

трудова́я моби́льность как индикатор конку́рентоспособности персона́ла¹

Аннотация

В статье рассматривается проблема конкурентоспособности персонала и трудовой мобильности как индикатора, отражающего ее уровень. Основное внимание в работе авторы акцентируют на методике расчета интегрального показателя трудовой мобильности персонала промышленных предприятий, приводятся результаты исследования, проведенного на промышленных предприятиях Омской области. Систематизированы внешние и внутренние факторы, влияющие на уровень конкурентоспособности персонала. Сформулированы задачи для руководителей предприятий, которые необходимо решать для повышения конкурентоспособности персонала.

Ключевые слова: Омская область, трудовая мобильность, конкурентоспособность, инновационные преобразования, факторы конкурентоспособности, персонал предприятия

Переход России на качественно новый этап реформирования, инновационный вектор развития предъявляют требования к персоналу предприятия, конкурентоспособность которого становится доминирующим фактором. Идеи, заложенные А. Смитом, Д. Рикадо, М. Портером в теории конкурентоспособности, получили развитие и свое подтверждение в современных условиях,

¹ Исследование выполнено в рамках государственного заказа № 634952011 «Методология исследования и регулирование трудовой мобильности персонала промышленных предприятий в условиях инновационного развития».

Потуданская

Вера Федоровна

д-р экон. наук,
профессор, зав.
кафедрой экономики
и организации труда,
декан факультета
экономики и управления
eko_omgtu@fromru.com

Новикова

Татьяна Валерьевна

канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики
и организации труда
notaci@yandex.ru

Омский

государственный
технический
университет

Ваховский

Вячеслав Витальевич

канд. экон. наук,
профессор кафедры
экономики,
Ульяновский филиал
Российской академии
народного хозяйства
и государственной
службы при Президенте
Российской Федерации
vahovskiy.v@mail.ru

что вызвало необходимость более глубокого рассмотрения конкурентоспособности персонала.

Конкурентоспособность персонала

Исследование конкурентоспособности персонала предполагает раскрытие его потенциальной способности к труду: совокупности качеств, характеризующих способность к труду; владения навыками поиска и нахождения подходящей работы; соответствия перечня требований выбранного рабочего места способности удовлетворить эти требования и сохранить данное рабочее место на длительный период найма. Поэтому в настоящее время все большее значение приобретают проблемы конкурентоспособности персонала, трудовая мобильность которой является важнейшей ее составляющей.

В условиях инновационных преобразований экономики трудовая мобильность персонала является необходимым условием развития предприятий, т.к. сложные виды деятельности, развитие наукоемких производств, международное сотрудничество требуют не только постоянного совершенствования знаний, расширения профессионального кругозора персонала, но и готовности, способности работников быстро адаптироваться в сложившейся производственной ситуации. Низкий уровень трудовой мобильности персонала часто является одной из причин их низкой конкурентоспособности.

Трудовая мобильность на предприятии, по нашему мнению, представляет собой динамичные процессы в трудовой деятельности персонала, которые в организованной форме способствуют рациональному распределению работников, повышению эффективности их использования, что является индикатором их конкурентоспособности. Динамичные процессы трудовой деятельности персонала, отражающие уровень его конкурентоспособности, включают:

- быструю адаптацию в трудовом коллективе,
- готовность к горизонтальной ротации (перемещениям между рабочими местами), к совмещению профессий, расширению трудовых функций,
- способность к профессиональному обучению и повышению квалификации и связанные с ними квалификационное и должностное продвижение (вертикальная ротация), межфирменному перемещению,

**...в настоящее время
все большее значение
приобретают
проблемы
конкурентоспособ-
ности персонала,
трудовая
мобильность которой
является важнейшей
ее составляющей**

– способность и готовность к участию в лизинге персонала, аутсорсинге, аутстаффинге [2].

