

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ МОБИЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Кострома Ю. И.

студентка 5 курса специальности «Экономика труда»

Бажин А.С.

доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

Аннотация. Трудовая мобильность является предметом эмпирических исследований, одной из центральных тем экономики труда, формой проявления накопленного человеческого капитала, показателем конкурентоспособности носителя человеческого капитала на рынке труда, а также характеристикой работника.

Ключевые слова: мобильность, интеграция на рынке труда, миграция, рынок труда, профессиональная мобильность, трудовая мобильность, человеческий капитал.

Прежде всего, необходимо дать определение ключевым понятиям по затронутой теме. Мобильность на рынке труда – это процесс движения, а также перемещения рабочей силы на новые места как внутри организации, так и между ними, а также между отраслями. Смена рабочего места неразрывно связана с изменениями вида занятости, со сменой работодателя либо территории.

Межфирменная мобильность является переходом из одного предприятия в другое. Данный вид мобильности может быть обусловлен расторжением трудового договора с работником по инициативе работника либо по инициативе работодателя. Инициатива расторжения трудового договора по инициативе работодателя может объясняться рядом причин, среди которых как

сокращение штата работников, так и увольнение работника за нарушения должностных инструкций.

Таким образом, трудовая мобильность является инструментом удовлетворения потребностей рынка труда, параллельно реализуя право человека на свободное перемещение.

Трудовая мобильность является способом подстраиваться к новым условиям: условиям производства, новой техники, находить общий язык с коллективом и т.д. Трудовая мобильность также подразумевает под собой готовность и умение осваивать новую профессию, изменять место работы, должность, место жительства, образ жизни в целом, если это требуется условиями.

Трудовую мобильность можно разделить на два вида: профессиональную и территориальную.

Профессиональная мобильность предполагает способность человека владеть разными профессиями, получать знания, необходимые для занятости в различных трудовых сферах.

Высококвалифицированные работники, как правило, редко меняют свою профессию, поэтому их профессиональная мобильность имеет низкий уровень. Однако, такие работники имеют высокий уровень территориальной мобильности. Напротив, неквалифицированные работники часто меняют как сферу занятости, так и географию занятости.

Такие авторы как Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. в своей работе говорят, что основой профессиональной мобильности, прежде всего, является высокий уровень обобщенных профессиональных знаний, владение системой обобщенных профессиональных приемов и умение эффективно их применять для выполнения каких либо заданий в области своей профессии.

Если рассмотреть мотивы, побуждающие человека к профессиональной мобильности, то следует отметить личное стремление к обретению новых навыков и знаний и меняющиеся потребности рынка труда, ведущие к изменению в структуре приоритетных специальностей, профессий.

Способности к профессиональной мобильности включают в себя развитые когнитивные способности, креативность, дивергентность, критичность мышления.

Под территориальной мобильностью понимается способность и готовность людей менять место жительства с целью получения работы.

Данный вид миграции неразрывно связан с понятием миграция.

Миграция населения это перемещение людей из одного региона (страны, мира) в другой, в ряде случаев большими группами и на большие расстояния. Российский учёный О. Д. Воробьев в своих работах пишет, что миграция населения — это «любое территориальное перемещение населения, связанное с пересечением как внешних, так и внутренних границ административно-территориальных образований с целью смены постоянного места жительства или временного пребывания на территории для осуществления учёбы или трудовой деятельности независимо от того, под преобладающим воздействием каких факторов оно происходит — притягивающих или выталкивающих».

В свою очередь, миграция делится на внутреннюю (в пределах одной страны) и внешнюю (выезд за пределы страны). Также миграция может быть временной - выезд с целью заработка на сезонной или вахтовой работе.

Одним из ключевых факторов, обуславливающих территориальную мобильность, является разница в уровне заработной платы. Однако, территориальная мобильность влечет и ряд издержек, как моральных (расставание с родными, необходимость вхождения в новый коллектив и тд), так и экономических (транспортные расходы, поиск жилья). Например, одним из преимуществ молодых работников заключается в том, что они не обременены семьей, разлука с которой связана с моральными издержками. Рассматривая уровень квалификации работника через призму территориальной мобильности, следует отметить, что при внутренней миграции квалифицированный, опытный работник может иметь очевидные преимущества, однако, в международной миграции не менее активно участвуют и неквалифицированные работники.

