессами используется деление статистических признаков на факторные и результативные. Факторные признаки обуславливают изменение других связанных с ними признаков, которые являются результативными и изменяются под воздействием факторных.

Формы проявления взаимосвязей различных экономических явлений весьма разнообразны. В самом общем виде выделяют функциональную (полную) связь, когда величине факторного признака строго соответствует одно

значение результативного, и корреляционную (неполную или статистическую) связь, при которой с изменением значения факторного признака закономерно изменяется среднее значение результативного признака. Функциональные связи встречаются, когда на поведение одного признака (результативного) влияет только второй признак (факторный). В массовых наблюдениях проявляются корреляционные связи, когда на результативный признак действуют несколько факторных.

Оценка тесноты связи между признаками определяет коэффициент линейной парной корреляции:

$$r_{x,y} = \frac{\overline{x \cdot y} - \bar{x} \cdot \bar{y}}{\sigma_x \cdot \sigma_y} \quad (2.1)$$

По направлению корреляционные связи бывают прямые и обратные. При прямой связи результативный признак растет с увеличением факторного, при обратной – рост факторного признака приводит к снижению значений результативного признака.

При формулировке научной гипотезы следует использовать индуктивное или дедуктивное заключение. Напомним, что при ограниченной информации, когда гипотеза проверяется методом случайного подбора, используется индуктивный подход. На более поздних этапах исследования, с увеличением объемов эмпирической базы, проверка гипотез осуществляется на основе тщательно выверенных теорий. Дедуктивный вывод не должен содержать ничего принципиально нового и делается исключительно из имеющихся знаний об отношениях между элементами исследуемых процессов.

Представленная схема исследования внутрифирменной мобильности персонала как фактора формирования качества трудовой жизни была апробирована автором в сфере страхового бизнеса в региональных компаниях.

Выбор объекта исследования был обусловлен следующими критериями. Во-первых, обращает на себя внимание тот факт, что основная часть отечественных исследований внутрифирменной мобильности, а также качества трудо-

вой жизни проводились на крупных промышленных предприятиях, в то время как малый бизнес и сфера услуг часто остаются вне сферы интересов ученых.

Во-вторых, несмотря на то что страхование в нашей стране является достаточно новым видом экономической деятельности, его принято рассматривать как стратегический сектор экономики, так как оно обеспечивает социально-экономическую стабильность в обществе путем возмещения собственникам ущерба.

В-третьих, ростом и значением рынка труда в сфере страхования, в том числе и на внутрифирменном уровне. Более чем 20-летнее существование российского рынка страхования и динамичное развитие отрасли, характеризующееся ростом финансовых показателей деятельности и ростом занятости, означает, что для многих страховых компаний стадия входа на рынок уже завершена. Ежегодный рост потребления страховых услуг, перспектива развития страхования физических лиц свидетельствуют о том, что рынок страхования недостаточно освоен, поэтому страховые компании реализуют стратегию динамичного роста. На данном этапе успешная реализация стратегии напрямую зависит от уровня лояльности и профессионализма персонала, поэтому работодатель заинтересован в формировании и стабилизации кадрового ядра и, наряду с другими инструментами, активно использует внутрифирменную мобильность для развития и закрепления определенной категории персонала. Учитывая незначительное внимание исследователей к внутрифирменной мобильности в страховании, оценка ее влияния на качество трудовой жизни представляется малоизученной.

При выборе страховых компаний были определены следующие критерии с учетом целей исследования:

1. Компания должна быть региональной или создана в результате реорганизации региональной страховой компании. Внутрифирменная мобильность в организациях, работающих на региональном или национальном рынке, имеет существенные различия и по числу потенциальных участников мобиль-

ности (численность сотрудников), и по возможным вариантам мобильности, которые связаны с количеством рабочих мест, сложностью иерархической структуры организации, и по объемам ресурсов, которые могут быть направлены на обеспечение мобильности.

2. Срок работы компаний на рынке страховых услуг должен превышать 20 лет. Данное условие ставилось исходя из возраста российского рынка страхования на момент проведения исследования. Следовательно, компании, проработавшие обозначенное время на рынке, проходили свое становление одновременно с формированием отечественного страхового бизнеса. Двадцатилетний опыт работы также свидетельствует о том, что компании успешно осуществили вход на рынок и перешли к стадии динамичного роста.

3. Обследоваться будут только работники, относящиеся к основному персоналу, т. е. специалисты, занимающиеся непосредственно продажей страховой услуги юридическим и физическим лицам, регулированием убытков по договорам страхования, продвижением страхового продукта на рынке. Работники, относящиеся к категории вспомогательного персонала (уборщики, охранники, водители), и страховые агенты, работающие вне штата, из объекта исследования исключены.

4. Должна иметься возможность доступа к информации. Здесь следует отметить, что основное затруднение при исследовании было вызвано тем, что коммерческие организации с большим нежеланием идут на контакт, не заинтересованы в нем и относятся к различного рода исследованиям, требующим предоставления информации, с опасением. В результате существует два наиболее вероятных пути получения допуска к информации: быть сотрудником данной организации либо по рекомендации на уровне личных контактов. Задействован был второй вариант. Это дало возможность пользоваться разными источниками информации: кадровыми и бухгалтерскими документами (правда, не в полном объеме), провести интервью с руководителем или менеджером по персоналу и анкетный опрос персонала.

Таким образом, автором предложены методические основы анализа внутрифирменной мобильности персонала, позволившие разработать концептуальную схему исследования внутрифирменной мобильности персонала как фактора формирования качества трудовой жизни и опробовать ее в региональных страховых компаниях в городах Иркутске и Красноярске.

2.2. Оценка качества трудовой жизни на основе показателей внутрифирменной мобильности персонала

Внутрифирменная мобильность формируется в значительной степени под влиянием административных факторов, связанных с отраслевыми особенностями и стратегией развития бизнеса. Рассмотрим подробнее данное воздействие на внутрифирменную мобильность.

Страхование – бизнес очень специфичный, страховым продуктом является услуга. Основная услуга страховой компании – деловая услуга по удовлетворению потребностей страхователя в экономической безопасности. Продажа страховой услуги предшествует ее производству, поэтому оказание страховой услуги имеет вероятностный характер. Клиент получает страховую выплату в случае, если произойдет событие, указанное в договоре. Потребность в страховании в большинстве случаев не осознана потенциальным страхователем в отличие от других потребностей (в питании, одежде, медицинском обслуживании и т. д.). Рыночный механизм создает необходимые предпосылки для развития и обеспечения потребности в страховой защите.

Рост конкуренции как естественное явление рыночных отношений делает необходимым поиск путей повышения конкурентоспособности страховых компаний. Многие исследователи отмечают, что на смену ценовой конкуренции приходит неценовая, когда каждая компания стремится предложить страховые продукты более высокого качества и обслужить клиентов на более высоком

уровне. Следовательно, в настоящее время конкурентные преимущества страховой организации определяет эффективность взаимоотношений с клиентами. Клиентоориентированная стратегия является важным направлением развития страховой компании и включает в себя развитие страхового продукта и развитие клиентской базы. Технологическая платформа выступает базой для осуществления этих направлений. Основная роль в реализации данной стратегии принадлежит персоналу, что предполагает активное использование внутрифирменной мобильности. В таблице 2.1 выделены особенности внутрифирменной мобильности, обусловленные центральными направлениями развития организации в рамках клиентоориентированной стратегии.

Таблица 2.1

**Взаимосвязь клиентоориентированной стратегии развития
и внутрифирменной мобильности**

Направление	Содержание направления	Виды внутрифирменной мобильности
Развитие страхового продукта	Совершенствование существующих страховых схем. Развитие новых видов страхования	Профессиональная Должностная Территориальная
Развитие клиентской базы	Поддержание отношений с существующими клиентами. Работа по привлечению потенциальных страхователей	Профессиональная Должностная Территориальная
Развитие технологической базы	Внедрение новых технологических продуктов, систем	Профессиональная

Развитие страховой услуги связано с повышением качества предлагаемого страхового продукта, а также с внедрением новых видов страхования. Реализация подобного подхода на практике предполагает наличие высокого уровня профессионализма персонала и поэтому затрагивает профессиональную мобильность, в ходе которой формируются требуемый уровень квалификации и навыки общения с людьми. В свою очередь, развитие страхового продукта затрагивает и должностную мобильность, которая выступает в основном как следствие успешной реализации данного направления. Увеличение доли страхового рынка, который принадлежит организации, будет способствовать изменению организационной структуры. Например, образование новых отделов

создает условия для реализации должностной мобильности. Структурные изменения в организации также могут сопровождаться и территориальной мобильностью.

Работа с клиентами, наряду с совершенствованием страхового продукта, является одним из важнейших стратегических направлений развития страховой организации. При этом развитие клиентской базы, взаимодействие с покупателем не ограничиваются привлечением новых клиентов и подписанием договора страхования. Очень важный момент в реализации данного стратегического направления – поддержание отношений с клиентом. Развитие клиентской базы касается выстраивания культуры отношений с существующими и потенциальными клиентами организации – физическими и юридическими лицами. Формирование у персонала навыков работы, которые помогут привлечь новых и удержать старых клиентов, является результатом обучения работников соответствующим методикам. Таким образом, профессиональная мобильность снова выступает предпосылкой успешной реализации стратегического направления развития организации. Вследствие расширения круга клиентов очень вероятны изменения в организационной структуре компании, которые обычно сопровождаются как должностной, так и территориальной мобильностью.

Технологическое обеспечение страховой деятельности играет важную, но не решающую роль в развитии организации. Учитывая специфику страхового дела, можно сказать, что технологические системы выполняют вспомогательную функцию в работе персонала. В результате эффективность внедрения новых технологий напрямую зависит от осознания работниками необходимости нововведений и, как следствие, готовности пользоваться новыми технологиями. По оценке специалистов, смещение фокуса на технологии, недооценка роли персонала снижают эффективность внедренных систем или, хуже, приносят вред. Таким образом, положительный результат внедрения новой технологической базы возможен путем подготовки, обучения персонала работе с новыми

технологиями. Следовательно, успешная реализация данного направления развития организации связана с профессиональной мобильностью.

Исходя из вышесказанного можно утверждать, что в сфере услуг персонал играет особую роль, которая обусловлена спецификой бизнеса. Особенностью деятельности организаций, продающих услугу, является непосредственное взаимодействие персонала с покупателем продукта, в отличие, например, от работников промышленного предприятия, перед которыми стоят задачи произвести требуемый объем продукции установленного качества за определенный период. Взаимодействие с потребителем для большинства работников производственной сферы не входит в должностные обязанности. Кроме этого, особая роль персонала в страховании обусловлена несущественным влиянием технической базы на успешность ведения коммерческой деятельности, в отличие от промышленного производства, где техническая оснащенность имеет определяющее значение.

Комплексный анализ внутрифирменной мобильности персонала проводился автором в четырех региональных страховых компаниях с общей численностью штатных сотрудников 331 человек. Объектная часть проведенных исследований была представлена руководством и персоналом страховых компаний: Иркутский филиал ОАО «АльфаСтрахование», ОАО «ВостСибЖАСО», ОАО «Маски» (Иркутск), ЗАО СО «Надежда» (Красноярск).

Характеризуя указанные страховые компании, отметим следующее. Иркутский филиал ОАО «АльфаСтрахование» был открыт в 1998 г. на базе региональной компании «Веста», которая работала на местном рынке страховых услуг с 1992 г.

ОАО «ВостСибЖАСО» является региональной страховой компанией. Работает на рынке страховых услуг Приангарья с 1992 г. За это время компания сформировала сеть филиалов и представительств в Иркутской области и Республике Бурятия.

Страховое общество «Надежда» зарегистрировано в Красноярске в 1991 г. Сейчас ЗАО СО «Надежда» является одной из крупнейших межрегиональных компаний с 20-летним опытом работы, действующих на рынке Красноярского и Алтайского краев, Иркутской, Новосибирской и Омской областей, республик Хакасия, Тыва, Алтай и Бурятия.

ОАО «Маски» является региональной страховой компанией и работает на страховом рынке Иркутской области с 1992 г. ОАО «Маски» имеет сеть филиалов в крупных городах Иркутской области.

Таким образом, все организации осуществляют страховую деятельность более 20 лет и примерно соответствуют друг другу по численности основного персонала (агенты главным образом являются внештатными сотрудниками). Среднесписочная численность основного персонала в Иркутском филиале ОАО «АльфаСтрахование» на момент проведения исследования составляла 35 человек, в головном офисе ОАО «ВостСибЖАСО» в Иркутске – 43 человека, в ЗАО СО «Надежда» в головном офисе в Красноярске – 41 человек, ОАО «Маски» – 55 человек.

Изучение личных карточек работников позволило сделать следующие выводы. По полу, уровню образования, семейному положению и должностной структуре каких-либо существенных расхождений не наблюдается. Так, большинство сотрудников – женщины, их доля составляет около 60%. Уровень образования у работников в исследуемых организациях высокий, что объясняется спецификой работы, с учетом которой составляется штатное расписание, где для основного персонала предусмотрены должности только специалистов и руководителей. Соотношение числа руководителей и специалистов в исследуемых организациях также совпадает.

Наблюдаются различия в уровне стабильности персонала. В ОАО «АльфаСтрахование» средний стаж работы – 3,5 года, в ОАО «ВостСибЖАСО» – 7,9 лет, в ЗАО СО «Надежда» – 8,7 года, в ОАО «Маски» – 6,5 года.

Такой существенный разрыв в значениях показателей объясняется, прежде всего довольно большой долей сотрудников «АльфаСтрахования» (25%), работающих менее года. Данная ситуация может свидетельствовать как о положительной тенденции в развитии организации, связанной с увеличением объемов предоставляемых услуг, так и об отрицательной – нестабильности персонала.

Для более точной интерпретации ситуации проведем анализ особенностей протекания процесса внутрифирменной мобильности в исследуемых организациях в период с 2006 по 2013 г.

Коэффициент оборота внутрифирменной мобильности $K_{вфм}$ может быть рассчитан как отношение числа сотрудников, участвовавших во внутрифирменной мобильности в течение периода, к среднему числу сотрудников организации за период. Результаты количественной оценки интенсивности внутрифирменной мобильности представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Внутрифирменная мобильность в исследуемых страховых компаниях
в 2006–2013 гг., %

Год	Коэффициент оборота внутрифирменной мобильности ($K_{вфм}$)			
	Иркутский филиал ОАО «АльфаСтрахование»	ОАО «ВостСиб- ЖАСО»	ЗАО СО «Надежда»	ОАО «Маски»
2006	16,7	30,7	25,8	27,5
2007	16,7	34,6	22,5	26,7
2009	11,8	30,0	28,1	29,0
2011	9,1	33,3	25,8	24,1
2013	8,0	36,4	27,2	31,0
Среднее значение $K_{вфм}$	11,9	32,9	25,9	27,7

Из данных таблицы 2.2 видно, что значение коэффициента оборота внутрифирменной мобильности в «ВостСибЖАСО» выше аналогичного показателя в других компаниях на протяжении всего исследуемого периода. При этом, если в ОАО «ВостСибЖАСО», ЗАО СО «Надежда» и ОАО «Маски» коэффициент оборота внутрифирменной мобильности относительно стабилен, то в Иркутском филиале ОАО «АльфаСтрахование» в 2009–2011 гг. он сокращался, что

свидетельствует о худшей возможности карьерного роста работников предприятия в этот период.

Значение коэффициента в «ВостСибЖАСО» ни разу не опускалось ниже 30,0%, в результате средний оборот внутрифирменной мобильности за пять лет равен 32,9%. Таким образом, в течение исследуемого периода не менее трети персонала ежегодно участвовало во внутрифирменной мобильности. Аналогичное можно сказать и про внутрифирменную мобильность в ЗАО СО «Надежда» и ОАО «Маски».

В «АльфаСтраховании» наблюдается планомерное уменьшение оборота внутрифирменной мобильности. Среднее значение коэффициента равняется 11,9%. Снижение оборота объясняется тем, что в мобильности участвовали одни и те же сотрудники, т. е. в абсолютном выражении оборот внутрифирменной мобильности за последние пять лет не менялся, но в то же время среднесписочная численность персонала ежегодно увеличивалась, что и привело к снижению относительного показателя.

Анализ направлений внутрифирменной мобильности позволил выделить основные виды мобильности, реализуемые в исследуемых компаниях, определить наиболее значимые из них и рассчитать среднегодовой оборот по отдельным видам мобильности за пять лет (см. Таблицу 2.3).

Таблица 2.3

Среднегодовой оборот по основным видам внутрифирменной мобильности в исследуемых страховых компаниях за период в 2006–2013 гг., %

Виды мобильности	Иркутский филиал ОАО «Альфа-Страхование»	ОАО «ВостСиб ЖАСО»	ЗАО СО «Надежда»	ОАО «Маски»
Должностная	1,8	8,3	3,4	6,4
Профессиональная				
В том числе:	95,5	41,4	17,2	48,3
внутрипрофессиональная	66,4	100	100	100
межпрофессиональная	29,1	-	-	-
Территориальная				
В том числе:	2,7	50,3	79,4	45,3
внутри подразделения	50	44,6	-	50
между подразделениями	50	55,4	100	50

В «АльфаСтраховании» основной вид мобильности – профессиональная мобильность, которая представлена как внутрипрофессиональной, так и межпрофессиональной мобильностью. Внутрипрофессиональная мобильность представляет собой повышение квалификации. Межпрофессиональная мобильность выражается в получении сотрудником второго высшего образования по сегодняшнему роду профессиональной деятельности. Участники мобильности – только руководители отделов. Возраст участников мобильности – от 31 до 40 лет, стаж работы в организации – от 6 до 10 лет.

Небольшая доля должностной мобильности свидетельствует о том, что сотрудники не продвигаются по карьерной лестнице за время работы в данной организации, а закрывать вакансии, требующие более высокой квалификации, руководство предпочитает привлеченными работниками, а не за счет собственных ресурсов.

В других компаниях наблюдаются все виды внутрифирменной мобильности. Однако наименьший удельный вес у должностной мобильности. Территориальная мобильность представлена ротацией кадров как внутри отделов, так и между ними. Как показал анализ, наибольшая активность территориальной мобильности наблюдалась в 2007 и 2009 гг., когда значительно сократился объем финансовых поступлений (страховых премий), и в связи с расширением деятельности было создано новое структурное подразделение. Посредством мобильности руководство откорректировало структуру рабочих мест в компании в соответствии с произошедшими изменениями. Следует отметить, что руководство компаний активно использует территориальную мобильность при образовании новых структурных подразделений, предпочитая по мере возможности заполнять вакансии за счет имеющихся человеческих ресурсов. Именно всплеск активности территориальной мобильности в эти несколько лет и определил ее незначительное превышение над оборотом профессиональной мобильности.

В территориальной мобильности участвовали сотрудники всех возрастных групп, работающие в компании больше года. Гендерных различий у участников мобильности также не выявлено.

Профессиональная мобильность в компаниях представлена только внутрипрофессиональной мобильностью (повышение квалификации). Профессиональная мобильность по среднегодовому обороту в исследуемом периоде находится на втором месте. Высокий оборот профессиональной мобильности – это результат позиции руководства, направленной на обеспечение требуемого уровня квалификации сотрудников. Поддержание профессионального уровня работников влечет для организации значительные материальные издержки. В интервью руководители пояснили, что предложения о семинарах и курсах поступают к ним от московских организаций, поэтому в затратах на профессиональную мобильность преобладают расходы на дорогу, а не на само обучение. В результате руководители ЗАО СО «Надежда» и ОАО «Маски» с целью увеличения охвата сотрудников внутрифирменным обучением стремятся приглашать консультанта в компанию для проведения обучения, а не отправлять работников на курсы в другие города.

Стаж работы участников мобильности составляет от четырех лет и больше. Существенных различий участников по половозрастному признаку не выявлено.

Наименьший оборот – у должностной мобильности, что естественно, так как должностная мобильность возможна как следствие либо выбытия работников, либо развития организации и создания новых структурных подразделений. Оба этих варианта обеспечивают появление вакантных руководящих должностей.

После расчета и анализа статистических показателей оборота внутрифирменной мобильности методика анализа предусматривает рассмотрение данных о сменяемости кадров с последующим их сопоставлением с данными по обороту внутрифирменной мобильности.

В статистике труда для характеристики интенсивности сменяемости кадров традиционно используются следующие показатели, характеризующие движение персонала:

- Коэффициент оборота по приему ($K_{пр}$) – отношение числа принятых на работу к среднесписочной численности сотрудников за данный период;
- Коэффициент оборота по выбытию ($K_{вб}$) – отношение числа уволенных с работы к среднесписочной численности сотрудников за данный период;
- Коэффициент текучести ($K_{тек}$) – отношение числа уволенных по собственному желанию, а также по причинам, не вызванным производственной потребностью, за данный период к среднесписочной численности рабочих за данный период. Данный показатель отражает неоправданное движение рабочей силы, вызывающее потери рабочего времени на подготовку новых рабочих, освоение ими оборудования и т.д.;
- Коэффициент структуры оборота по выбытию ($K_{стр}$) – соотношение коэффициента текучести и коэффициента оборота по выбытию. Значения, принимаемые $K_{стр}$, находятся в интервале от 0 до 1;
- Коэффициент замещения ($K_з$) – отношение числа принятых за период к числу уволенных за период (отношение коэффициента оборота по приему к коэффициенту оборота по выбытию). Если коэффициент замещения больше 1, это может означать не только простое возмещение численности уволенных работников, но и появление новых рабочих мест в результате увеличения объема предоставляемых услуг (расширение производства). Если же коэффициент замещения меньше 1, это свидетельствует о сокращении числа рабочих мест и высвобождении работников или о неукomплектованности кадрового состава в организации.

Изучая ситуацию не в статике, а в динамике (при помощи относительных величин, характеризующих рост или убыль какого-либо явления), для характеристики и сравнения полученной информации удобнее опираться не на конкретные размеры явления, зафиксированные на определенный момент или за

какой-то период, а на средний, типичный размер. Для расчета средней величины коэффициента за ряд изучаемых лет применяется средняя геометрическая, которая является обобщающей характеристикой изменяющегося во времени признака. Результаты расчетов основных коэффициентов представлены в таблице 2.4.

Показатели сменяемости кадров в «АльфаСтраховании» значительно превышают аналогичные в остальных компаниях за исследуемый период. Средний оборот по приему и выбытию за последние пять лет в «АльфаСтраховании» составили 50,3 и 34,5% соответственно. Значения аналогичных коэффициентов в «ВостСибЖАСО» равны 8,5 и 4,8%, в ЗАО СО «Надежда» - 9,8 и 6,2% , в ОАО «Маски» - 3,93 и 3,4% соответственно.

Высокий оборот по приему в «АльфаСтраховании» в данном случае связан не только с увеличением объемов предоставляемых услуг, а является следствием высокого оборота по выбытию, что нельзя рассматривать как положительную тенденцию. Анализ данных, представленных в таблице 2.4, позволяет сделать вывод о низком уровне стабильности персонала «АльфаСтрахования».

Коэффициент оборота по выбытию во всех организациях примерно одинаков. Выбытие кадров носит характер текучести, потому что происходит исключительно по инициативе работников. В «АльфаСтраховании» значение коэффициента чуть меньше единицы, так как небольшое число случаев увольнения были связаны с выходом на пенсию.

Таблица 2.4

Показатели сменяемости кадров в исследуемых страховых компаниях в 2006–2013 гг.