На конкурентоспособность персонала оказывает влияние ряд факторов. По источнику воздействия данные факторы можно разделить на две большие группы: внутренние (факторы, формирующиеся внутри производства), и внешние (факторы, формирующиеся в макросреде). Внешние и внутрипроизводственные факторы взаимосвязаны между собой. Степень влияния разных факторов не одинакова и зависит от социально-экономического развития региона, его географического положения, отраслевой специфики, финансового состояния предприятия. К внешним факторам можно отнести: социально-экономические, нормативно-правовые, инновационные, технико-организационные. В качестве внутрипроизводственных факторов, влияющих на развитие конкурентоспособности персонала, можно отметить следующие: инновационно-коммуникационные, организационные, личностные, экономические, отраслевые, технико-технологические, социальные [1].

По нашему мнению, вышеперечисленные факторы конкурентоспособности персонала оказывают влияние на трудовую мобильность. Результаты, проведенного нами исследования, показывают, что на трудовую мобильность персонала предприятий Омской области, в первую очередь, оказывают влияние такие факторы, как уровень дохода, перспектива должностного роста, возможность работать по специальности, повышать квалификацию. Вторыми по значимости можно выделить следующие факторы: соответствие организации и условий труда предъявляемым требованиям, применение нестандартных форм занятости и гибкого графика работы, возможность улучшения жилищных условий. Они также занимают важное место при принятии решения о трудовой мобильности. Остальные факторы оказались не столь значимыми, их величина составила менее 10%.

Мобильные возможности персонала

Мобильные возможности персонала отражаются на его конкурентоспособности, которая может быть оценена по следующим критериям: уровень образования; качественные характеристики, обус-

***низкий уровень
трудовой
мобильности
персонала часто
является одной
из причин их низкой
конкурентоспособности***



**...на трудовую
мобильность
персонала
предприятий Омской
области, в первую
очередь, оказывают
влияние такие
факторы, как уровень
дохода, перспектива
должностного роста...**

ловленные уровнем профессиональной подготовки работника, его квалификацией и производственными навыками; условия найма на рынке, включающие в себя формы и виды занятости и труда, качество труда, имидж работника, дисциплина труда, владение корпоративными установками, трудовое поведение; стоимостные составляющие или ценовые характеристики конкурентоспособности, которые примыкают к условиям найма и труда, но имеют самостоятельное значение и в рамках внутреннего рынка труда приобретают форму совокупных затрат на рабочую силу работодателя; личные характеристики, отражающие социально-демографические, психофизиологические и мотивационные особенности.

В экономической литературе можно встретить различные методы исследования трудовой мобильности. Значительная часть исследований, проводимых в нашей стране, направлена на изучение движения рабочей силы внутри предприятий. В одних исследованиях трудовая мобильность рабочей силы рассматривалась как единое целое, в других исследовались отдельные ее формы. Традиционно анализ трудовой мобильности рабочей силы на предприятиях проводится по двум направлениям:

– изучается межфирменная трудовая мобильность, которая характеризуется оборотом по приему, оборотом по увольнению, коэффициентом текучести кадров, коэффициентами сменяемости, постоянства и стабильности кадров;

– исследуется внутрифирменная трудовая мобильность, которую характеризует межцеховое движение, межпрофессиональная подвижность, квалификационное движение и переход работников в другие категории персонала. Для анализа, как правило, используют общие коэффициенты, характеризующие указанные направления движения работников.

Использование интегрального показателя

Наряду с вышеперечисленными методами анализа, мы считаем целесообразным при измерении уровня трудовой мобильности персонала на предприятиях не ограничиваться набором показателей, суммарно представляющих трудовую мобильность на уровне

