

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

*Д.В. Нестерова, И.О. Мальцева*

**ВНУТРИФИРМЕННАЯ  
ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ:  
КАРЬЕРА И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

Препринт WP15/2009/10  
Серия WP15

Научные труды Лаборатории  
исследований рынка труда

Москва  
Государственный университет – Высшая школа экономики  
2009

УДК 331.55  
ББК 65.240  
Н56

Редактор серии WP15  
«Научные труды  
Лаборатории исследований рынка труда»  
С.Ю. Роцин

Н56

**Нестерова Д.В., Мальцева И.О.**

Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата: Препринт WP15/2009/10. – М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. – 52 с.

Исследование выполнено на основе персональных данных о кадровом составе занятых на промышленном предприятии Сибирского региона за 2002–2006 гг., что позволяет всесторонне рассмотреть внутрифирменную трудовую мобильность, продвижения по служебной лестнице и их воздействие на изменения заработной платы работников. Фокус исследования сосредоточен на анализе интенсивности и направлений внутрифирменной трудовой мобильности, факторов, способствующих продвижению работников по карьерной лестнице. Особое внимание уделено взаимосвязи динамики заработной платы в организации и внутрифирменных продвижений по служебной лестнице. Было найдено подтверждение ряду гипотез теории внутреннего рынка труда, в частности, о наличии должностной иерархии, о принадлежности позиций нижних уровней карьерной лестницы внешнему рынку труда, о связи заработной платы с должностью. Выявлена положительная отдача от вертикальной мобильности в терминах прироста заработной платы.

*Классификация JEL:* J31, J41, M51

УДК 331.55  
ББК 65.240

**Nesterova Darya V., Maltseva Inna O.**

Intrafirm labor Mobility: Career and Wages: Working paper WP15/2009/10. – Moscow: State University – Higher School of Economics, 2009. – 52 p. (in Russian)

The research has made on the base of personnel records of the industrial firm which operates in Siberia (2002–2006). It allows us to investigate intra-firm labor mobility, promotions and their effect on employees' wages. The paper is focused on the analysis of magnitude and directions of intra-firm workers' mobility and determinants of their career inside the firm. Special attention is given to interaction between wages dynamics and promotions in the framework of this internal labor market. We have found confirmations for some hypotheses of the internal labor market theory, for instance, about existence of firm's hierarchy, about affiliation of the low-levels' job titles rather with external than with internal labor market, about correlation between wages and job titles. The positive return to vertical promotion was also found.

*JEL Classification:* J31, J41, M51

Препринты Государственного университета – Высшей школы экономики размещаются по адресу: <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>

© Нестерова Д.В., 2009  
© Мальцева И.О., 2009  
© Оформление. Издательский дом  
Государственного университета –  
Высшей школы экономики, 2009

## 1. Введение<sup>1, 2, 3</sup>

Трудовая мобильность является важнейшей характеристикой современной экономики, поскольку именно мобильность рабочей силы обеспечивает эффективную (оптимальную) аллокацию ресурсов, необходимую гибкость и вместе с тем стабильность в развитии экономики. В то же время трудовая мобильность, будучи существенной характеристикой самого работника, может рассматриваться как форма проявления накопленного человеческого капитала, показатель конкурентоспособности индивида на рынке труда.

Размеры и масштабы трудовой мобильности в экономике определяются скоростью и глубиной технологических и институциональных изменений, в связи с чем трудовая мобильность является, с одной стороны, следствием структурных сдвигов в экономике, а с другой – формой индивидуальной адаптации работников к процессам реструктуризации. По оценкам экспертов, за годы социально-экономических реформ в переходный период в России поменяли профессию до 42% работников, имевших работу в 1991 г., при этом были выделены как

<sup>1</sup> Нестерова Дарья Владимировна – д.э.н., профессор кафедры экономической теории ГУ ВШЭ. E-mail: [dnesterova@hse.ru](mailto:dnesterova@hse.ru).

Мальцева Инна Олеговна – к.э.н., доцент кафедры экономики труда и народонаселения ГУ ВШЭ, старший научный сотрудник ЛИРТ ГУ ВШЭ. E-mail: [imaltseva@hse.ru](mailto:imaltseva@hse.ru).

<sup>2</sup> Работа выполнена при поддержке индивидуального исследовательского проекта Д.В. Нестеровой «Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата» Научного фонда ГУ ВШЭ и в рамках участия И.О. Мальцевой в проекте Лаборатории исследований рынка труда ГУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований ГУ ВШЭ (2009 г.). Авторы также благодарят Европейскую комиссию за финансовую поддержку, предоставленную в рамках проекта «Экономические и социальные последствия реструктуризации в России и Украине» для формирования базы данных.

<sup>3</sup> Авторы выражают признательность В. Гимпельсону, И. Денисовой, О. Лазаревой, Х. Леманну, А. Лукьяновой, С. Роцину и участникам научного семинара Лаборатории исследований рынка труда ГУ ВШЭ за содержательную критику и полезные комментарии. Отдельная благодарность К. Осокиной и А. Чепкину за помощь в работе по обработке базы данных.

«созидательные», так и «деструктивные» факторы трудовой мобильности (Sabirianova, 2002).

Масштабы и интенсивность процессов трудовой мобильности носят неравномерный характер. Так, доля работников, сменивших место работы, профессию, а также сменивших и место работы, и профессию, существенно выросла после финансового кризиса, в период с 1998 по 2000 г. (по сравнению с 1996–1998 гг.). Высокими показателями трудовой мобильности оставались и в течение последующих лет «восстановительного экономического роста» (2000–2001 гг.) и «стабильного экономического роста» (с 2002 по 2004 г.) (Мальцева, Рошин, 2006, с. 177).

В современной экономике труда выделяются два типа мобильности: *ex ante* и *ex post* (Lazear, Oyer, 2003). *Ex ante* мобильность отражает гибкость рынков труда для работников, находящихся в самом начале своей карьеры. Перед тем как работник примет решение о поступлении на конкретную фирму и начнет приобретать специфический человеческий капитал, он имеет возможность выбора фирмы, которая предложит ему контракт с приемлемой для него ставкой заработной платы.

*Ex post* мобильность относится к рынкам труда для работников, у которых есть солидный стаж работы на конкретной фирме, в связи с чем этот тип подвижности относится к внутрифирменным рынкам труда. Поскольку работники в конечном счете настроены на то, чтобы «осесть» и остаться с конкретным работодателем для реализации своей карьеры, постольку ранняя мобильность, сцепленная с поздней стабильностью, может отражать важность внутренних рынков труда, на которые работники приходят через «порты входа» и затем занимают более высокие должностные позиции, продвигаясь внутри фирмы. К факторам такой «поздней стабильности» относятся приобретение специфического для фирмы человеческого капитала, структура стимулов, институциональные факторы.

Другими словами, межфирменная трудовая мобильность, ее масштабы и интенсивность, а также структура трудовой мобильности могут рассматриваться как своеобразные индикаторы состояния и функционирования внутренних рынков труда предприятий. В свою очередь, информация о состоянии внешних по отношению к фирме рынков труда влияет на принятие — как фирмой, так и индивидом —

решений о найме или увольнениях, эффективных ставках заработной платы.

Интенсивность трудовой мобильности как отражение различных состояний рынка труда может служить объяснением того, почему фирмы могут платить разную заработную плату работникам с одними и теми же условиями выбора, если они были наняты в разные периоды времени с точки зрения состояний рынка труда. В этом случае изменения в интенсивности трудовых перемещений могут служить для объяснений внутрифирменных различий в уровнях заработной платы работников, которые не обусловлены дифференциацией самих работников.

Вместе с тем уровень доходов, выбор рабочего места, развитие умений и квалификаций, трудовая мобильность и другие характеристики занятости определяются не только состоянием рынков труда, но и процессами, происходящими внутри предприятий и организаций. Речь идет, в частности, об особенностях найма и увольнений, обучении и переобучении персонала, внутрифирменных перемещениях работников, организации системы вознаграждения, социальной поддержке работников. Все эти внутрифирменные характеристики трудовых отношений предопределяют значимость долговременных и стабильных отношений между работником и предприятием, которые, однако, выступают антиподом межфирменной трудовой мобильности, ограничивают мобильность работников, по крайней мере в том, что касается переходов из организации в организацию.

Взаимосвязь меж- и внутрифирменной трудовой мобильности, сопряженность функционирования внутрифирменных и «внешних» по отношению к фирме рынков труда требуют рассмотрения особенностей функционирования внутрифирменных рынков труда, делают актуальным комплексный анализ внутрифирменной трудовой мобильности. Речь идет о выявлении факторов, определяющих масштабы, интенсивность и направления внутрифирменной трудовой мобильности, определении типов трудовых перемещений, оценке степени влияния продвижений работников на изменения в заработных платах.

В современной экономической литературе взаимосвязь внутрифирменной мобильности и карьерного продвижения работников анализируется с позиций наличия на предприятии «портов для входа и выхода», политики продвижений, наличия устойчивых образцов ка-

рьерного продвижения, быстрых «карьерных дорожек». Полученные результаты можно разделить на две группы.

Часть исследований доказывает существование четкой иерархии должностей и стабильных траекторий карьеры, однако при этом отсутствуют явные «порты входа» и «порты выхода», через которые внутрифирменный рынок труда взаимодействует с внешним рынком труда (Baker, Gibbs, Holmstrom, 1994). В исследовании Э. Лэзира и Р. Ойера (Lazear, Oyer, 2003), информационной базой для которого послужили персональные данные о работниках-специалистах («белые воротнички»), занятых на предприятиях Швеции в течение 1970–1990 гг., показано, что на каждом уровне внутрифирменной должностной структуры значительная часть должностных позиций заполнена работниками, вновь нанятыми на предприятие (аутсайдерами). Несмотря на институциональные ограничения, существующие относительно увольнений работников, наблюдается достаточно высокая текучесть кадров, в связи с чем типичная фирма может и использует внешний рынок труда для заполнения вакансий. Хотя продвижения вверх по служебной лестнице для своих работников являются правилом в большинстве фирм, тем не менее, часто должностные позиции замещаются внешними работниками, а выплачиваемые заработные платы определяются условиями внешнего рынка труда, а не внутрифирменными правилами и процедурами, что свидетельствует о том, что внешний рынок более значим для установления заработных плат.

Другая часть исследований, напротив, находит подтверждение тому, что в фирмах существуют ограниченные барьеры для входа, внутрифирменные правила для оплаты и продвижения, хорошо определенные лестницы для карьеры, защитные механизмы от внешних рынков труда и отношения долгосрочного найма (например, Seltzer, Merrett, 2000). Подчеркивается, что организационно-должностные структуры и типы карьерного продвижения в фирмах остаются на удивление стабильными даже в изменчивой внешней среде функционирования предприятия. При этом внутрифирменная иерархическая структура выполняет целый ряд функций, которые позволяют объяснить, почему в отдельных случаях фирмы используют организацию работ в командах, но, как правило, существуют в виде иерархически организованных структур (Smeets, Warzinski, 2008).