Коэффици- ент	Иркутский филиал ОАО «АльфаСтрахование»						ОАО «ВостСибЖАСО»						ЗАО СО «Надежда»						ОАО «Маски»					
	2006	2007	2009	2011	2013	сред ний	2006	2007	2009	2011	2013	сред ний	2006	2007	2009	2011	2013	сред ний	2006	2007	2009	2011	2013	сред ний
Коэффици- ент оборота по приему ($K_{пр}$)	66,7	50,0	58,8	45,5	36,0	50,3	7,3	9,1	12,1	9,1	6,1	8,5	10,4	10,1	9,88	11,4	7,68	9,8	2,21	3,1	4,05	8,96	3,75	3,93
Коэффици- ент оборота по выбытию ($K_{вб}$)	50,0	50,0	11,8	59,1	28,0	34,5	4,9	6,1	-	3,0	6,1	4,8	6,1	7,8	5,2	7,6	4,8	6,2	3,2	3,6	2,7	5,6	2,5	3,4
Коэффици- ент текуще- сти ($K_{тек}$)	50,0	50,0	11,8	54,5	28,0	33,9	4,9	6,1	-	3,0	6,1	4,8	6,1	7,8	5,2	7,6	4,8	6,2	3,2	3,6	2,7	5,6	2,5	3,4
Коэффици- ент структу- ры оборота по выбытию ($K_{стр}$)	1	1	1	0,92	1	0,98	1	1	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Коэффици- ент замеще- ния (K_3)	1,33	1	4,98	0,77	1,29	1,46	1,49	1,49	-	3,03	1	1,61	1,7	1,3	1,9	1,5	1,6	1,6	0,69	0,86	1,5	1,6	1,5	1,16

Причины, вызывающие текучесть кадров, руководству страховых компаний видятся по-разному. В частности, руководитель «ВостСибЖАСО» назвал только один мотив – невысокий размер заработной платы. Аналогично ответили руководители ЗАО СО «Надежда» и ОАО «Маски»

Руководитель «АльфаСтрахования», наоборот, сразу исключил уровень заработной платы в качестве мотива, так как, по его мнению, в компании он достаточно высок. Основной причиной увольнений руководитель считает несоответствие отношения работников к своим обязанностям тем требованиям, которые он предъявляет. Безусловно, несовпадение ценностей и интересов организации и работника порождает высокий уровень текучести.

Средний уровень замещения в исследуемых организациях больше или равен 1. Уровень замещения в «ВостСибЖАСО» превышает аналогичный показатель в других страховых компаниях, что в большой степени является результатом лучшего закрепления кадров в организации.

Важным элементом анализа является сравнение оборота внутрифирменной мобильности и стабильности персонала. Такое сопоставление позволит выявить существование взаимосвязи между данными показателями и проанализировать ее. Для наглядности рассчитаем коэффициент соотношения оборота внутрифирменной мобильности и текучести кадров. Показатели оборота внутрифирменной мобильности и текучести кадров приведены в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Соотношение коэффициентов оборота внутрифирменной мобильности
и текучести кадров в исследуемых страховых компаниях в 2006–2013 гг.

Коэффици- ент	Иркутский филиал ОАО «АльфаСтрахование»						ОАО «ВостСибЖАСО»						ЗАО СО «Надежда»						ОАО «Маски»					
	2006	2007	2009	2011	2013	сред ний	2006	2007	2009	2011	2013	сред ний	2006	2007	2009	2011	2013	сред ний	2006	2007	2009	2011	2013	сред ний
Коэффици- ент оборота внутрифир- менной мо- бильности ($K_{вфм}$)	16,7	16,7	11,8	9,1	8,0	11,9	30,7	34,6	30,0	33,3	36,4	32,9	25,8	22,5	28,1	25,8	27,2	25,9	27,5	26,7	29	24,1	31	27,7
Коэффици- ент текуче- сти ($K_{тек}$)	50,0	50,0	11,8	54,5	28,0	33,9	4,9	6,1	-	3,0	6,1	4,8	6,1	7,8	5,2	7,6	4,8	6,2	3,2	3,6	2,7	5,6	2,5	3,4
Соотноше- ние коэф- фициентов внутрифир- менной мо- бильности и текучести ($K_{вфм} / K_{тек}$)	0,3	0,3	1	0,2	0,3	0,4	6,3	5,7	-	11,1	6,0	6,9	4,2	2,9	5,4	3,4	5,7	4,2	8,6	7,4	10,7	4,3	12,4	8,1

За исследуемый период только в «АльфаСтраховании» наблюдается значительное превышение оборота текучести (в среднем 33,9%) над оборотом внутрифирменной мобильности (в среднем 11,9%). В других компаниях ситуация иная, порой диаметрально противоположная: оборот внутрифирменной мобильности существенно превышает излишний оборот по выбытию. Средние значения за пять лет оборота внутрифирменной мобильности и текучести кадров в ОАО «ВостСибЖАСО» 32,9 и 4,8% соответственно, в ЗАО СО «Надежда» 25,9 и 6,2% соответственно, в ОАО «Маски» 27,7 и 3,4% соответственно.

Определим тесноту связи между значениями $K_{\text{вфм}}(x)$ и $K_{\text{тек}}(y)$ на основе коэффициента корреляции, который рассчитывается по формуле (2.1).

Линейный коэффициент корреляции принимает значения от -1 (обратная связь) до $+1$ (прямая связь). Когда коэффициент корреляции равен нулю, возможны разные варианты: статистическая связь может вообще отсутствовать, а может существовать, но быть криволинейной.

Связи между признаками могут быть слабыми и сильными (тесными). Их критерии оцениваются по шкале Чеддока:

$0,1 < r_{xy} < 0,3$: слабая;

$0,3 < r_{xy} < 0,5$: умеренная;

$0,5 < r_{xy} < 0,7$: заметная;

$0,7 < r_{xy} < 0,9$: высокая;

$0,9 < r_{xy} < 1$: весьма высокая.

Таблицы для расчета параметров регрессии и оценки качества параметров регрессии находятся в Приложении 3.

Выборочные средние:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n} = \frac{495}{20} = 24.75$$

$$\bar{y} = \frac{\sum y_i}{n} = \frac{263.5}{20} = 13.18$$

$$\overline{xy} = \frac{\sum x_i y_i}{n} = \frac{4493.14}{20} = 224.66$$

Выборочные дисперсии:

$$S^2(x) = \frac{\sum x_i^2}{n} - \bar{x}^2 = \frac{13536.26}{20} - 24.75^2 = 64.25$$

$$S^2(y) = \frac{\sum y_i^2}{n} - \bar{y}^2 = \frac{9274.91}{20} - 13.18^2 = 290.16$$

Среднеквадратическое отклонение

$$S(x) = \sqrt{S^2(x)} = \sqrt{64.25} = 8.016$$

$$S(y) = \sqrt{S^2(y)} = \sqrt{290.16} = 17.034$$

Рассчитываем коэффициент корреляции.

Ковариация:

$$\text{cov}(x,y) = \overline{x \cdot y} - \bar{x} \cdot \bar{y} = 224.66 - 24.75 \cdot 13.18 = -101.42$$

$$r_{xy} = \frac{\overline{x \cdot y} - \bar{x} \cdot \bar{y}}{S(x) \cdot S(y)} = \frac{224.66 - 24.75 \cdot 13.18}{8.016 \cdot 17.034} = -0.743$$

Таким образом, связь между признаком Y и фактором X высокая и обратная.

Проверим значимость коэффициента корреляции по t-критерию. Выдвигаем гипотезы:

$H_0: r_{xy} = 0$, нет линейной взаимосвязи между переменными;

$H_1: r_{xy} \neq 0$, есть линейная взаимосвязь между переменными.

$$t_{\text{набл}} = r_{xy} \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}$$

$$t_{\text{набл}} = 0.743 \frac{\sqrt{18}}{\sqrt{1 - 0.743^2}} = 4.71$$

По таблице Стьюдента с уровнем значимости $\alpha=0,05$ и степенями свободы $k=18$ находим $t_{\text{крит}}$:

$$t_{\text{крит}}(n-m-1; \alpha/2) = (18; 0,025) = 2,101,$$

где $m = 1$ – количество объясняющих переменных.

Поскольку $|t_{\text{набл}}| > t_{\text{крит}}$ ($4,71 > 2,101$), то отклоняем гипотезу о равенстве нулю коэффициента корреляции, коэффициент корреляции статистически значим.

Одним из методов изучения стохастических связей между признаками является регрессионный анализ. Регрессионный анализ представляет собой вывод уравнения регрессии, с помощью которого находится средняя величина случайной переменной (признака-результата), если величина другой (или других) переменной (признака-фактора) известна. Оценочное уравнение регрессии (построенное по выборочным данным) будет иметь вид:

$$y = bx + a + \varepsilon,$$

где ε_i – наблюдаемые значения (оценки) ошибок ε_i ; a и b – оценки параметров α и β регрессионной модели, которые следует найти.

Уравнение регрессии:

$$y_x = r_{xy} \frac{x - \bar{x}}{S(x)} S(y) + \bar{y} = -0.743 \frac{x - 24.75}{8.016} 17.034 + 13.18 = -1.58x + 52.24$$

Линейное уравнение регрессии: $y = -1,58x + 52,24$

Коэффициенты уравнения линейной регрессии имеют следующий экономический смысл. Коэффициент регрессии $b = -1,58$ показывает среднее изменение результативного показателя (в единицах измерения Y) с повышением или понижением величины фактора X на единицу его измерения. В данном случае с увеличением на 1 единицу Y понижается в среднем на -1,58. Связь между Y и X определяет знак коэффициента регрессии b (если больше нуля – прямая связь, меньше – обратная).

Коэффициент $a = 52,24$ формально показывает прогнозируемый уровень Y , но только в том случае, если $x=0$ находится близко с выборочными значениями.

Для оценки качества полученного уравнения регрессии рассчитаем теоретический коэффициент детерминации – (R^2_{yx}) , показывающий долю вариации результативного признака, объясненную вариацией факторного признака.

$$R^2 = -0,743^2 = 0,5518,$$

т. е. в 55,18% случаев изменения X приводят к изменению Y . Следовательно, точность подбора уравнения регрессии – средняя. Остальные 44,82% изменения

Y объясняются факторами, не учтенными в модели (а также ошибками спецификации).

Коэффициент детерминации R^2 используется для проверки существенности уравнения линейной регрессии в целом. Проверим значимость модели регрессии с использованием F-критерия Фишера, расчетное значение которого находится как отношение дисперсии исходного ряда наблюдений изучаемого показателя и несмещенной оценки дисперсии остаточной последовательности для данной модели.

Если расчетное значение с $k_1=(m)$, где m – число факторов в модели, и $k_2=(n-m-1)$ степенями свободы больше табличного при заданном уровне значимости, то модель считается значимой.

Выдвигаем нулевую гипотезу о том, что уравнение в целом статистически незначимо: $H_0: R^2=0$ на уровне значимости α . Определим фактическое значение F-критерия:

$$F = \frac{R^2 (n - m - 1)}{1 - R^2 \quad m}$$

$$F = \frac{0.5518 (20-1-1)}{1 - 0.5518 \quad 1} = 22.16,$$

где $m=1$ для парной регрессии.

Табличное значение критерия со степенями свободы $k_1=1$ и $k_2=18$, $F_{\text{табл}} = 4,41$. Так как $22,16 > 4,41$, то коэффициент детерминации статистически значим (оценка уравнения регрессии статистически надежна).

Оценим статистическую значимость коэффициентов регрессии и корреляции по t-критерию Стьюдента. Выдвигаем гипотезу H_0 о незначимом отличии от нуля показателей, т. е. о случайной природе показателей.

$$t_{\text{крит}} (n-m-1; \alpha/2) = (18; 0,025) = 2,101$$

$$t_b = \frac{b}{S_b}$$

$$t_b = \frac{-1.58}{0.34} = 4.71$$

Поскольку $t_b > t_{\text{крит}}$, то статистическая значимость коэффициента регрессии b подтверждается (отвергаем гипотезу о равенстве нулю этого коэффициента).

$$t_a = \frac{a}{S_a}$$

$$t_a = \frac{52.24}{8.72} = 5.99$$

Поскольку $5,99 > 2,101$, то статистическая значимость коэффициента регрессии a подтверждается (отвергаем гипотезу о равенстве нулю этого коэффициента).

Проведенный анализ подтверждает высокую обратную зависимость данных процессов: с возрастанием оборота внутрифирменной мобильности показатели текучести кадров снижаются. Мы полагаем, что причиной такой связи является то, что низкий оборот внутрифирменной мобильности не обеспечивает необходимого уровня «закрепляемости», стабильности кадров в организации, и как следствие – высокий уровень текучести.

Исследование показало, что высокая текучесть кадров в сочетании с низким оборотом внутрифирменной мобильности, даже при уровне замещения, превышающем единицу, не позволяет достичь укомплектованности персонала, как по количественным, так и по качественным параметрам, отвечающим потребностям организации в данный момент, не говоря уже о перспективе. Под количественными параметрами нами понимается численность персонала, а под качественными – уровень квалификации сотрудников. В ходе интервью на вопрос, соответствует ли численность персонала потребностям организации, утвердительно ответили руководители ОАО «ВостСибЖАСО», ОАО «Маски» и ЗАО СО «Надежда». Аналогичные ответы были получены о соответствии уровня квалификации сотрудников.

В ходе интервью с руководством исследуемых страховых компаний было выявлено, что в связи с планируемым увеличением объемов предоставляемых услуг за счет более активного развития отдельных видов страхования (например страхование жизни, добровольное медицинское страхование и т. д.) и рас-

ширения круга клиентов (страхователей) в перспективе увольнение работников по инициативе администрации маловероятно. Следовательно, структура оборота по выбытию в ближайшие годы не изменится, и значит, уровень стабильности персонала будет в основном определяться предпочтениями самих работников.

Анализ направлений внутрифирменной мобильности позволил выделить основные виды мобильности, реализуемые в исследуемых компаниях, определить наиболее значимые из них и рассчитать среднегодовой оборот по отдельным видам мобильности за пять лет.

В большинстве компаний наблюдаются все виды внутрифирменной мобильности. Наименьший удельный вес у должностной мобильности, что естественно. Территориальная мобильность представлена ротацией кадров как внутри отделов, так и между ними.

Гендерных различий у участников территориальной мобильности не выявлено. В мобильности участвовали сотрудники всех возрастных групп, работающие в компании больше года. Профессиональная мобильность в компаниях представлена только внутрипрофессиональной мобильностью (повышение квалификации). Профессиональная мобильность по среднегодовому обороту в исследуемом периоде находится на втором месте после территориальной. Стаж работы участников профессиональной мобильности составляет от четырех лет и больше. Существенных различий участников по половозрастному признаку не выявлено.

Таким образом, основным «критическим» параметром, определяющим участие во внутрифирменной мобильности, выступает не пол и возраст работников, а стаж работы в организации. Сотрудники, работающие менее года, не участвовали ни в ротации, ни в обучении.

Условия для реализации творческих способностей работников, когда главным мотивом наряду с материальными составляющими становится удовлетворение от трудовых достижений в результате самореализации и профес-

сионального роста посредством внутрифирменной мобильности, создаются соответствующим качеством трудовой жизни.

С позиции сказанного имеет смысл проанализировать влияние внутрифирменной мобильности на уровень удовлетворенности работой в целом и отдельными параметрами трудовой жизни, т. е. рассмотреть ее как фактор формирования качества трудовой жизни.

2.3. Анализ удовлетворенности параметрами трудовой жизни во взаимосвязи с внутрифирменной мобильностью персонала

Большинство отечественных и зарубежных исследователей как один из ключевых подходов к оценке качества трудовой жизни наряду с абсолютным (сопоставление с единым установленным критерием) и относительным (сопоставление с частными, установленными на локальном уровне критериями) выделяют субъективный, базирующийся на самовосприятии работников. При этом на уровне предприятия данный подход определяется как наиболее приемлемый.

При исследовании внутрифирменной мобильности как фактора формирования качества трудовой жизни нас интересует, в какой степени участие работника во внутрифирменной мобильности изменяет его самоощущение и самовосприятие как различными параметрами трудовой жизни, так и работой в целом.

Представляется интересным провести сравнительный анализ значимости факторов формирования качества трудовой жизни с позиции работодателей и работников (Таблица 2.6). На основе анализа данных опроса работодателей и работников были выделены десять наиболее значимых факторов формирования качества трудовой жизни с позиции работодателей и работников.

Представления работодателей и работников об основных параметрах, формирующих КТЖ, существенно различаются. Мнения работодателей и работников совпадают в отношении только трех критериев, связанных с размером и своевременностью выплаты заработной платы, а также с предоставлением социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом. При этом совпадает даже оценка значимости этих параметров.

Таблица 2.6

Сравнительный анализ наиболее значимых параметров, определяющих качество трудовой жизни, с позиции работодателей и работников

Работодатели		Работники	
ранг	параметры трудовой жизни	ранг	параметры трудовой жизни
1	размер заработной платы	1	размер заработной платы
2	соблюдение норм охраны труда на рабочем месте	2	перспективы должностного роста
3	своевременность выплаты заработной платы	3	своевременность выплаты заработной платы
4	официальное оформление на работу	4	отношения в коллективе
5	предоставление социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом	5	возможности повышения квалификации, переобучения
6	официальное оформление полного размера заработной платы	6	предоставление социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом
7	стабильность занятости	7	сочетание личных целей и целей организации
8	предоставление и оплата больничного листа	8	отношение руководства к подчиненным
9	добровольное медицинское страхование за счет средств работодателя	9	условия труда
10	соблюдение трудовых прав	10	режим рабочего времени

Обращает на себя внимание то, что среди факторов, выделенных работодателями как оказывающие влияние на качество трудовой жизни персонала, большинство – это установленные законом нормы, обязательные для исполнения. Это такие факторы, как официальное оформление на работу, официальное оформление полного размера заработной платы, своевременность ее выплаты, предоставление социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом, соблюдение норм охраны труда на рабочем месте. Внутрифирменная мобиль-

ность не рассматривается работодателями как ключевой фактор и потому вошла только во вторую десятку списка факторов.

Работники, наоборот, значительное внимание уделили внутрифирменной мобильности. Должностная мобильность занимает второе место, профессиональная – пятое место. Таким образом, внутрифирменная мобильность играет значительную роль в формировании определенного уровня качества трудовой жизни, но работодатели не осознают потенциала внутрифирменной мобильности и не используют ее для изменения качества трудовой жизни персонала.

Рассмотрим взаимосвязь внутрифирменной мобильности с уровнем удовлетворенности работой. Определим уровень удовлетворенности работой респондентов, участвующих в различных вариантах мобильности в целом по организации. Для измерения уровня удовлетворенности работой различных групп работников можно воспользоваться аналитическим индексом (I_y). Если обозначим через:

n_a – число полностью удовлетворенных работой;

n_b – число скорее удовлетворенных, чем нет;

n_c – число скорее неудовлетворенных;

n_d – число полностью неудовлетворенных работой,

то индекс будет иметь следующий вид:

$$I_y = \frac{n_a + 0.5n_b - 0.5n_d - n_e}{n_a + n_b + n_c + n_d}$$

Данный индекс обладает следующими свойствами. Он принимает максимальное значение, равное 1, тогда, когда все респонденты в группе удовлетворены работой. Он принимает минимальное значение, равное (– 1), тогда, когда все респонденты не удовлетворены работой. Положительное значение говорит о том, что число удовлетворенных работой больше, чем неудовлетворенных. И соответственно отрицательное значение появится в ситуации, когда число неудовлетворенных больше, чем удовлетворенных.

С учетом всех возможных вариантов участия во внутрифирменной мобильности можно выделить восемь групп работников (Таблица 2.7).

Таблица 2.7

Варианты внутрифирменной мобильности

Варианты	Виды внутрифирменной мобильности		
	территориальная	профессиональная	должностная
1	-	-	-
2	x	-	-
3	-	x	-
4	-	-	x
5	x	x	-
6	-	x	x
7	x	-	x
8	x	x	x

В ходе исследования установлено, что никто из респондентов не участвовал в таких вариантах внутрифирменной мобильности, как должностная мобильность в «чистом» виде и сочетание должностной и территориальной мобильности. Таким образом, можно сформировать только шесть групп работников в зависимости от варианта внутрифирменной мобильности.

Результаты расчета индекса удовлетворенности работой (I_y) представлены в таблице 2.8.

Таблица 2.8

**Уровень удовлетворенности работой в зависимости от варианта участия
во внутрифирменной мобильности в исследуемых страховых компаниях**

Варианты внутри- фирменной мобиль- ности	Иркутский филиал ОАО «АльфаСтрахование»				ОАО «ВостСибЖАСО»				ЗАО СО «Надежда»				ОАО «Маски»			
	Работой полно- стью доволен	Работой скорее доволен, чем недо- волен	Работой скорее недово- лен, чем доволен	I _y	Работой полно- стью доволен	Работой скорее доволен, чем недо- волен	Работой скорее недоволен, чем дово- лен	I _y	Работой полно- стью доволен	Работой скорее доволен, чем недо- волен	Работой скорее недоволен, чем дово- лен	I _y	Работой полно- стью доволен	Работой скорее доволен, чем недо- волен	Работой скорее недоволен, чем дово- лен	I _y
Не участвовал в мо- бильности	33,3	86,5	100	0,16	20,0	35,3	50,0	0,22	13,6	22,3	55,3	0,18	12,4	42,4	60,0	0,12
Только профессио- нальная мобильность	46,7	-	-	1	-	11,8	-	0,50	48,3	17,7	-	0,63	42,4	23,6	6,5	0,65
Только территори- альная мобильность	-	7,9	-	0,50	40,0	29,4	50,0	0,35	5,5	10,3	44,7	0,29	-	15,6	33,5	0,23
Сочетание должност- ной и профессио- нальной мобильности	6,5	-	-	1	-	5,9	-	0,50	-	39,7	-	0,50	20,0	18,4	-	0,75
Сочетание профес- сиональной и терри- ториальной мобиль- ности	13,5	5,6	-	0,68	-	11,8	-	0,50	20,0	9,5	-	0,65	25,2	-	-	1
Сочетание должност- ной, профессиональ- ной и территориаль- ной мобильности	-	-	-	-	40,0	5,9	-	0,83	12,5	0,5	-	0,90	-	-	-	-
По организации I _y	0,37				0,55				0,51				0,52			

Уровень удовлетворенности работой во всех исследуемых страховых компаниях достаточно высок, так как никто из респондентов не отметил, что работой полностью недоволен. Как показал анализ, работой скорее недовольны респонденты, которые не участвовали во внутрифирменной мобильности или участвовали только в территориальной мобильности. Таким образом, можно предположить, что профессиональная и должностная мобильность формируют более высокий уровень удовлетворенности работой, а значит, и более высокий уровень качества трудовой жизни.

Общий уровень удовлетворенности формируется под влиянием частных показателей удовлетворенности различными параметрами трудовой жизни. В ходе исследования было выявлено, что руководители дали более высокую оценку качеству трудовой жизни персонала, чем работники. Бланк экспертного опроса содержал перечень параметров качества трудовой жизни, распределенных по шести группам: группа «содержание и организация труда», группа «условия труда», группа «внутрифирменная мобильность и стабильность персонала», группа «система материального стимулирования труда», группа «руководство организацией и трудовой коллектив», группа «правовые гарантии и социальные блага». Каждая группа содержала десять показателей, которые оценивались по пятибалльной шкале (5 – отлично, 4 – хорошо, 3 – удовлетворительная оценка, 2 – есть проблемы, 1 – критическое состояние по данному показателю). Затем подсчитывался общий балл группы, на основе которого давалась оценка: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

В свою очередь, оценить качество трудовой жизни с позиции работника, т. е. выяснить степень соответствия возможностей, предоставляемых работодателем, ожиданиям работника, можно, оценив уровень удовлетворенности различными параметрами качества трудовой жизни. Оценка «отлично» соответствует ответу респондента «удовлетворен в полной мере»; оценка «хорошо» – «скорее удовлетворен»; оценка «удовлетворительно» – «скорее не удовлетворен»; оценка «неудовлетворительно» – «полностью не удовлетворен». В табли-

це 2.9 приведен сравнительный анализ оценки качества трудовой жизни работниками и работодателями.