Человек, обладающий у себя на родине приличной квалификацией, может согласиться на неквалифицированную работу в стране с более высоким уровнем жизни;

Также не менее важны знания работника в области иностранных языков. Это особенно актуально при поиске места работы за пределами родного государства.

Существует множество факторов, сдерживающих трудовую мобильность в России, например, развитию мобильности человеческого капитала препятствуют такие факторы, как вопросы юридического характера, касающиеся регистрации или прописки; ограниченные навыки работников; отсутствие друзей на новом месте; расходы, связанные с размещением; наличие детей школьного возраста; отсутствие мест в детских садах и школах по новому месту работы; семейные связи; занятость и обязательства супруга.

По словам руководите отдела аналитики Superjob.ru Валерии Чернецовой, в среднем 20% россиян, которые находятся в поиске работы, готовы сменить место жительства. Это связано с тем, что существует множество факторов, сдерживающих трудовую мобильность. Как всем нам известно, при приеме на работу работодатели относятся к соискателям с осторожностью, особенно на должности, связанные с материальной ответственностью, ведь у таких работников нет постоянной прописки. А также одной из причин является несоответствие с точки зрения возможности поиска работы по специальности и за достойную зарплату.

Как правило, в крупных городах России зарплаты небольшие, а условия для жизни чересчур дорогие. Например, для приезжих людей только съем квартиры иногда превышает месячную заработную плату. Это также существенно уменьшает число людей, готовых к переезду. Чтобы переехать в другой город, требуется накопить определенную сумму, а при низких региональных зарплатах это далеко не всегда бывает возможно. Также существует еще множество причин. Например, нехватка мест в детских садах

для детей. В большинстве городов не хватает мест в садиках даже для местных жителей, не говоря уже о приезжих.

Говоря о барьерах для территориальной трудовой мобильности, следует отметить, что трудность получения информации об условиях и перспективах работы и проживания в другом регионе (стране) снижает вероятность миграции и является толчком к обратной миграции. Переезду людей могут препятствовать также различные административные ограничения. В большинстве стран они присутствуют лишь в связи с миграцией международной (визовый режим, ограничения на въезд и т.п.), но в России такие меры ограничивают и внутреннюю миграцию (например, в Москве).

В заключении можно сказать, что трудовая мобильность в нашей стране очень важна, данному вопросу следует уделять больше внимания. Ведь она способствует оптимальному распределению экономических ресурсов и обеспечивает регулирование рынка труда, особенно на региональном уровне.

Трудовые мигранты, как правило, более мобильны, чем коренное население региона.

Следовательно, трудовая мобильность позволяет развить экономический потенциал каждого из регионов нашей страны. Именно человеческий капитал сможет уменьшить уровень безработицы и сократить напряженность на рынке труда.

Литература.

1. Конституция Российской Федерации. – М : Эксмо, 2009. – 64 с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая : [по состоянию на 2 ноября 2013 г. : принят ГД 24 октября 1994]. – КонсультантПлюс. – Режим доступа : <http://base.consultant.ru>.
3. Смольякова Т. Мы заняты! // “Российская газета” – Федеральный выпуск №5591 (215) от 27 сентября 2011 г.
4. Воробьева О.Д. Миграционные процессы населения: вопросы теории и государственной миграционной политики // Проблемы правового

регулирования миграционных процессов на территории Российской Федерации / Аналитический сборник Совета Федерации ФС РФ — 2003. — № 9 (202). — С. 35.

5. Миграция населения. Выпуск 1. Теория и практика исследования. Приложение к журналу «Миграция в России». — М., 2001. — С. 18

6. Ефимов, Е. А. Регулирование рынка труда инвестиций в Субъектах Российской Федерации [Электронный ресурс] / Е. А. Ефимов // Кандидат экономических наук. — 2010. — № 4. — Режим доступа: <http://www.m-economy.ru>

7. Программы технической помощи [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.usda.ru>.

8. Благодатин, А. А. Финансовый словарь [Электронный ресурс]. / А. А. Благодатин. — М. : Инфра-М, 2013. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

22.12.2014 г.