В связи с этим особый интерес представляет исследование Г. Фрибеля и Е. Пановой (Friebel, Panova, 2007), сфокусированное на том,

как переход России от централизованно-планируемой экономики к рыночной повлиял на политику в области управления человеческими ресурсами на предприятиях тяжелой промышленности. Информационной базой для исследования послужили персональные данные 1538 работников-специалистов («белых воротничков»), собранные за 17 лет (1984–2000 гг.). Было выяснено, что в советский период (1984–1991 гг.) предприятие имело устойчивые типы продвижений по служебной лестнице вверх, которые достаточно похожи на те продвижения, которые демонстрируют западные фирмы. При этом, в отличие от других исследований, было выявлено значительно больше фактов мобильности «вниз» — понижений по служебной лестнице в советский период. С 1992 по 2000 г. произошел сдвиг от производственно-ориентированных должностных позиций к должностным позициям, ориентированным на управление бизнесом. Вместе с тем в этот период большая часть менеджеров принимается со стороны, одновременно часть менеджеров, работавших на предприятии, покидает его. В результате фирма оказалась «загруженной» менеджерами и топ-менеджерами, а продвижения своих сотрудников были заблокированы. В качестве причины авторы называют крайне слабую защиту прав собственников фирмы. Фирма проходила процедуру приватизации в 1993 г. по второму варианту приватизации, в соответствии с которым преимущества были на стороне трудового коллектива, члены которого имели привилегии при приобретении акций. Таким образом, менеджеры стали собственниками, и у них появилась возможность нанять работников с более высоким профессиональным уровнем и компетенциями. Как показано в исследовании, менеджеры, нанятые после 1992 г., имели более высокий профессиональный опыт и уровень образования по сравнению с теми работниками, которые работали на предприятии и занимали те же уровни служебной иерархии. Возможность найма высокопроизводительных работников на внешнем рынке труда была обусловлена высокими темпами сокращения занятости в регионе базирования предприятия в период с 1996 по 1999 г. Известно, что наиболее производительные работники покидают менее эффективные предприятия. В результате менеджерами-собственниками было принято решение воспользоваться преимуществом и нанять на предприятие более эффективных работников и, вместе с тем, остаться на предприятии для защиты своих прав собственности. Тем самым, как

показано в исследовании, была подорвана роль внутрифирменного карьерного роста как важнейшего инструмента стимулирования работников к накоплению специфического человеческого капитала.

Взаимосвязь внутрифирменной трудовой мобильности и динамики заработков работников в экономических исследованиях анализируется с нескольких позиций.

Во-первых, с позиций теории человеческого капитала, соответствия работника и рабочего места, эффективных контрактов, которые объясняют размер вознаграждения и его динамику в зависимости от оценки вклада работника в достижение целей фирмы путем наблюдения за результатами его работы в процессе внутрифирменной трудовой мобильности.

Нахождение соответствия «правильный работник для правильной фирмы» (job matcing) создает дополнительную ценность (производительность) для обеих сторон (Jovanovic, 1979; Flinn, 1986). Во многих случаях модель соответствия работника и рабочего места подразумевает обеспечение соответствия между задачами, выполнение которых требуется фирме, и сравнительными преимуществами работников, каждое из которых позволяет реализовать эти задачи. Поэтому не только процесс отбора (найма), но и процесс назначений работников на рабочие места в соответствии с их наибольшей продуктивностью определяет размер вознаграждений в зависимости от карьерного роста (Gibbons et al., 2005). Вместе с тем работники развивают специфический человеческий капитал, отвечающий тем задачам, решение которых требуется фирме. В результате назначения приобретают персонализированный характер, воздействуют на развитие карьеры и на дифференциацию уровней оплаты (Gibbons, Waldman, 2006).

В исследованиях, сфокусированных на природе внутрифирменных контрактов, анализируется влияние того, как продвижения на более высокооплачиваемые позиции и контракты типа «вверх или вон» стимулируют работников к эффективному приобретению специфического человеческого капитала (Prendergast, 1993; Kahn, Huberman, 1988).

Таким образом, продвижения работника в ходе внутрифирменной карьеры рассматриваются как процесс роста «качества соответствия» работника и рабочего места, что находит отражение в росте эффективности, т.е. производительности труда работника и соответствующей

шей динамике заработной платы. Иными словами, продвижения способствуют такому распределению функций между работниками, которое позволяет решить ту же задачу эффективной (оптимальной) аллокации ресурсов, которую решает конкурентный рынок труда, только на уровне фирмы.

Во-вторых, динамика заработков работников рассматривается в зависимости от занимаемой должности, когда заработная плата в значительной мере определяется характеристиками работ, а не характеристиками индивидов. В исследованиях (см., например, (Smeets, Warzinski, 2008)) показано, что организационно-должностные структуры и типы карьерного продвижения в фирмах остаются на удивление стабильными даже в условиях изменчивой внешней среды функционирования предприятия, на основании чего делается вывод о том, что внутрифирменная иерархическая структура выполняет определенные функции.

Иерархия рассматривается как вертикальная специализация на производстве и преобразовании информации, координации информационных потоков, позволяющих обеспечить необходимый контроль в организации при минимизации издержек по передаче и распространению информации. Акцент сделан на структуре иерархии, которая отражает «размах и границы» контроля, в том числе за информацией, сконцентрированные на том или ином уровне внутрифирменной иерархии. Именно размах и границы контроля объясняют различия в уровнях вознаграждения работников, специализирующихся на производстве и распространении информации. Иерархии «приписываются» дополнительные функции – не только как механизма стимулирования работников, наблюдения (изучения) работников и назначения на те рабочие позиции, на которых они будут более производительными, но и как технологии руководства, инструмента минимизации издержек по передаче и распространению информации в организации.

Итак, исследования последних лет, выполненные в рамках концепции внутренних рынков труда, позволили выявить особую роль, которую играют внутрифирменные продвижения по служебной лестнице в динамике заработков работников<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Подробные обзоры состояния концепции внутренних рынков труда, раскрываемой сквозь призму нового направления в экономической теории, – экономии

Среди других факторов, детерминирующих внутрифирменные различия в уровне заработной платы, важное значение отводится стажу работы на предприятии, временным интервалам занятости (Seltzer, Merrett, 2000), а потому продолжительность занятости и продвижения являются необходимыми для того, чтобы обеспечить устойчивый рост заработной платы.

В связи с этим актуальность приобретает вопрос интенсивности внутрифирменной мобильности, ее направлениях и влиянии на изменения зарплат работников. Теория человеческого капитала предполагает, что должна быть мобильность в направлении изменения относительных позиций работников вверх: индивиды начинают с самых низших позиций служебной иерархии, приобретают умения, движутся вверх и это движение сопровождается ростом доходов. Однако имеющийся в исследовательской литературе анализ внутрифирменных перемещений и их связь с изменениями в уровне зарплат работников показывают, что в реальности наблюдается мобильность как вверх, так и вниз. При этом показано, что работники, получающие новые назначения, обеспечиваются прибавкой к заработной плате даже в том случае, когда они остаются на том же самом уровне служебной иерархии. А вот понижения по внутрифирменной карьерной лестнице сопровождаются негативным воздействием на заработную плату работника (например, (Harris, Weiss, 1984; Lima, Pereira, 2001)).

Внутрифирменная мобильность рассматривается не только в терминах перемещений между различными должностными уровнями, но и как мобильность по доходам. В работе Э. Лэзира (Lazear, 1999) карьерный рост отслеживается через перемещения работников по квинтильным группам, выделенным по уровню доходов. Исследование проводилось по отдельным периодам, соответствующим разным уровням деловой активности анализируемой фирмы. Было выявлено, что, например, с 1986 по 1990 г. 61,6% работников остались в той же самой квинтильной группе, 17% продвинулись вверх, а 21,4% перешли в более низкую доходную группу. В период с 1990 по 1994 г. 57% работников остались в той же самой группе, что и были в 1990 г., но 43% работников покинули ее, причем 20% продвинулись вверх, по крайней мере, на один квинтиль, а 23% — сдвинулись вниз, как минимум, на один квинтиль.

ки персонала, — содержатся в работах Э. Лэзира и его соавторов (см., например, (Lazear, 1999; Lazear, Shaw, 2007)).

Выявленная в исследовании интенсивная трудовая мобильность, как в направлении «вверх по уровню получаемых доходов», так и в направлении «вниз», наблюдалась в период высокой деловой активности анализируемой компании. Тот факт, что большая часть работников (23%) сдвинулась вниз по уровню получаемых доходов, свидетельствует о том, что вновь нанятые пришли на более высокие позиции по уровню зарплат по сравнению с теми, которые были у ранее нанятых работников.

Несмотря на значительный теоретический и практический интерес к поставленным вопросам, эмпирические исследования занятости, трудовой мобильности и заработной платы на уровне отдельных фирм сдерживаются серьезными трудностями в получении персональной информации, касающейся работников. Исследования внутрифирменных рынков труда, основывающиеся на базе данных о персональных характеристиках занятых работников в организации, до сих пор весьма редки, что объясняется сложностью доступа к персональной информации, требованиями конфиденциальности. Этот вывод особенно справедлив для стран с развивающимися рынками, в частности для России. Полученные при этом результаты носят неоднозначный, дискуссионный характер, а для стран с развивающимися рынками их явно недостаточно.

Наше исследование нацелено на проведение комплексного анализа внутрифирменной трудовой мобильности в рамках внутреннего рынка труда российского предприятия и оценку влияния трудовой мобильности на изменения в оплате труда. Для достижения этой цели необходимо оценить интенсивность и направления внутрифирменной трудовой мобильности; выявить факторы, определяющие продвижение работников по карьерной лестнице; оценить степень влияния продвижений работников на разницу в заработных платах; определить взаимосвязи внутрифирменной мобильности и текучести кадров.

## 2. Информационная база исследования

### 2.1. Несколько фактов о предприятии

Информационной базой исследования стала уникальная база данных о персонале промышленного предприятия Сибирского региона,

которая была сформирована при непосредственном участии авторов в рамках проекта «Экономические и социальные последствия промышленной реструктуризации в России и на Украине»<sup>5</sup>. Предприятие, на примере которого изучаются поставленные выше проблемы, расположено в одном из крупных городов Западной Сибири. Как и многие другие промышленные предприятия Сибири, оно было создано в годы Великой Отечественной войны на базе перемещенного из Центральной России завода.

В 1992 г. предприятие прошло реорганизацию на основе Указа Президента РФ № 721 от 01.07.1992 г. «Об организационных мерах по преобразованию государственных предприятий, добровольных объединений государственных предприятий в акционерные общества» и получило статус акционерного общества открытого типа. Предприятие участвовало в создании дочерних обществ, получивших статус обществ с ограниченной ответственностью. В период с 1992 по 1994 г. в результате приватизации по второму варианту, согласно которому льготы имели члены трудового коллектива, собственниками предприятия стали его работники, менеджеры, а также организованные дочерние общества.

За 10-летний период, с 1995 по 2005 г., на предприятии накопилась масса нерешенных проблем: предприятие имело (и продолжает иметь) задолженности по выплатам заработной платы, задолженности перед бюджетом и внебюджетными фондами, неукomплектованный портфель заказов, большие убытки, недоимки по налогам. К 2005 г. предприятие находилось на грани банкротства. В 2005 г. работники и менеджеры начали активную продажу акций, в результате которой более 70% акций сосредоточились в руках одной компании и около 20% акций — в руках другой. Основным собственником установил контроль над предприятием, однако компании не смогли прийти к согласию по совместному управлению развитием предприятием. В 2005—2006 гг. предприятие оказалось в череде конфликтов между собственниками, кульминацией которых была попытка закрыть предприятие, продать блокирующий пакет акций иностранному инвестору. После очередной смены собственника конфликтам

<sup>5</sup> Эта база данных использовалась нами также при написании статьи «Гендерная сегрегация на внутреннем рынке труда: источники и последствия» (Мальцева, Нестерова, 2009)

был положен конец, и в настоящее время акции предприятия принадлежат двум основным собственникам, представленным частной и государственной компанией.

Анализ данных годовых отчетов за 2000—2008 гг. показывает, что уровень физического объема произведенной продукции в этот период снижался, правда, неравномерно (табл. 1). Минимальный показатель наблюдался в 2004 г., когда было произведено 53,2% продукции от уровня 2000 г. Затем, после смены собственника, начался рост объемов производства, и в 2008 г. физический объем произведенной продукции составил 67,4% к уровню 2000 г.