Этапы проведения исследования

Действия

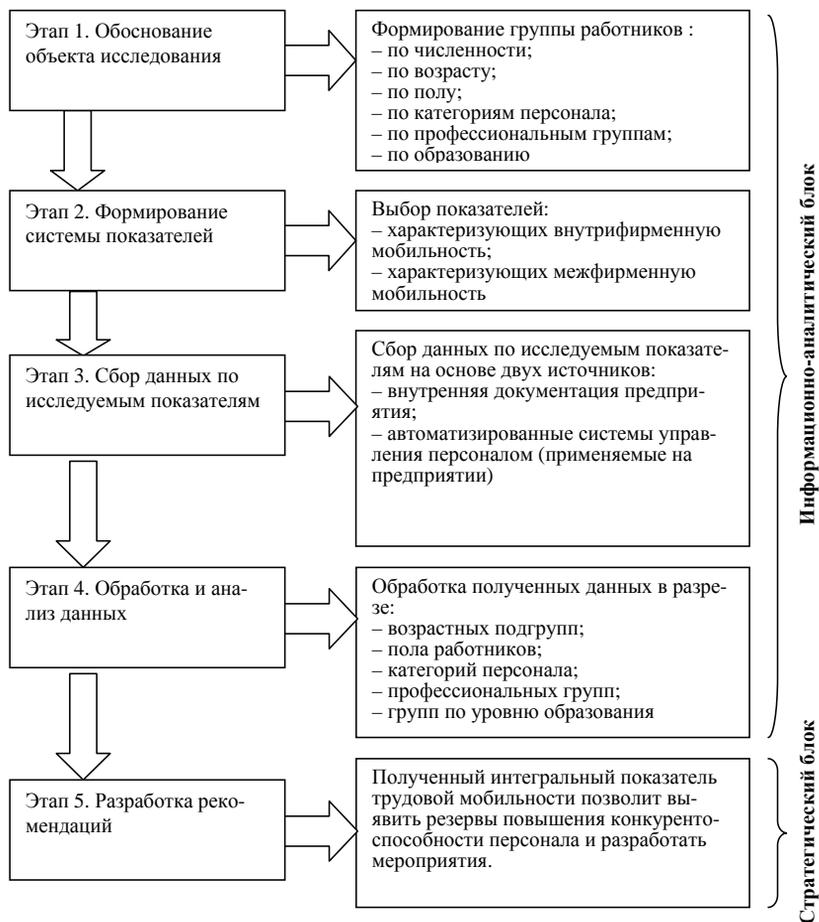


Рис. 1. Последовательность проведения оценки трудовой мобильности персонала

предприятия, а на их основе использовать интегральный показатель, включая показатели, отражающие использование нестандартной занятости (лизинг, аутсорсинг, аутстаффинг), кроме того важно учитывать и критерии оценки конкурентоспособности персонала. Суть, предлагаемого нами метода анализа трудовой мобильности персонала, заключается в измерении величины отдельных индикаторов и построении на основе этих измере-

**суть... метода
анализа трудовой
мобильности
персонала
заключается
в измерении
величины отдельных
индикаторов
и построении
на основе этих
измерений
содержательного
интегрального
показателя**

ний содержательного интегрального показателя. Создание упорядоченной системы непрерывного наблюдения за процессом трудовой мобильности персонала, как индикатора конкурентоспособности, позволяет производить оценку ее уровня и оперативно реагировать на изменение количественных и качественных характеристик. Последовательность проведения оценки трудовой мобильности персонала представлен на *рисунке 1* [2].

Ключевые понятия

Прежде чем переходить к процедуре построения расчетного интегрального показателя трудовой мобильности, представляется необходимым пояснение ключевых понятий (интегральный показатель трудовой мобильности, индикатор трудовой мобильности), которых мы придерживались в ходе исследования. Интегральный показатель трудовой мобильности обозначает масштаб трудовой мобильности персонала по всем направлениям вместе; индикатор трудовой мобильности (дифференцированный показатель) отражает масштаб трудовой мобильности по каждому направлению отдельно.

Дифференцированные показатели трудовой мобильности целесообразно операционализировать, т.е. разложить на показатели, имеющие конкретные числовые значения, которые формируют представление об интенсивности и направлениях развития трудовой мобильности. В *таблице 1* представлена операционализация состава компонентов, количественно представляющих, по нашему мнению, интегральный показатель уровня трудовой мобильности персонала (ИПТМ) [2].

