

МЕЖФИРМЕННЫЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЯ КАК ОТДЕЛЬНЫЙ ВИД МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

В статье рассматривается отдельный вид мобильности рабочей силы – межфирменная мобильность. Систематизированы результаты зарубежных исследований, посвященных межфирменным перемещениям на рынке труда. Проведение анализа, основанного на данных Национального статистического комитета Республики Беларусь, позволило выявить несоответствия между имеющимися вакантными рабочими местами и безработным населением нашей страны, а также констатировать наличие информационной асимметрии относительно характеристик вакантных рабочих мест.

The article considers a separate type of labor mobility – inter-firm mobility. The results of foreign studies on inter-firm movements in the labor market are systematized. The analysis based on the data of the National Statistical Committee of the Republic of Belarus revealed discrepancies between the available vacant jobs and the unemployed population of our country, as well as to state the presence of information asymmetry regarding the characteristics of vacant jobs.

Ключевые слова: межфирменная мобильность рабочей силы; факторы влияния; кривая Бевериджа; информационная асимметрия.

Key words: inter-firm labor mobility; factors of influence; Beveridge curve; information asymmetry.

Современный этап развития социально-трудовой сферы обладает некоторыми особенностями, характеризующимися с одной стороны массовым внедрением цифровых технологий в процесс взаимодействия субъектов рынка труда, с другой стороны – большим разнообразием трудовых биографий, связанных, прежде всего, с повышением мобильности рабочей силы. Несмотря на отсутствие единого подхода к пониманию мобильности рабочей силы, что существенно усложняет оценку данной категории, существует объективная необходимость в ее типологии. Так, часть авторов [1] рассматривают мобильность рабочей силы относительно конкретного экономического субъекта (организации), выделяя две основные формы: внутреннюю (связанную с перераспределением персонала крупной организации, холдинга, корпорации и т. д.) и внешнюю (связанную с движением рабочей силы в целом). На наш взгляд, классификация рассматриваемой экономической категории может выглядеть несколько иным образом. В качестве критерия отнесения конкретного явления к тому или иному виду мобильности рабочей силы предлагается использовать факт перемещения административно-территориальных границ в совокупности со сменой места жительства или пребывания (рисунок 1).



Рисунок 1 – Виды мобильности рабочей силы по критерию географического перемещения и смены места жительства и пребывания

Примечание – Источник: составлено автором.

Отдельными российскими исследователями (И. О. Мальцева, С. Ю. Рошин) [2] уделяется особое внимание особенностям и закономерностям межфирменной мобильности рабочей силы. Так, определены детерминанты ее вероятности посредством использования модели бинарного выбора, которая предполагает, что зависимая переменная y_i может принимать два значения: 1 – наличие межфирменных перемещений; 2 – их отсутствие:

$$Prob(y_i = 1) = F(X_i Y_i M).$$

Согласно данной модели все детерминирующие факторы разделены на следующие группы: X_i – индивидуальные характеристики работника; Y_i – характеристики текущей занятости; M – характеристики местного рынка труда.

Так, наиболее значимыми детерминантами межфирменной мобильности рабочей силы определены:

1. Среди индивидуальных характеристик:

– возраст (наиболее мобильной оказалась возрастная группа 16–25 лет: мужчины – около 30%, женщины – около 21%, – данные результаты анализа эмпирических данных (высокая мобильность молодежи) подтверждают теорию, основанную на поисковом подходе [3], который опирается на разнообразие характеристик работников и вакансий в условиях информационной асимметрии на рынке труда);

– семейное положение (снижение межфирменной мобильности при наличии семьи и детей);

– образование (снижение межфирменных перемещений с повышением уровня образования).

2. Среди характеристик текущей занятости:

– тип оформления трудовых отношений (стремление у женщин к официальному оформлению замечено в большей мере, чем у мужчин);

– незарплатные характеристики рабочего места: условия труда, социальные гарантии (оплата больничных листов, предоставление оплачиваемого отпуска по беременности и родам и т. д.), санаторное обслуживание, оплата транспортных расходов, предоставление услуг питания, оплата обучения и т. д.;

– режим занятости;

– форма собственности организации (если для населения женского пола более привлекательными являются рабочие места в государственном секторе, то для мужчин более предпочтительен частный сектор; в то же время наиболее вовлеченными в межфирменную мобильность являются работники частного сектора);

– доступ к дополнительным социальным благам (компенсация транспортных расходов, санаторно-курортное лечение, питание и т. д.) снижает численность межфирменных перемещений;

– статус работника (при увеличении количества подчиненных происходит снижение межфирменной мобильности).