Таблица 1. Динамика основных экономических показателей деятельности предприятия, %

Показатель	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Физический объем произведенной продукции	100	72,6	69,4	88,7	53,2	67,7	91,9	80,6	67,4
Товарная продукция	100	93,8	172,9	233,7	164,5	271,2	315,9	201,3	384,4
Среднегодовая численность	100	105,7	111,6	121,4	115,3	98,9	110,2	110,5	107,1
Среднемесячная заработная плата	100	150,9	181,3	230,4	231,4	325,2	508,0	656,3	844,4
Производительность труда	100	82,8	140,7	201,9	171,2	275,4	310,0	208,9	

*Примечание.* Составлено по данным отчетов предприятия. Все показатели даны в процентах к 2000 г.

Несмотря на сокращение объемов производства, среднегодовая численность занятых в период с 2001 по 2005 г. превышала показатели 2000 г. (рис. 1). С одной стороны, это свидетельствует о неэффективной кадровой политике, которая привела к наличию на предприятии значительного навеса излишней рабочей силы. С другой стороны, такая ситуация частично объясняется спецификой производства. Предприятие обладает двумя существенными особенностями. Первая связана с его уникальностью и узкой специализацией производства, что предопределяет высокую степень зависимости от качества и надежности хозяйственных связей с контрагентами, которых на-

считывается более 400. На национальном рынке предприятие имеет всего 4–5 конкурентов. Вторая особенность связана с кадровым составом предприятия, к качеству которого предъявляются высокие требования. Очевидно, руководство предприятия, надеясь на улучшение экономической конъюнктуры и рост числа заказов, старалось сохранить квалифицированных работников<sup>6</sup>.

Уникальность и узкая специализация на выпуске определенного вида продукции предопределяет особую значимость специфического человеческого капитала, необходимость долгосрочных трудовых отношений для его формирования и развития. Косвенным свидетельством существования внутрифирменной политики найма и продвижений по служебной лестнице служит высказывание одного из топ-менеджеров предприятия: «Лучшие специалисты нашего предприятия включены в кадровый резерв для продвижений».



*Примечание:* Составлено по данным отчетов предприятия. Все показатели даны в процентах к 2000 г.

**Рис. 1.** Изменение объема производства и занятости на предприятии

<sup>6</sup> Стратегия придерживания работников была характерна для российских промышленных предприятий в 1990-х годах. По свидетельству Р.И. Капелюшников, в 1995–1998 гг. от 57 до 68% промышленных предприятий имели, по оценкам их руководителей, избыточную рабочую силу (Капелюшников, 2001, с. 204). При этом почти на 40% таких предприятий использование данной стратегии объяснялось руководством ожиданием роста спроса на продукцию (Там же, с. 217).

В целом можно отметить, что предприятие в рассматриваемый период функционировало в благоприятных условиях. Существовала реальная возможность найма работников на внешнем рынке труда, что было обусловлено двумя важными обстоятельствами. Первое связано, как уже отмечалось, с благоприятной ситуацией на внешнем рынке труда. Об этом свидетельствуют, в частности, показатели уровня безработицы в данном регионе. Они демонстрируют, что безработица неуклонно повышалась вплоть до 1999 г., достигнув уровня 14,5%, однако в последующий период восстановительного и стабильного экономического роста уровень безработицы неуклонно снижался, составив 7,1% в 2007 г. Таким образом, возможность найма высокопроизводительных работников на внешнем рынке труда в 2000–е годы была обусловлена высокими темпами сокращения занятости в регионе базирования предприятия в период с 1996 по 1999 г.

Второе обстоятельство, благодаря которому предприятие имело возможность найма работников на внешнем рынке труда, может быть связано с конкурентоспособной заработной платой, которая характерна для данного предприятия. Укажем, что среднемесячная заработная плата работников предприятия в 2000–2007 гг. была существенно выше среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций, работающих как в области, так и в Российской Федерации. Причем этот разрыв был устойчивым и составлял, по сравнению с областью, 1,5 раза, а по отношению к показателю для Российской Федерации увеличивался с 1,26 (2000 г.) до 1,36 раза (2007 г.)<sup>7</sup>.

Вместе с тем «узким местом» в выполнении стратегических целей предприятия, развитии приоритетных направлений, как указано в отчетах предприятия, является возраст работающих, а также уровень их образования. Данные табл. 2 показывают, что возрастная структура работников предприятия кардинально изменилась за период с 2000 по 2008 г.: удельный вес работников в возрасте до 25 лет вырос с 2,5 до 17,0%. Также заметно выросла доля работников в возрасте от 25 до 35 лет: с 9,2 до 27%.

За этот же период резко сократилась доля работников в возрастной группе от 35 до 55 лет: с 54,4 до 33,0%. Также заметно сократил-

<sup>7</sup> Российские регионы. Социально-экономические показатели. 2007 (www.gks.ru).



Таблица 2. Распределение работников предприятия по возрасту, %

Работники	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
В возрасте до 25 лет	2,5	2,8	3	3,1	1,1	6	8	16	17
В возрасте от 25 до 35 лет	9,2	9,6	9,8	10,1	9,8	21	25	27	27
В возрасте от 35 до 55 лет	54,4	53,6	53,7	54	50,4	43	46	33	33
В возрасте более 55 лет	33,9	34,0	33,5	32,8	38,7	30	21	24	23
ИТОГО	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Примечание. Составлено по данным отчетов предприятия.

ся удельный вес работников в возрасте старше 55 лет: с 33,9 до 23,0%. Обратим внимание, что в период с 2000 по 2004 г. шло сокращение доли молодых работников (в возрасте до 25 лет), а также работников в возрасте от 35 до 55 лет, что привело к росту удельного веса работников старше 55 лет. Переломным в этом смысле стал 2005 г., начиная с которого наблюдаются качественно иные тенденции в формировании возрастной структуры работников предприятия.

Как следует из данных, представленных в табл. 3, за рассматриваемый период выросла доля лиц, имеющих законченное общее образование (с 25,9 до 52%); доля лиц с начальным или средним профессиональным образованием уменьшилась с 49,4 до 18,0%; выросла доля лиц, имеющих высшее специальное образование, — с 24,7 до 30,0%.

Принципиальное изменение структуры работников предприятия по уровню образования отражает новый состав работников по возрастному уровню. Как и прежде, нетрудно заметить, что значительные изменения произошли в 2005 г., когда предприятие перешло в руки нового собственника. Именно с этого момента начинается резкое увеличение в структуре занятых доли молодых работников, сопровождающееся резким увеличением доли лиц, имеющих законченное общее образование, которые практически заместили работников с начальным и/или средним профессиональным образованием.

Таблица 3. Распределение работников предприятия по уровню образования, %

Работники	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Имеют среднее и/или полное общее образование	25.9	26.1	26	26.5	26.8	48	57	51	52
Имеют начальное и/или среднее профессиональное образование	49.4	48.4	48	47.2	42.6	27	19	19	18
Имеют высшее профессиональное образование	24.7	25.5	26	26.3	30.6	25	24	30	30
ИТОГО	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Примечание. Составлено по данным отчетов предприятия.

## 2.2. Описание базы данных

База данных, которой мы располагаем, представляет собой информацию по персоналу промышленного предприятия за период с 2002 по 2006 г. и включает следующие показатели по каждому работнику предприятия, работавшему на нем в рассматриваемый период:

- *общая информация*: пол, дата рождения, семейное положение, уровень образования;
- *внутрифирменные перемещения*: начало и окончание работы на предприятии, причина увольнения, начало и окончание работы на каждой позиции внутри предприятия, название отдела/цеха или иного структурного подразделения, название позиции, категория персонала;
- *оплата труда*: виды и сумма начислений (включая заработную плату, премии и т.п.), виды и сумма удержаний (включая налоги, профсоюзные взносы и т.п.).

К сожалению, в исходной базе данных было обнаружено множество неточностей, которые были устранены вручную. В частности, мы перекодировали названия позиций, поскольку одни и те же должности имели разные коды.

Очевидно, что результаты анализа взаимосвязи между перемещениями по карьерной лестнице и изменениями заработной платы во

многим зависят от того, каким образом в исследовании определена должностная иерархия. В опубликованных работах для этого обычно применяется два способа.

В первом случае (как, например, в работе Дж. Бэйкера и др. (Baker et al., 1994)) главный принцип выделения уровня должностной иерархии состоит в следующем: если рабочая позиция заполняется работниками, переходящими на нее главным образом с уровня  $n$ , и сама, в свою очередь, служит источником заполнения вакансий уровня  $n + 2$ , то такая позиция относится к уровню  $n + 1$ . Подобный анализ трудовой мобильности между рабочими местами позволяет выделить самый нижний уровень иерархии — позиции, заполняемые в основном извне. Другие рабочие позиции заполняются преимущественно с помощью внутрифирменных перемещений.

Описанный подход к целям нашего исследования неприменим, поскольку предполагает построение должностной структуры предприятия на основе анализа процессов внутрифирменной мобильности. В этом случае все позиции, заполняемые извне, будут считаться стартовыми, хотя в действительности они могут принадлежать, например, уровню топ-менеджмента. Одной из наших задач является выявление способов заполнения вакансий разного уровня и определение того, в какой степени для рассматриваемого предприятия характерно заполнение вакансий за счет внутреннего найма, а в какой — за счет привлечения работников с внешнего рынка труда.

Во втором случае (см., например, (Friebel, Panova, 2007)) в качестве основы для выделения уровней профессионально-должностной структуры используется внутрифирменная информация относительно организационной и профессионально-должностной структуры, содержащаяся в штатном расписании предприятия.

К сожалению, в нашем распоряжении нет информации о профессионально-должностной структуре данного предприятия. Поэтому на основании списка профессий и должностей (которые мы называем «позициями»), содержащихся в исходной базе данных, нами была построена иерархическая структура внутреннего рынка труда, на основе которой и описывается структура занятости в данной фирме (табл. 4).

Все позиции, имеющиеся на предприятии, были разделены на 18 групп. В данном случае каждая позиция объединяет несколько должностей, которые являются близкими по своим названиям и, со-

Таблица 4. Должностная иерархия внутреннего рынка труда

Уровень	Позиция					
	1. Руководство предприятия			2. Топ-менеджмент		
1. Топ-менеджмент						
2. Начальники отделов, подразделений	4. Начальник непроизводств. отдела			3. Нач. производств. отдела		
3. Зам. начальников отделов; руководители производств. единиц	6. Зам. начальника производств. отдела			5. Зам. нач. производств. отдела	7. Руководитель производств. единицы	
4. Специалисты	8. Экономист	9. Бухгалтер	10. Инженер производств. отдела	13. Руководитель вспомогат. службы	11. Инженер производств. отдела	12. Мастер
5. Технический персонал	14. Специалист, менеджер		15. Техник, секретарь			
6. Рабочие основного производства						16. Рабочий
7. Низкоквалифицированные рабочие					17. Вспомогат. рабочий	18. Ученик

ответственно, требуют выполнения схожих функций. При этом мы разделили позиции занятых на производстве и в административно-управленческом или вспомогательных подразделениях. Например, инженер по организации и нормированию труда, инженер по сертификации и т.п. отнесены к позиции «инженеры непроизводственного отдела», а инженер-механик, конструктор-технолог и т.п. должно-

сти – к позиции «инженер производственного отдела». К сожалению, исходная база данных не позволяет выделить рабочих разных разрядов, поэтому все рабочие должности были отнесены к позиции «рабочий». Затем все позиции были разбиты на семь уровней. Уровни отличаются друг от друга, прежде всего, степенью ответственности, которую несет работник, находящийся на нем.