Вычисление обобщающего интегрального показателя трудовой мобильности персонала из стандартизированных значений производится по формуле:

$$I_{\text{моб}} = \frac{1}{m+k} \left(\sum_{j=1}^m X_{ij}^{(p)} + \sum_{j=1}^k (1 - X_{ij}^{(n)}) \right),$$

где, $I_{\text{моб}}$ – интегральный показатель i -го объекта; m – число позитивных дифференцированных показателей трудовой мобильности (повышающих конкурентоспособность); k – число негативных дифференцированных показателей трудовой мобильности (снижающих конкурентос-

Таблица 1

Матрица интегрального показателя трудовой мобильности персонала

Дифференцированные показатели	Единичные показатели	Содержание показателя	Интегральные компоненты (интервалы)
Профессиональная мобильность	Внутрипрофессиональная мобильность (X_{11})	Доля работников, имеющих опыт работы в соответствии с полученным профессиональным образованием	Индикатор профессиональной мобильности (I_1) (0,25 – 1,0)
	Межпрофессиональная мобильность (X_{12})	Доля работников, овладевших новыми профессиями и осуществивших переход из одной профессиональной группы в другую	
	Общепрофессиональная мобильность (X_{13})	Доля работников, имеющих профессиональное образование (с позиции возможности перемещения)	
	Квалификационная мобильность (X_{14})	Доля работников, повысивших свой квалификационный разряд	
	Дополнительные специализации (X_{15})	Доля работников, обладающих дополнительными знаниями, умениями и навыками, подтвержденных сертификатами, дипломами, свидетельствами и т.д. (курсы ин. яз., компьютерные курсы и т.п.)	
Образовательная мобильность	Уровень образования индивида на момент исследования (X_{21})	Доля работников, имеющих высшее образование	Индикатор образовательной мобильности (I_2) (0,25 – 1,0)
	Генерационная мобильность (X_{22})	Доля работников с образованием выше, чем у родителей	
Вертикальная мобильность	Наличие подчиненных (X_{31})	Доля работников, имеющих подчиненных на работе	Индикатор вертикальной мобильности (I_3) (0,25 – 1,0)
	Карьерная мобильность (X_{32})	Доля работников, изменивших должностной статус	
Горизонтальная мобильность	Межцеховая мобильность (X_{41})	Доля работников, которая была переведена в новое структурное подразделение	Индикатор горизонтальной мобильности (I_4) (0,25 – 1,0)
	Интраграционная мобильность (X_{42})	Доля работников, перешедших из одной рабочей группы в другую, расположенную на одном и том же организационном уровне	
Межфирменная мобильность	Мобильность по выбытию (X_{51})	Доля работников, выбывших на другое предприятие за последний отчетный период	Индикатор межфирменной мобильности (I_5) (0 – 0,3)
	Мобильность по приему (X_{52})	Доля работников, принятых на предприятие за последний отчетный период	
	Общий стаж работы по специальности (X_{53})	Доля работников, имеющих опыт работы по специальности и на других предприятиях	
	Нестандартная занятость (X_{54})	Доля работников, охваченных нестандартной занятостью: лизинге персонала, аутсорсинге, аутстаффинге и пр.	

**дифференциро-
ванные показатели
трудо-
вой
мобильности
целесообразно
операционализи-
ровать,
т.е. разложить
на показатели,
имеющие конкретные
числовые значения...**

пособность); $X_{ij}^{(p)}$ – стандартизованное значение j -го позитивного показателя трудовой мобильности для i -го объекта; $X_{ij}^{(n)}$ – стандартизованное значение j -го негативного показателя трудовой мобильности для i -го объекта.

Качественная характеристика величины интегрального показателя трудо- вой мобильности персонала

Величине интегрального показателя трудовой мобильности персонала можно дать качественную характеристику: до 0,3 – низкий уровень трудовой мобильности, от 0,3 до 0,7 – средний уровень, от 0,7 до 1,0 – высокий уровень трудовой мобильности.