Таблица 2.9

Оценка параметров трудовой жизни работниками и работодателями

Параметр трудовой жизни	Оценка	
	Работодатели	Работники
«Содержание и организация труда»		
Характер работы, ее содержание	отлично	хорошо
Общественное признание работы, социальная значимость труда	отлично	хорошо
«Условия труда»		
Условия труда	отлично	отлично
Режим рабочего времени	хорошо	хорошо
«Внутрифирменная мобильность и стабильность персонала»		
Перспективы должностного роста	хорошо	удовлетворительно
Возможность повышения квалификации, переобучения	хорошо	удовлетворительно
Наличие планов служебной карьеры, разрабатываемых кадровой службой (отделом персонала)	удовлетворительно	удовлетворительно
Перспектива стабильной занятости (устойчивость положения организации)	хорошо	хорошо
«Система оплаты и стимулирования труда»		
Размер заработной платы	хорошо	неудовлетворительно
Своевременность выплаты заработной платы	отлично	отлично
«Руководство организацией и трудовой коллектив»		
Отношения в коллективе	хорошо	хорошо
Отношение руководства к подчиненным	отлично	хорошо
«Правовые гарантии и социальные блага»		
Предоставление социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом	отлично	хорошо
Предоставление работодателем дополнительных, сверх законодательно установленных, социальных благ (например оплата питания, компенсация санаторно-курортных расходов, ДМС и т. д.)	неудовлетворительно	хорошо
Соблюдение трудовых прав работников	отлично	хорошо

Четыре показателя получили низкую оценку. Три из них входят в первую пятерку параметров, выбранных респондентами как наиболее значимые, определяющие качество трудовой жизни. Больше всего респонденты не удовлетворены размером заработной платы. В равной степени не устраивают перспективы профессионального и должностного роста, отсутствие планов служебной карьеры, разрабатываемых кадровой службой.

Таким образом, несмотря на важную роль внутрифирменной мобильности в формировании качества трудовой жизни, в большинстве случаев респонденты не удовлетворены перспективами карьерного роста и возможностью повышения квалификации. Низкий уровень удовлетворенности данными показателями объясняется отсутствием планов развития карьеры во всех обследованных организациях, что создает серьезные трудности для работников в формировании четкого представления о перспективах карьерного и профессионального роста в данной организации и соотнесении этих перспектив с личными социально-экономическими потребностями.

Определим тесноту связи между средним значением $K_{вфм}(x)$ и $I_y(y)$ в целом по организации, используя линейный коэффициент корреляции.

Рассчитываем показатель тесноты связи.

Ковариация.

$$\text{cov}(x,y) = \overline{x \cdot y} - \overline{x} \cdot \overline{y} = 12.53 - 24.6 \cdot 0.49 = 0.54$$

$$r_{xy} = \frac{\overline{x \cdot y} - \overline{x} \cdot \overline{y}}{S(x) \cdot S(y)} = \frac{12.53 - 24.6 \cdot 0.49}{7.77 \cdot 0.0694} = 0.992$$

Таким образом, связь между признаком I_y фактором $K_{вфм}$ по шкале Чеддока весьма высокая и прямая.

Проверим значимость коэффициента корреляции по t-критерию.

$$t_{\text{набл}} = 0.992 \frac{\sqrt{2}}{\sqrt{1 - 0.992^2}} = 11.39$$

По таблице Стьюдента с уровнем значимости $\alpha=0,05$ и степенями свободы $k=2$ находим $t_{\text{крит}}$:

$$t_{\text{крит}}(n-m-1; \alpha/2) = (2; 0.025) = 4,303$$

где $m = 1$ – количество объясняющих переменных.

Поскольку $11,39 > 4,303$, то отклоняем гипотезу о равенстве нулю коэффициента корреляции. Другими словами, коэффициент корреляции статистически значим.

Проанализируем влияние внутрифирменной мобильности на различные аспекты качества трудовой жизни (Таблица 2.10). Параметры трудовой жизни приведены по убыванию значимости для формирования определенного уровня качества трудовой жизни с точки зрения работников.

Таблица 2.10

**Влияние внутрифирменной мобильности на уровень
удовлетворенности различными параметрами трудовой жизни**

Параметр трудовой жизни	Значение I_y	
	Участво- вал в мо- бильности	Не участво- вал в мобиль- ности
Размер заработной платы	- 0,3	- 0,5
Перспективы должностного роста	- 0,18	- 0,48
Своевременность выплаты заработной платы	1	1
Отношения в коллективе	0,48	0,25
Возможность повышения квалификации, переобучения	0,1	- 0,18
Предоставление социальных гарантий, предусмотренных Трудовым Кодексом	0,21	0,05
Сочетание Ваших личных целей и целей организации	- 0,18	- 0,31
Отношение руководства к подчиненным	0,26	- 0,12
Условия труда	1	1
Режим рабочего времени	0,18	0,12
Характер работы, ее содержание	0,46	0,16
Предоставление работодателем дополнительных, сверх законодательно установленных, социальных благ (например, оплата питания, компенсация санаторно-курортных расходов, ДМС и т. д.)	- 0,25	- 0,22
Перспектива стабильной занятости (устойчивость положения организации)	0,55	0,40
Соблюдение трудовых прав работников	0,44	0,32
Наличие планов служебной карьеры, разрабатываемых кадровой службой (отделом персонала)	- 0,55	- 0,72
Общественное признание работы, социальная значимость труда	0,25	0,18
Общий индекс удовлетворенности	0,64	0,17

Как видно из таблицы, участие во внутрифирменной мобильности формирует более высокий уровень удовлетворенности практически всеми параметрами, но в большей степени воздействует на следующие: возможность повышения квалификации (профессиональный рост); отношение руководства к подчиненным, предоставление социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом; характер работы, ее содержание и отношения в коллективе.

Стабильность персонала также является показателем качества трудовой жизни, так как можно предположить, что высокие показатели стабильности и низкие показатели текучести кадров являются следствием удовлетворительного уровня качества трудовой жизни.

В предыдущем параграфе проводился анализ показателей стабильности персонала на основе данных кадровой статистики, который показал, что с увеличением оборота внутрифирменной мобильности текучесть кадров снижается. Анализ статистических данных фиксирует уже произошедшие события, а значит, не поддающиеся воздействию. Отслеживание намерений работников сменить место работы (потенциальная стабильность) позволяет сделать процесс сменяемости кадров регулируемым.

Проанализируем стабильность кадров с субъективной позиции. Для выявления взаимосвязи внутрифирменной мобильности и стабильности персонала определим уровень потенциальной стабильности в целом по организации и для каждого варианта внутрифирменной мобильности.

В основе методики анализа потенциальной стабильности персонала мы предлагаем использовать индекс потенциальной стабильности (I_c). Индекс потенциальной стабильности рассчитывается по формуле:

$$I_c = \frac{C_1 + 2C_2 + 3C_3}{C_1 + C_2 + C_3}, \quad (2.3)$$

где C_1 , C_2 и C_3 – показатели численности групп, различающихся по степени стабильности.

Коэффициенты при C_1 , C_2 и C_3 (1, 2 и 3 соответственно) отражают шаг отклонения от стабильности, так как намерение сменить место работы может быть разным по силе.

Колебания индекса стабильности персонала находятся в интервале от 1 до 3. Индекс принимает значение равное единице, если все обследованные работники не хотят менять место работы, т. е. потенциальная текучесть равна нулю. Индекс равен двум, если все обследованные возможно собираются сменить место работы, или C_1 , C_2 и C_3 равны в абсолютном выражении, либо C_2 равно

нулю, а C_1 и C_3 равны в абсолютном выражении. Индекс принимает максимальное значение, равное трем, если все опрошенные работники твердо намерены сменить место работы. Таким образом, чем меньше значение индекса, тем выше уровень стабильности трудового коллектива.

Индекс стабильности рассчитывается не только для различных групп работников, сформированных по интересующему нас признаку, но и для организации в целом. Результаты расчетов потенциальной стабильности представлены в таблице 2.11.

Таблица 2.11

**Уровень потенциальной стабильности работников в зависимости от варианта участия
во внутрифирменной мобильности**

Варианты внутрифирменной мобильности	Иркутский филиал ОАО «АльфаСтрахование»				ОАО «ВостСибЖАСО»				ЗАО СО «Надежда»				ОАО «Маски»			
	(C ₁)	(C ₂)	(C ₃)	I _c	(C ₁)	(C ₂)	(C ₃)	I _c	(C ₁)	(C ₂)	(C ₃)	I _c	(C ₁)	(C ₂)	(C ₃)	I _c
Не участвовал в мобильности	33,3	68,2	66,7	2,17	26,3	66,7	-	1,29	17,8	33,4	87,2	1,82	23,3	58,9	-	1,67
Только профессиональная мо- бильность	56,5	-	-	1,0	10,5	-	-	1,0	13,7	10,2	-	1,03	20,1	8,9	-	1,04
Только территориальная мо- бильность	-	17,7	33,3	2,1	31,6	33,3	-	1,14	20,6	22,3	12,8	1,86	18,5	20,1	100	2,05
Сочетание должностной и про- фессиональной мобильности	-	14,1	-	2,0	5,3	-	-	1,0	18,6	7,4	-	1,12	19,5	-	-	1,0
Сочетание профессиональной и территориальной мобильности	10,2	-	-	1,0	10,5	-	-	1,0	19,5	26,7	-	1,16	18,6	12,1	-	1,1
Сочетание должностной, про- фессиональной и территориаль- ной мобильности	-	-	-	-	15,8	-	-	1,0	9,8	-	-	1	-	-	-	-
В целом по ораганизации I _c	1,75				1,14				1,39				1,42			

C₁ – показатель численности группы работников, ответивших «не хочу менять место работы»

C₂ – показатель численности группы работников, ответивших «возможно сменю место работы»

C₃ – показатель численности группы работников, ответивших «обязательно сменю место работы»

Определим тесноту связи между средним значением $K_{\text{вфм}}(x)$ и $I_c(y)$ в целом по организации, используя линейный коэффициент корреляции.

Рассчитываем показатель тесноты связи.

Ковариация.

$$\text{cov}(x,y) = \overline{x \cdot y} - \overline{x} \cdot \overline{y} = 33.42 - 24.6 \cdot 1.43 = -1.64$$

$$r_{xy} = \frac{\overline{x \cdot y} - \overline{x} \cdot \overline{y}}{S(x) \cdot S(y)} = \frac{33.42 - 24.6 \cdot 1.43}{7.77 \cdot 0.217} = -0.972.$$

Таким образом, связь по шкале Чеддока весьма высокая и обратная. Чем выше $K_{\text{вфм}}$, тем ниже значение I_c , т. е. уровень потенциальной стабильности персонала выше.

Проверим значимость коэффициента корреляции по t-критерию.

$$t_{\text{набл}} = 0.972 \frac{\sqrt{2}}{\sqrt{1 - 0.972^2}} = 5.9$$

По таблице Стьюдента с уровнем значимости $\alpha=0,05$ и степенями свободы $k=2$ находим $t_{\text{крит}}$:

$$t_{\text{крит}}(n-m-1; \alpha/2) = (2; 0,025) = 4,303,$$

где $m = 1$ – количество объясняющих переменных.

Поскольку $5,9 > 4,303$, то отклоняем гипотезу о равенстве нулю коэффициента корреляции. Другими словами, коэффициент корреляции статистически значим.

Уровень потенциальной стабильности в «АльфаСтраховании» в общем по организации равен 1,75. Респонденты, участвовавшие в профессиональной мобильности, являются самой стабильной группой. Индекс потенциальной стабильности (I_c) в данной группе принимает значение, равное единице. В группе сотрудников, не участвовавших во внутрифирменной мобильности, индекс равен 2,17. Важно отметить, что удельный вес группы сотрудников, намеревающихся обязательно сменить место работы, практически совпадает со значением коэффициента текучести. Следовательно, можно констатировать, что макси-

мальное по силе потенциальное намерение сменить место работы легко переходит в фактическую текучесть.

Уровень потенциальной стабильности в «ВостСибЖАСО» в целом по компании равен 1,14. Более высокий уровень стабильности, чем в «АльфаСтраховании», объясняется тем, что никто из респондентов не высказал твердого намерения сменить место работы, а также большинство сотрудников (86,4%) отметило, что не хотят менять место работы. Значение индекса потенциальной стабильности отлично от единицы у работников, которые не участвовали во внутрифирменной мобильности, и у тех, кто участвовал только в территориальной мобильности. Наименее стабильна группа респондентов, не участвовавших во внутрифирменной мобильности ($I_c = 1,29$).

Уровень потенциальной стабильности в ЗАО СО «Надежда» и ОАО «Маски» равен соответственно 1,39 и 1,42. В данных компаниях ситуация аналогичная: наименее стабильна группа работников, которые не участвовали во внутрифирменной мобильности или были охвачены лишь территориальной мобильностью, так как только данные категории респондентов высказывали твердое намерение сменить место работы. Участие работников в профессиональной и должностной мобильности значительно повышает уровень потенциальной стабильности персонала.

Таким образом, участие в профессиональной мобильности или в вариантах, предусматривающих различное сочетание профессиональной и должностной мобильности, не только дает более высокий уровень удовлетворенности работой, но и обеспечивает максимальный уровень потенциальной стабильности.

Структура доводов, объясняющих выбор стабильной занятости, в организациях практически одинакова. Большинство сотрудников нежелание менять место работы аргументируют тем, что все устраивает на этом месте работы. Остальные респонденты отметили, что нет такого места, куда хотелось бы перейти.

Мотивы потенциальной мобильности (текучести) во многом схожи в обследованных организациях. Работники, выразившие намерение сменить место работы, главной причиной называли отсутствие перспективы должностного и профессионального роста, т. е. невозможность участия во внутрифирменной мобильности. Структура мотивов и ранги их значимости представлены в таблице 2.12.

Таблица 2.12

Ранг значимости мотивов потенциальной мобильности
в исследуемых страховых компаниях

Мотивы мобильности	Иркутский филиал ОАО «Альфа Страхование»	ОАО «Вост СибЖАСО»	ЗАО СО «Надежда»	ОАО «Маски»
Отсутствие перспективы карьерного роста	1	1	1	1
Нет возможности переобучения, повышения квалификации	2	2	1	2
Не устраивает размер заработной платы	2	1	2	2
Не устраивает отношение со стороны руководства	2	-	2	2
Не устраивает содержание труда	3	3	-	-
Плохие отношения в коллективе	3	3	-	-

Более подробный анализ полученных эмпирических данных позволил сделать вывод о том, что мотивы потенциальной мобильности в исследуемых страховых компаниях неодинаковы у группы работников, выразивших твердое намерение сменить место работы, и у группы респондентов, рассматривающих вариант смены работы как возможный.

Для работников, которые собираются обязательно поменять место работы, мотивами выступают отсутствие перспективы карьерного роста и возможности переобучения и повышения квалификации, а также неудовлетворительный размер заработной платы. Причем недовольство перспективой карьерного роста и возможностью профессионального развития в качестве мотивов указали абсолютно все респонденты данной группы. Размер заработной платы является

мотивом потенциальной мобильности только для половины респондентов, намеревающихся обязательно сменить место работы.

В группе респондентов, которые не выразили твердого намерения сменить место работы, нет такого единодушия мнения в отношении мотивов потенциальной мобильности. Большинство сотрудников (66,7%), рассматривающих вариант перемены места работы как возможный, в качестве мотива указывают недовольство отношением со стороны руководства. По поводу остальных мотивов голоса респондентов данной группы распределились равномерно.

Обращает на себя внимание то, что во всех исследуемых компаниях были указаны все элементы трудовой ситуации, являющиеся мотивами потенциальной мобильности. Следовательно, именно профессиональная и должностная мобильность могут выступать стабилизирующим фактором для сотрудников организации, так как абсолютно все респонденты в компаниях, участвовавшие в данных видах мобильности, указали, что не хотят менять место работы.

С другой стороны, профессиональная и должностная мобильность выступает мотивом потенциальной текучести для респондентов, которые не были охвачены этими видами внутрифирменной мобильности. Таким образом, внутрифирменную мобильность можно рассматривать как инструмент стабилизации персонала, который требует активного использования, так как его неприменение дает прямо противоположный результат (дестабилизацию). Для обоснования данного утверждения необходимо установить, выступала ли внутрифирменная мобильность мотивом ретроспективной текучести. С этой целью был проведен анализ структуры мотивов увольнения сотрудника с предыдущего места работы (Таблица 2.13).

Таблица 2.13

**Ранг значимости мотивов ретроспективной мобильности
в исследуемых страховых компаниях**

Мотив	Иркутский филиал ОАО «Альфа Страхование»	ОАО «Вост СибЖАСО»	ЗАО СО «Надежда»	ОАО «Маски»
Отсутствие перспективы карьерного роста	3	3	3	3
Нет возможности переобучения, повышения квалификации	3	3	3	3
Не устраивает размер заработной платы	1	1	1	2
Не устраивает содержание труда	3	3	3	3
Плохие отношения в коллективе	-	4	-	-
Плохая организация труда	-	5	-	-
Не устраивает отношение со стороны руководства	-	2	-	3
Плохие условия труда	-	4	-	3
Неустойчивость экономического положения организации	3	2	2	2
Задержки в выплате заработной платы	2	-	-	-

Как видно из таблицы, профессиональная и должностная мобильность выступают мотивом и ретроспективной текучести. Во всех исследуемых организациях они занимают третье место по значимости. Снижение ранга значимости данных видов мобильности как мотивов ретроспективной текучести по сравнению с рангом значимости мотивов потенциальной текучести произошло в результате расширения перечня мотивов за счет появления новых, таких как задержки в выплате заработной платы и неустойчивость экономического положения организации. Следовательно, в случае устойчивости финансового и экономического положения организации структура мотивов потенциальной и фактической текучести совпадает. При этом лидируют мотивы, связанные с размером заработной платы и невозможностью участия в профессиональной и должностной мобильности.

Следует отметить, что, выбирая между высоким уровнем дохода и стабильной занятостью, респонденты отдают предпочтение последней. Так, 65,7% респондентов во всех компаниях предпочли бы иметь стабильное место работы

и получать невысокий, но гарантированный доход. Работать в условиях риска, получая высокий, но негарантированный доход, готовы лишь 16,7% респондентов. Учиться, осваивать новую профессию хотели бы 16,7% работников исследуемых страховых компаний. Таким образом, мотивационно-ценностные ориентации респондентов склоняются в сторону стабильной занятости. Безусловно, кроме мотивационно-ценностных ориентаций на стабильность занятости также оказывает влияние уровень удовлетворенности работой.

Таким образом, внутрифирменная мобильность формирует более высокий уровень удовлетворенности работой и стабильности персонала. Мотивы потенциальной мобильности (текучести) во многом схожи во всех организациях, и внутрифирменная мобильность занимает первое и второе места в списке.

В целом можно сделать следующие выводы.

Во-первых, предложен и реализован методический подход к анализу внутрифирменной мобильности персонала как фактора формирования качества трудовой жизни на основе интеграции существующих подходов к анализу качества трудовой жизни и внутрифирменной мобильности, предполагающий применение исследовательских методов, синтезирующих и адаптирующих методологию экономической теории и социологии. На практике это означает использование статистических, эконометрических и социологических методов.

Во-вторых, исследование, проведенное согласно разработанной автором схеме на базе четырех страховых компаний подтвердило, сделанные в теоретической части работы выводы о влиянии внутрифирменной мобильности на формирование определенного уровня качества трудовой жизни. Анализ данных кадровой статистики выявил обратную связь оборота внутрифирменной мобильности и текучести кадров. Исследование показало, что высокая текучесть кадров в сочетании с низким оборотом внутрифирменной мобильности, даже при уровне замещения, превышающем единицу, не позволяет достичь укомплектованности персонала, как по количественным, так и по качественным параметрам, отвечающим потребностям организации. В ходе исследования не было выявлено зависимости внутрифирменной мобильности от возраста и ген-

дера. Основным «критическим» параметром, определяющим участие во внутрифирменной мобильности, является стаж работы в организации. Сотрудники, работающие менее года, не участвовали ни в ротации, ни в обучении. Наибольший оборот у территориальной и профессиональной мобильности, последняя представлена только внутривнутрифирменной мобильностью (повышение квалификации).

В-третьих, исследование выявило существенные различия в видении внутрифирменной мобильности как фактора формирования качества трудовой жизни с позиции работодателя и работников. Незначительное внимание работодателей к внутрифирменной мобильности персонала как фактору формирования качества трудовой жизни может препятствовать повышению качества трудовой жизни персонала. Также в ходе исследования было выявлено, что руководители дали более высокую оценку качеству трудовой жизни персонала, чем работники.

В-четвертых, субъективная оценка качества трудовой жизни с позиции работника показала, что в большей степени удовлетворены работой и потенциально стабильны группы работников, которые участвовали в профессиональной мобильности или в вариантах мобильности, включающих различное сочетание профессиональной, должностной и территориальной мобильности. Наименее стабильна группа работников, которые не участвовали во внутрифирменной мобильности или участвовали только в территориальной мобильности. Таким образом, в большей степени воздействуют на качество трудовой жизни восходящая профессиональная и должностная мобильность, способствующие удовлетворению многообразных потребностей, так как связаны с развитием карьеры и поэтому явно демонстрируют стабилизирующий потенциал. Территориальная мобильность проявляет стабилизирующий потенциал только в сочетании с другими видами мобильности, которые свидетельствуют о развитии карьеры.

ГЛАВА 3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ВНУТРИФИРМЕННОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ИЗМЕНЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

3.1. Формирование методики оценки влияния параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность персонала

Исследование внутрифирменной мобильности на основе теоретических и эмпирических данных, проведенное в рамках диссертационной работы, позволило обозначить место внутрифирменной мобильности среди факторов формирования КТЖ и выявить особенности ее влияния на качество трудовой жизни в организации. В ходе исследования подтвердились выводы, сделанные в теоретической части работы, о значимом воздействии внутрифирменной мобильности на многие аспекты трудовой жизни, что нашло отражение в экономико-статистических показателях и субъективной оценке качества трудовой жизни.

Внутрифирменная мобильность является одним из ресурсов развития и стабилизации персонала, позволяющим не только удовлетворять интересы работодателя или работника, а прежде всего гармонизировать их, т. е. увязывать социально-экономические интересы работника, касающиеся профессионального и должностного роста, с перспективой развития организации. Внутрифирменная мобильность – это процесс, неотделимый от трудовой жизни, изменяющий ее и эволюционирующий вместе с ней.

В теоретической части нашей работы были выделены особенности взаимосвязи и взаимообусловленности внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни. Внутрифирменная мобильность, являясь фактором формирования КТЖ, оказывает влияние на объективные и субъективные показатели КТЖ. В свою очередь, параметры внутрифирменной мобильности (используемые виды мобильности, оборот мобильности и др.) во многом определяются уровнем КТЖ, сложившимся в организации. То есть внутрифирменная мобиль-

ность, воздействуя на качество трудовой жизни, изменяет его уровень и тем самым меняет «условия среды», в рамках которой осуществляется, и, как следствие, сама внутрифирменная мобильность претерпевает изменения.

Влияние внутрифирменной мобильности на качество трудовой жизни обуславливает необходимость регулирования данного процесса с целью повышения уровня качества трудовой жизни. Достижение такого результата возможно, если регулирование внутрифирменной мобильности будет осуществляться не стихийно, а на основе эмпирических данных, характеризующих условия, определяющие и формирующие внутрифирменную мобильность.

Таким образом, при регулировании внутрифирменной мобильности есть необходимость учитывать оказываемое на нее влияние параметров трудовой жизни, прежде всего тех, которые являются основой оценки качества трудовой жизни, а также факторов, формирующих данный процесс.

Мобильность персонала на внутрифирменном уровне обусловлена комплексом факторов, отражающих особые условия ее функционирования (Рисунок 3.1). Факторы разделены на внешние и внутренние на основании оказываемого влияния на внутрифирменную мобильность, а также возможности предпринимателя (руководства организации) воздействовать на сами факторы. Так, управление внешними факторами (такими как развитие и достижения НТП, экономический кризис, безработица и т.д.) находится вне компетенции руководства организации, в то время как внутренние факторы могут быть подвержены воздействию со стороны администрации.

Действие внешних факторов оказывает существенное влияние на внутрифирменную мобильность, но в силу их большего воздействия на трудовую мобильность на внешнем макроуровне их влияние на внутрифирменном уровне выражается в создании определенных внешне заданных условий или параметров, исходя из которых принимаются управленческие решения работодателем, а также формируется поведение работников.