В табл. 5 представлено распределение работников между позициями и уровнями должностной иерархии, рассчитанное на основе информации о длительности эпизодов внутрифирменной карьеры каждого. В качестве измерителя рабочей силы предприятия, по аналогии с работами Дж. Бэйкера и др. (Baker et al., 1994) и Г. Фрибеля и Е. Пановой (Friebel and Panova, 2007), мы использовали показатель суммарно отработанных на каждой позиции / каждом уровне человекодне. Это дало возможность определить для каждой позиции долю человекодне в общем фонде человекодне, которую эта позиция была занята на протяжении рассматриваемого периода.

Структура занятости на внутрифирменном рынке труда представлена в табл. 5 на основе информации об эпизодах во внутрифирменной карьере работников и о длительности каждого эпизода. В исходной базе данных эти эпизоды не всегда отражали реальное перемещение работника между позициями. Поскольку источником данной информации являются сведения, аккумулируемые в отделе кадров, то изначально эпизоды отражали любое событие, сопровождаемое выходом приказа по кадрам. Иными словами, эпизоды зачастую включали в себя простое изменение заработной платы (например, ее индексацию или выплату премии), не сопровождавшееся внутрифирменным перемещением работника. В своем анализе мы игнорируем такие ситуации, рассматривая исключительно те эпизоды, которые можно трактовать как изменения во внутрифирменной карьере работника. К таким изменениям относятся переход на другую позицию или увольнение. Всего для 1545 работников, работавших на предприятии в период с 2002 по 2006 г., у нас имеется информация о 1804 эпизодах.

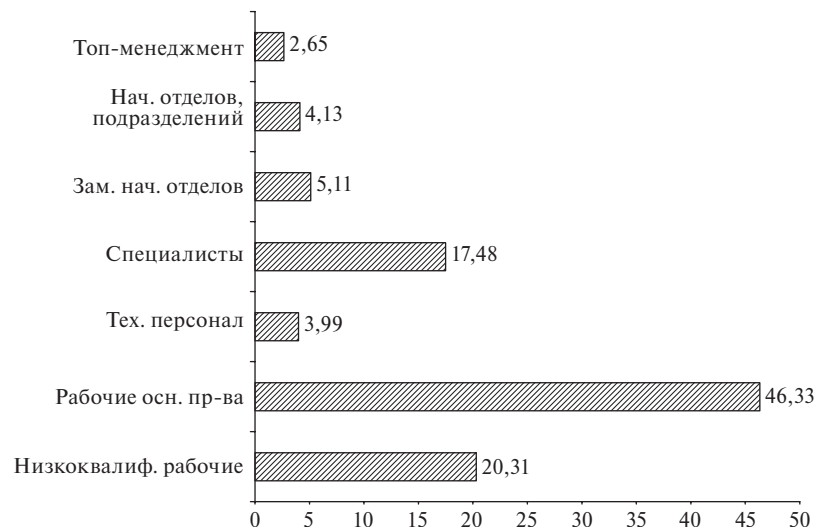
Эта же информация более наглядно представлена на рис. 2. Можно заметить, что на предприятии существует вертикально направленная система должностных уровней (иерархия). Вместе с тем она характеризуется рядом особенностей. Видно, что должностная струк-

Таблица 5. Распределение работников по позициям и уровням должностной иерархии

Уровень рабочей позиции	Название рабочей позиции	Доля человекодне на данной позиции, %	Уровень должностной иерархии	Доля человекодне на данном уровне, %
1	Руководство предприятия	1,68	Топ-менеджмент	2,65
2	Топ – менеджмент	0,96		
3	Начальник производственного отдела	2,33	Начальники отделов, подразделений	4,13
4	Начальник непроизводственного отдела	1,79		
5	Зам. начальника производств. отдела	3,21	Зам. нач. отделов; руководители производств. единиц	5,11
6	Зам. начальника непроизводств. отдела	0,97		
7	Руководитель производств. единицы	0,94		
8	Экономист	3,44	Специалисты	17,48
9	Бухгалтер	1,43		
10	Инженер непроизводств. отдела	0,92		
11	Инженер производств. отдела	5,20		
12	Мастер	5,17		
13	Руководитель вспомогательной службы	1,32		
14	Менеджер, специалист	2,69	Технический персонал	3,99
15	Техник, секретарь	1,30		
16	Рабочий	46,33	Рабочие основного пр-ва	46,33
17	Вспомогательный рабочий	19,73	Низкоквалиф. рабочие	20,31
18	Ученик	0,58		
Итого, %		100,0		100,0
Общий фонд времени (человекодне)				4803112

*Примечание.* Рассчитано для всех эпизодов внутрифирменной карьеры работников, имевших место в 2002–2006 гг. Структура занятости приведена на основе продолжительности эпизодов во внутрифирменной карьере работников.

тура не представляет собой пирамиду с широким основанием внизу, при помощи которой традиционно изображают систему уровней в должностной иерархии в рамках внутреннего рынка труда.



*Примечание.* Рассчитано для всех эпизодов внутрифирменной карьеры работников, имевших место в 2002–2006 гг. Структура занятости приведена на основе продолжительности эпизодов во внутрифирменной карьере работников.

**Рис. 2.** Должностная структура предприятия

Выделяются две части в должностной структуре предприятия. Первая представлена 6-м и 7-м уровнями иерархии, занимаемыми рабочими основного и вспомогательного производства, на долю которых приходится 66,64% человекодней, что свидетельствует о том, что большая часть занята на рабочих позициях, входящих в данные уровни. Вторая объединяет рабочие позиции с 4-го по 1-й уровень и имеет построение в форме пирамиды, основание которой образуют рабочие позиции с 8-й по 13-ю. Эти позиции заняты специалистами предприятия, и их доля составляет 17,5% в должностной структуре предприятия. На долю руководителей среднего звена приходится 5,11%, высшего звена – 4,13%, руководства предприятия – 2,65%. Иными словами, на управленческий персонал (1–3-й уровни служебной иерархии) приходится почти 10% в должностной структуре предприятия.

В целом можно отметить, что представленная структура распределения работников между позициями и уровнями соответствует потребностям промышленного предприятия: подавляющее большинство работников занято на рабочих позициях. Кроме того, распространена занятость на уровне специалистов, которые занимаются обслуживанием производственной деятельности, а также отвечают за планово-экономические и коммерческие направления работы предприятия.

### 3. Внутрифирменная трудовая мобильность

#### 3.1. Масштабы и интенсивность внутрифирменных перемещений

Анализ данных о внутрифирменных перемещениях показывает, что в целом интенсивность внутрифирменной трудовой мобильности на данном предприятии невысока. В табл. 6 представлены расчеты, отражающие возможные варианты окончания эпизода внутрифирменной карьеры индивида: переход на другую позицию, отсутствие мобильности и увольнение. В целом по предприятию в 34,1% случаев работа на занимаемой позиции не предполагает для работника дальнейших внутрифирменных перемещений, в 18,5% случаев сопровождается внутрифирменной мобильностью как восходящего, так и нисходящего характера, а в почти половине случаев работа на занимаемой рабочей позиции завершается увольнением.

Наши расчеты свидетельствуют о том, что, во-первых, у работников на таких позициях, как начальник производственного отдела, руководитель производственной единицы, техник-секретарь, заместитель начальника производственного отдела и рабочий в качестве возможного варианта окончания эпизода внутрифирменной карьеры, вероятнее всего, будет отсутствие мобильности.

Во-вторых, наименьшее участие во внутрифирменной мобильности отличает такие позиции, как рабочий, вспомогательный рабочий, техник-секретарь, руководитель вспомогательной службы, бухгалтер.

Таблица 6. Варианты внутрифирменных перемещений, %

Позиция	Название рабочей позиции	Отсутствие мобильности	Мобильность	Увольнение
1	Руководство предприятия	48	24	28
2	Топ-менеджмент	31,03	37,93	31,03
3	Начальник производственного отдела	43,4	37,74	18,87
4	Начальник непроизводственного отдела	37,5	37,5	25
5	Зам. начальника производств. отдела	40	41,54	18,46
6	Зам. начальника непроизводств. отдела	33,33	30	36,67
7	Руководитель производств. единицы	42,42	24,24	33,33
8	Экономист	26,87	20,9	52,24
9	Бухгалтер	31,03	17,24	51,72
10	Инженер непроизводственного отдела	22,58	25,81	51,61
11	Инженер производственного отдела	26,39	27,08	46,53
12	Мастер	35,8	34,57	29,63
13	Руководитель вспомогательной службы	37,04	14,81	48,15
14	Менеджер	33,77	29,87	36,36
15	Техник – секретарь	41,67	19,44	38,89
16	Рабочий	40	10,41	49,59
17	Вспомогательный рабочий	28,32	9,07	62,61
18	Ученик	19,4	31,34	49,25
ВСЕГО		34,06	18,46	47,49

*Примечание.* Рассчитано для всех эпизодов внутрифирменной карьеры работников, имевших место в 2002–2006 гг. Цифры представляют собой процент эпизодов работы на данной позиции, закончившихся соответствующим образом: перемещением на другую позицию, увольнением или продолжением работы на прежней позиции.

В-третьих, наибольшая внутрифирменная мобильность характерна для работников, занимающих позиции руководителей отделов и их заместителей, а также мастеров. В целом вариант перехода на другую позицию выше для работников, находящихся на 1–3-м уровнях

должностной структуры. Вместе с тем этот вывод не относится к позиции руководителя производственной единицы.

В-четвертых, более половины (или половина) эпизодов трудовой карьеры при занятии таких рабочих позиций, как вспомогательный рабочий, экономист, бухгалтер, инженер производственного и непроизводственного отделов, рабочий, руководитель вспомогательной службы, заканчивается увольнением. В отношении таких категорий работников, как экономист, бухгалтер, инженер производственного и непроизводственного отделов, руководитель вспомогательной службы, высокий уровень увольнений с предприятия может быть объяснен с позиций теории человеческого капитала. Данный тип работников обладает в большей степени общим, а не специфическим человеческим капиталом, что обеспечивает им сравнительно более высокие конкурентные преимущества на внешнем рынке труда.

Высокий уровень увольнений с предприятия вспомогательных рабочих может быть объяснен с позиции сегментации внутрифирменного рынка труда, когда для работников, занимающих данную рабочую позицию, будут характерны краткосрочные трудовые отношения, не обещающие продвижения по служебной лестнице.

Данные об уровне увольнений при нахождении на той или иной рабочей позиции позволяют также сделать вывод о том, что практически все они могут рассматриваться как «порты выхода», через которые работники покидают предприятие. Полученный вывод, таким образом, не подтверждает гипотезу относительно того, что «порты выхода» при функционировании внутрифирменных рынков труда существуют в первую очередь для низких уровней иерархии.

Следующий этап исследования направлен на выяснение того, в каких направлениях происходят перемещения работников внутри предприятия. Расчеты, представленные в табл. 7 и 8, показывают вероятности переходов работников между разными уровнями состояний, под которыми понимается либо один из уровней в должностной внутрифирменной иерархии, либо одна из рабочих позиций, но не в течение фиксированного промежутка времени, а при переходе от одного эпизода во внутрифирменной карьере к другому. Поскольку в качестве нового эпизода в карьере рассматривается смена позиции, то цифры на главной диагонали матрицы в табл. 7 представляют

собой вероятность смены позиции в рамках одного должностного уровня<sup>8</sup>.