Показатели внутрифирменной трудовой мобильности не входят в область анализа региональной статистики, поэтому в нашем исследовании сбор данных осуществлялся на основе внутренней документации предприятий и автоматизированных систем управления персоналом. Общая величина внутрифирменной мобильности всех работников исследуемых предприятий Омской области в среднем составляет 24,2%, что является нормальным показателем, т.к. в экономической литературе отмечается, что в процессе внутрифирменной мобильности должна быть задействована четвертая часть работников предприятия. Среди молодых работников показатель внутрифирменной мобильности составляет лишь 8,4%, что говорит о неполном их вовлечении в данный процесс. Следует также заметить, что в связи с дефицитом кадров часто на предприятиях квалифицированные молодые работники заняты низкоквалифицированным трудом.

Наиболее массовыми видами внутрифирменной мобильности на исследуемых промышленных предприятиях являются межпрофессиональная (28,1%) и квалификационная (26,0%) мобильности. Как показало исследование, профессиональная устойчивость персонала на предприятиях с годами меняется, одни профессии начинают обладать большей привлекательностью, другие – меньшей, в связи с чем возрастает объем и значимость перераспределения работников между отдельными видами работ. Нередко смена структурного подразделения на предприятии влечет за собой смену профессии.

Как выяснилось, в основном на всех предприятиях

Таблица 2

Интегральный показатель трудовой мобильности персонала (ИПТМ)

Предприятие	ИПТМ	
	Количественная характеристика	Качественная характеристика
ООО «СтройИнжиниринг»	0,579	Средний уровень
ООО «Компания «Феррум»	0,684	Средний уровень
ОАО «Омскгидропривод»	0,577	Средний уровень
ООО «Промкомплекс»	0,430	Средний уровень
ООО «МеталлТрейд»	0,424	Средний уровень

уровень внутрифирменной мобильности персонала в среднем в пять раз меньше, чем уровень межфирменной мобильности. Результат вычисления интегрального показателя трудовой мобильности персонала на исследуемых предприятиях Омской области в 2012 г. представлен в *таблице 2*.

Анализ отдельных индикаторов трудовой мобильности персонала позволяет сделать вывод о том, что на всех исследуемых промышленных предприятиях наблюдаются аналогичные тенденции (*рис. 2*).

Результаты исследования

Проведенное исследование позволило выявить особенности трудовой мобильности персонала на предприятиях Омской области:

– высокий уровень объема межфирменной мобильности;

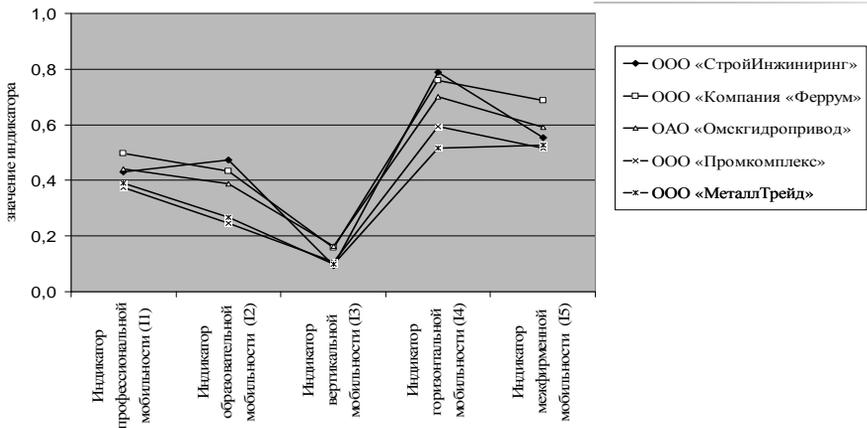


Рис. 2. Значения индикаторов трудовой мобильности персонала на предприятиях Омской области

Литература

1. Качество трудовой жизни работников промышленных предприятий в условиях функционирования социотехнологических и организационных систем: монография / [В.Ф. Потуданская, И.В. Цыганкова, Е.А. Кипервар, Т.В. Новикова]; Минобрнауки РФ. – М.: Экономика, 2012. – 156 с.: ил.