Рис. 3.1. Классификация факторов формирования внутрифирменной мобильности персонала

Ведущая роль в формировании внутрифирменной мобильности принадлежит внутренним факторам. Данной точки зрения придерживаются многие исследователи. Так, обращаясь к идеям Н. В. Маковской [93, с. 16], обратим внимание на то, что внутрифирменная мобильность определяется административными процедурами со стороны работодателя, который стремится тем самым минимизировать транзакционные издержки в сфере труда путем рационального распределения работников. Рациональность такого распределения обусловлена различным уровнем производительности труда работников и наличием у них специфического человеческого капитала. Процесс рационального распределения трудовых ресурсов в организации осуществляется посредством мобильности работников, которая максимизирует отдачу от их человеческого капитала и стимулирует рост их доходов.

При этом следует отметить, что воздействие внутренних факторов на процесс внутрифирменной мобильности осуществляется комплексно, в тесной взаимосвязи, и потому границы влияния отдельных факторов не всегда различимы.

Комплексное воздействие внутренних факторов отражает такое свойство внутрифирменной мобильности, как многосубъектность. Главными субъектами внутрифирменной мобильности выступают руководители организации и работники. Именно взаимосвязь, взаимозависимость и взаимодействие данных субъектов и обеспечивают формирование и реализацию внутрифирменной мобильности.

Рассматривая наиболее существенные специфические черты внутрифирменной мобильности, мы отметили зависимость мобильности от административного регулирования. Административные процедуры направлены на минимизацию транзакционных издержек в сфере труда за счет рационального распределения работников, отвечающего требованиям бизнеса.

В группе внутренних факторов под непосредственным воздействием со стороны руководства находятся факторы, связанные с отраслевыми особенностями и стратегией развития организации, диктующие принципы, лежащие в основе формирования кадровой политики организации и материально-технической базы. Учитывая прямое административное воздействие на данные факторы, они были выделены в отдельную группу, включающую в себя организационно-технические, социально-экономические и социально-правовые факторы.

В числе организационно-технических факторов можно выделить такие, как материально-техническая база, использование современных технологий, формы организации труда, режим работы и др., характеризующие организацию и условия труда.

Социально-экономические факторы – это система материального стимулирования участия работников во внутрифирменной мобильности, наличие планов служебной карьеры, разрабатываемых кадровой службой, возможности повышения профессионально-квалификационного уровня, предоставляемые работодателем.

Социально-правовые факторы отражают соблюдение руководством трудовых прав работников, предоставление дополнительных социальных благ,

увязанных с участием во внутрифирменной мобильности и длительностью трудовых отношений.

Под административным воздействием происходит мобильность работников в профессионально-квалификационной структуре персонала и в системе рабочих мест, а также уход части работников за пределы организации по инициативе как работодателя, так и работника.

С другой стороны, внутрифирменная мобильность формируется не только под административным воздействием, которое в большей степени создает условия и механизм ее функционирования. Участие в мобильности определяется прежде всего желаниями и возможностями самих работников. Мотивация к внутрифирменной мобильности формируется исходя из потенциала реализации личных интересов работника путем участия в мобильности.

Степень притязания работника определяется субъективными особенностями личности и социально-демографическими характеристиками. Таким образом, внутрифирменная мобильность обусловлена не только прямым воздействием факторов на этот процесс, но и их субъективной оценкой со стороны персонала. Следовательно, внутрифирменная мобильность, вызванная административными факторами, зависит от факторов, связанных с особенностями развития трудового потенциала работника.

Данные факторы были выделены нами в отдельную группу, включающую в себя: социально-демографические (пол, возраст, здоровье), профессионально-квалификационные (образование, стаж работы, уровень квалификации) и личностные (степень осознанности содержания и значимости труда, взаимоотношения с коллегами, инициативность, ответственность, способность к управлению, творческий подход к работе и др.) факторы.

Представленная группа факторов обуславливает дифференциацию мотивированных оценок влияния одинаковых факторов на необходимость и целесообразность внутрифирменной мобильности. В соответствии с этим каждый работник, основываясь на собственной системе потребностей и возможностей,

мотивирует свое участие во внутрифирменной мобильности и определяет для себя приемлемые виды и варианты мобильности.

Таким образом, проявляется комплексное воздействие внутренних факторов на внутрифирменную мобильность исходя из многосубъектности данного процесса, которое выражается во взаимосвязи, взаимозависимости и взаимодействии главных субъектов: руководства организации и работников. Следовательно, внутрифирменная мобильность главным образом формируется под влиянием внутренних факторов и параметров КТЖ. Основываясь на анализе содержания факторов формирования внутрифирменной мобильности и параметров КТЖ, можно соотнести данные категории (Таблица 3.1).

Таблица 3.1

Взаимосвязь факторов формирования внутрифирменной мобильности и параметров качества трудовой жизни

Факторы формирования внутрифирменной мобильности		Параметры качества трудовой жизни
Факторы, связанные с отраслевыми особенностями и стратегией развития организации	Организационно-технические	Содержание и организация труда Условия труда
	Социально-экономические	Система оплаты и стимулирования труда Внутрифирменная мобильность и стабильность персонала
	Социально-правовые	Руководство организацией и трудовой коллектив Правовые гарантии и социальные блага
Факторы, связанные с особенностями развития трудового потенциала работника	Социально-демографические (пол, возраст, здоровье)	Субъективная оценка работниками всех параметров: Содержание и организация труда Условия труда Система оплаты и стимулирования труда Внутрифирменная мобильность и стабильность персонала
	Личностные (психологические)	Руководство организацией и трудовой коллектив Правовые гарантии и социальные блага
	Профессионально-квалификационные	Внутрифирменная мобильность и стабильность персонала

Как можно наблюдать, факторы формирования внутрифирменной мобильности соотносятся с параметрами КТЖ. Факторы, связанные с отраслевыми

ми особенностями и стратегией развития организации, коррелируются с объективными характеристиками параметров КТЖ, а факторы, связанные с особенностями развития трудового потенциала работника, – в основном с субъективными показателями параметров КТЖ. Таким образом, снова прослеживается взаимосвязь внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни в организации.

При этом следует отметить, что воздействие параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность осуществляется комплексно, в тесной взаимосвязи, и потому границы влияния отдельных параметров КТЖ не всегда различимы. Важно отметить, что роль параметров КТЖ в формировании внутрифирменной мобильности неодинакова. Весомость влияния того или иного параметра определяется планами развития организации и подчиняется им, так как внутрифирменная мобильность проявляет сильную зависимость от административного регулирования. Помимо этого, существенное значение в оказываемом влиянии параметров КТЖ на внутрифирменную мобильность играет субъективная составляющая оценки параметров, так как она может отражать потенциальную готовность к мобильности.

Анализ теоретических источников и проведенное автором исследование внутрифирменной мобильности персонала как фактора формирования качества трудовой жизни позволили ему разработать методику оценки условий осуществления внутрифирменной мобильности во взаимосвязи с совокупностью параметров качества трудовой жизни. Методика дает возможность: а) оценить влияние параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность в количественном выражении в баллах на основе карт экспертных оценок, содержащих объективные и субъективные показатели по каждому параметру качества трудовой жизни; б) проранжировать параметры качества трудовой жизни по степени необходимого воздействия для регулирования внутрифирменной мобильности.

Методика оценки влияния параметров качества трудовой жизни на внутрифирменную мобильность предполагает последовательное выполнение следующих этапов:

1. Формирование экспертной комиссии, включающей руководителя организации и / или ее структурных подразделений, специалиста отдела кадров (возможно привлечение внешнего приглашенного эксперта). Минимальный состав комиссии – три человека.

2. Ранжирование экспертами параметров КТЖ в зависимости от планов развития организации. Ранг значимости параметра будет выступать в качестве «веса» (W_i). При этом: $\sum_{i=1}^n W_i = 1$. (3.1)

4. Обсуждение и уточнение объективных и субъективных показателей оценки по каждому анализируемому параметру.

5. Определение источников информации, методов сбора информации и показателей оценки параметров (Таблица 3.2).

Таблица 3.2

Методы сбора информации и показатели оценки параметров КТЖ, воздействующих на внутрифирменную мобильность

Параметр КТЖ	Источник информации	Показатели
1	2	3
Система оплаты и стимулирования труда	Результаты анкетного опроса персонала. Отчет бухгалтерии о выплаченной заработной плате, премиях, надбавках по должностям	- уровень заработной платы по должностям в сравнении со средним по отрасли; - темпы роста заработной платы по должностям с учетом инфляции; - своевременность выплаты заработной платы; - наличие премиального фонда по должностям; Субъективная оценка работниками размера заработной платы, соответствия заработной платы и трудовых достижений (индекс удовлетворенности)
Условия труда	Результаты анкетного опроса персонала. Документы по охране труда. Статистика травматизма и заболеваний, связанных с осуществлением трудовой деятельности	- количество аттестованных мест по условиям труда; - частота производственного травматизма; - число случаев профессиональных заболеваний; - наличие комнаты отдыха; - наличие косметического ремонта. Субъективная оценка условий труда работниками (индекс удовлетворенности)

Продолжение таблицы 3.2

1	2	3
Содержание и организация труда	Результаты анкетного опроса персонала. Документы по учету рабочего времени. Документы по уровню технической оснащенности рабочих мест. Документы, регламентирующие должностные права и обязанности	- техническая и технологическая обеспеченность рабочих мест; - продолжительность рабочего дня; - частота сверхурочной работы; - наличие должностных инструкций; - четкая регламентация организации трудовых процессов; - четкая регламентация объемов и сроков выполнения работы. Субъективная оценка работниками организации труда, социальной значимости и престижа выполняемой работы (индекс удовлетворенности)
Внутрифирменная мобильность и стабильность персонала	Результаты анкетного опроса персонала. Отчет отдела кадров	- наличие планов развития карьеры по должностям; - наличие четкой процедуры аттестации кадров; - частота должностных продвижений; - частота профессиональной мобильности; - частота ротации; - объем средств, потраченных на внутрифирменное обучение; - стаж работы общий и в организации; - текучесть кадров; - оборот по приему и выбытию; - уровень образования; - показатели по результатам деятельности. Субъективная оценка перспектив должностного и профессионального роста работниками (индекс удовлетворенности)
Руководство организацией и трудовой коллектив	Результаты анкетного опроса персонала. Отчет отдела кадров и/или юридического отдела	- число жалоб на администрацию; - количество собраний руководства с трудовым коллективом; - число конфликтов внутри коллектива; - уровень сплоченности и лояльности персонала; - возможность выборности руководства; - возможность участвовать в принятии решений по вопросам стимулирования труда, организации и условий труда. Субъективная оценка работниками отношений в коллективе и отношения со стороны администрации (стиля руководства) (индекс удовлетворенности)

Окончание таблицы 3.2

1	2	3
Правовые гарантии и социальные блага	Результаты анкетного опроса персонала. Отчет бухгалтерии, отчет отдела кадров и/или юридического отдела	- наличие специальных органов, представляющих интересы работников; - число трудовых конфликтов; - число трудовых договоров, заключенных на срок более года; - (со)финансирование добровольного медицинского страхования; - (со)финансирование добровольного пенсионного страхования; - предоставление материальной помощи. Субъективная оценка работниками соблюдения трудовых прав и обеспеченности социальными благами (индекс удовлетворенности)

6. Сбор необходимых статистических данных по организации.

7. Разработка и утверждение формата анкеты для опроса персонала и карты экспертных оценок. Анкета может быть сформирована на базе анкеты, которая использовалась в рамках диссертационного исследования (Приложение 1).

8. Расчет объема и структуры выборки для анкетного опроса.

9. Проведение анкетного опроса персонала.

10. Обработка данных анкетного опроса. Расчет индекса удовлетворенности (формула расчета приведена в главе 2 диссертации).

11. Выставление балльных оценок параметрам трудовой жизни на основе карты экспертных оценок. В приложении 4 представлены карты экспертных оценок рассматриваемых параметров КТЖ.

12. Расчет итоговых показателей на основе балльной оценки и веса параметра.

13. Анализ полученных результатов.

14. Использование полученных данных при разработке и корректировке планов регулирования внутрифирменной мобильности.

Таким образом, в основе предлагаемой автором методики лежит анализ статистической и социологической информации, которую необходимо перевести в балльную оценку.

Основываясь на теории нечетких множеств, можно соотнести описательную оценку и, следовательно, количественные значения (нечеткие соответ-

вия) каждого параметра, оказывающего влияние на внутрифирменную мобильность. Количественная оценка (X_i) имеет шесть градаций:

- 0 – нулевой результат;
- 0,2 – отрицательный результат;
- 0,4 – неотрицательный результат;
- 0,6 – средний результат;
- 0,8 – положительный результат;
- 1 – отличный результат.

После оценки параметров КТЖ следует рассчитать среднеарифметические значения количественных оценок (X_i) и определить вес каждого фактора (w_i). Как отмечалось выше, вес задают эксперты, для каждого подразделения могут задаваться свои веса.

Общее значение определяется как произведение оценки (среднеарифметического значения оценки) и веса, т.е.

$$K_i = \prod_{i=1}^n X_i W_i \quad (3.2)$$

Общее значение (K_i) находится в диапазоне от 0 до 1. После расчета общего значения необходимо выявить, какой именно параметр КТЖ требует воздействия, если он негативно влияет на внутрифирменную мобильность.

При оценке характера воздействия параметра на внутрифирменную мобильность в рамках данной методики мы не ориентируемся исключительно на балльную оценку, полученную на основе карты экспертных оценок, так как используется не только балльная оценка параметра, но и задается вес (значимость), что делает анализ более глубоким. В результате получается, что наиболее негативное воздействие на внутрифирменную мобильность среди параметров с одинаковой неудовлетворительной балльной оценкой оказывает тот, вес которого выше.

Проранжировать параметры по приоритетности воздействия можно путем определения разности (обозначим через P_i) общего значения K_i и веса фактора W_i :

$$P_i = K_i - W_i, \text{ где } P_i \leq 0 \quad (3.3)$$

Так как количественная оценка (X_i) изменяется в пределах от 0 до 1, то при максимальной положительной оценке, равной единице, общее значение параметра (K_i) будет равняться его весу (W_i), а разность (P_i) будет равна нулю. Таким образом, чем больше значение разности (P_i) отклоняется от нуля, тем более негативное воздействие оказывается данным фактором на внутрифирменную мобильность. Сравнивая полученные результаты, можно определить, в каком структурном подразделении и на какой именно параметр необходимо воздействовать, чтобы внутрифирменная мобильность способствовала повышению качества трудовой жизни персонала за счет активизации самой внутрифирменной мобильности. Алгоритм расчета оценки влияния параметров на внутрифирменную мобильность персонала представлен в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Расчет оценки влияния параметров КТЖ
на внутрифирменную мобильность персонала

№	Параметр КТЖ	Оценка	Вес	Общее значение	Разность
1	Содержание и организация труда	X_1	W_1	$K_1 = X_1 W_1$	$P_1 = K_1 - W_1$
2	Условия труда	X_2	W_2	$K_2 = X_2 W_2$	$P_2 = K_2 - W_2$
3	Внутрифирменная мобильность и стабильность персонала	X_3	W_3	$K_3 = X_3 W_3$	$P_3 = K_3 - W_3$
4	Система материального стимулирования	X_4	W_4	$K_4 = X_4 W_4$	$P_4 = K_4 - W_4$
5	Руководство организацией и трудовой коллектив	X_5	W_5	$K_5 = X_5 W_5$	$P_5 = K_5 - W_5$
6	Правовые гарантии и социальные блага	X_6	W_6	$K_6 = X_6 W_6$	$P_6 = K_6 - W_6$
	Сумма		1	$\sum_{i=1}^n K_i$	-

Представленный методический инструментарий прошел апробацию в ОАО «Маски». Оценка делалась в целом по организации, а не по структурным подразделениям. Была сформирована экспертная комиссия в составе трех человек: руководитель, менеджер по персоналу и диссертант. На основе карт экспертного опроса была дана количественная оценка каждому фактору. Для рас-

чета индекса удовлетворенности использовались данные анкетного опроса основного персонала, проведенного автором и представленного в главе 2 работы.

Также экспертами были проранжированы параметры по значимости их влияния на внутрифирменную мобильность. Результаты оценки представлены в таблице 3.4.

Таблица 3.4

Результаты оценки влияния параметров трудовой жизни
на внутрифирменную мобильность персонала

№	Параметр КТЖ	Оценка X_i	Вес W_i	Общее значение K_i	Разность P_i
1	Содержание и организация труда	0,8	0,17	0,14	- 0,03
2	Условия труда	0,8	0,19	0,15	- 0,04
3	Внутрифирменная мобильность и стабильность персонала	0,4	0,18	0,07	- 0,11
4	Система материального стимулирования	0,6	0,20	0,12	-0,08
5	Руководство организацией и трудовой коллектив	0,8	0,14	0,11	- 0,03
6	Правовые гарантии и социальные блага	0,4	0,12	0,05	-0,07
	Сумма	-	1	0,68	-

Из данных, представленных в таблице 3.4, видно, что в целом оценка свидетельствует о среднем результате. На основе балльной оценки половина параметров была оценена положительно: содержание и организация труда, условия труда и руководство организацией и трудовой коллектив. Система материального стимулирования получила среднюю оценку.

Наименьшее число баллов у таких параметров, как «внутрифирменная мобильность и стабильность персонала» и «правовые гарантии и социальные блага». Параметр «правовые гарантии и социальные блага» получил низкие баллы вследствие отсутствия структуры, представляющей интересы работников, а также программ софинансирования дополнительного пенсионного и медицинского обеспечения и иных видов социальной поддержки работников, т. е. в основном из-за социальной части параметра. Низкие баллы у параметра

«внутрифирменная мобильность и стабильность персонала» объясняются отсутствием планов развития карьеры, программ ротации и низкой субъективной оценкой работниками перспектив должностного и профессионального роста.

С учетом значения P_i наиболее проблемными параметрами, требующими пристального внимания, являются внутрифирменная мобильность и стабильность персонала ($-0,11$). На втором месте – система материального стимулирования и правовые гарантии и социальные блага ($-0,08$ и $-0,07$ соответственно). На наш взгляд, именно отсутствие четких планов развития карьеры, а значит, и участия во внутрифирменной мобильности формирует определенную степень неудовлетворенности у работников и снижает качество трудовой жизни в организации.

Разработанная методика оценки влияния параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность наряду с методическими разработками, представленными в главе 2 работы, должна быть органично встроена в модель регулирования внутрифирменной мобильности персонала с целью изменения качества трудовой жизни.

3.2. Модель регулирования внутрифирменной мобильности персонала с целью повышения качества трудовой жизни

Внутрифирменная мобильность персонала является одним из ключевых факторов формирования качества трудовой жизни, так как способствует гармонизации и удовлетворению экономических и социальных потребностей работника и работодателя. Социально-экономические потребности работника связаны главным образом с желаниями общественного признания, саморазвития, самовыражения, повышения уровня благосостояния и другими запросами, удовлетворение которых соответствует основным целям концепции КТЖ.

Значимая роль внутрифирменной мобильности в системе факторов и показателей КТЖ определяет необходимость регулирования данного процесса с целью повышения уровня качества трудовой жизни. Достижение такого результата возможно, если регулирование внутрифирменной мобильности будет осуществляться не стихийно, а на основе эмпирических данных, характеризующих условия формирования и осуществления внутрифирменной мобильности.

Регулирование внутрифирменной мобильности способствует формированию компетентного кадрового ядра организации, обладающего высоким уровнем профессионализма, соответствующего требованиям современных рыночных условий, что позволяет повысить конкурентоспособность как отдельно взятого работника, так и организации в целом.

Таким образом, регулирование внутрифирменной мобильности должно органично встраиваться в комплексную систему управленческих процессов в организации, направленную на повышение качества трудовой жизни персонала.

Проведенное исследование позволило автору разработать модель регулирования внутрифирменной мобильности персонала с целью изменения качества трудовой жизни (Рисунок 3.2).



Рис.3.2. Модель регулирования внутрифирменной мобильности с целью изменения качества трудовой жизни

В модели делается акцент на согласование социально-экономических интересов работников, касающихся профессионального и должностного роста, с перспективой развития организации на основе выявления потребности в мобильности исходя из особенностей развития организации, связанных с циклом развития и организационной стратегией. Кроме того, помимо непосредственной реализации программ мобильности в модели предусмотрено использование материальных и нематериальных мер стимулирования участия персонала во внутрифирменной мобильности.

Модель состоит из двух основных блоков, представляющих собой аналитический этап и этап реализации регулирования. Аналитический блок включает в себя мероприятия по анализу действующей системы внутрифирменной мобильности и проведение оценки влияния трудовых параметров КТЖ на внутрифирменную мобильность. Результатом данного этапа является определение потребности организации во внутрифирменной мобильности, как в целом, так и по отдельным видам, исходя из стратегии развития организации, а также с учетом уровня трудовой жизни, сложившегося на данный момент. Рассмотрим подробнее содержание первого блока модели.

Методика оценки влияния параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность подробно рассматривалась нами в предыдущем параграфе. Применение методики наиболее целесообразно на аналитическом этапе, так как способствует более точному выбору мер административного воздействия на этапе реализации, что значительно снижает вероятность проявления стихийности в регулировании. Помимо этого методикой предусмотрен расчет субъективного показателя (индекс удовлетворенности внутрифирменной мобильностью), что дополнит и повысит качество общего анализа действующей системы внутрифирменной мобильности.

Анализ действующей системы внутрифирменной мобильности персонала производится по двум направлениям. Первое направление предусматривает статистический анализ внутрифирменной мобильности на основе расчета оборота внутрифирменной мобильности в целом ($K_{вфм}$) и по отдельным видам.

Данные расчеты проводились в главе 2 работы. В ходе исследования было выявлено, что оборот мобильности ниже 20% сочетается с высокими показателями текучести кадров.

Расчеты необходимо дополнить определением коэффициента потенциального оборота внутрифирменной мобильности, так как мобильность – это не только перемещение само по себе, но и потенциальная готовность к нему. Этот коэффициент позволит выявить уровень заинтересованности сотрудников в участии во внутрифирменной мобильности. Основой расчета служат данные анкетного опроса сотрудников: блок вопросов о желании / нежелании участвовать в мобильности (анкета представлена в приложении 1). Расчет коэффициента потенциальной мобильности проводится аналогично расчету $K_{вфм}$.

Второе направление заключается в определении целей внутрифирменной мобильности во взаимосвязи со стратегией развития организации.

В основе определения потребности во внутрифирменной мобильности должна быть конкретная деловая стратегия организации с ориентацией на определенные категории сотрудников. Такой подход требует разработки программы регулирования внутрифирменной мобильности персонала в зависимости от организационной стратегии [160].

В отечественной литературе получили достаточное освещение следующие типы организационной стратегии: стратегия предпринимательства, стратегия динамического роста, стратегия прибыльности, стратегия ликвидации и стратегия круговорота (циклическая) [175; 176]. Анализ целей внутрифирменной мобильности в зависимости от стратегии развития организации представлен в таблице 3.5.

Рассмотрим целесообразность использования внутрифирменной мобильности в зависимости от традиционно выделяемых типов организационной стратегии.