Таблица 7. Вероятности переходов работников между уровнями внутрифирменной иерархии, %

Уровень, занимаемый работником в начале эпизода <i>n</i>	Уровень, занимаемый работником в начале эпизода <i>n + 1</i>						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
I	0,31	0,50	0,06	0,00	0,00	0,00	0,13
II	0,36	0,06	0,39	0,18	0,00	0,00	0,00
III	0,02	0,39	0,14	0,34	0,05	0,07	0,00
IV	0,02	0,15	0,31	0,21	0,09	0,13	0,08
V	0,00	0,14	0,21	0,17	0,07	0,07	0,34
VI	0,00	0,00	0,08	0,46	0,03	0,00	0,43
VII	0,03	0,00	0,02	0,13	0,13	0,68	0,02

Приведенные данные свидетельствуют о том, что на данном предприятии существует как восходящая мобильность (продвижения), так и нисходящая мобильность (понижения), которые характерны для каждого уровня служебной иерархии.

Обращает на себя внимание тот факт, что работники первого – высшего – должностного уровня (руководство и топ-менеджмент) имеют вероятность переместиться на предыдущий (второй) уровень служебной иерархии, они же имеют достаточно высокую вероятность мобильности внутри одного должностного уровня.

Для работников предприятия существует ненулевая вероятность нисходящей мобильности, особенно для тех, кто занимает рабочие позиции, относящиеся ко 2, 3 и 5 и 6-му уровням служебной лестницы.

Отметим, что для 1, 4 и 3-го должностных уровней в большей степени характерно отсутствие вероятности переходов как в направлении вверх, так и в направлении вниз по служебной лестнице.

<sup>8</sup> Эти таблицы не являются транзитными матрицами, которые традиционно строятся для анализа перемещений между состояниями. В данном случае элементы матрицы рассчитываются как  $P_{ij} = \frac{\text{Поток}_{i \rightarrow j}}{\text{Занос}_i}$ , где  $i \neq j$ . Иными словами, мы не учитываем вероятность того, что работник останется на прежней позиции, а рассматриваем исключительно эпизоды, связанные с перемещениями между позициями (уровнями).

Вероятность сменить позицию в рамках одного должностного уровня практически отсутствует для большинства уровней иерархии, что свидетельствует о практическом отсутствии горизонтальных перемещений и преимущественно вертикальной (восходящей или нисходящей) внутрифирменной мобильности.

Анализ таблицы вероятностей переходов работников с одной рабочей позиции на другую позволяет, во-первых, оценить трудовую мобильность внутри должностных уровней, или мобильность по горизонтали (табл. 8), а во-вторых – выявить стратегии продвижения и карьерные дорожки на предприятии.

Приведенные данные еще раз подтверждают, что на предприятии практически отсутствует мобильность по горизонтали. Исключение составляют рабочие позиции 1-го должностного уровня (переходы на уровне топ-менеджмента). Горизонтальная мобильность наблюдается также среди работников, занимающих рабочие позиции, относящиеся к 4-му должностному уровню (экономист, бухгалтер, инженер производственного и непроизводственного отделов, руководитель вспомогательной службы, мастер). Существует одинаковая вероятность перехода работников, занимавших позицию экономиста, на должности инженера производственного и непроизводственного отделов. В свою очередь, с достаточно большой вероятностью на позиции экономиста могут перейти работники, занимавшие позиции бухгалтера (40%) или инженера непроизводственного отдела (38%).

Приведенные в табл. 8 данные позволяют проследить возможные карьерные дорожки на предприятии. Так, четко выражено продвижение с позиции «ученик», «вспомогательный рабочий» на позицию «рабочий». Затем возможно продвижение (с одинаковой вероятностью) как на должность «инженер производственного отдела», так и на должность «руководитель вспомогательного отдела». С более высокой вероятностью возможно продвижение на должность мастера, а с нее – на должность руководителя производственной единицы.

Данные о переходах работников предприятия с одной рабочей позиции на другую позволяют также сделать вывод о том, что производственный и непроизводственный «секторы» предприятия практически не связаны между собой траекториями перемещений, что свидетельствует о существовании на данном предприятии двух независимых друг от друга карьерных лестниц.

Таблица 8. Вероятности переходов работников с одной рабочей позиции на другую, %

Позиция, занимаемая в начале	Позиция, занимаемая в начале эпизода																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	0,00	0,50	0,17	0,00	0,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,17	0,00	0,00
2	0,20	0,00	0,50	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,10	0,00	0,00
3	0,16	0,21	0,00	0,05	0,37	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,11	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	0,14	0,21	0,07	0,00	0,00	0,36	0,00	0,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	0,00	0,04	0,41	0,00	0,00	0,11	0,11	0,04	0,00	0,04	0,15	0,04	0,00	0,04	0,00	0,04	0,00	0,00	0,00
6	0,00	0,00	0,00	0,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,22	0,00	0,22	0,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
7	0,00	0,00	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	0,13	0,13	0,00	0,13	0,00	0,00	0,00	0,00
8	0,00	0,00	0,00	0,50	0,07	0,07	0,00	0,00	0,00	0,07	0,07	0,00	0,00	0,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,40	0,00	0,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,20	0,00	0,00
10	0,00	0,00	0,00	0,13	0,25	0,00	0,00	0,38	0,00	0,00	0,13	0,00	0,00	0,00	0,13	0,00	0,00	0,00	0,00
11	0,03	0,00	0,05	0,03	0,28	0,03	0,03	0,10	0,00	0,03	0,03	0,08	0,05	0,08	0,03	0,08	0,10	0,00	0,00
12	0,00	0,00	0,14	0,00	0,07	0,00	0,32	0,00	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,29	0,11	0,00	0,00
13	0,00	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00
14	0,00	0,00	0,00	0,18	0,09	0,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,09	0,05	0,36	0,00	0,00
15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14	0,29	0,00	0,00
16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	0,21	0,13	0,00	0,03	0,00	0,40	0,00	0,03
17	0,00	0,05	0,00	0,02	0,02	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,07	0,07	0,05	0,12	0,05	0,52	0,00	0,00	0,00
18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,95	0,05	0,00	0,00

### 3.2. Стратегии заполнения вакансий: роль внутрифирменных замещений

Заполнение вакансий на любом предприятии осуществляется либо за счет продвижение работников, уже занятых на предприятии, либо путем внешнего найма. Каждая из этих стратегий имеет как свои преимущества, так и ограничения. Так, продвижение работников является более эффективной стратегией в том случае, если работа на открывшейся вакансии требует наличия накопленного специфического человеческого капитала. Наем извне имеет смысл либо когда подходящего для работы на вакантном месте специалиста в рамках предприятия нет, либо если его подготовка к новой работе окажется более затратной, чем наем готового специалиста на внешнем рынке. В этом случае, очевидно, роль наличия специфических знаний для выполнения работы невелика.

Как следует из расчетов, представленных в табл. 9, на анализируемом предприятии практически все должностные уровни заполняются в основном за счет внутренних замещений. Исключение составляет низший, 7-й уровень служебной лестницы (низкоквалифицированные работники – вспомогательные рабочие и ученики), позиции которого заполняются нанимаемыми извне работниками. При этом роль внешних рынков труда для заполнения вакансий того или иного уровня неодинакова. Так, высшие уровни иерархии (1–3) заполняются преимущественно путем внутрифирменных перемещений. Из позиций, входящих в эти уровни, только каждый третий руководитель производственного отдела (36,36%) нанимался со стороны, для всех остальных рабочих позиций доля аутсайдеров не превышает 25–27%.

Среди специалистов (4-й уровень должностной иерархии) доля нанятых извне выше и составляет 38,79%, при этом для таких позиций, как экономист, бухгалтер, инженер производственного и непромышленного отдела, доля нанятых извне существенно выше и составляет соответственно 43,28, 55,17, 48,39, 43,06%. В то же время заполнение рабочей позиции «мастер», относящейся к тому же уровню должностной иерархии, идет преимущественно за счет внутрифирменных продвижений.

В целом правомерно сделать вывод о том, что приведенные данные не подтверждают одну из важных гипотез функционирования

Таблица 9. Стратегии заполнения вакансий, %

Уровень	Доля нанятых извне	Доля внутренних замещений	Позиция	Доля нанятых извне	Доля внутренних замещений
Топ-менеджмент	24,07	75,93	1	20,00	80,00
			2	27,59	72,41
Начальники отделов, подразделений	17,20	82,80	3	11,32	88,68
			4	25,00	75,00
Зам. начальников отделов; руководители производственных единиц	25,00	75,00	5	20,00	80,00
			6	23,33	76,67
			7	36,36	63,64
Специалисты	38,79	61,21	8	43,28	56,72
			9	55,17	44,83
			10	48,39	51,61
			11	43,06	56,94
			12	20,99	79,01
Технический персонал	47,79	52,21	13	29,63	70,37
			14	53,25	46,75
			15	36,11	63,89
Рабочие основного производства	42,31	57,69	16	42,31	57,69
Низкоквалифицированные рабочие	57,23	42,77	17	51,33	48,67
			18	97,01	2,99
Количество эпизодов	815	1076		815	1076

*Примечание.* Рассчитано для всех эпизодов внутрифирменной карьеры работников, начавшихся и / или не закончившихся в период с 2002 по 2006 г. Доля нанятых извне рассчитана как процент эпизодов на данном уровне (данной позиции), которые стали первыми во внутрифирменной карьере работника. Соответственно доля внутренних замещений получена как разница между 100% и этой цифрой.

внутрифирменных рынков труда о существовании «портов» входа исключительно для низших уровней должностной структуры предприятия. В то же время заполнение вакансий управленческого уровня в подавляющем большинстве случаев происходит путем внутрифирменных перемещений. Следовательно, работа на руководящей позиции для данного предприятия характеризуется значительной ролью специфического человеческого капитала, т.е. знанием производственных и бизнес-процессов, характерных именно для этого предприятия.

### 3.3. Детерминанты внутрифирменной трудовой мобильности

Для оценки факторов, опосредующих внутрифирменную трудовую мобильность, были оценены две вероятностные модели, где зависимой переменной является вероятность внутрифирменной мобильности. К сожалению, имеющиеся в нашем распоряжении данные являются чрезвычайно скудными, поэтому в качестве объясняющих переменных мы используем только такие характеристики работника, как пол, семейное положение, образование. Кроме того, в оцениваемое уравнение включаются и характеристики занятости: стаж работы на предприятии, уровень, занимаемый в должностной иерархии или занимаемая рабочая позиция. Включение этих переменных имеет следующее обоснование.

Существует большое количество работ, доказывающих наличие различий в масштабах и траекториях трудовой мобильности женщин и мужчин, в том числе в рамках внутреннего рынка труда. Например, М. Рансом и Р. Оахака, используя информацию о персонале крупной торговой компании, показывают, что интенсивность внутрифирменной трудовой мобильности гораздо выше у мужчин (Ransom and Oaxaca, 2005). Э. Лэзир и Ш. Розен, в свою очередь, показывают, что женщины должны обладать большими, чем мужчины, способностями, чтобы быть продвинутыми по карьерной лестнице (Lazear, Rosen, 1990). Соответственно коэффициент при переменной, отражающей пол респондента, поможет определить, имеет ли значение на анализируемом предприятии пол работника с точки зрения возможностей внутрифирменных перемещений.

Мы ожидаем, что факт наличия у работника семьи негативно влияет на вероятность его внутрифирменной мобильности. Это может быть связано с тем, что отсутствие у работника семьи позволяет ему трудиться сравнительно более интенсивно, дольше задерживаясь на работе, соглашаясь на работу в выходные дни, на поездки в командировки и т.д. В этом случае такой работник будет скорее замечен и продвинут по служебной лестнице, чем его семейный коллега.

Образование традиционно рассматривается в качестве одного из наиболее важных факторов трудовой мобильности (см., например, (Sicherman, Galor, 1990)). В данном случае мы тестируем гипотезу, согласно которой более высокий уровень образования повышает вероятность трудовой мобильности в рамках предприятия, что может



объясняться тем, что более высокообразованный работник с большей вероятностью будет продвигаться по карьерной лестнице.