3. Среди характеристик местного рынка труда наибольшее влияние оказывает тип местности (городские жители обоих полов более мобильны, чем сельские, что И. О. Мальцева и С. Ю. Рошин [2] объясняют наличием большего количества вакантных рабочих мест в городских населенных пунктах, это повышает вероятность совпадения индивидуальных характеристик рабочей силы и характеристик вакантных мест).

Отдельными российскими исследователями (С. Рошин, А. Слесарева [4]) в ходе анализа данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья получены результаты, характеризующие межфирменную мобильность молодых работников (в возрасте 18–24 лет) по отдельным направлениям. Так, среди факторов влияния выделены [4, с. 39]:

– возраст (с его увеличением вероятность межфирменной мобильности молодежи снижается);

– пол (мужчины более склонны к межфирменным перемещениям, чем женщины);

– уровень образования (повышение уровня образования увеличивает вероятность межфирменной мобильности);

– тип местности (более мобильными оказались городские жители в возрасте 18–24 лет).

Обзор результатов исследований зарубежных авторов, посвященных межфирменной мобильности рабочей силы, позволяет сделать следующие выводы:

– эти исследования не являются многочисленными;

– большинство исследований направлено на выявление факторов, влияющих на межфирменную мобильность рабочей силы;

– отсутствие (в том числе, в Республике Беларусь) исследований влияния межфирменных перемещений рабочей силы на особенности рынка труда.

С целью решения последнего вопроса примем в качестве показателя, в определенной степени характеризующего межфирменную мобильность рабочей силы, численность свободных рабочих мест. Таким образом, дополнительным индикатором состояния рынка труда может выступать кривая Бевериджа, способная графически представить наличие или отсутствие несоответствий между имеющимися вакантными рабочими местами и безработным населением. Согласно данной модели, периоды рецессии характеризуются движением кривой сверху-вниз слева-направо, а периоды роста – снизу-вверх справа-налево. Что касается Республики Беларусь, то кривая Бевериджа в 2014–2019 гг. принимала вид, представленный на рисунке 2.

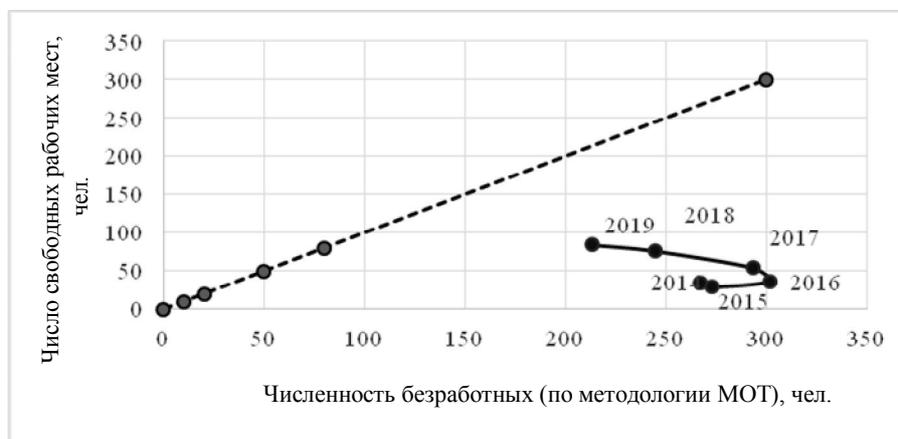


Рисунок 2 – Кривая Бевериджа, 2014–2019 гг.

Примечание – Составлено автором по данным источника [5].

Так, состоянию рецессии соответствует период за 2014–2015 гг. В 2016 г. наблюдается разворот и сдвиг кривой снизу-вверх справа-налево, что соответствует периоду роста. Однако результаты такой визуализации состояния рынка труда указывают на его неэффективность и неподвижность рабочей силы (положение кривой остается ниже биссектрисы угла, которая характеризуется равенством между численностью безработных и числом свободных рабочих мест) [6]. Проводимый отечественными исследователями [7, с. 36] сравнительный анализ данных, размещенных в Общегосударственном банке вакансий и на негосударственных онлайн-порталах по трудоустройству, позволил сделать выводы о существенных различиях как в количестве, так и в структуре вакантных рабочих мест. Это свидетельствует о том, что официальной статистической информации относительно количественных и качественных характеристик свободных рабочих мест не всегда достаточно для реального отражения состояния рынка труда Республики Беларусь, что следует принимать во внимание и при построении кривой Бевериджа. Хотя на данный момент не представляется возможным учесть данные альтернативных источников информации о спросе и предложении трудовых ресурсов (в том числе онлайн-порталов по трудоустройству) в связи с отсутствием в них согласованности сопоставимых данных.