Таблица 3.5

**Цели внутрифирменной мобильности в зависимости
от стратегии развития организации**

Тип организационной стратегии	Цикл развития организации	Требования к персоналу	Цели внутрифирменной мобильности	Виды внутрифирменной мобильности
1	2	3	4	5
Стратегия предпринимательства	«Вход» на рынок	Необходимы активные, инициативные, работоспособные, обладающие творческой и инновационной активностью сотрудники	Формирование кадрового ядра. Предоставление широких возможностей профессионального и карьерного роста. Максимальная поддержка творческой инициативы и учет интересов сотрудников, в том числе за счет активной ротации кадров	Все виды мобильности: территориальная, должностная, профессиональная
Стратегия динамического роста	Рост	Требуются квалифицированные, лояльные, способные к быстрой адаптации в меняющихся условиях, нацеленные на повышение уровня профессионализма сотрудники	Формирование и стабилизация кадрового ядра. Предоставление возможностей повышения уровня профессионализма и должностного роста в рамках реализации планов развития карьеры. Развитие и поддержка преданности организации	Все виды мобильности: территориальная, должностная, профессиональная
Стратегия прибыльности	Стабилизация	Нужны квалифицированные сотрудники, демонстрирующие высокую производительность труда, не требующие серьезных затрат на их подготовку	Сохранение кадрового ядра. Развитие и поддержка лояльности организации. Использование возможностей повышения профессионального и должностного роста по необходимости (контроль затрат)	Ограниченное использование всех видов мобильности
Стратегия ликвидации	Упадок	Необходимо высвобождение рабочей силы и побуждение добровольных увольнений	Реализация некоторых форм гибкой занятости, компенсирующих снижение спроса на рабочую силу. Снижение уровня социальной напряженности, судебных разбирательств	Профессиональная, нацеленная на совмещение трудовых функций, территориальная

Окончание таблицы 3.5

1	2	3	4	5
Стратегия круговорота (циклическая)	Выход на новые рынки или расширение имеющихся	Требуются квалифицированные, способные к быстрой адаптации в меняющихся условиях, нацеленные на развитие новых компетенций работоспособные сотрудники	Сохранение кадрового ядра. Развитие и поддержка лояльности организации. Предоставление широких возможностей профессионального и карьерного роста. Максимальная поддержка творческой инициативы	Все виды мобильности: территориальная, должностная, профессиональная

Стратегия предпринимательства реализуется при «входе» на рынок. В данной ситуации организации требуются инициативные, творчески активные, работоспособные сотрудники, чтобы занять свою долю рынка. На этапе становления фирмы работодатель часто не имеет достаточных материальных средств, чтобы нанять признанных профессионалов, поэтому работники, проявившие требуемые качества, представляют ценность для организации. Важно, чтобы ведущие сотрудники не менялись. На данном этапе при отсутствии материальных средств стимулирования рационально использовать стабилизирующий потенциал внутрифирменной мобильности, предоставляя возможности профессионального и карьерного роста работникам, проявившим требуемые качества.

В рамках стратегии предпринимательства при планировании внутрифирменной мобильности главное – интерес сотрудников. Возможности использования всех видов мобильности практически не ограничены и направлены на подбор рабочего места, удовлетворяющего социально-профессиональные потребности работника. В данной ситуации программа регулирования внутрифирменной мобильности составляется на краткосрочный период и управление носит оперативный характер, т. е. направлено на решение текущих задач.

На этапе динамического роста организации необходимы высококвалифицированные сотрудники, особое значение приобретают факторы лояльности и преданности фирме. Сотрудники должны обладать гибкостью, чтобы реагировать на изменяющиеся условия, быть проблемно ориентированными и работать в тесном сотрудничестве с другими. При реализации этой стратегии работода-

тель активно использует материальные и нематериальные инструменты стабилизации кадрового ядра и стимулирования трудовой отдачи. Большое внимание уделяется планированию и развитию внутрифирменной карьеры, что предполагает активное использование внутрифирменной мобильности.

Реализация стратегии динамического роста основывается на качественном росте кадрового потенциала и рациональном его использовании. Таким образом, при планировании внутрифирменной мобильности существенное внимание уделяется профессиональной и должностной мобильности. В этих условиях управление внутрифирменной мобильностью приобретает тактический характер и ориентировано на среднесрочные перспективы развития организации.

Стратегия прибыльности ориентирована на сохранение существующего уровня прибыли. Возможности финансовых затрат скромные, в том числе и на персонал. При найме персонала осуществляется узконаправленный отбор, т. е. отбираются только те специалисты, которые требуются организации в данный момент и уже готовы к выполнению должностных обязанностей без дополнительного обучения. Возможно даже прекращение найма. Следовательно, стабилизирующий потенциал внутрифирменной мобильности практически не используется, только по мере необходимости.

Стратегия прибыльности предполагает ограниченное использование внутрифирменной мобильности, так как структура персонала по качественным (социально-профессиональная) и количественным (численность) параметрам сформирована и устойчива. Все виды внутрифирменной мобильности используются только при особой необходимости, сама мобильность не рассматривается как значимая составляющая стратегии управления персоналом. В подобной ситуации управление мобильностью персонала носит стратегический характер, т. е. строго подчинено планам долгосрочного развития.

Стратегия ликвидации предусматривает мотивацию добровольных увольнений сотрудников, поэтому внутрифирменная мобильность выступает как инструмент реализации некоторых форм гибкой занятости, компенсирующих снижение спроса на рабочую силу.

Реализация стратегии круговорота (циклической) наиболее актуальна в условиях кризиса и имеет целью спасение организации и сохранение кадрового ядра. Материальное вознаграждение строго лимитировано, сотрудники должны ориентироваться на большие цели и дальние перспективы, поэтому для сохранения ядра персонала может активно использоваться внутрифирменная мобильность: ротация кадров, профессиональный и должностной рост.

Стратегия круговорота связана с серьезными преобразованиями сложившейся системы управления персоналом. Ориентация на внутренний найм, стимулирование профессионального роста, ротация кадров предполагают использование всех видов и различных вариантов внутрифирменной мобильности персонала. При планировании мобильности приоритетными направлениями выступают развитие новых компетенций сотрудников и их служебное продвижение. В рамках данной стратегии внутрифирменная мобильность осуществляется в условиях оперативного управления и в тесной взаимосвязи с решением стратегических задач, как на краткосрочную, так и на среднесрочную перспективу.

Второй этап непосредственно связан с осуществлением регулирования внутрифирменной мобильности в соответствии с выявленными потребностями. Он состоит из двух дополняющих друг друга блоков: мероприятия по организации и реализации мобильности и меры, направленные на мотивирование к участию в мобильности. Результатом данного этапа является согласование социально-экономических интересов работников, касающихся профессионального и должностного роста, с потребностями организации.

Мероприятия по организации внутрифирменной мобильности включают в себя административное воздействие на «проблемные» параметры КТЖ, выявленные в ходе оценки на предыдущем этапе, а также на реализацию программ ротации и внутрифирменного обучения, с целью рационального распределения работников в системе рабочих мест организации и формирования требуемого профессионально-квалификационного уровня.

Внутрифирменное обучение достаточно основательно рассматривается в многочисленных работах отечественных и зарубежных авторов. Подробно проанализированы его экономические и социальные функции. В экономическом аспекте – это развитие трудовых ресурсов, повышение профессиональной мобильности; в социальном аспекте – повышение статусного положения сотрудника и его конкурентоспособности, что рассматривается как важнейшее средство защиты от безработицы. Таким образом, необходимость профессиональной мобильности для успешного функционирования бизнеса очевидна и является непреложным требованием современности.

Внутрифирменная мобильность персонала часто рассматривается администрацией как манипуляция сотрудниками в целях решения краткосрочных задач, поставленных руководством, что не позволяет говорить об эффективном применении теорий внутреннего рынка труда и человеческого капитала на микроэкономическом уровне.

В рамках модели регулирования внутрифирменной мобильности с целью повышения качества трудовой жизни, говоря о внутрифирменном обучении, следует выделить значимость повышения профессиональной компетентности руководителей среднего и высшего звена, в том числе в области обозначенных выше теорий. Непонимание руководителями роли внутрифирменной мобильности в формировании высокого уровня качества трудовой жизни персонала можно определить как одну из основных проблем реализации концепции КТЖ в нашей стране. Заинтересованность работодателя в росте текущего дохода, повышении эффективности деятельности за счет экономии на затратах, в том числе на затратах на персонал, существенно сдерживает рост качества трудовой жизни, а иногда и препятствует ему.

В ходе проводимого автором исследования в страховых компаниях подтвердился тот факт, что если внутрифирменному обучению в малом и среднем бизнесе уделяется внимание, то ротация кадров остается в основном прерогативой крупного бизнеса. Под ротацией кадров обычно понимается мобильность работников внутри подразделения или организации в системе рабочих мест на

регулярной и формализованной основе, т. е. под ротацией, согласно выделенным в рамках данной работы видам внутрифирменной мобильности, понимаются должностная и территориальная мобильность на постоянной или временной основе.

Опыт показывает, что отсутствие возможности развития в компании приводит к текучести молодых, активных и талантливых специалистов из-за «затянутости» на неопределенный срок или долгие годы профессионального и карьерного роста. Следует отметить, что ротация кадров наиболее эффективна для молодого персонала компании. Это объясняется тем, что в первые годы работы адаптационные способности людей гораздо выше [161].

На взгляд автора, анализируя предложенную модель и учитывая недостаточное внимание руководителей небольших организаций, уделяемое ротации кадров, следует подробнее рассмотреть вопрос разработки и реализации программ ротации, а также достоинства и недостатки данных программ.

Территориальная мобильность в рамках программы ротации может осуществляться как на постоянной, так и на временной основе. Кратковременная стажировка должна быть нацелена главным образом на новых сотрудников с целью ознакомления с организацией и вовлечения их во внутрифирменную мобильность. Как показал анализ, представленный в главе 2 работы, именно данная категория сотрудников исключена из внутрифирменной мобильности, что сказывается на уровне удовлетворенности работой и на качестве трудовой жизни.

Должностная мобильность в небольших организациях сдерживается, так как варианты мобильности ограничены системой рабочих мест организации. В этом случае очень важно и целесообразно выстраивание искусственной карьерной лестницы, которая может выглядеть следующим образом. В рамках одного отдела выделяют такие должности, как младший специалист, специалист 2-й категории, специалист 1-й категории, ведущий специалист, главный специалист и т. д. При этом требуется обеспечить формализацию карьерной лестницы в соответствующих документах, где должно быть четко прописано, на основании

каких достижений (стаж работы, результаты аттестации, повышение квалификации) происходит перемещение специалиста. Функциональные обязанности специалиста при этом могут и не меняться.

В составлении программы ротации должен принимать участие отдел по управлению персоналом во взаимодействии с руководителями других подразделений. Значимость данной программы обусловлена тем, что качество подбора персонала и расстановки кадров, как в производственной системе, так и в системе управления, влияет на эффективность работы организации.

Структура программы ротации включает в себя следующие разделы [161]:

1) формулируются общие положения, которые содержат цели и задачи ротации персонала, а также результаты, которые планируется достичь при применении данного инструмента. Указываются характер ротации, ее продолжительность (для ротации на временной основе), а также определяется функциональное подразделение, за которым закрепляется управление ротацией кадров в компании;

2) составляются общий план и график ротации, а также план графиков ротации в структурных подразделениях компании. Устанавливаются правила перевода работника на другую должность или в другое структурное подразделение, т. е. определяется механизм реализации программы ротации кадров;

3) определяется порядок проведения ротации, который закрепляет этапы осуществления мобильности кадров, а также четко регламентирует действия сотрудников, участвующих в ротации.

Программа ротации кадров позволяет сотруднику расширить его профессиональные компетенции и проявить творческие способности, предоставляет возможности дальнейшего развития, способствует снижению монотонности и однообразия труда, а также позволяет решить одну из основных проблем современных работодателей – высокую текучесть высококвалифицированных кадров. Еще одним положительным моментом действия программы ротации является возможность с помощью перемещения специалиста выявить его дос-

тоинства или недостатки, которые явно не видны на его текущем месте работы. Например, она помогает выявить наличие или отсутствие управленческих и лидерских качеств, способность устанавливать рабочие контакты и налаживать рабочие связи.

Следует согласиться с И. Трубиновой в том, что программа ротации кадров должна являться частью выстроенной системы мотивации персонала компании, элементом кадровой политики [170]. Только в этом случае эффект от ее внедрения и активного применения будет ярко выражен и заметен.

Рассмотрим подробнее положительные и отрицательные стороны ротации. К позитивным признакам влияния программы ротации на деятельность организации и на уровень качества трудовой жизни исследователи [72, с. 137–139] относят:

- снижение текучести кадров;
- актуализация проявления инициативы со стороны сотрудников по формированию предложений, направленных на усовершенствование деятельности организации;
- четкое понимание механизма взаимодействия различных структурных подразделений;
- усиление лояльности, преданности организации;
- снижение уровня стресса от монотонности (рутинности) работы;
- рост взаимозаменяемости и мобильности работников;
- повышение трудовой мотивации;
- улучшение коммуникационных процессов на разных уровнях;
- облегчение передачи знаний, опыта, традиций;
- снижение вероятности возникновения конфликтных ситуаций;
- повышение качества оценочных процедур, в том числе и самооценки;
- снижение числа «тупиковых» должностей;
- предоставление возможности повышения профессионально-квалификационного уровня без отрыва от производства.

Отрицательными моментами в организации программ ротации специалисты считают [72, с. 137–139]:

- существенные затраты временных, финансовых и людских ресурсов;
- частичное падение производительности труда в течение адаптационного периода;
- возможность возникновения конфликтных ситуаций;
- появление «клановости» при решении деловых вопросов;
- снижение трудовой мотивации из-за нежелания работников участвовать в ротации;
- вероятность некупаемости средств, вложенных в оценку, подготовку и адаптацию перемещенного сотрудника, когда последний не справляется с возложенными на него задачами и не оправдывает надежд.

Конечно, экономический и социальный эффект от реализации программ ротации может быть только в случае осознания каждой из сторон, т. е. работником и работодателем, необходимости и ценности друг друга. Работодатель должен понимать, что достижение устойчивого развития организации возможно только путем реализации индивидуальных интересов работников, связанных с удовлетворением их разнообразных социально-экономических потребностей. Работник, в свою очередь, должен осознавать, что реализация его индивидуальных интересов возможна в результате трудовой деятельности в рамках данной организации, т. е. неразрывно связана с ее устойчивым и успешным развитием. В противном случае, при разнонаправленности интересов и незаинтересованности сотрудника в профессиональном развитии, задачи системы управления не будут решены и экономическая отдача вложенных в мобильность сотрудника средств не будет получена.

Следующий блок в рамках второго этапа модели связан с материальным и моральным стимулированием участия во внутрифирменной мобильности. В теоретической части работы говорилось о том, что слово «мобильность» означает скорее намерение, потенциальную готовность индивида к действию, чем

само действие, т. е. мобильность – это не перемещение само по себе, а прежде всего готовность к нему [85; 142].

Отсюда проистекает необходимость разрабатывать мотивирующие программы, предусматривающие создание условий по формированию у работников намерения участвовать во внутрифирменной мобильности. Традиционно по способу воздействия на личность стимулы подразделяют на побуждение, вознаграждение и принуждение [120, с. 6]. Побуждение подразумевает обращение к внутренней мотивации и основано на применении положительных стимулов. Вознаграждение рассматривается как средство инструментальной мотивации и может иметь форму материальных и нематериальных стимулов. Принуждение связано с ограничением свободы выбора объекта и основано на применении отрицательных стимулов, что делает его инструментом неприемлемым для стимулирования участия во внутрифирменной мобильности.

Программы стимулирования участия во внутрифирменной мобильности должны способствовать удовлетворению материальных и моральных потребностей работников и основываться на побуждении и вознаграждении. К одному из основных направлений данных программ нами отнесена разработка структуры заработной платы и системы вознаграждений в зависимости от должности, уровня квалификации и стажа работы в организации.

Анализ экономических исследований взаимосвязи внутрифирменной мобильности и динамики заработков работников [108; 110] позволяет выделить следующий подход, основанный на теории человеческого капитала, теории соответствия работника и рабочего места и теории внутрифирменных контрактов, которые увязывают размер трудового дохода и его динамику с внутрифирменной должностной мобильностью. Зарубежные исследователи в последние годы пришли к выводу, что должностные иерархические структуры и типы карьерного роста в фирмах являются стабильными даже в случае изменений во внешней по отношению к организации среде [213]. При этом внутрифирменную иерархическую структуру исследователи рассматривают в качестве механизма стимулирования работников к приобретению специфического человеческого

капитала. Так, согласно теории внутрифирменных контрактов, работодатель назначает на более высокооплачиваемые позиции работников со специфическим человеческим капиталом, что стимулирует их к его приобретению [209]. При таком подходе мобильность работника в процессе внутрифирменной карьеры представляет собой процесс роста «качества соответствия» работника и рабочего места и, как следствие, обеспечивает рост эффективности (производительности) работника и положительную динамику трудового дохода. Происходит развитие специфического человеческого капитала, новые назначения становятся персонализированными и оказывают положительное влияние на развитие карьеры и на дифференциацию уровней оплаты труда [202].

Данные концепции содержат множество значимых идей об экономической целесообразности внутрифирменной мобильности, как горизонтальной, так и вертикальной, о необходимости затрат на повышение квалификации и переподготовку работников предприятия, о конкуренции и сотрудничестве во внутрифирменных отношениях, о необходимости сохранения квалифицированных кадров в периоды временного спада экономической конъюнктуры, о методах стимулирования трудовой мотивации и производительности.

Нематериальное стимулирование участия во внутрифирменной мобильности связано с нематериальными компенсациями (поощрениями) трудовых усилий работника, направленных на повышение уровня профессионализма, с обеспечением социальными благами в зависимости от должности, уровня квалификации и стажа работы в организации. Это, например, возможность участия в программах (со)финансирования добровольного медицинского страхования и / или (со)финансирования дополнительного пенсионного страхования за счет работодателя, приглашение на определенные корпоративные мероприятия в зависимости от должности, уровня квалификации и стажа работы в организации, включение в кадровый резерв.

На существенную роль моральных стимулов указывают ученые, занимающиеся исследованием различий российских и зарубежных культурных ценностей [80, с. 45]. Социально-трудовые отношения, формирующие качество

трудовой жизни, рассматриваются ими как часть социокультурной системы. Так, на основе проведенных исследований ученые утверждают, что высокий размер заработной платы не является для российских работников таким значимым мотивирующим фактором, как для западных работников. Также исследователи указывают на то, что предметом гордости сотрудников за организацию являются предоставляемые им льготы (социальные блага) и что гордость сотрудников за организацию прямо пропорциональна количеству предоставляемых льгот.

Хочется отметить, что социально-экономическая природа внутрифирменной мобильности позволяет рассматривать данный процесс в качестве морального стимула, так как внутрифирменная мобильность является фактором, влияющим не только на уровень заработной платы и условия занятости сотрудников, но и на удовлетворенность работой. Удовлетворенность работой связана со многими аспектами трудовой жизни, не относящимися к материальным (денежным) параметрам. Стремление работников разделять ценности и цели своей организации, осознание, что достижение личных интересов возможно через работу в конкретной организации, формируются, кроме прочего и в процессе участия во внутрифирменной мобильности.

Регулирование внутрифирменной мобильности исходя из взвешенных и обоснованных решений при наличии полной, своевременной и достоверной информации способствует повышению качества трудовой жизни персонала.

Таким образом, автором разработана модель регулирования внутрифирменной мобильности персонала с целью изменения качества трудовой жизни. Отличительными характеристиками модели являются: ориентация на соответствие целей регулирования типу организационной стратегии; учет взаимосвязи и взаимообусловленности внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни на основе применения методики оценки влияния параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность; использование методов материального и нематериального стимулирования участия персонала во внутрифирменной мобильности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сложившиеся социально-экономические условия, связанные с необходимостью перехода на инновационный тип развития экономики, определяют усиление роли и значения человека как базового ресурса организации, в связи с чем актуализируются вопросы, касающиеся поиска способов и ресурсов, обеспечивающих удовлетворение и согласование изначально разнородных интересов работника и работодателя. Внутрифирменная мобильность, являясь одним из инструментов, позволяющим увязывать социально-экономические интересы работника, касающиеся профессионального и должностного роста, с перспективой развития самой организации, выступает ведущим фактором формирования качества трудовой жизни в организации.

На основе изучения взаимосвязи и взаимообусловленности внутрифирменной мобильности персонала и качества трудовой жизни в организации в работе обоснована значимая роль внутрифирменной мобильности как фактора формирования качества трудовой жизни и предложена модель регулирования внутрифирменной мобильности на основе эмпирических данных с целью повышения качества трудовой жизни.

Проведенное диссертационное исследование позволило сделать следующие основные выводы.

Анализ эволюции подходов к пониманию механизмов формирования рынка труда и трудовой мобильности позволяет рассматривать внутрифирменную мобильность как структурный уровень трудовой мобильности, что является выражением характерного свойства трудовой мобильности – многоуровневости, которая, в свою очередь, является отражением многоуровневой структуры рынка труда, в рамках которого и реализуется трудовая мобильность. Данное положение позволяет утверждать, что, так же как и трудовая мобильность, внутрифирменная мобильность вызывается причинами экономического и социального характера и регулируется сложным комплексом социально-экономических отношений.

Специфика внутрифирменного уровня трудовой мобильности обуславливается особенностями формирования и функционирования внутреннего рынка труда организации. Внутрифирменная мобильность наряду с другими факторами способствует достижению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы в организации на основе согласования интересов работодателя и работника, социально-экономическим результатом которого является качество трудовой жизни в организации.

На основе исследования социально-экономического содержания категории «внутрифирменная мобильность» и рассмотрения ее в контексте формирования качества трудовой жизни определены ключевые функции внутрифирменной мобильности, способствующие повышению уровня КТЖ. Выделены функции: производственно-экономическая, которая направлена на достижение рационального распределения рабочей силы требуемого качества в системе рабочих мест организации и повышение эффективности бизнеса; социальная, обеспечивающая более полное удовлетворение потребностей работников путем создания условий для самореализации и развития личности работника; а также гармонизирующая, приводящая к согласованию изначально разнородных интересов работника и организации.

Выделение автором ключевых функций внутрифирменной мобильности позволило уточнить понятие внутрифирменной мобильности с учетом роли данного процесса в формировании качества трудовой жизни.

Поскольку в современной науке отсутствует единый подход к определению категории «качество трудовой жизни», что обусловлено обширностью и многозначностью самого понятия, а также наличием различных научных подходов и точек зрения исследователей, автором конкретизировано данное понятие. Органичная взаимосвязь категории «качество трудовой жизни» с понятием «качество» отражена в уточненном автором определении качества трудовой жизни, основанном на трактовке понятия качества, предложенной Международной организацией по стандартизации (ISO).

Автором обосновываются значимая роль внутрифирменной мобильности персонала в системе факторов формирования качества трудовой жизни и необходимость выделения внутрифирменной мобильности в качестве самостоятельного фактора, что позволит всесторонне использовать ресурсы и возможности данного процесса в рамках концепции КТЖ.

Развитие данной позиции автора позволило систематизировать в соответствии с исследовательскими задачами параметры КТЖ и дополнить систему оценки качества трудовой жизни параметром «внутрифирменная мобильность и стабильность персонала», а также предложить объективные и субъективные показатели его оценки.

На основе интеграции существующих подходов к анализу качества трудовой жизни и внутрифирменной мобильности реализован методический подход, позволивший выявить и проанализировать взаимосвязи показателей оборота внутрифирменной мобильности персонала с такими показателями качества трудовой жизни, как стабильность персонала, уровень удовлетворенности работой в целом и отдельными аспектами трудовой жизни, а также эмпирически подтвердить значимость внутрифирменной мобильности персонала как фактора формирования качества трудовой жизни.

Проведенное исследование продемонстрировало несовпадение позиции работодателей и работников при оценке качества трудовой жизни и различия в понимании основных факторов, формирующих КТЖ. Среди факторов, выделенных работодателями как оказывающие влияние на качество трудовой жизни персонала, большинство – это установленные законом нормы, обязательные для исполнения, а внутрифирменная мобильность не рассматривается как значимый фактор. Для работников, наоборот, внутрифирменная мобильность выступает существенным фактором, формирующим качество трудовой жизни.

Исследование показало, что в большей степени удовлетворены работой и потенциально стабильны группы сотрудников, которые участвовали в профессиональной мобильности или в вариантах, включающих различное сочетание профессиональной, должностной и территориальной мобильности. Наименее

стабильна группа работников, которые не участвовали во внутрифирменной мобильности или участвовали только в территориальной мобильности.

Данные выводы подтверждаются расчетом коэффициента корреляции, который показал сильную обратную связь оборота внутрифирменной мобильности и текучести кадров, а также сильную прямую связь оборота внутрифирменной мобильности и уровня удовлетворенности работой.