Специфический стаж, скорее всего, положительно влияет на вероятность внутрифирменной мобильности. Согласно теории соответствия работника и рабочего места по мере увеличения специфического стажа снижается уровень информационной асимметрии: выявляется истинная производительность работника и реальные характеристики рабочего места (Jovanovic, 1979; Flinn, 1986). Если это так, то длительные отношения занятости с одним работодателем должны повышать вероятность того, что работник будет перемещаться между позициями в рамках внутреннего рынка труда, так как работодатель хорошо осведомлен о его способностях и в случае появления вакансии предпочтет предложить ее сотруднику, давно работающему на предприятии.

Возраст может оказывать двоякое влияние на вероятность внутрифирменных перемещений. С одной стороны, молодые работники быстрообучаемы и могут рассматриваться в качестве кадрового потенциала, из которого руководство предприятия выдвигает работников на появляющиеся вакансии. С другой стороны, молодой возраст часто сопряжен с отсутствием опыта, что может являться серьезным недостатком, особенно если речь идет о промышленном предприятии, где востребованы не просто знания и навыки, но специфический человеческий капитал. Это может тормозить карьеру молодых работников.

Переменные позиций и уровней, на которых заняты работники, включены в качестве контрольных. Коэффициенты при этих переменных показывают, какие работники, при прочих равных, с большей вероятностью включены в процессы внутрифирменной трудовой мобильности.

Результаты оценки двух спецификаций Probit-модели представлены в таблице 10. Они показывают, что значимыми факторами, влияющими на вероятность внутрифирменной мобильности, являются такие характеристики работника, как уровень его образования, специфический стаж, а также факт нахождения на определенном уровне в должностной иерархии или факт занятия определенной рабочей позиции.

Уровень образования работника, специфический стаж работы положительно связаны с вероятностью внутрифирменной мобильно-

сти как для работников, находящихся на различных уровнях служебной иерархии, так и для работников, занимающих различные рабочие позиции.

Таблица 10. Детерминанты вероятности внутрифирменной мобильности, Probit-модель, предельные эффекты

	Коэфф.	Станд. ошибка	Коэфф.	Станд. ошибка
Мужской пол	-0,080	0,145	-0,205	0,158
Образование, лет	0,079*	0,038	0,091*	0,039
Наличие семьи	0,060	0,148	0,073	0,149
Специфический стаж на начало работы на данной позиции, лет	0,085***	0,026	0,089***	0,026
Квадрат специфического стажа на начало работы на данной позиции / 100, лет	-0,258**	0,094	-0,266**	0,095
Возраст на начало работы на данной позиции, лет	0,028	0,030	0,031	0,031
Квадрат возраста на начало работы на данной позиции / 100, лет	-0,041	0,036	-0,045	0,037
Уровень в должностной иерархии (база – низкоквалиф. рабочие)				
Топ-менеджмент	0,164	0,376		
Начальники отделов, подразделений	0,430	0,280		
Зам. начальников отделов; руководители производств. единиц	0,682**	0,250		
Специалисты	0,530*	0,208		
Технический персонал	0,364	0,287		
Рабочие основного производства	0,131	0,192		
Позиция (база – ученики)				
Руководство предприятия			-2,220**	0,844
Топ-менеджмент			-1,240	0,825
Начальник производственного отдела			-1,420	0,753
Начальник непроизводств. отдела			-1,850*	0,807
Зам. начальника производств. отдела			-1,070	0,741
Зам. начальника непроизводств. отдела			-1,570	0,803
Руководитель производств. единицы			-1,610*	0,790
Экономист			-1,650*	0,762

	Коэфф.	Станд. ошибка	Коэфф.	Станд. ошибка
Бухгалтер			-1,490	0,840
Инженер непроизводств. отдела			-1,820*	0,801
Инженер производств. отдела			-1,370	0,725
Мастер			-1,220	0,740
Руководитель вспомогательной службы			-2,180*	0,900
Менеджер			-1,420	0,758
Техник-секретарь			-2,120*	0,834
Рабочий			-1,800*	0,704
Вспомогательный рабочий			-2,040**	0,713
Константа	-2,730***	0,724	-0,917	0,994
N	738		738	
Pseudo R2	0,1031		0,1315	

*Примечание.* Рассчитано для совмещенной выборки за 2002–2006 гг. В скобках указаны стандартные ошибки. Значимость коэффициентов: \*\*\* – значим на 1%-м уровне; \*\* – значим на 5%-м уровне; \* – значим на 10%-м уровне.

В целом можно отметить не очень высокую объясняющую силу оцененных моделей. Это связано с тем, что в условиях недостатка информации у нас, к сожалению, нет возможности учесть максимальное количество детерминант внутрифирменной трудовой мобильности. Тем не менее получены результаты, частично подтверждающие выдвинутые ранее гипотезы.

Так, при прочих равных условиях, чем выше уровень образования индивида, тем больше у него шансов на перемещения между позициями во внутрифирменной должностной иерархии. Согласно теории человеческого капитала существует положительная корреляция между уровнем образования и производительностью работника. Поэтому логичным представляется такой сценарий, при котором работодатель продвигает более производительного, т.е. более высокообразованного работника. При этом мобильность может быть не только вертикальной, но и горизонтальной, поскольку такой работник способен выполнять широкий круг задач и легко адаптируется к новым назначениям.

Специфический стаж, как и ожидалось, оказывает положительное влияние на вероятность внутрифирменной мобильности. По мере роста продолжительности отношений занятости с одним работодателем работник накапливает специфический человеческий капитал, востребованный на предприятии. Кроме того, снижается степень информационной асимметрии, характерной для непродолжительных трудовых отношений. Привлекая такого работника на открывающуюся вакансию, работодатель экономит на издержках поиска, отбора, найма, обучения и адаптации работника извне.

По сравнению с низкоквалифицированными рабочими вероятность внутрифирменных перемещений выше у работников, занятых на уровнях заместителей руководителей служб и отделов и специалистов. Возможно, это является сигналом того, что такие работники представляют ценность для данного предприятия, которая, опять же, определяется накопленным специфическим человеческим капиталом. Скорее всего, эти работники не покинут предприятия. Следовательно, продвижения работников, занимающих указанные уровни иерархии, будут отрицательно связаны с текучестью, а накопление специфического человеческого капитала будет уменьшать текучесть.

Как показали наши расчеты, самая высокая вероятность внутрифирменной мобильности в разрезе позиций характерна для учеников. Этот результат вполне предсказуем, ведь цель найма учеников – их обучение и последующий перевод на основные рабочие места в производстве. Отрицательные коэффициенты при остальных переменных, отражающих позиции во внутрифирменной иерархии, могут иметь разную интерпретацию.

Предельные коэффициенты для рабочих и вспомогательных рабочих в абсолютном значении выше, чем для остальных позиций. Другими словами, эти работники обладают самой низкой вероятностью внутрифирменного перемещения. Это подтверждает одну из фундаментальных гипотез теории внутреннего рынка труда о том, что рабочие места, находящиеся в самом низу должностной иерархии принадлежат скорее внешнему, нежели внутреннему рынку. Другими словами, эти позиции вовлечены в межфирменный оборот рабочих мест, и занятые здесь работники не рассматриваются руководством предприятия как потенциал для занятия вакантных мест на внутрифирменной карьерной лестнице.

Сопоставимые показатели вероятности мобильности для остальных позиций (коэффициенты при соответствующих переменных у которых оказались значимыми) позволяют сделать вывод о том, что именно они и составляют ту самую карьерную лестницу, между ступенями которой и происходит движение работников предприятия.

В частности, в отношении таких категорий работников, как экономист, руководитель вспомогательной службы, инженер производственного отдела, верным будет утверждение, что их продвижения – это сигнал другим предприятиям относительно ценности работника. В случае продвижения работника предприятие должно быть готово к тому, чтобы встретить предложения со стороны и конкурировать за работника. Поскольку данный тип работников обладает значительным общим человеческим капиталом, то у работников в случае продвижений будут стимулы к тому, чтобы покинуть предприятие и предлагать услуги труда на внешнем рынке.

## 4. Карьеры и заработки работников

### 4.1. Заработные платы на разных уровнях внутрифирменной иерархии должностей

Для анализа влияния внутрифирменной трудовой мобильности на заработную плату мы построили переменные среднегодовых заработков каждого работника за период с 2002 по 2006 г. В качестве заработков мы рассматриваем все виды начислений, сделанные работнику, включая премии и прочие бонусы, а не только непосредственно заработную плату. На наш взгляд, такой подход оправдан двумя обстоятельствами.

Во-первых, реальное вознаграждение работника за его труд на предприятии включает все виды выплат, независимо от их происхождения. Кроме того, известно, что для российской экономики характерна высокая доля переменной составляющей в структуре оплаты труда<sup>9</sup>. По этим причинам при рассмотрении вознаграждения мы оперируем понятием «заработки».

<sup>9</sup> По оценкам экспертов, «как минимум треть заработков, получаемых российскими работниками, не является строго фиксированной» (Гимпельсон В. и др., 2007, с. 52).

Все составляющие заработков были приведены к уровню цен 2006 г. при помощи индексов потребительских цен, рассчитанных Росстатом для той области, в которой находится предприятие. В итоге нами была получена совмещенная за 2002–2006 гг. выборка из 3511 наблюдений, где в каждом году индивид рассматривается как независимое наблюдение. Должностная структура в этой выборке приводится на декабрь каждого года.

В табл. 11 представлены усредненные за год уровни заработков в соответствии с занимаемой рабочей позицией и уровнем в служебной иерархии. Приведенные данные свидетельствуют, во-первых, о дифференциации заработков работников, участвующих в служебных лестницах, «принадлежащих» производственному и непроизводственному «секторам» предприятия: начальники и их заместители производственного и непроизводственного отделов, руководитель вспомогательной службы и мастер. Во-вторых, о дифференциации заработков в зависимости от должностной структуры.

Данные табл. 11 отражают наличие дифференциации заработков внутри одного уровня иерархии в зависимости от занимаемой рабочей позиции. Дифференциация заработков (максимальной и минимальной величины) в зависимости от занимаемой рабочей позиции внутри того или иного должностного уровня различна, она колеблется в диапазоне от 1,75 (1-й уровень иерархии, различия в заработках между 1-й и 2-й рабочей позицией составляют 75%) до 1,15 (между 6-й и 5-й позицией 3-го уровня).

Обратим внимание, что самый высокий разрыв в уровне заработков одного должностного уровня (кроме уже отмеченного первого), наблюдается для уровня специалистов (1,4 раза). Для начальников отделов и их заместителей отмечается сглаживание дифференциации заработков, хотя и при этом они существенно различаются – на 26,96% и 19,35% соответственно. Все это свидетельствует о значительной неоднородности позиций в рамках одного уровня.

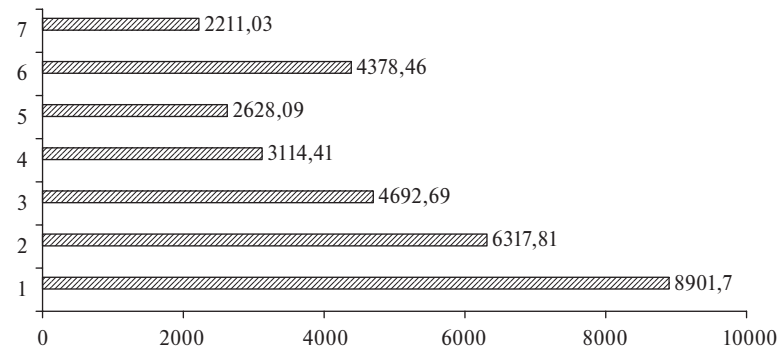
Данные рис. 3 показывают соотношение заработков в зависимости от уровня занимаемой иерархии. Наблюдается положительная зависимость между уровнем и средним размером заработков. Если принять нижний уровень иерархии (низкоквалифицированные рабочие) за основу для сравнения, то заработки тех, кто находится на уровне рабочих основного производства, будут практически в 2 раза превышать его. Заработки, получаемые на 4-м уровне иерархии (спе-

Таблица 11. Распределение заработков работников, руб.