Таким образом, немногочисленные зарубежные исследования межфирменной мобильности рабочей силы сосредоточены на выявлении факторов, оказывающих на нее влияние, среди которых можно выделить индивидуальные характеристики работника, характеристики текущей занятости, а также характеристики местного рынка труда.

Особый интерес вызывает оценка межфирменной мобильности рабочей силы в Республике Беларусь с использованием кривой Бевериджа. Однако на современном этапе использование данной методики является затруднительным в силу информационной асимметрии относительно количественных и качественных характеристик вакантных рабочих мест.

Список использованной литературы

1. **Гарбузюк, И. В.** Классификация территориальной мобильности трудовых ресурсов / И. В. Гарбузюк, Е. А. Чагина // Экономика и упр. – 2017. – № 10 (44). – С. 53–58.
2. **Мальцева, И. О.** Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рошин. – М. : Дом ГУ ВШЭ, 2007. – 300 с.
3. **Дементьев, А. В.** Вклад Даймонда, Мортенсена, Писсаридеса в экономическую науку / А. В. Дементьев // Экон. журн. Высш. шк. экономики. – 2011. – Т. 15, № 1. – С. 50–67.

4. **Рошин, С.** Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда / С. Рошин, А. Слесарева. – М., 2012. – 52 с. – (Препринт / Изд. дом ВШЭ ; WP15/2012/03).

5. **Национальный** статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа : 20.12.2021.

6. **Тарасевич, Л. С.** Теория естественной безработицы. Макроэкономика / Л. С. Тарасевич, П. И. Гребенников, А. И. Леусский. – М. : Юрайт, 2003. – 652 с.

7. **Ванкевич, Е. В.** Онлайн-порталы вакансий: перспективы использования в практике регулирования рынка труда Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцева // Цифровая трансформация. – 2020. – № 2. – С. 33–42.

УДК 332.1

М. А. Дворкина (marianka007@mail.ru),

ст. преподаватель

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДХОДОВ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОМЕЛЬСКОГО РЕГИОНА

Первичным и ключевым в исследовании внешнеэкономической безопасности Гомельской области является определение круга используемых в методике индикаторов. Они должны быть репрезентативны с точки зрения уже имеющихся или потенциально возникающих угроз внешнеэкономической безопасности Гомельской области.

The primary and key in the study of the external economic security of the Gomel region is the determination of the range of indicators used in the methodology. They should be representative in terms of existing or potentially emerging threats to the external economic security of the Gomel region.

Ключевые слова: индикаторы; внешнеэкономическая безопасность; пороговые значения; глубина кризисности; методика оценки внешнеэкономической безопасности; источники потенциальных угроз внешнеэкономической безопасности.

Key words: indicators; foreign economic security; threshold values; depth of crisis; methodology for assessing foreign economic security; sources of potential threats to foreign economic security.

При совершенствовании подходов по обеспечению внешнеэкономической безопасности Гомельской области мы предлагаем включать в методику индикаторы, характеризующие явления, которые непосредственного отношения к внешнеэкономической безопасности, может, и не имеют, но при неблагоприятном сценарии их развития также могут оказывать негативное воздействие на ее состояние. Поясним, методологически угрозы сложно классифицировать по видам экономической безопасности, которые в условиях глобализации, политических и социальных изменений и потрясений носят комплексный межвидовой и междисциплинарный характер, – проявляется эффект непредсказуемости появления новых угроз.

При мониторинге дополнительных, ранее не использовавшихся в этих целях индикаторов, будет достигаться превентивность, т. е. заблаговременное нивелирование угроз, а не просто их последующая ликвидация. Мы рассчитываем, что это наше предложение позволит существенно оптимизировать и финансовые и трудовые ресурсы, выделяемые для ликвидации уже имеющихся или потенциально возникающих угроз. При принятии управленческого решения можно будет руководствоваться результатами, подсказывающими, стоит ли ожидать существенных изменений негативного характера, приближаются ли значения индикаторов, ранее находившихся в безопасной зоне, к своим пороговым значениям.

При этом полагаем, что увеличение количества включаемых в методику индикаторов должно происходить не в ущерб простоте и объективности ее использования. Несомненно, оценка внешнеэкономической безопасности требует оценки большого массива статистических сведений и является весьма трудо- и времязатратной. Включение в круг исследования дополнительных индикаторов может существенно осложнить анализ. В связи с этим мы предлагаем использовать средства электронно-вычислительных машин (ЭВМ) для обработки и анализа состояния внешнеэкономической безопасности Гомельской области.

Ввиду использования для анализа средств ЭВМ считаем возможным не ограничиваться каким-то определенным (исчерпывающим) набором исследуемых индикаторов. Их точное