Проведенные автором теоретические и эмпирические исследования позволили разработать методику оценки влияния параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность и органично встроить ее в модель регулирования внутрифирменной мобильности персонала с целью изменения качества трудовой жизни на уровне организации.

В предложенной автором модели делается акцент на согласование социально-экономических интересов работников, касающихся профессионального и должностного роста, с перспективой развития организации на основе выявления потребности в мобильности исходя из особенностей развития организации, связанных с циклом развития и организационной стратегией. Учитывается взаимная регуляция внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни, а также помимо непосредственной реализации программ мобильности в модели предусмотрено использование материальных и нематериальных мер стимулирования участия персонала во внутрифирменной мобильности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аитов Н. А. Технический прогресс и движение рабочих кадров / Н. А. Аитов. – М. : Экономика, 1972. – 112 с.
2. Александрова Е. А. Дополнительное профессиональное обучение работников предприятия: влияние на внутрифирменную мобильность / Е. А. Александрова // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 8(37). – С. 460–466.
3. Алиев И. М. Повышение уровня и качества жизни населения современной России / И. М. Алиев // Экономика и управление. – 2007. – № 1. – С. 56–61.
4. Андрухов В. А. Качество трудовой жизни как показатель социально-экономического благосостояния организации [Электронный ресурс] / В. А. Андрухов // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2012. – № 4 (12). – Режим доступа: <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2012/4/andrukhov.pdf> (дата обращения 15.04.2013 г.).
5. Англо-русский словарь по экономике и финансам / под ред. А. В. Аникина. – СПб., 1993. – 590 с.
6. Антосенков Е. Г. Тенденции в текучести рабочих кадров: динамический аспект анализа / Е. Г. Антосенков, З. В. Куприянова ; отв. ред. Е. Д. Малинин. – Новосибирск : Наука, Сибирское отделение, 1977. – 251 с.
7. Антосенков Е. Мониторинг социально-трудовой сферы / Е. Антосенков, О. Петров // Экономист. – 1998. – № 4. – С. 34–45.
8. Аюпова Э. И. Качество трудовой жизни как элемент конкурентного преимущества организации / Э. И. Аюпова // Вестник Южно-Уральского профессионального института. – 2011. – № 3(6). – С. 77–83.
9. Батыгин Г. С. Миф о «качественной социологии» / Г. С. Батыгин, И. Ф. Девятко // Социологический журнал. – 1994. – № 2. – С. 28–42

10. Бахматова Т. Г. Исторические особенности изменения характера трудовой мобильности в России и подходов к ее изучению / Т. Г. Бахматова // Историко-экономические исследования. – 2002. – № 1. – С. 98–111.
11. Бахматова Т. Г. Развитие подходов к исследованию трудовой мобильности: исторический аспект / Т. Г. Бахматова // Известия ИГЭА. – 2003. – № 1. – С. 91–96.
12. Белановский С. А. Метод интервью в исследованиях экономических процессов [Электронный ресурс] / С. А. Белановский. – Режим доступа: <http://socioline.ru/pages/belanovskijmetod-intervyu-v-issledovaniyah-ekonomicheskikh-protsessov> (дата обращения 11.07.2012 г.).
13. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / Марк Блауг ; пер. с англ. Буклемишева О. В. – 4-е изд., перераб. – М. : Дело ЛТД, 1994. – 687 с.
14. Бляхман Л. С. Движение рабочей силы на промышленных предприятиях / Л. С. Бляхман, А. Г. Здравомыслов, О. И. Шкаратан. – М. : Экономика, 1965. – 151 с.
15. Бляхман Л. С. Качество работы: роль человеческого фактора / Л. С. Бляхман, В. А. Сидоров. – М. : Экономика, 1990. – 191 с.
16. Бреев Б. Д. Подвижность населения и трудовых ресурсов / Б. Д. Бреев. – М. : Статистика, 1977. – 175 с.
17. Бреев Б. Д. Межотраслевой баланс движения населения и трудовых ресурсов (методологические вопросы) / Б. Д. Бреев, В. П. Крюков ; АН СССР. – М. : Наука, 1974. – 183 с.
18. Бурлуцкая М. Г. Внутриорганизационная мобильность на российских предприятиях: динамика структурных и нормативных регуляторов карьеры / М. Г. Бурлуцкая // Экономическая социология. – 2011. – Т. 12. – № 1. – С. 68–80.
19. Бурыхин Б. С. Социальный аспект функционирования управленческих процессов / Б. С. Бурыхин // Вестник Томского государственного университета. Экономика – 2012. – № 4 (20). – С. 82–86

20. Бурыхин Б. С. Основные направления регулирования системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации / Б. С. Бурыхин, В. С. Раковская // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 296. – С. 141–145.
21. Бушмарин И. Квалификация рабочей силы — ведущий компонент производительных сил / И. Бушмарин // МЭ и МО. – 1999. – № 10. – С. 66–73.
22. Варнеке Х.-Ю. Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие / Х.-Ю. Варнеке : пер. с нем. языка. – М. : МАИК «Наука/Интерпериодика», 1999. – 280 с
23. Внутрифирменная подготовка персонала / А. Бычков [и др.] // Управление персоналом. – 2002. – № 4. – С. 54–55.
24. Внутрифирменное обучение как ресурс организационного развития / Ю. А. Брюханов [и др.] // Дополнительное и профессиональное образование. – 2005. – № 2 (14). – С. 16, 25–28.
25. Вениге Ю. Структура и мобильность рабочей силы / Ю. Вениге, Л. Дьетвай, Е. Йожа ; пер. с венгр. Б. Эндре. – М. : Экономика, 1978. – 198 с.
26. Волкова Н. В. Формальные факторы трудовой мобильности : монография / Н. В. Волкова ; Алт. гос. техн. ун-т, БТИ. – Бийск : Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2010. – 123 с.
27. Воронов Ю. П. Массовые решения в экономике: исследования, опередившие время / Ю. П. Воронов // ЭКО. – 2008. – № 7. – С. 79–96.
28. Гамов В. Г. Менеджмент качества и оценка соответствия в туризме / В. Г. Гамов, Н. В. Старичкова ; под ред. Л. З. Анипко. – М. : Изд-во «Феникс», 2007. – 288 с.
29. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 6-е изд., доп. – М. : Норма, 2006. – 446 с.
30. Герчиков В. И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. Методология с позиций практики / В. И. Герчиков. – Новосибирск : Наука, 1984. – 255 с.

31. Гимпельсон В. Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? / В. Е. Гимпельсон // Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С. 76–94.
32. Говорова Н. Занятость в постиндустриальном мире / Н. Говорова // Международные отношения. – 2003. – № 12. – С. 35–41.
33. Гончаренко А. Б. Анализ двух моделей движения населения [Электронный ресурс] / А. Б. Гончаренко, В. Т. Жуков – Режим доступа: http://www.keldysh.ru/papers/2005/prep03/prep2005_03.html (дата обращения 29.05.2012 г.)
34. Гончаренко А. Б. Подвижность населения и качество жизни / А. Б. Гончаренко, О. В. Староверов // Экономика и математические методы. – 2002. – том 38. – № 1. – С. 24–35.
35. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов : учеб. пособие для студентов экон. спец. вузов / Н. А. Горелов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Высшая школа, 1989. – 208 с.
36. Горелов Н. А. Энциклопедия труда и занятости / Н. А. Горелов, А. И. Тучков ; С.-Петербург. гос. ун-т экономики и финансов. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 1997. – 423 с.
37. Гуськова И. В. Трансформация рынка труда России: монография / И. В. Гуськова. – Н. Новгород : НИМБ, 2010. – 288 с.
38. Давыдов Ю. Н. Н. Д. Кондратьев и вероятностно-статистическая философия социальных наук / Ю. Н. Давыдов // Основные проблемы экономической статистики и динамики / Н. Д. Кондратьев. – М., 1991. – С. 453–523.
39. Движение рабочих кадров на промышленных предприятиях / под ред. Е. Г. Антосенкова. – М. : Экономика, 1974. – 287 с.
40. Движение рабочей силы в крупном городе. Проблемы регулирования / под ред. А. Э. Котляра. – М. : Финансы и статистика, 1982. – 214 с.
41. Дебро Ж. Ротация как часть кадровой политики / Ж. Дебро // Кадры. Рекрутинг для кадровика. – 2010. – № 9. – С. 14–18.

42. Егорова Е. Г. Социальные индикаторы качества трудовой жизни в структуре управленческих решений организации : автореф. дис. ... канд. социол. наук / Е. Г. Егорова. – Санкт-Петербург, 2008. – 19 с.
43. Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник для вузов / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : Изд-во НИМБ, 2001. – 718 с.
44. Егоршин А. П. Качество жизни населения региона / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев // Народонаселение. – 2005. – № 1(27). – С. 14–27.
45. Ефремов В. С. Стратегия бизнеса: концепции и методы планирования : учеб. пособие / В. С. Ефремов. – М. : Финпресс, 1998. – 192 с.
46. Жулина Е. Г. Деятельностный подход к управлению качеством трудовой жизни [Электронный ресурс] / Е. Г. Жулина // Управление персоналом. – 2009. – № 14. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?2099> (дата обращения 27.05.2012 г.).
47. Жулина Е. Г. Особенности структуры управления качеством трудовой жизни / Е. Г. Жулина // Аграрный научный журнал. – 2009. – № 7. – С. 46–49.
48. Жулина Е. Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Е. Г. Жулина. – Саратов, 2011. – 43 с.
49. Журлов А. Н. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия / А. Н. Журлов, М. Р. Ковбасюк. – Киев, Одесса : Вища школа, 1979. – 152 с.
50. Зарецкий А. Социальные технологии и повышение производительности труда / А. Зарецкий // Человек и труд. – 2005. – № 8. – С. 86–87.
51. Зарыпова А. А. Качество трудовой жизни персонала организации / А. А. Зарыпова // Челябинский гуманитарий. – 2012. – Т. 1. – № 18. – С. 26–29.
52. Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т. И. Заславская // Общество и экономика. – 2005. – № 3. – С. 5–16.

53. Заславский И. К новой парадигме рынка труда / И. Заславский // Вопросы экономики. – 1998. – № 2. – С. 83–97.
54. Здравомыслов А. Г. Человек и его работа в СССР и после / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 485 с.
55. Зонова О. В. Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки [Электронный ресурс] / О. В. Зонова // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 3(35). – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3213> (дата обращения 27.05.2012 г.).
56. Зонова О. В. Систематизация эволюционных подходов к понятию «качество трудовой жизни»: хронологическая и логическая взаимосвязь / О. В. Зонова // Вестник Воронежского государственного университета. – Серия: Экономика и управление. – 2011. – № 2. – С. 158–163.
57. Зонова О. В. Управление качеством трудовой жизни наемных работников: теоретико-прикладные аспекты (на примере угольной промышленности Кемеровской области) / О. В. Зонова. – Кемерово : Кузбассвуиздат, 2011. – 158 с.
58. Иванов Г. С. Классификация видов мобильности трудовых ресурсов / Г. С. Иванов // Микроэкономика. – 2012. – № 5. – С. 68–72.
59. Игнатенко М. Н. Качество трудовой жизни современной России: состояние и направления роста : автореф. дис. ... канд. экон. наук ; 08.00.05 / М. Н. Игнатенко. – М., 2010. – 27 с.
60. Игнатенко М. Н. Качество трудовой жизни в свете концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года / М. Н. Игнатенко // Уровень жизни населения регионов России. – 2010. – № 8. – С. 64–72.
61. Ильясов Ф. Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / Ф. Н. Ильясов ; под ред. В. Г. Андреевкова. – Ашхабад : Ылым (Наука), 1988. – 100 с.
62. Кабалина В. И. Трудовая мобильность: организационные, институциональные и социально-структурные факторы [Электронный ресурс] /

В. И. Кабалина. – Режим доступа: <http://www.nir.ru/sj/sj/sj3-4-99-kab.html> (дата обращения 06.03.2014).

63. Каз М. С. Концепция «Благополучие человека»: рецепции и аллюзии / М. С. Каз // Вестник Томского государственного университета. Экономика – 2014. – № 4(28). – С. 25–31.

64. Калайдин Е. Н. Развитие методологии количественного представления показателя качества жизни населения и качества трудовой жизни / Е. Н. Калайдин // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 4. – С. 271–273.

65. Калмык В. А. К программе исследования трудовой карьеры / В. А. Калмык // Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов / отв. ред. Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. – М. : Наука, 1974. – 317 с.

66. Капелюшников Р. Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 1998. – № 2. – С. 96–114.

67. Катаргина Н. А. Человеческий капитал и мобильность трудовых ресурсов как определяющие факторы повышения конкурентоспособности экономики в современных условиях / Н. А. Катаргина, А. Л. Носов // Вопросы новой экономики. – 2014. – № 2(30). – С. 68–74.

68. Качество жизни. Краткий словарь / отв. ред. Е. Е. Задесенец. – М. : Смысл, 2009. – 168 с.

69. Качество жизни населения крупного сибирского города: оценка современного состояния и возможности пути его повышения (по результатам социологических исследований в г. Иркутске) / под науч. ред. Н. Н. Даниленко, И. С. Карпиковой. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2014. – 236 с.

70. Кейнс Дж. М. Избранные произведения / Дж. М. Кейнс – М. : Экономика, 1993. – 543 с.

71. Кирпичев В. В. Высокая территориальная мобильность трудовых ресурсов как основа создания современной экономики России [Электронный

ресурс] / В. В. Кирпичев. – Режим доступа: <http://dom-hors.ru/issue/pep/9-2011-2/kirpichev.pdf> (дата обращения 29.05.2012 г.).

72. Киселева М. М. Влияние программ ротации на приверженность сотрудников организации / М. М. Киселева, А. А. Борисова // Актуальные вопросы экономики и управления : сб. науч. ст. по итогам междунар. науч.-практ. конф., Волгоград, 20–21 июня 2011 г. – Волгоград : Волгоград. науч. изд-во, 2011. – С. 136–140.

73. Классика экономической мысли / Вильям Петти, Адам Смит, Давид Рикардо, Джон Мейнард Кейнс, Милтон Фридмен. - М. : ЭКСМО-ПРЕСС, 2000. – 896 с. – (Антология мысли)

74. Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_90601/?frame=1#p27 (дата обращения 17.03.2012 г.)

75. Концепция качества трудовой жизни в системе гуманизации труда (новые подходы к социальному менеджменту) / В. Н. Гончаров [и др.] ; под общ. ред. В. Н. Гончарова. – Донецк : СПД Куприянов, 2008. – 220 с.

76. Корель Л. В. Качество трудовой жизни на современном промышленном предприятии (результаты социологического обследования ИТР) / Л. В. Корель, В. Ю. Комбаров // ЭКО. – 2011. – № 10. – С. 102–117.

77. Костин Л. По поводу некоторых понятий теории рынка труда // Человек и труд. – 2004. – № 12. – С. 23–27

78. Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – С. 33–41

79. Кравченко А. И. Социология управления: фундаментальный курс : учеб. пособие для студентов высших учебных заведений [Электронный ресурс] / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Академический проект, 2005. – 1136 с. – Режим доступа: <http://www.irbis.vegu.ru/repos/6776/HTML/index.htm> (дата обращения 27.06.2013 г.)

80. Кузьминова Т. В. Анализ качества трудовой жизни в современной России / Т. В. Кузьминова, М. Н. Игнатенко // Уровень жизни населения регионов России. – 2010. – № 8. – С. 43–50.
81. Круглов Д. В. Основные закономерности развития кадрового контроллинга на предприятии / Д. В. Круглов // Вестник Российской академии естественных наук (Санкт-Петербург). – 2011. – № 4. – С. 72–74.
82. Курганова С. В. Трудовая мобильность в условиях российской транзитивности : дис. ... канд. социол. наук ; 22.00.03 / С. В. Курганова. – Саратов, 2005. – 191 с.
83. Курганский С. А. Институциональные аспекты теории человеческого капитала / С. А. Курганский, Н. Н. Даниленко, И. с. Долгополова. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2005. – 129 с.
84. Курганский С. А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка / С. А. Курганский. – Иркутск : Изд-во ИГЭА, 1999. – 228 с.
85. Курман М. В. Актуальные вопросы демографии : демографические процессы в СССР в послевоенный период / М. В. Курман. – М. : Статистика, 1976. – 220 с.
86. Лавров А. С. Научная организация труда и качество трудовой жизни / А. С. Лавров // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 11. – С. 80–87.
87. Лакутин О. В. Качественная и количественная информация в социологии / О. В. Лакутин, Ю. Н. Толстова // Социологические исследования. – 1992. – № 8. – С. 72–77.
88. Лантушенко Л. С. Качество трудовой жизни как фактор повышения эффективности труда на промышленных предприятиях : автореф. дис. ... канд. экон. наук ; 08.00.05. – Саратов, 2013. – 30 с.
89. Мазаева Н. Качество трудовой жизни – важная составляющая менеджмента персонала / Н. Мазаева // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 3. – С. 115–121.
90. Мазин А. Особенности конкуренции на российском рынке труда / А. Мазин // Человек и труд. – 2005. – № 5. – С. 50–56.

91. Мазин А. Потенциал межфирменной мобильности работника и его роль в трудовых отношениях [Электронный ресурс] / А. Мазин // Управление персоналом. – 2011. – № 5. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?2701> (дата обращения 31.05.2012 г.).

92. 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.

93. Маковская Н. В. Внутренние рынки труда: методология, регулирование и условия функционирования в республике Беларусь : автореф. дис. ... д-ра экон. наук ; 08.00.01. – Минск, 2012. – 60 с.

94. Макашева Н. П. Обучение и развитие персонала: новые подходы и формы / Н. П. Макашева, О. А. Нестерова // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 345. – С. 153–157.

95. Мальцева И. О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России / И. О. Мальцева // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2009. – Т. 13. – № 2. – С. 243–273.

96. Мальцева И. О. Гендерная сегрегация на внутрифирменном рынке труда: факторы и последствия / И. О. Мальцева, Д. В. Нестерова // Вестник Воронежского государственного университета. – Серия: Экономика и управление. – 2011. – № 1. – С. 244–255.

97. Маркс К. Капитал // К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – Т. 23. – М., 1960. – 907 с.

98. Маршалл А. Основы экономической науки / А. Маршалл; пер. с англ. В. И. Бомкина, В. Т. Расина, Р. И. Столпера. – М. : Эксмо, 2007. – 831 с. – (Антология экономической мысли)

99. Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов / Отв. ред. Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. – Новосибирск : Наука, 1974. – 318 с.

100. Методология управления трудовыми ресурсами: монография / под. ред. А. П. Егоршина, И. В. Гуськовой. – Н. Новгород : НИМБ, 2008. – 352 с.
101. Миляева Л. Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации / Л. Г. Миляева // Ползуновский альманах. – 2009. – № 1. – С. 149–155.
102. Миляева Л. Г. Управление качеством трудовой жизни персонала организации / Л. Г. Миляева // Человек и труд. – 2009. – № 11. – С. 53–56.
103. Миляева Л. Г. Высокое качество трудовой жизни — залог эффективного взаимодействия работника и работодателя [Электронный ресурс] / Л. Г. Миляева, А. А. Дамбовская // Известия ИГЭА. – 2010. – № 4(72). – С. 157–160. – Режим доступа: <http://izvestia.isea.ru/reader/article.asp?id=5896> (дата обращения 25.05.2013 г.).
104. Михайловская В. П. Внутризаводская текучесть рабочих кадров / В. П. Михайловская ; отв. ред. Е. Г. Антосенков, З. В. Куприянова. – Новосибирск : Наука. Сибирское отделение, 1984. – 193 с.
105. Мозырева Т. А. Текучесть и стабилизация инженерно-технических работников на предприятиях Сибири / Т. А. Мозырева ; отв. ред. Е. Г. Антосенков. – Новосибирск : Наука, 1986. – 160 с.
106. Мухаметлатыпов Ф. У. Трудовая мобильность: концептуальная модель, реальные тенденции, проблемы управления / Ф. У. Мухаметлатыпов. – Уфа : Башк. кн. изд-во, 1990. – 180 с.
107. Нестерова Д. В. Внутрифирменная мобильность и карьера: гендерный аспект / Д. В. Нестерова, И. О. Мальцева // Экономическая социология. – 2008. – Т. 9. – № 2. – С. 85–88.
108. Нестерова Д. В. Внутрифирменная трудовая мобильность [Электронный ресурс] / Д. В. Нестерова // Журнал экономической теории. – 2009. – № 2. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/contents.asp?issueid=648832> (дата обращения 05.03.2014 г.).
109. Нестерова Д. В. Внутрифирменная трудовая мобильность: к вопросу о функционировании внутрифирменных рынков труда [Электронный ре-

курс] / Д. В. Нестерова. – Режим доступа: hse.ru/data/959/393/1240/Статья-грант.doc (дата обращения 15.05.2014 г.).

110. Нестерова Д. В. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата: Препринт WP15/2009/10 [Электронный ресурс] / Д. В. Нестерова, И. О. Мальцева. – М. : ГУ ВШЭ, 2009. – 52 с. – Режим доступа: http://www.hse.ru/data/2010/05/15/1217441580/Нестерова_Мальцева_Внутрифирменная.pdf (дата обращения 05. 12.2011 г.).

111. Нефедьева Е. И. Социологическое исследование условий занятости в контексте обеспечения качества жизни населения [Электронный ресурс] / О. В. Тарабан, Е. И. Нефедьева // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2012. – № 4. – Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13868> (дата обращения 06.03.2013 г.).

112. Нехода Е. В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине / Е. В. Нехода, Л. В. Беззубко; под общ. ред. Е. В. Неходы. – Томск : Томский государственный университет, 2013. – 372 с.

113. Нехода Е. В. Факторный анализ формирования внутрифирменных рынков труда / Е. В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. – 2008. – № 309. – С. 140–144.

114. Нехода Е. В. Междисциплинарный анализ и синтез в исследовании рынка труда / Е. В. Нехода, Э. С. Кучинова // Вестник Томского государственного университета. – 2012. – № 364. – С. 120–126.

115. Новикова Т. В. Система регулирования трудовой мобильности персонала на предприятии: организационные вопросы / Т. В. Новикова // Россия молодая: передовые технологии — в промышленность. – 2013. – № 3. – С. 42–45.

116. Новикова Т. В. Формирование кадровой политики в области развития трудовой мобильности / Т. В. Новикова, К. И. Иванова // Перспективы развития науки и образования : сб. науч. тр. по материалам Международной научно-практической конференции. – Тамбов, 2014. – С. 101–102.

117. Нолль Х.-Г. Исследование социальных показателей и мониторинг: методы измерения и анализа качества жизни [Электронный ресурс] / Х.-Г. Нолль // Социальное неравенство. Изменения в социальной структуре: европейская перспектива / под ред. В. Воронкова, М. Соколова; пер. с нем. К. Тимофеевой. – СПб. : Алетейя, 2008. – Режим доступа: http://www.cisr.ru/files/publ/soc_ner/7_soc_neravenstvo.pdf (дата обращения 15.10.2011 г.).

118. Одегов Ю. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений / Ю. Одегов, Г. Руденко // Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С. 105–114.

119. Одегов Ю. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) :учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. – М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.

120. Озерникова Т. Г. Развитие системы стимулов к труду / Т. Г. Озерникова. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2002. – 203 с.

121. Оперативные социологические исследования: методика и опыт организации / под ред. Д. Г. Ротмана, А. Н. Данилова, Л. Г. Новиковой. – Мн. : БГУ, 2001. – 354 с.

122. Осина Е. В. Качество трудовой жизни современного работника в русле концепции антропоцентризма / Е. В. Осина // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2014. – № 25. – С. 62–65.

123. Павленко А. Ю. Качество трудовой жизни как мотивирующий фактор экономической деятельности / А. Ю. Павленко // Уровень жизни населения регионов России. – 2010. – № 7. – С. 72–79.

124. Павленко А. Ю. Показатели качества трудовой жизни: принципы построения системы / А. Ю. Павленко // Человек и труд. – 2010. – № 9. – С. 20–22.