Уровень рабочей позиции	Название рабочей позиции	Средняя заработная плата, руб.	Уровень должностной иерархии	Средняя заработная плата, руб.
1	Руководство предприятия	11146,85	Топ-менеджмент	8901,7
2	Топ-менеджмент	6375,91		
3	Начальник производственного отдела	5959,86	Начальники отделов, подразделений	6317,81
4	Начальник непроизводственного отдела	6970,9		
5	Зам. начальника производств. отдела	4461,52	Зам. нач. отделов; руководители производств. единиц	4692,69
6	Зам. начальника непроизводств. отдела	5324,65		
7	Руководитель производств. единицы	4635,15		
8	Экономист	3206,89	Специалисты	3114,41
9	Бухгалтер	2940,78		
10	Инженер непроизводств. отдела	3357,15		
11	Инженер производств. отдела	2662,14		
12	Мастер	3477,84		
13	Руководитель вспомогательной службы	3727,64		
14	Менеджер	2959,22	Технический персонал	2628,09
15	Техник-секретарь	2183,87		
16	Рабочий	4378,46	Рабочие основного производства	4378,46
17	Вспомогательный рабочий	2225,25		
18	Ученик	1748,61	Низкоквалиф. рабочие	2211,03
В среднем		3814,26		

*Примечание.* Рассчитано для совмещенной за 2002–2006 гг. выборки. Заработки усреднены за год и приведены к уровню цен 2006 г. на основе областного индекса потребительских цен.

циалисты) в 1,5 раза выше по сравнению с базовым уровнем, на 3-м (зам. начальников отделов) – в 2,12 раза, на 2-м – в 2,85 раза и на 1-м (высшем) уровне иерархии – в 4,0 раза выше по сравнению с самым низким уровнем должностной структуры.



*Примечание.* Рассчитано для совмещенной за 2002–2006 гг. выборки. Заработки усреднены за год и приведены к уровню цен 2006 г. на основе областного индекса потребительских цен.

Рис. 3. Заработки в зависимости от уровня в должностной иерархии, руб.

Таким образом, на данном этапе исследования можно сделать вывод о том, что в среднем работники, занимающие более высокие позиции в должностной иерархии предприятия, зарабатывают больше. При этом наблюдается дифференциация заработков работников, находящихся на служебных лестницах, принадлежащих производственному и непроизводственному «секторам» предприятия: на производстве меньше всех зарабатывают низкоквалифицированные рабочие, в непроизводственном «секторе» – технический персонал. Интересным, на наш взгляд, является то, что заработки специалистов в среднем ниже, чем у рабочих основного производства: несмотря на то что уровень специалистов формально выше, их значимость (и, соответственно, оценка их труда, выраженная в размере заработной платы) оказывается ниже.

#### 4.2. Влияние карьеры на заработки

Как было показано в предыдущем разделе, для предприятия характерна дифференциация заработков как между уровнями, так и между позициями в рамках одного уровня. Теперь нашей задачей является попытка ответить на вопрос: существует ли положительная корреляция между внутрифирменными перемещениями работников и их заработной платой? Иными словами, сопровождаются ли описанные ранее процессы трудовой мобильности работников в рамках

данного внутреннего рынка труда увеличением заработков мобильных работников?

Наличие положительной отдачи от карьерного роста в рамках внутреннего рынка труда объясняется несколькими моментами. В отличие от теории межфирменной мобильности, объясняющей прирост в заработках тем, что мобильность приводит к возникновению более качественного «соответствия» работника и рабочего места, теория внутренних рынков труда утверждает, что на более высокие позиции продвигаются более высокопроизводительные работники, т.е. те, для кого прежнее рабочее место уже было хорошим «соответствием». Конечно, продвижение может привести к дальнейшему росту производительности, и в этом смысле рост зарплаты при продвижении совершенно естественен. Однако существуют доказательства того, что продвигаемые работники оказываются менее производительными на новых позициях (см., например, Lazear, 1999). Другими словами, рост зарплаты при продвижении по внутрифирменной карьерной лестнице нуждается в ином, отличном от концепции роста производительности, объяснении.

Им может служить, например, теория турниров, согласно которой рост зарплаты является своего рода «призом» за эффективную работу, за более высокие результаты труда по сравнению с другими работниками. При этом «приз» не становится разовой наградой, он заключается в том, что «выигравший» работник продвигается на более высокую должность с более высокой зарплатой.

Другим объяснением является такая характеристика внутреннего рынка труда, как привязка зарплаты не столько к производительности труда работника, сколько к должности, которую он занимает. В этом случае, если работник продвигается по карьерной лестнице, его зарплата будет расти в соответствии с принципами зарплатообразования на конкретном предприятии, даже если стоимостная оценка его реальной производительности не будет соответствовать получаемой зарплате.

Согласно расчетам, представленным в табл. 12, мобильные работники выигрывают от перемещений между позициями. Если в течение года индивид переходит на другую позицию, то его заработки в среднем растут на 18%, тогда как у его коллеги, оставшегося на том же рабочем месте, прирост составит лишь 8%. Более того, если работник занят на уровне технического персонала, то сохранение прежней рабочей позиции может привести его к потере доходов.

Таблица 12. Изменение заработной платы мобильных и немобильных работников

Уровень	Отсутствие мобильности	Мобильность	Всего
1. Топ-менеджмент	0,08	0,21	0,10
2. Начальники отделов, подразделений	0,08	0,28	0,11
3. Зам. начальников отделов; руководители производственных единиц	0,04	0,08	0,05
4. Специалисты	0,00	0,18	0,03
5. Технический персонал	-0,03	0,18	-0,01
6. Рабочие основного производства	0,13	0,06	0,13
7. Низкоквалифицированные рабочие	0,08	0,30	0,10
ВСЕГО	0,08	0,18	0,09

*Примечание.* Рассчитано для совмещенной за 2002–2006 гг. выборки. Зарботки усреднены за год и приведены к уровню цен 2006 г. на основе областного индекса потребительских цен. Изменение заработной платы измерено как разница натуральных логарифмов заработной платы в декабре двух следующих друг за другом лет. Мобильность рассматривается как переход между позициями, совершенный за год.

Исходя из анализа средних величин можно сделать вывод о том, что самый большой выигрыш от смены позиции имеют низкоквалифицированные рабочие: прирост их заработков составляет 30%. В то же время для рабочих основного производства внутрифирменная мобильность не представляет финансового интереса: немобильные рабочие получают 13%-й прирост в заработках за год, а перешедшие на другую позицию — только 6%-й.

Очевидно, что изменение заработков необходимо рассматривать не просто в зависимости от того, переместился ли работник между рабочими позициями. Важным обстоятельством является то, в каком направлении произошло это перемещение.

В табл. 13 показано, что существенным приростом в заработной плате вознаграждается, прежде всего, вертикальная мобильность<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Напомним, что в данном исследовании внутрифирменная мобильность фиксируется при переходе работника с одной рабочей позиции на другую. При этом перемещение на позицию, входящую в более высокий уровень в должностной иерархии, трактуется как вертикальная мобильность; перемещение на другую позицию в рамках прежнего уровня — как горизонтальная мобильность; наконец, перемещение на позицию более низкого, чем исходный, уровня считается нисходящей мобильностью.

Например, начальники отделов, переместившись за год на более высокую позицию, получают в среднем на 52% больше, чем год назад. Они же, столкнувшись с нисходящей или горизонтальной мобильностью, проигрывают в зарплатах 2%.

Из общей картины выбиваются работники, занимающие позиции на уровне технического персонала. Для них, в отличие от других, более выгодной с материальной точки зрения является как раз горизонтальная или нисходящая мобильность, приносящая в среднем 29%-й прирост в зарплатах. В случае же повышения работники этого уровня могут рассчитывать на 8%-й рост.

Таблица 13. Изменение заработной платы мобильных работников

Уровень	Горизонтальная или нисходящая мобильность	Вертикальная мобильность
1. Топ-менеджмент	0,21	н/д
2. Начальники отделов, подразделений	-0,02	0,52
3. Зам. начальников отделов; руководители производственных единиц	0,04	0,16
4. Специалисты	0,04	0,25
5. Технический персонал	0,29	0,08
6. Рабочие основного производства	0,02	0,10
7. Неквалифицированные рабочие	н/д	0,30
ВСЕГО	0,08	0,24

*Примечание.* Рассчитано для совмещенной за 2002–2006 гг. выборки. Изменение заработной платы измерено как разница натуральных логарифмов заработной платы в декабре двух следующих друг за другом лет. Мобильность рассматривается как переход между позициями, совершенный за год.

Конечно, анализ средних показателей позволяет лишь в первом приближении увидеть взаимосвязь между внутрифирменной карьерой и заработной платой. Необходимо принимать во внимание не только разные масштабы и интенсивность перемещений, наблюдаемые для работников с разных рабочих позиций, но и тот факт, что прирост в зарплатах может быть связан и с другими, не имеющими отношения к продвижениям по карьерной лестнице, факторами.

С этой целью мы оцениваем уравнение вида

$$y_i = \alpha + \beta X_i + \gamma Prom_i + \varepsilon_i,$$

где  $y_i$  отражает прирост зарплат (разница в натуральных логарифмах среднегодовых зарплат);  $X_i$  – вектор переменных-характеристик индивида и его занятости,  $Prom_i$  – дамми-переменная, фиксирующая факт вертикальной мобильности (продвижения по карьерной лестнице) за анализируемый период. Результаты оценивания представлены в табл. 14.

Таблица 14. Влияние карьеры на изменение зарплат, МНК

	Коэффициент	Стандартная ошибка
Мужской пол	0,044*	0,018
Возраст	0,003	0,005
Квадрат возраста	0,000	0,000
Специфический стаж	-0,001	0,002
Квадрат специфического стажа	0,000	0,000
Вертикальная мобильность	0,142**	0,048
<i>Уровень в должностной иерархии (база – неквалифицированные рабочие)</i>		
Топ-менеджмент	-0,041	0,056
Начальники отделов, подразделений	-0,025	0,037
Зам. начальников отделов; руководители производственных единиц	-0,080**	0,026
Специалисты	-0,062*	0,025
Технический персонал	0,010	0,050
Рабочие основного производства	-0,023	0,019
2002–2003 гг.	-0,035	0,025
2003–2004 гг.	-0,340**	0,023
2004–2005 гг.	-0,034	0,027
Константа	0,170	0,135
N	2259	
R2	0,1327	

*Примечание.* Рассчитано для совмещенной выборки за 2002–2006 гг. Изменение заработной платы измерено как разница натуральных логарифмов заработной платы в декабре двух следующих друг за другом лет. Стандартные ошибки скорректированы с учетом робастности. Значимость коэффициентов: \*\*\* – значим на 1%-м уровне; \*\* – значим на 5%-м уровне; \* – значим на 10%-м уровне.

