

«Мобильные» и «стабильные» работники: формальные отличия¹

Волкова Наталья Викторовна

*к.э.н., доцент кафедры экономики предпринимательства
Бийский технологический институт (филиал) Алтайского государственного
технического университета им. И.И. Ползунова, г. Бийск, Россия*

E-mail: volna@yourline.ru

В публикациях, посвящённых управлению персоналом, часто в составе признаков «здорового развития компании» называется уровень трудовой мобильности, составляющий 3–5% (так называемый естественный уровень текучести) (Акулова, 2006), к достижению которого следует стремиться каждой организации. Вместе с тем уровень трудовой мобильности персонала определяется индивидуальной склонностью к стабильности или мобильности работников организации. Представляется, что выявление склонности конкретного работника к мобильности или, наоборот, стабильности, лояльности к предприятию будет полезным при управлении трудовой мобильностью (оттоком и притоком персонала), например на основе лично-ориентированной системы мотивации труда².

Нами была предпринята попытка выявления формальных детерминант, при помощи которых можно судить о склонности работника к мобильности или стабильности, для чего была проанализирована статистическая связь между количеством организаций, которые за свою трудовую деятельность успел сменить индивид (межфирменной мобильностью работника), и его формальными характеристиками: полом, возрастом, уровнем образования, должностной категорией³. Предполагается, что использование в анализе только формальных, а потому легко измеряемых характеристик индивида, позволит руководству организации соотнести с предложенными формальными признаками мобильного или стабильного сотрудника всех работников, то есть выявить «группы риска», от которых с большей вероятностью можно ожидать увольнения.

В данном исследовании приняли участие работники двух бийских организаций: крупного предприятия, численность работников – около 2000 человек (сфера деятельности – обрабатывающее производство); средней по численности работников (около 400 человек) организации (сфера деятельности – оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий)⁴.

Для анализа все респонденты были подразделены на **мобильных**, стаж работы которых на данном предприятии не превышает два года, и **стабильных**, которые на данном предприятии работают более двух лет.

Основные результаты проведённого на бийских предприятиях исследования:

подтверждена обоснованность подразделения всех сотрудников организации на стабильных и мобильных, исходя из длительности стажа работы на данном предприятии. Стабильные сотрудники, которые проработали в организации свыше двух лет, и на предыдущих местах трудоустройства проявляли большую лояльность

¹ Тезисы доклада основаны на материалах исследований, проведённых в рамках мини-проекта «Мобильность персонала на «постсоветских» и «новых» предприятиях: традиционное отношение и взгляд молодых учёных», при финансовой поддержке Фонда Форда и административной поддержке Образовательно-исследовательского центра «Con-text» (проект «Научное сообщество, грант №1045-0845-1).

² Автором ранее уже были предложены методические рекомендации по построению лично-ориентированной системы мотивации труда мобильных и стабильных молодых специалистов (Волкова, 2006).

³ Методы анализа данных: One-Way ANOVA; χ^2 Пирсона; t-критерий Стьюдента; коэффициента корреляции Спирмена R . Подробнее о применении методов статистического анализа в данном исследовании – (Волкова, 2007).

⁴ Сфера деятельности предприятий приведена в соответствии с классификацией, действующей в органах государственной статистики.

к предприятию, меньшую склонность к смене места работы, по сравнению с мобильными сотрудниками (которые работают в данной организации два года и меньше);

пол респондента не оказывает влияния на его трудовую мобильность: статистически значимых различий между трудовой мобильностью мужчин и женщин не обнаружено;

с увеличением возраста работника постепенно растёт и число предприятий, на которых успел проработать, что представляется вполне логичным. Вместе с тем относительно молодые сотрудники действительно являются более мобильными по сравнению с их старшими коллегами, что проявляется в том, что они чаще сменяют место своей работы (при меньшем абсолютном показателе обладают более высоким коэффициентом межфирменной мобильности);

влияние уровня образования на межфирменную мобильность выявлено только на производственном предприятии и только для мобильных сотрудников и в целом по выборке; направление связи – обратное (чем ниже уровень образования, тем большее количество предприятий индивид успел сменить к моменту опроса);

уровень должностной категории респондента оказывает неоднозначное влияние на межфирменную мобильность «производственников» и «торговцев». Если на производственном предприятии связь (обратная по направлению) между этими переменными выявлена только для мобильных сотрудников: чем ниже их должностная категория, тем чаще они меняют работу, то на предприятии торговли связь между указанными переменными (причём прямая) обнаружена для стабильных работников и в целом по выборке: более мобильными в прошлом были высокообразованные работники.

Таким образом, детерминантами трудовой мобильности работников бийских предприятий следует считать только возраст респондента и уровень его должностной категории (таблица 1).

Таблица 1 – Формальные признаки мобильных и стабильных работников

<i>Характеристика</i>	<i>Мобильный работник</i>	<i>Стабильный работник</i>
Возраст	около 30 лет	35–40 лет и старше
Уровень должностной категории	на производственном предприятии – низкая (руководитель низшего звена: мастер участка, начальник смены); на торговом предприятии – высокая (специалист)	на производственном предприятии – средняя или высокая (специалисты, ведущие специалисты, руководители среднего и высшего звеньев); на торговом предприятии – низкая (продавцы, старшие продавцы)

Литература

- 1.Акулова Е. Будь мобилен, или урок планирования деловой карьеры // Интернет-сайт кадрово-консультативного центра «Эгида» // <http://egida.nnov.ru/smi/?id=588> (ноябрь, 2006)
- 2.Волкова Н.В. Типология карьерных стратегий молодых специалистов // Социологические исследования. – 2006. – №1. – С. 142–147.
- 3.Волкова Н.В. Трудовая мобильность: формальный подход к изучению // Альманах «Communitas / Сообщество». – 2007. – №3. // www.con-text.ru (принято к публикации).