125. Палховская Е. Б. Экономическое поведение как фактор трудовой мобильности: социологический анализ / Е. Б. Палховская // Социологический альманах. – 2013. – № 4. – С. 77–86.

126. Песоцкий А. А. Становление системы трудовых отношений (исторический аспект) / А. А. Песоцкий // Экономическое возрождение России. – 2012. – № 3(33). – С. 88–90.
127. Персонал. Словарь понятий и определений / П. В. Журавлев [и др.]. – М. : Экзамен, 1999. – 512 с.
128. Платонов О. А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США / О. А. Платонов. – М. : Рада, 1992. – 188 с.
129. Политика доходов и качество жизни населения / под ред. Н. А. Горелова. – СПб. : Питер, 2003. – 653 с.
130. Поп Е. Н. Качество трудовой жизни как фактор развития человеческого капитала / Е. Н. Поп // Уровень жизни населения регионов России. – 2012. – № 2. – С. 90–95.
131. Поп Е. Н. Управление качеством трудовой жизни : автореф. дис. канд. экон. наук ; 08.00.05. – Алтайский государственный университет. – Барнаул, 2003. – 22 с.
132. Потуданская В. Ф. Качество трудовой жизни как среда привлечения работников на промышленные предприятия / В. Ф. Потуданская, Л. С. Лантушенко, Т. В. Новикова // Креативная экономика. – 2012. – № 8. – С. 93–99.
133. Потуданская В. Ф. Гуманизация условий труда как составляющая качества трудовой жизни работников / В. Ф. Потуданская, Т. В. Морозова // Проблемы социально-экономического развития России. – 2010. – № 2(37). – С. 45–48.
134. Потуданская В. Ф. Особенности внутрифирменной мобильности молодых специалистов [Электронный ресурс] / В. Ф. Потуданская, Т. В. Новикова // Фундаментальные исследования. – 2006. – № 8. – С. 44. – Режим доступа: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=2238 (дата обращения: 04.02.2014 г.).
135. Потуданская В. Ф. Трудовая мобильность как индикатор конкурентоспособности персонала / В. Ф. Потуданская, Т. В. Новикова,

В. В. Ваховский // Российское предпринимательство. – 2013. – № 15(237). – С. 85–95.

136. Потуданская В. Ф. Качество жизни и качество трудовой жизни как среда формирования трудового потенциала / В. Ф. Потуданская, Д. Н. Шайкин // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – № 25. – С. 33–38.

137. Рождественская Е. Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки европейской социальной политики и российские перспективы / Е. Ю. Рождественская // Журнал исследований социальной политики. – 2011. – том 9. – № 4. – С. 439–454.

138. Рой О. М. Исследования социально-экономических и политических процессов / О. М. Рой. – СПб. : Питер, 2004. – 364 с.

139. Российская энциклопедия по охране труда : в 3 т. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд-во НЦ ЭНАС, 2007. – Т. 1. – 440 с.

140. Рофе А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда : учеб. пособие / Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. – М. : МИК, 1998. – 160 с.

141. Руденко Г. Внутрифирменный рынок труда и его особенности / Г. Руденко // Человек и труд. – 2000. – № 9. – С. 35–36.

142. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения. Стадии миграционного процесса : монография / Л. Л. Рыбаковский. – М., 2001. – 159 с.

143. Саркулова А. Т. К вопросу «качество трудовой жизни» [Электронный ресурс] / А. Т. Саркулова // Современные проблемы науки и образования. – 2010. – № 3. – С. 121–124. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/91-4489> (дата обращения 24.05.2012 г.).

144. Саркулова А. Т. Качество трудовой жизни наемных работников: факторы, оценка, показатели / А. Т. Саркулова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2010. – № 10. – С. 352–355.

145. Семенюк Т. А. Трудовая мобильность в современных условиях / Т. А. Семенюк, Ф. У. Мухаметлатыпов // Научный обозреватель. – 2014. – № 5. – С. 26–27.
146. Серкин С. В. Повышение качества трудовой жизни на предприятиях путем разработки и внедрения мотивационно-логической модели : дис. ... канд. экон. наук ; 08.00.05. / С. В. Серкин. – Саратов, 2004. – 169 с.
147. Сигов В. И. Расширенное воспроизводство трудового потенциала как основной критерий становления и развития экономики знаний / В. И. Сигов, Г. А. Карпова, М. В. Сигова // Известия санкт-петербургского государственного экономического университета. – 2013. – № 5 (83). – С. 4–13.
148. Скорев М. М. Качество трудовой жизни через реновацию трудовых ресурсов / М. М. Скорев, И. Р. Киришиева // Инженерный вестник Дона. – 2012. – Т. 20. – № 2. – С. 255–257.
149. Смирных Л. Продолжительность занятости: оценка методов измерения / Л. И. Смирных // Человек и труд. – 2004. – [4](#). – С. 46–49.
150. Смирных Л. И. Мобильность работников: теория, методология, измерение : дис. ... д-ра экон. наук ; 08.00.05 / Л. И. Смирных. – М., 2004. – 390 с.
151. Смирных Л. И. Разнородность рынка труда и асимметричность информации — последствия для продолжительности отношений занятости [Электронный ресурс] / Л. И. Смирных // Ассоциация исследователей экономики общественного сектора. – Режим доступа: http://www.aspe.spb.ru/Papers/24_5.pdf (дата обращения 30.05.2012 г.).
152. Смирных Л. И. Удовлетворенность работой. Кто выигрывает: стабильные или мобильные работники : монография / Л. И. Смирных. – М. : ГУ ВШЭ, 2008. – 48 с.
153. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов : в 2 т. / А. Смит ; Ин-т экономики РАН ; ред Л. И. Абалкин ; пер. с англ. Е. М. Майбурда. – М. : Наука, 1993. – Т. 1. – Кн. 1–3. – 569 с.

154. Соболевская А. А. Трудовая и профессиональная мобильность, динамика заработной платы в США / А. А. Соболевская, А. К. Попов // Труд за рубежом. – 2006. – № 4. – С. 3–21.
155. Сонин М. Я. Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда / М. Я. Сонин. – М., 1959. – 368 с.
156. Социальная энциклопедия / А. П. Горкин [и др.]. – М. : Большая Российская энциклопедия, 2000. – 438 с.
157. Спивак В. А. Концепция развивающего управления персоналом / В. А. Спивак // Управление развитием персонала. – 2006. – № 3. – С. 220–228..
158. Сухов А. А. Трудовая мобильность при социализме / А. А. Сухов. – М. : Экономика, 1981. – 128 с.
159. Тарабан О. В. Содержание и функции процесса внутрифирменной мобильности / О. В. Тарабан // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2006. – № 5(50). – С. 90–92.
160. Тарабан О. В. Социально-экономические функции внутрифирменной мобильности персонала [Электронный ресурс] / О. В. Тарабан // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2010. – № 5. – Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13883> (дата обращения 12.06.2013 г.).
161. Тарабан О. В. Стабилизирующий потенциал внутрифирменной мобильности персонала [Электронный ресурс] / О. В. Тарабан // Ломоносов – 2008 : материалы докладов XV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Подсекция «Экономика инноваций». Секция «Экономика» / отв. ред. И. А. Алешковский, П. Н. Костылев, А. И. Андреев. – М. : Изд-во МГУ ; Изд-во СП МЫСЛЬ, 2008. – С. 74–75. – Режим доступа: http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2008/27_3.pdf (дата обращения 22.05.2013 г.).
162. Татарова Г. Г. Методология анализа данных в социологии (введение) : учеб. пособие для вузов / Г. Г. Татарова. – М. : Издательский дом «Стратегия», 1998. – 224 с.

163. Теоретико-методические аспекты исследования качества жизни населения / под науч. ред. Н. М. Токарской, Л. В. Саниной. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. – 180 с.
164. Толстова Ю. Н. Математико-статистические модели в социологии (математическая статистика для социологов) : учеб. пособие / Ю. Н. Толстова ; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – 243 с.
165. Токарская Н. М. Региональные аспекты управления трудовыми ресурсами / Н. М. Токарская. – Иркутск : Восточно-Сибирское книжное издательство, 1976. – 208 с.
166. Токарский Б. Л. Внутрифирменная мобильность персонала как фактор формирования качества трудовой жизни / Б. Л. Токарский, О. В. Тарабан // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 4(78). – С. 205–211.
167. Токарский Б. Л. Формирование рынка рабочей силы в крупных промышленных центрах / Б. Л. Токарский. – СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1992. – 140 с.
168. Токсамбаева М. С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала / М. С. Токсамбаева. – М. : Наука, 2006. – 259 с.
169. Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? / С. Третьяк // Бизнес-консалтинг. – 2005. – № 3. – С. 39–43.
170. Трубинова И. Попал в ротацию [Электронный ресурс] / И. Трубинова // Business Class. – 2007. – 13 июня. – № 21(138). – Режим доступа: <http://www.business-class.su/article.php?id=3798> (дата обращения 06.10.2012 г.).
171. Тучков А. И. Рынок труда: выход за пределы ортодоксальной парадигмы / А. И. Тучков // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. – 2012. – № 28. – С. 584–587.
172. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, "отношенческая" контрактация / О. И. Уильямсон ; пер. с англ. : Ю. Е. Благова и др. ; науч. ред. В. С. Каткало. – СПб. : Лениздат : CEV Press, 1996. – 702 с.

173. Управление качеством [Электронный ресурс] // Портал дистанционного консультирования малого предпринимательства. – Режим доступа: <http://www.dist-cons.ru/modules/qualmanage/section1.html> (дата обращения 06.04.2011 г.).

174. Управление качеством жизни: монография / под ред. В. В. Окрепилова. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. акад. упр. и экономики, 2006. – 382 с.

175. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2009. – 560 с.

176. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 638 с.

177. Хлебуш В. Н. Качество трудовой жизни: понятие и подходы к оценке / В. Н. Хлебуш // Проблемы современной экономики (Новосибирск). – 2012. – № 10. – С. 53–57.

178. Хлебуш В. Н. К вопросу о содержании понятия «качество трудовой жизни» / В. Н. Хлебуш // Наука и современность. – 2012. – № 15-4. – С. 118–122.

179. Цыганков В. А. К вопросу об оценке качества трудовой жизни / В. А. Цыганков // Человек и труд. – 2007. – № 2. – С. 46–49.

180. Цыганков В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования : дис. ... д-ра экон. наук ; 08.00.05 / В. А. Цыганков. – М., 2007. – 315 с.

181. Цыганков В. А. Теория и методология исследования качества трудовой жизни / В. А. Цыганков ; Федер. агентство по образованию ; Омский гос. техн. ун-т. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика»», 2006. – 280 с.

182. Цыганкова И. В. Качество трудовой жизни молодежи России - концептуальные основы формирования : дис. ... д-ра экон. наук ; 08.00.05 / И. В. Цыганкова. – М., 2009. – 396 с.

183. Цыганкова И. В. Качество трудовой жизни: концептуальные подходы / И. В. Цыганкова // Человек и труд. – 2007. – № 11. – С. 37–40.
184. Цыганкова И. В. Глобализация и качество трудовой жизни / И. В. Цыганкова // Человек и труд. – 2008. – № 1. – С. 13–15.
185. Шиганова И. П. Комплексные социальные программы в управлении качеством трудовой жизни сотрудников / И. П. Шиганова // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2009. – № 7-1. – С. 181–184.
186. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации / С. А. Шапиро. – М. : КНОРУС, 2011. – 283 с.
187. Шляпентох В. Э. Как сегодня изучают завтра. Современные методы социального прогнозирования / В. Э. Шляпентох. – М. : Советская Россия, 1975. – 264 с.
188. Шкаратан О. И. Русская культура труда и управления / О. И. Шкаратан // Общественные науки и современность. – 2003. – № 1. – С. 30–54.
189. Экономика и социология труда : учебник / под ред. д. э. н. проф. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 584 с. – (Высшее образование).
190. Якубович В. Б. Качественные методы или качество результатов? / В. Б. Якубович // Социология 4М: методология, методы, математические модели. – 1995. – № 5–6. – С. 16–27.
191. Янковская В. И. Основные составляющие качества трудовой жизни / В. И. Янковская // Стандарты и качество. – 2003. – № 2. – С. 46–47.
192. Baker G. The Internal Economics of the Firm: Evidence from Personnel Data / G. Baker, M. Gibbs, B. Holmstrom // Quarterly Journal of Economics. – 1994. – P. 881–919.
193. Büssing A. Hegendörfer. Telearbeit und Qualität des Arbeitsleben / A. Büssing, A. Drodofsky. – Hogrefe-Verlag: Göttingen, Bern, Toronto, Seattle, 2003. – 275 s.

194. Dagum C. Inequality Measure between Income Distribution with Applications / C. Dagum. // *Econometrica*. – 1980. – V 43. – № 7.
195. Diener E. Subjective Well-Being / E. Diener // *Psychological Bulletin*. – 1984. – № 9. – P. 542–575.
196. Doeringer Peter B. Internal Labor Markets and Manpower Analysis / Peter B. Doeringer, Michael J. Piore. Lexington, Mass. : D.C. Heath, 1971. – 219 p.
197. Easterlin R. A. Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence / R. A. Easterlin // *Nations and Households in Economic Growth* / P. A. David, M. W. Reder (Hrsg.) – N. Y. ; London, 1974.
198. Easterlin R. A. Will Raising the Incomes of all Increase the Happiness of all? / R. A. Easterlin // *Journal of Economic Behavior and Organization*. – 1995. – № 27. – P. 35–47.
199. Easterlin R. A. Life Cycle Welfare: Evidence and Conjecture / R. A. Easterlin // *Journal of Socio-Economics*. – 2001. – № 30. – P. 31–61.
200. Gibbons R. Comparative Advantage, Learning and Sectoral Wage Determination / R. Gibbons, L. Katz, T. Lemieux // *Journal of Labor Economics*. – 2005. – № 23(4). – P. 681–724.
201. Gibbons R. A Theory of Wage and Promotion Dynamics in Internal Labor Markets / R. Gibbons, M. Waldman // *NBER Working Paper*. – 1998. – № 6454.
202. Gibbons R. Enriching a Theory of Wage and Promotion Dynamics Inside Firm / R. Gibbons, M. Waldman // *Journal of Labor Economics*. – 2006. – № 24(1). – P. 59–107.
203. Kahn C. Two – Sided Uncertainty and Up or Out Contracts / C. Kahn, G. Huberman // *Journal of Labor Economics*. – 1988. – № 6. – P. 23–44.
204. Labor mobility and economic opportunity / essays by E. Wight Bakke. – New York : Published jointly by Technology Press of Massachusetts Institute of Technology and J. Wiley, 1954. – 118 p.
205. Lazear E. P. Personnel Economics: The Economist View of Human Resources / E. P. Lazear, K. L. Shaw // *Working paper*. – 2007. – № 13653.

206. Lazear E. P. Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions / E. P. Lazear // *Journal of Labor Economics*. – 1999. – № 1(2). – P. 199–236.
207. McBride M. Relative-income Effects on Subjective Wellbeing in the Cross-section / M. McBride // *Journal of Economic Behavior and Organization*. – 2001. – № 45. – P. 251–278.
208. Oswald A. J. Happiness and Economic Performance / A. J. Oswald // *The Economic Journal*. – 1997. – № 107(445). – P. 1815–1831.
209. Prendergast C. The Role of Promotion in Inducing Specific Human Capital Acquisition / C. Prendergast // *Quarterly Journal of Economics*. – 1993. – № 108. – P. 23–34.
210. Rosenbaum J. E. Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation / J. E. Rosenbaum // *Administrative Science Quarterly*. – 1979. – Vol. 24. – № 2 (June). – P. 220–241.
211. Sabirianova K. Z. The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia / K. Z. Sabirianova // *Journal of Comparative Economics*, Elsevier. – 2002. – vol. 30(1). – March. – P. 191–217.
212. Seashore St. E. The Future of Work: How It May Change and What It May Mean / St. E. Seashore // *Industrial and Labor Relations Report*. Fall. – 1975. – P. 14–16.
213. Smeets V. Too Many Theories, Too Few Facts? What the Data Tell Us about the Link between Span of Control, Compensation and Career Dynamics / V. Smeets, F. Warzinski // *Labor Economics*. – 2008. – № 15. – P. 688–704.
214. Taraban O. V. Sociological Research of Factors of Formation of Quality of Labor Life from the Position of Worker and Employer / O. V. Taraban // *Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал)*. – 2013. – № 7. – doi:10.12731/2218-7405-2013-7-38. – Режим доступа: <http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/7201338>.
215. Turner R. Modes of social ascent through education: Sponsored and contest mobility / R. Turner // *American Sociological Rev.* – 1960. – № 25. – P. 855–867.

216. Work in America, Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare. – Cambridge : M.I.T. Press, 1973. – 255 p.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

АНКЕТА

Просим принять участие в социологическом исследовании проблем движения кадров. Внимательно прочтите вопросы и предлагаемые ответы. Обведите кружочком номера тех вариантов ответов, которые соответствуют Вашему мнению, или напишите свой вариант ответа.

Пожалуйста, не оставляйте ни одного вопроса без ответа!

Анкета анонимна. Данные будут использованы в обобщенном виде.

1. Соответствует ли Ваше образование (полученная Вами профессия / специальность), той специальности / профессии, по которой Вы работаете?

- 01. Да, полностью
- 02. Скорее да, чем нет
- 03. Скорее нет, чем да
- 04. Совершенно не соответствует

2. Есть ли у Вас необходимость приобрести новую профессию или специальность и / или повысить квалификацию по своей профессии?

- 01. Да (*пожалуйста, поясните, что именно Вам необходимо:* _____)
- 02. Нет, такой необходимости нет

3. Повышали ли Вы свой профессиональный уровень за последние 5 лет?

- 01. Да
- 02. Нет

4. Хотели бы Вы повысить свой профессиональный уровень?

- 01. Да
- 02. Нет (переходите к вопросу 7)

5. Что побуждает Вас повышать свой профессиональный уровень? (дайте один вариант ответа)

- 01. В современных условиях нужно регулярно повышать свой профессиональный уровень, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда
- 02. Мне нравится получать новые знания, профессионально развиваться
- 03. Стремление продвинуться по работе
- 04. Возможность увеличения заработной платы
- 05. Другое (укажите) _____

6. В какой мере содержание Вашей работы соответствует уровню квалификации?

- 01. Уровень квалификации выше сложности выполняемой работы
- 02. Уровень квалификации соответствует сложности работы
- 03. Уровень квалификации ниже сложности выполняемой работы

7. Укажите, пожалуйста, за время работы в той организации, где Вы сейчас работаете, сколько раз: ...

- 01. Вас повышали в должности? _____ раз
- 02. Вас понижали в должности? _____ раз
- 03. Вы проходили внутрифирменное обучение, которое не сопровождалось изменением должности? _____ раз
- 04. Вы проходили внутрифирменное обучение, которое сопровождалось изменением должности? _____ раз
- 05. Вы меняли место работы внутри отдела? _____ раз
- 06. Вы переходили на работу в другой отдел? _____ раз

8. Оцените, пожалуйста, степень удовлетворенности следующими параметрами Вашей трудовой жизни: (дайте ответ по каждой строке):

Параметры трудовой жизни	Удовле- творен в полной мере	Скорее удовле- творен	Скорее не удов- летворен	Не удовле- творен	Не мо- гу от- ветить
1. Размер заработной платы	01	02	03	04	05
2. Своевременность выплаты заработной платы	01	02	03	04	05
3. Характер работы, ее содержание	01	02	03	04	05
4. Общественное признание работы, социальная значимость труда	01	02	03	04	05
5. Условия труда	01	02	03	04	05
6. Режим рабочего времени	01	02	03	04	05
7. Возможность повышения квалификации, переобучения	01	02	03	04	05
8. Перспективы должностного роста	01	02	03	04	05
9. Наличие планов служебной карьеры, разрабатываемых кадровой службой (отделом персонала)	01	02	03	04	05
10. Перспектива стабильной занятости (устойчивость положения организации)	01	02	03	04	05
11. Отношение руководства к подчиненным	01	02	03	04	05
12. Отношения в коллективе	01	02	03	04	05
13. Сочетание Ваших личных целей и целей организации	01	02	03	04	05
14. Соблюдение трудовых прав работников	01	02	03	04	05
15. Наличие выплат, компенсаций, предусмотренных законом (Трудовым кодексом, например)	01	02	03	04	05
16. Предоставление работодателем дополнительных, сверх законодательно установленных, социальных благ (например, оплата питания, компенсация санаторно-курортных расходов, ДМС и т.д.)	01	02	03	04	05

Из списка параметров трудовой жизни, представленных в таблице выше, выберите, пожалуйста, пять наиболее значимых для Вас лично (укажите номера, под которыми они значатся в первом столбце таблицы): _____

9. Довольны ли Вы в целом своей работой?

- 01. Работой полностью доволен
- 02. Работой скорее доволен, чем не доволен
- 03. Работой скорее не доволен, чем доволен
- 04. Работой полностью не доволен

10. Хотели бы Вы сменить место работы?

- 01. Нет, не хочу
- 02. Возможно, сменю
- 03. Обязательно сменю
- 04. Хотел бы сменить место работы внутри организации
- 05. Собираюсь оставить работу (в связи с выходом на пенсию, декретным отпуском, собираюсь учиться, уйду в армию – нужное подчеркнуть)
- 06. Не думал об этом

12. Если нет, то почему? (дайте один вариант ответа)

- 01. Все устраивает на этом месте работы
- 02. Нет такого места, куда хотелось бы перейти
- 03. Нет смысла переходить, так как везде одинаковая ситуация
- 04. Вряд ли смогу трудоустроиться на другом месте
- 05. Другое (укажите) _____

13. Если Вы хотите сменить место работы, то по каким причинам (дайте не более трех вариантов ответов)

- 01. Не устраивает содержание труда
- 02. Нет возможности переобучения, повышения квалификации
- 03. Не устраивает размер заработной платы
- 04. Задержки в выплате заработной платы
- 05. Плохие условия труда
- 06. Плохая организация труда
- 07. Не устраивает отношение со стороны руководства
- 08. Неустойчивость экономического положения организации
- 09. Плохие отношения в коллективе
- 10. Нет четких перспектив карьерного роста
- 11. Другое (укажите) _____

14. Укажите, по какой причине Вы ушли с предыдущего места работы (дайте не более трех вариантов ответов)

- 01. Это мое первое место работы
- 02. Не устраивало содержание труда
- 03. Отсутствие возможности переобучения, повышения квалификации
- 04. Не устраивал размер заработной платы
- 05. Задержки в выплате заработной платы
- 06. Плохие условия труда
- 07. Плохая организация труда
- 08. Не устраивало отношение со стороны руководства
- 09. Неустойчивость экономического положения организации
- 10. Плохие отношения в коллективе
- 11. Отсутствие четких перспектив карьерного роста
- 12. Другое (укажите) _____

15. Если бы Вы могли выбирать, то чтобы Вы предпочли? (дайте один вариант ответа)

- 01. Работать в условиях неопределенности и риска, получая негарантированный, но высокий доход
- 02. Работать на стабильном месте, получая невысокий, но гарантированный доход
- 03. Не работать и получать пособие по безработице
- 04. Учиться, осваивать новую профессию в соответствии со спросом на рынке труда
- 05. Затрудняюсь ответить

16. Ваш пол:

- 01. Мужской
- 02. Женский

17. Ваш возраст (полных лет): _____**18. Ваше образование:**

- 01. Высшее
- 02. Незаконченное высшее
- 03. Среднее специальное
- 04. Среднее общее
- 05. Неполное среднее

19. Семейное положение:

- 01. Женат (замужем)
- 02. Холост (не замужем)
- 03. Разведен (а)
- 04. Вдовец (вдова)

20. Общий трудовой стаж _____**21. Стаж работы в данной организации: _____**

Благодарим за сотрудничество!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Бланк экспертного опроса

1. Дайте Вашу оценку показателям качества трудовой жизни сотрудников по 5-ти балльной шкале: 5- высокая оценка, 4 – хорошая оценка, 3 – средняя оценка, 2- есть проблемы, 1- критическое состояние по данному показателю, 0 - данный показатель отсутствует.
2. Выберите 10 наиболее весомых на Ваш взгляд факторов, оказывающих влияние на качество трудовой жизни, и обведите кружком порядковый номер фактора в левом столбце.