Прежде всего, необходимо отметить положительное влияние вертикальной мобильности на заработки: при прочих равных, перемещение на позицию, входящую в более высокий уровень должностной иерархии, приводит к росту заработков, который на 15% больше прироста заработков тех, кто не продвинулся по карьерной лестнице. Следовательно, внутрифирменная карьера, предполагающая продвижение вверх по ступеням должностной иерархии, в рамках данного предприятия приносит позитивную отдачу работникам, включенным в процесс внутрифирменной трудовой мобильности. Это согласуется с выводами, сделанными, например, Дж. Бэйкером и др. (Baker, Gibbs, Holmstrom, 1994), а также Э. Лэзиром (Lazear, 1999) о том, что именно внутрифирменные продвижения по служебной лестнице играют определяющую роль в росте заработков работников.

## Заключение

Наш анализ строился на основе информации о персонале промышленного предприятия Западной Сибири. С некоторыми оговорками можно констатировать, что должностная иерархия предприятия имеет форму трапеции, которая, с точки зрения теории, схематично представляет внутрифирменную структуру должностей. Подавляющее большинство (67%) работников предприятия занято на позициях рабочих. Кроме того, значительная доля работников занята на позициях уровня специалистов, которые обслуживают производственную деятельность, а также отвечают за планово-экономические и коммерческие направления работы предприятия. В верхней, наиболее узкой части трапеции сосредоточены управленческие позиции.

Одной из гипотез теории внутреннего рынка труда является ограниченность его контактов с внешним рынком. Как и Дж. Бэйкер и др. (Baker et al., 1994), мы не нашли строгого подтверждения тому, что эти контакты происходят исключительно на нижних уровнях должностной иерархии, через так называемые «порты входа» и «порты выхода». Внешний найм используется на предприятии для заполнения вакансий всех позиций. Однако доля вакансий, заполняемых путем продвижения имеющихся работников, действительно ниже в

случае с рабочими позициями и на уровне технического персонала. Здесь соотношение внешнего найма и внутреннего продвижения, используемых для заполнения вакансий, составляет примерно 50 на 50. В то же время привлечение работников с внешнего рынка труда для занятия управленческих позиций наблюдается менее чем в четверти случаев открытия вакансии. Необходимо также отметить, что практически все рабочие позиции, а не только низового уровня, могут рассматриваться как «порты выхода», через которые работники покидают предприятие, что, опять же, не согласуется с теорией внутреннего рынка труда.

На исследуемом предприятии выявлены относительно низкие масштабы внутрифирменной мобильности. Согласно нашим расчетам, отражающим возможные варианты окончания эпизода внутрифирменной карьеры индивида, – переход на другую позицию, отсутствие мобильности и увольнение, – в чуть более трети случаев работа на занимаемой позиции не предполагает для работника дальнейших внутрифирменных перемещений. Самый распространенный вариант окончания эпизода – это уход с предприятия (около половины случаев). Переход на другую позицию наблюдается менее чем в 20% случаев.

При этом наиболее вероятно перемещение по карьерной лестнице для работников, находящихся на высших уровнях должностной структуры. Этот вывод отличается от результатов недавнего исследования Г. Фрибеля и Е. Пановой (Friebel, Panova, 2007), в котором сделан вывод о том, что на исследуемом авторами российском предприятии были заблокированы продвижения собственных сотрудников, а большая часть менеджеров была принята со стороны.

На предприятии выявлено наличие карьерных дорожек. Для каждого уровня служебной иерархии характерна вертикальная мобильность, которая может быть направлена как вверх, так и вниз, в то время как горизонтальные перемещения распространены в меньшей степени. При этом производственный и непроизводственный «сектор» предприятия не связаны между собой траекториями перемещений, что свидетельствует о существовании двух параллельных карьерных лестниц на данном предприятии.

Вероятность внутрифирменной мобильности повышается по мере роста уровня образования работника. Это может быть объяснено с позиций теории человеческого капитала: работодатель продвигает

более производительного, т.е. более высокообразованного работника. В свою очередь, положительную корреляцию между длительностью специфического стажа и вероятностью перемещения между позициями в рамках внутреннего рынка труда данного предприятия можно объяснить сокращением информационной асимметрии. Чем дольше работник вовлечен в трудовые отношения с одним работодателем, тем больше его накопленный специфический капитал, а кроме того, тем лучше осведомлен о его производительности работодатель. Перемещая такого работника на открывшуюся вакансию, работодатель, таким образом, экономит на издержках поиска, отбора, найма и адаптации нового работника.

Подтверждение теории внутренних рынков труда найдено при анализе вероятности внутрифирменной мобильности работников, занятых на разных уровнях должностной иерархии. Самая низкая вероятность перейти на другую позицию в рамках данного предприятия – у рабочих и вспомогательных рабочих. Это позволяет сделать вывод о том, что рабочие места, находящиеся в самом низу должностной иерархии, принадлежат скорее внешнему, нежели внутреннему рынку труда.

Согласно теории внутреннего рынка труда, заработные платы внутри фирмы определяются не рыночным механизмом согласования спроса и предложения, но являются следствием существующих на предприятии правил и процедур. К сожалению, недостаток информации о работниках предприятия и характеристиках их занятости не позволяет пока сделать вывод о том, в какой мере заработки привязаны к рабочим местам, а не к индивидуальным характеристикам работников.

На анализируемом нами предприятии работники, занимающие более высокие позиции в должностной иерархии предприятия, в среднем зарабатывают больше. При этом наблюдается дифференциация заработков работников, находящихся на служебных лестницах, принадлежащих производственному и непроизводственному «секторам» предприятия. Кроме того, выявлена значительная дифференциация в заработках, получаемых на рабочих позициях, относящихся к одному уровню служебной иерархии.

Как и в других исследованиях, посвященных взаимосвязи карьеры и заработной платы, мы выявили положительную отдачу от вертикальной мобильности: при прочих равных, перемещение на пози-

цию, входящую в более высокий уровень должностной иерархии, приводит к росту заработков, который на 15% больше прироста заработков тех, кто не продвинулся по карьерной лестнице. Поскольку, по всей видимости, при продвижении работника по служебной лестнице его производительность, скорее всего, не увеличивается, то полученный результат может рассматриваться в качестве подтверждения теории «турниров», так и предположения о привязке заработной платы работника к его должности, а не к результатам трудовой деятельности.

Теория внутреннего рынка труда, в рамках которой проведено представленное исследование, является сравнительно новым направлением в экономической науке. Основное ограничение для верификации теоретических гипотез об особенностях и закономерностях внутрифирменных трудовых отношений связано со скудостью эмпирического материала, поскольку получить доступ к массивам информации о работниках, их карьере в рамках предприятия, заработных платах и других видах материального стимулирования крайне сложно. Тем не менее интерес к тому, что происходит внутри фирмы с точки зрения формирования и поддержания трудовых отношений существует, и данная статья призвана пролить свет на один из аспектов функционирования внутреннего рынка труда: на примере реального предприятия выявить взаимосвязь между карьерами работников и их заработками.

## Литература

1. Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? // Вопросы экономики. 2004. № 3.
2. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Полетаев А.В. Российская модель рынка труда: ценовое измерение // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. С. 18–96.
3. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2001.
4. Кабалина В.И. Трудовая мобильность: организационные, институциональные и социально-структурные факторы // Социологический журнал. 1999. № 3/4.



5. Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость труда в России // Вопросы экономики. 1999. № 11. С. 128–139.
6. Мальцева И.О., Нестерова Д.В. Гендерная сегрегация на внутреннем рынке труда: источники и последствия: Препринт WP15/2009/04. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2009.
7. Мальцева И.О., Рощин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. С. 176–179.
8. Нестерова Д.В., Сабирьянова К.З. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России / Науч. доклад. М.: EERC, 1999.
9. Смирных Л.И. Разнородность рынка труда и асимметричность информации – последствия для продолжительности отношений занятости / Доклад на конференции ASPE, СПб., 2002 ([http://www.aspe.spb.ru/Papers/24\\_5.pdf](http://www.aspe.spb.ru/Papers/24_5.pdf)).
10. Российские регионы. Социально-экономические показатели. 2007 ([www.gks.ru](http://www.gks.ru)).
11. Baker G., Gibbs M., Holmstrom B. (1994) The Internal Economics of the Firm: Evidence from Personnel Data // Quarterly Journal of Economics 109: 881–919.
12. Doeringer P., Piore M. (1971) Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, Ma.: D.C. Heath.
13. Flinn C.J. (1986) Wages and Job Mobility of Young Workers // Journal of Political Economy 94 (3): S88–S110.
14. Friebel G., Panova E. (2007) Insider privatization and Careers – A Study of a Russian Firm in Transition // NBER Working Paper No. 12998.
15. Gibbons R., Waldman M.A. (1998) Theory of Wage and Promotion Dynamics in Internal Labor Markets. NBER Working Paper No. 6454.
16. Gibbons R., Katz L., Lemieux T., Parent D. (2005) Comparative Advantage, Learning and Sectoral Wage Determination // Journal of Labor Economics 23 (4): 681–724.
17. Gibbons R., Waldman M. (2006) Enriching a Theory of Wage and Promotion Dynamics Inside Firm // Journal of Labor Economics 24 (1): 59–107.
18. Harris M., Weiss Y. (1984) Job Matching with a Finite Horizon and Risk Aversion // Journal of Political Economy 92: 758–779
19. Jovanovic B. (1979) Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy 87(1): 261–84.
20. Kahn C., Huberman G. (1988) Two-Sided Uncertainty and Up or Out Contracts // Journal of Labor Economics 6: 423–44.
21. Lazear E.P. (1999) Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions. Journal of Labor Economics 1 (2): 199–236.
22. Lazear E.P., Oyer P. (2003) Internal and External Labor Markets: a Personnel Economics Approach. NBER Working Paper No. 10192.
23. Lazear E.P., Rosen S. (1990) Male-Female Wage Differentials in Job Ladders // Journal of Labor Economics 8 (1): S106–123.
24. Lazear E.P., L. Shaw K.L. (2007) Personnel Economics: The Economist View of Human Resources. NBER Working Paper No. 13653.
25. Lima F., Pereira P.T. (2001) Careers and Wage Growth within Large Firms. IZA DP № 336.
26. Prendergast C. (1993) The Role of Promotion in Inducing Specific Human Capital Acquisition // Quarterly Journal of Economics 108: 523–34.
27. Ransom M., Oaxaca R.L. (2005) Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay // Industrial and Labor Relations Review 58, 2: 219–237.
28. Sabirianova, Klara Z. (2002) The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia // Journal of Comparative Economics 30 (1): 191–217.
29. Seltzer A., Merrett D. (2000) Personnel Policies at the Union Bank of Australia: Evidence from 1888–1900 Entry Cohorts. Journal of Labor Economics 18 (4): 573–613.
30. Sicherman N., O. Galor (1990) A Theory of Career Mobility // Journal of Political Economy 98 (1): 169–192.
31. Smeets V., Warzinski F. (2008) Too Many Theories, Too Few Facts? What the Data Tell Us about the Link between Span of Control, Compensation and Career Dynamics Labor Economics 15: 688–704.
32. Wirth L. (2001) Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management. Geneva, ILO.

*Препринт WP15/2009/10*

*Серия WP15*

*Научные труды Лаборатории исследований рынка труда*

Нестерова Дарья Владимировна, Мальцева Инна Олеговна

**Внутрифирменная трудовая мобильность:  
карьера и заработная плата**

Зав. редакцией оперативного выпуска *А.В. Заиченко*  
Технический редактор *Ю.Н. Петрина*

Отпечатано в типографии Государственного университета –  
Высшей школы экономики с представленного оригинал-макета.  
Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 3  
Усл. печ. л. 3,02. Заказ № . Изд. № 1166

Государственный университет – Высшая школа экономики  
125319, Москва, Кочновский проезд, 3  
Типография Государственного университета – Высшей школы экономики  
125319, Москва, Кочновский проезд, 3  
Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73

Для заметок

---

---

Для заметок

---

---