2. Цыганкова И.В., Новикова Т.В. Трудовая мобильность молодежи на промышленных предприятиях России. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2010. – 256 с.

3. Потуданская В.Ф., Новикова Т.В. Трудовая мобильность как обмен знаниями в условиях инновационного развития промышленности // Креативная экономика. – 2013. – № 5 (77). – с. 10-15. – <http://www.creativeconomy.ru/articles/28845/>.

– основной формой межфирменной мобильности является текучесть кадров;

– уровень внутрифирменной мобильности молодых работников в сравнении с другими возрастными группами работников является низким;

– межфирменная мобильность превышает объем внутрифирменной мобильности;

– характер профессиональной направленности с годами меняется, одни профессии начинают обладать большей привлекательностью, другие – меньшей, в связи с чем значительная часть персонала (56,5%) в процессе трудовой деятельности меняют свою профессию;

– величина межфирменной мобильности персонала в значительной степени зависит от уровня развития внутрифирменной трудовой мобильности. Чем выше доля участия работников во внутрифирменной мобильности, тем меньше объем межфирменной мобильности.

С точки зрения повышения конкурентоспособности персонала, важно снизить уровень неорганизованной межфирменной мобильности, особенно высококвалифицированных работников, т.к. уход таких работников влечет за собой, *во-первых*, снижение качества рабочей силы, *во-вторых*, существенные затраты, связанные с поиском и наймом нового работника. Межфирменная мобильность персонала возникает в основном из-за несовпадения интересов предприятия и работника, что необходимо учитывать в практической работе с персоналом. На многих предприятиях наблюдается частичный или полный отказ от внутрифирменной трудовой мобильности, что снижает активность работников и отражается на конкурентоспособности персонала. Эффективная работа в области осуществления организованный внутрифирменной мобильности персонала будет способствовать повышению их конкурентоспособности, улучшению экономического состояния предприятия.

Выводы

Для обеспечения предприятия квалифицированной рабочей силой, способной быстро реагировать на потребности внутренней и внешней среды, работодателю необходимо решать следующие задачи:

- адаптировать профессионально-квалификационную структуру персонала в соответствии с изменениями производства, его инновационным развитием;
- обеспечить развитие нестандартных форм занятости, направленных на повышение эффективности использования трудового потенциала персонала;
- совершенствовать оплату труда в соответствии с конкурентоспособностью персонала;
- разрабатывать мероприятия по развитию профессиональных компетенций персонала;
- предусматривать комплекс мер, направленных на закрепление работников на предприятии и повышение эффективности их использования на основе создания привлекательных условий для трудовой деятельности.

рп

...в связи с дефицитом кадров часто на предприятиях квалифицированные молодые работники заняты низкоквалифицированным трудом...

Vera F. Potudanskaya

Doctor of Economic Sci., Professor, Head of the Economics and Organization of Labour Department, Dean of the Economics and Management Department, Omsk State Technical University

Tatiana V. Novikova

Cand. of Economic Sci., Associate Professor Economics and Organization of Labour Department, Omsk State Technical University

Vyacheslav V. Vabovskiy

Cand. of Economic Sci., Professor Economics Department, Ulyanovsk Branch of the Russian Academy for State Service Under the President of the Russian Federation

Labour mobility as an indicator of the personnel competitiveness

Abstract

The article considers the problem of competitiveness of personnel and labour mobility as an indicator reflecting the level of competitiveness. The authors place special emphasis on the method of calculation of labor mobility integral index of personnel of industrial enterprises, and present the results of the research conducted at the industrial enterprises of the Omsk region. The article systematize the external and internal factors influencing the competitiveness of the personnel. The tasks for the managers of enterprises solution of which will result the competitiveness of the personnel are formulated.

Key words: Omsk region, labor mobility, competitiveness, innovative transformations, factors of competitiveness, enterprise staff