№	Параметры оценки качества трудовой жизни	Оценка					
«Содержание и организация труда»							
1	Монотонности труда	0	1	2	3	4	5
2	Содержательность, разносторонность работы	0	1	2	3	4	5
3	Возможность полностью сконцентрироваться на выполнении задания	0	1	2	3	4	5
4	Самостоятельность в планировании и выполнении работы	0	1	2	3	4	5
5	Ощущение социальной значимости труда	0	1	2	3	4	5
6	Осознание результативности труда	0	1	2	3	4	5
7	Точные указания относительно темпа работы и объемов работ	0	1	2	3	4	5
8	Точные указания относительно организации трудовых процессов	0	1	2	3	4	5
9	Четкая регламентация должностных прав, обязанностей и ответственности работника	0	1	2	3	4	5
10	Соответствие функциональных обязанностей квалификации работника	0	1	2	3	4	5
«Условия труда»							
1	Соблюдение норм охраны труда на рабочем месте	0	1	2	3	4	5
2	Количество аттестованных рабочих мест по условиям труда	0	1	2	3	4	5
3	Наличие комнаты отдыха	0	1	2	3	4	5
4	Эстетические условия труда (помещение, мебель, ремонт и т.д.)	0	1	2	3	4	5
5	Расположение организации (предприятия), транспортная доступность для работников	0	1	2	3	4	5
6	Материально-техническая база	0	1	2	3	4	5
7	Четкая регламентация продолжительности рабочего	0	1	2	3	4	5

	дня						
8	Применение гибкого рабочего времени	0	1	2	3	4	5
9	Отсутствие переработок / увеличения объемов работ без дополнительной оплаты	0	1	2	3	4	5
10	Отсутствие работ в выходные	0	1	2	3	4	5
«Внутрифирменная мобильность и стабильность персонала»							
1	Обучение и повышение квалификации за счет работодателя	0	1	2	3	4	5
2	Возможность для работника вносить собственные идеи и творческие решения	0	1	2	3	4	5
3	Перспективы должностного роста	0	1	2	3	4	5
4	Наличие планов служебной карьеры	0	1	2	3	4	5
5	Ротация кадров (перемещение с одного рабочего места на другое с целью ознакомления с работой)	0	1	2	3	4	5
6	Прозрачная (понятная) процедура аттестации кадров	0	1	2	3	4	5
7	Регулярное проведение аттестации кадров	0	1	2	3	4	5
8	Возможность заключения трудовых договоров на срок более 3-х лет	0	1	2	3	4	5
9	Устойчивость экономического положения организации	0	1	2	3	4	5
10	Текучесть кадров	0	1	2	3	4	5
«Система оплаты и стимулирования труда»							
1	Размер заработной платы	0	1	2	3	4	5
2	Своевременность выплаты заработной платы	0	1	2	3	4	5
3	«Белая» заработная плата	0	1	2	3	4	5
4	Соответствие уровня квалификации заработной плате	0	1	2	3	4	5
5	Регулярное повышение заработной платы с учетом темпов инфляции	0	1	2	3	4	5
6	Премии по итогам квартала и года	0	1	2	3	4	5
7	Премии за выслугу лет	0	1	2	3	4	5
8	Возможности дополнительной оплачиваемой занятости (приработка) в данной организации	0	1	2	3	4	5
9	Компенсации за переработку / увеличение объема работ	0	1	2	3	4	5
10	Наличие составляющей дохода, зависящей от производительности и личных достижений	0	1	2	3	4	5
«Руководство организацией и трудовой коллектив»							
1	Похвала (признание), конструктивная критика со стороны начальства	0	1	2	3	4	5

2	Уважительное отношение к подчиненным	0	1	2	3	4	5
3	Доверие к руководству	0	1	2	3	4	5
4	Возможность выборности руководства	0	1	2	3	4	5
5	Возможность участвовать в принятии решений по вопросам стимулирования труда, организации и условий труда	0	1	2	3	4	5
6	Проведение собраний, встреч руководства с трудовым коллективом	0	1	2	3	4	5
7	Конфликтные ситуации с администрацией	0	1	2	3	4	5
8	Морально- психологический климат в коллективе	0	1	2	3	4	5
9	Конфликтные ситуации в коллективе	0	1	2	3	4	5
10	Отсутствие жесткой конкуренции среди коллег	0	1	2	3	4	5
«Правовые гарантии и социальные блага»							
1	Предоставление отпуска по графику	0	1	2	3	4	5
2	Официальное оформление на работу	0	1	2	3	4	5
3	Предоставление и оплата больничного листа	0	1	2	3	4	5
4	Оформление заработной платы в полном размере	0	1	2	3	4	5
5	Соблюдение прав, предусмотренных трудовым законодательством	0	1	2	3	4	5
6	Предоставление социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством	0	1	2	3	4	5
7	Проведение корпоративных мероприятий, связанных со значимыми датами для организации	0	1	2	3	4	5
8	(со)Финансирование добровольного медицинского страхования за счет работодателя	0	1	2	3	4	5
9	(со)Финансирование дополнительного пенсионного страхования за счет работодателя	0	1	2	3	4	5
10	Иные виды социальной поддержки работников	0	1	2	3	4	5
	Укажите, какие именно _____						

Благодарим за сотрудничество!

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Таблица 1

Расчетная таблица для расчета параметров регрессии

x	y	x^2	y^2	$x \cdot y$
16.7	50	278.89	2500	835
16.7	50	278.89	2500	835
11.8	11.8	139.24	139.24	139.24
9.1	54.5	82.81	2970.25	495.95
8	28	64	784	224
30.7	4.9	942.49	24.01	150.43
34.6	6.1	1197.16	37.21	211.06
30	0	900	0	0
33.3	3	1108.89	9	99.9
36.4	6.1	1324.96	37.21	222.04
25.8	6.1	665.64	37.21	157.38
22.5	7.8	506.25	60.84	175.5
28.1	5.2	789.61	27.04	146.12
25.8	7.6	665.64	57.76	196.08
27.2	4.8	739.84	23.04	130.56
27.5	3.2	756.25	10.24	88
26.7	3.6	712.89	12.96	96.12
29	2.7	841	7.29	78.3
24.1	5.6	580.81	31.36	134.96
31	2.5	961	6.25	77.5
495	263.5	13536.26	9274.91	4493.14

Таблица 2

Расчетная таблица для оценки качества параметров регрессии

x	y	y(x)	$(y_i - y_{cp})^2$	$(y - y(x))^2$
16.7	50	25.88	1356.08	581.65
16.7	50	25.88	1356.08	581.65
11.8	11.8	33.62	1.89	476.01
9.1	54.5	37.88	1707.76	276.23
8	28	39.62	219.78	134.93
30.7	4.9	3.78	68.48	1.25
34.6	6.1	-2.37	50.06	71.81
30	0	4.89	173.58	23.89
33.3	3	-0.32	103.53	11.03
36.4	6.1	-5.22	50.06	128.04
25.8	6.1	11.52	50.06	29.35
22.5	7.8	16.73	28.89	79.69
28.1	5.2	7.89	63.6	7.22
25.8	7.6	11.52	31.08	15.35
27.2	4.8	9.31	70.14	20.32
27.5	3.2	8.83	99.5	31.74
26.7	3.6	10.1	91.68	42.21
29	2.7	6.47	109.73	14.18
24.1	5.6	14.2	57.38	73.98
31	2.5	3.31	113.96	0.65
495	263.5	263.5	5803.3	2601.18

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Карты экспертных оценок параметров КТЖ

Параметр	Оценка					
	Отличный результат	Положительный результат	Средний результат	Неотрицательный результат	Отрицательный результат	Нулевой результат
	Количественная оценка 1	Количественная оценка 0,8	Количественная оценка 0,6	Количественная оценка 0,4	Количественная оценка 0,2	Количественная оценка 0
Содержание и организация труда	(все утверждения верны) Все сотрудники обеспечены необходимой офисной техникой и мебелью, программным обеспечением. Среднедневная продолжительность рабочего дня не превышает 8 часов. Отсутствует сверхурочная работа в выходные и праздничные дни. Четкая регламентация должностных прав, обязанностей и ответственности работника. Четкая регламентация организации трудовых процессов.	(одно утверждение неверно) Все сотрудники обеспечены необходимой офисной техникой и мебелью, программным обеспечением. Среднедневная продолжительность рабочего дня не превышает 8 часов. Отсутствует сверхурочная работа в выходные и праздничные дни. Четкая регламентация должностных прав, обязанностей и ответственности работника. Четкая регламентация организации трудовых процессов.	(два утверждения неверны) Все сотрудники обеспечены необходимой офисной техникой и мебелью, программным обеспечением. Среднедневная продолжительность рабочего дня не превышает 8 часов. Отсутствует сверхурочная работа в выходные и праздничные дни. Четкая регламентация должностных прав, обязанностей и ответственности работника. Четкая регламентация организации трудовых процессов.	(три утверждения неверны) Все сотрудники обеспечены необходимой офисной техникой и мебелью, программным обеспечением. Среднедневная продолжительность рабочего дня не превышает 8 часов. Отсутствует сверхурочная работа в выходные и праздничные дни. Четкая регламентация должностных прав, обязанностей и ответственности работника. Четкая регламентация организации трудовых процессов.	(верно только одно утверждение) Все сотрудники обеспечены необходимой офисной техникой и мебелью, программным обеспечением. Среднедневная продолжительность рабочего дня не превышает 8 часов. Отсутствует сверхурочная работа в выходные и праздничные дни. Четкая регламентация должностных прав, обязанностей и ответственности работника. Четкая регламентация организации трудовых процессов.	Не все сотрудники обеспечены необходимой офисной техникой и мебелью, программным обеспечением. Среднедневная продолжительность рабочего дня превышает 8 часов. Есть сверхурочная работа в выходные и праздничные дни. Нет должностных инструкций. Нет регламентации организации трудовых процессов. Нет регламентации объемов и сроков выполнения работы. Субъективная оценка работниками организации

	Четкая регламентация объемов и сроков выполнения работы. Субъективная оценка работниками организации труда, социальной значимости и престижа выполняемой работы (значение индекса удовлетворенности 0,67 – 1)	тация организации трудовых процессов. Четкая регламентация объемов и сроков выполнения работы. Субъективная оценка работниками организации труда, социальной значимости и престижа выполняемой работы (значение индекса удовлетворенности 0,33 – 0,66)	Четкая регламентация объемов и сроков выполнения работы. Субъективная оценка работниками организации труда, социальной значимости и престижа выполняемой работы (значение индекса удовлетворенности 0 – 0,32)	Четкая регламентация объемов и сроков выполнения работы. Субъективная оценка работниками организации труда, социальной значимости и престижа выполняемой работы (значение индекса удовлетворенности (- 0,34) – (- 0,01))	Четкая регламентация объемов и сроков выполнения работы. Субъективная оценка работниками организации труда, социальной значимости и престижа выполняемой работы (значение индекса удовлетворенности (- 0,66) – (- 0,33))	труда, социальной значимости и престижа выполняемой работы (значение индекса удовлетворенности (- 1) – (- 0,67))
--	---	---	---	--	--	---

Параметр	Оценка					
	Отличный результат	Положительный результат	Средний результат	Неотрицательный результат	Отрицательный результат	Нулевой результат
	Количественная оценка 1	Количественная оценка 0,8	Количественная оценка 0,6	Количественная оценка 0,4	Количественная оценка 0,2	Количественная оценка 0
Условия труда	(все утверждения верны) Все рабочие места аттестованы. Соблюдаются нормы охраны труда. Случаев производственного травматизма не было. Случаев профессиональных заболеваний не было. Есть комната отдыха. Косметический ремонт был не более 3-х лет назад. Субъективная оценка работниками условий труда (значение индекса удовлетворенности 0,67 – 1)	(одно утверждение неверно) Все рабочие места аттестованы. Соблюдаются нормы охраны труда. Случаев производственного травматизма не было. Случаев профессиональных заболеваний не было. Есть комната отдыха. Косметический ремонт был не более 3-х лет назад. Косметический ремонт был не более 3-х лет назад. Субъективная оценка работников условий труда (значение индекса удовлетворенности 0,33 – 0,66)	(два утверждения неверны) Все рабочие места аттестованы. Соблюдаются нормы охраны труда. Случаев производственного травматизма не было. Случаев профессиональных заболеваний не было. Есть комната отдыха. Косметический ремонт был не более 3-х лет назад. Субъективная оценка работников условий труда (значение индекса удовлетворенности 0 – 0,32)	(три утверждения неверны) Все рабочие места аттестованы. Соблюдаются нормы охраны труда. Случаев производственного травматизма не было. Случаев профессиональных заболеваний не было. Есть комната отдыха. Косметический ремонт был не более 3-х лет назад. Субъективная оценка работников условий труда (значение индекса удовлетворенности (- 0,34) – (- 0,01)).	(верно только одно утверждение) Все рабочие места аттестованы. Соблюдаются нормы охраны труда. Случаев производственного травматизма не было. Случаев профессиональных заболеваний не было. Есть комната отдыха. Косметический ремонт был не более 3-х лет назад. Субъективная оценка работников условий труда (значение индекса удовлетворенности (- 0,66) – (- 0,33))	Рабочие места не аттестованы. Не соблюдаются нормы охраны труда. Были случаи производственного травматизма. Были случаи профессиональных заболеваний. Нет комнаты отдыха. Косметический ремонт был более 10 лет назад. Субъективная оценка работниками условий труда (значение индекса удовлетворенности (- 1) – (- 0,67)).

Параметр	Оценка					
	Отличный результат	Положительный результат	Средний результат	Неотрицательный результат	Отрицательный результат	Нулевой результат
	Количественная оценка 1	Количественная оценка 0,8	Количественная оценка 0,6	Количественная оценка 0,4	Количественная оценка 0,2	Количественная оценка 0
Внутри-фирменная мобильность и стабильность персонала	(все утверждения верны) Есть типовые планы развития карьеры по должностям. Разработана процедура и регулярно проводится аттестация кадров. Были повышения в должности. Регулярно проводится внутрифирменное обучение. Есть программы ротации кадров. Текучесть кадров не превышает 10%. Субъективная оценка работниками перспектив должностного и профессионального роста (значение индекса удовлетворенности 0,67 – 1)	(одно утверждение неверно) Есть типовые планы развития карьеры по должностям. Разработана процедура и регулярно проводится аттестация кадров. Были повышения в должности. Регулярно проводится внутрифирменное обучение. Есть программы ротации кадров. Текучесть кадров не превышает 10%. Субъективная оценка работниками перспектив должностного и профессионального роста (значение индекса удовлетворенности 0,33 – 0,66)	(два утверждения неверны) Есть типовые планы развития карьеры по должностям. Разработана процедура и регулярно проводится аттестация кадров. Были повышения в должности. Регулярно проводится внутрифирменное обучение. Есть программы ротации кадров. Текучесть кадров не превышает 10%. Субъективная оценка работниками перспектив должностного и профессионального роста (значение индекса удовлетворенности 0 – 0,32)	(три утверждения неверны) Есть типовые планы развития карьеры по должностям. Разработана процедура и регулярно проводится аттестация кадров. Были повышения в должности. Регулярно проводится внутрифирменное обучение. Есть программы ротации кадров. Текучесть кадров не превышает 10%. Субъективная оценка работниками перспектив должностного и профессионального роста (значение индекса удовлетворенности (- 0,34) – (- 0,01))	(верно только одно утверждение) Есть типовые планы развития карьеры по должностям. Разработана процедура и регулярно проводится аттестация кадров. Были повышения в должности. Регулярно проводится внутрифирменное обучение. Есть программы ротации кадров. Текучесть кадров не превышает 10%. Субъективная оценка работниками перспектив должностного и профессионального роста (значение индекса удовлетворенности (- 0,66) – (- 0,33))	Нет типовых планов развития карьеры по должностям. Не разработана процедура аттестации кадров. Не проводилось внутрифирменное обучение. Нет программ ротации кадров Текучесть кадров превышает 10%. Субъективная оценка работниками перспектив должностного и профессионального роста (значение индекса удовлетворенности (- 1) – (- 67))

Параметр	Оценка					
	Отличный результат	Положительный результат	Средний результат	Неотрицательный результат	Отрицательный результат	Нулевой результат
	Количественная оценка 1	Количественная оценка 0,8	Количественная оценка 0,6	Количественная оценка 0,4	Количественная оценка 0,2	Количественная оценка 0
Система материального стимулирования	Заработная плата выше средней по отрасли. Проводится ежегодная индексация заработной платы. Зарплата выплачивается без задержек. Используется материальное стимулирование по результатам деятельности. Субъективная оценка работниками размера заработной платы, и системы стимулирования (значение индекса удовлетворенности 0,67 – 1)	Заработная плата выше средней по отрасли. Проводится ежегодная индексация заработной платы. Зарплата выплачивается без задержек. Не используется материальное стимулирование по результатам деятельности. Субъективная оценка работниками размера заработной платы, и системы стимулирования (значение индекса удовлетворенности 0,33 – 0,66)	Заработная плата соответствует средней зарплате по отрасли. Проводится ежегодная индексация заработной платы. Зарплата выплачивается без задержек. Используется материальное стимулирование по результатам деятельности. Субъективная оценка работниками размера заработной платы, и системы стимулирования (значение индекса удовлетворенности 0 – 0,32)	Заработная плата соответствует средней зарплате по отрасли. Проводится ежегодная индексация заработной платы. Зарплата выплачивается без задержек. Не используется материальное стимулирование по результатам деятельности. Субъективная оценка работниками размера заработной платы, и системы стимулирования (значение индекса удовлетворенности (- 0,34) – (- 0,01))	Заработная плата ниже среднеотраслевой. Не проводится ежегодной индексации заработной платы. Зарплата выплачивается без задержек. Используется материальное стимулирование по результатам деятельности. Субъективная оценка работниками размера заработной платы, и системы стимулирования (значение индекса удовлетворенности (-0,66) – (- 0,33))	Заработная плата ниже среднеотраслевой. Не проводится ежегодной индексации заработной платы. Зарплата выплачивается без задержек. Не используется материальное стимулирование по результатам деятельности. Субъективная оценка работниками размера заработной платы, и системы стимулирования (значение индекса удовлетворенности (-1) – (-0,67))

Параметр	Оценка					
	Отличный результат	Положительный результат	Средний результат	Неотрицательный результат	Отрицательный результат	Нулевой результат
	Количественная оценка 1	Количественная оценка 0,8	Количественная оценка 0,6	Количественная оценка 0,4	Количественная оценка 0,2	Количественная оценка 0
Руководство организацией и трудовой коллектив	(все утверждения верны) Нет жалоб на администрацию. Было собрание руководства с трудовым коллективом. Не было конфликтов внутри коллектива. Есть возможность выборности руководства. Есть возможность участвовать в принятии решений по вопросам стимулирования труда, организации и условий труда. Субъективная оценка работниками отношений в коллективе и отношения со стороны администрации (значение индекса удовлетворенности 0,67 – 1)	(одно утверждение неверно) Нет жалоб на администрацию. Было собрание руководства с трудовым коллективом. Не было конфликтов внутри коллектива. Есть возможность выборности руководства. Есть возможность участвовать в принятии решений по вопросам стимулирования труда, организации и условий труда. Субъективная оценка работниками отношений в коллективе и отношения со стороны администрации (значение индекса удовлетворенности 0,33 – 0,66)	(два утверждения неверны) Нет жалоб на администрацию. Было собрание руководства с трудовым коллективом. Не было конфликтов внутри коллектива. Есть возможность выборности руководства. Есть возможность участвовать в принятии решений по вопросам стимулирования труда, организации и условий труда. Субъективная оценка работниками отношений в коллективе и отношения со стороны администрации (значение индекса удовлетворенности 0 – 0,32)	(три утверждения неверны) Нет жалоб на администрацию. Было собрание руководства с трудовым коллективом. Не было конфликтов внутри коллектива. Есть возможность выборности руководства. Есть возможность участвовать в принятии решений по вопросам стимулирования труда, организации и условий труда. Субъективная оценка работниками отношений в коллективе и отношения со стороны администрации (значение индекса удовлетворенности (- 0,34) – (- 0,01))	(верно только одно утверждение) Нет жалоб на администрацию. Было собрание руководства с трудовым коллективом. Не было конфликтов внутри коллектива. Есть возможность выборности руководства. Есть возможность участвовать в принятии решений по вопросам стимулирования труда, организации и условий труда. Субъективная оценка работниками отношений в коллективе и отношения со стороны администрации (значение индекса удовлетворенности (- 0,66) – (- 0,33))	Были жалобы на администрацию; Не было собраний руководства с трудовым коллективом. Были конфликты внутри коллектива. Нет возможности выборности руководства. Нет возможности участвовать в принятии решений по вопросам стимулирования труда, организации и условий труда. Субъективная оценка работниками отношений в коллективе и отношения со стороны администрации (значение индекса удовлетворенности (- 1) – (- 0,67))

Параметр	Оценка					
	Отличный результат	Положительный результат	Средний результат	Неотрицательный результат	Отрицательный результат	Нулевой результат
	Количественная оценка 1	Количественная оценка 0,8	Количественная оценка 0,6	Количественная оценка 0,4	Количественная оценка 0,2	Количественная оценка 0
Правовые гарантии и социальные блага	(все утверждения верны) Есть специальные органы, представляющие интересы работников. Не было трудовых конфликтов. Все трудовые отношения оформлены договорами с указанием заработной платы в полном размере. Соблюдаются все права работников, предусмотренные ТК. Есть программы (со)финансирование добровольного медицинского и/или пенсионного страхования. Есть иные виды социальной поддержки работников Субъективная оценка работниками данного параметра (значение индекса удовлетворенности 0.67 – 1)	(одно утверждение неверно) Есть специальные органы, представляющие интересы работников. Не было трудовых конфликтов. Все трудовые отношения оформлены договорами с указанием заработной платы в полном размере. Соблюдаются все права работников, предусмотренные ТК. Есть программы (со)финансирование добровольного медицинского и/или пенсионного страхования. Есть иные виды социальной поддержки работни-	(два утверждения неверны) Есть специальные органы, представляющие интересы работников. Не было трудовых конфликтов. Все трудовые отношения оформлены договорами с указанием заработной платы в полном размере. Соблюдаются все права работников, предусмотренные ТК. Есть программы (со)финансирование добровольного медицинского и/или пенсионного страхования. Есть иные виды социальной под-	(три утверждения неверны) Есть специальные органы, представляющие интересы работников. Не было трудовых конфликтов. Все трудовые отношения оформлены договорами с указанием заработной платы в полном размере. Соблюдаются все права работников, предусмотренные ТК. Есть программы (со)финансирования добровольного медицинского и/или пенсионного страхования. Есть иные виды социальной под-	(верно только одно утверждение) Есть специальные органы, представляющие интересы работников. Не было трудовых конфликтов. Все трудовые отношения оформлены договорами с указанием заработной платы в полном размере. Соблюдаются все права работников, предусмотренные ТК. Есть программы (со)финансирования добровольного медицинского и/или пенсионного страхования. Есть иные виды социальной под-	Нет специальных органов, представляющие интересы работников. Были трудовые конфликты. Не все права работников, предусмотренные ТК, соблюдаются. Нет никаких социальных программ для работников. Субъективная оценка работниками данного параметра (значение индекса удовлетворенности (- 1) – (- 0,67))

		ков Субъективная оценка работни- ками данного па- раметра (значение индекса удовле- творенности 0,33 – 0,66)	ков Субъективная оценка работни- ками данного па- раметра (значение индекса удовле- творенности 0 – 0,32)	Субъективная оценка работника- ми данного пара- метра (значение индекса удовлетво- ренности (- 0,34) – (- 0,01))	Субъективная оценка работника- ми данного пара- метра (значение индекса удовлетво- ренности (- 0,66) – (- 0,33))	
--	--	---	--	--	--	--