

Малютина Ксения Андреевна, студент

Самарский государственный технический университет, г. Самара

ОЦЕНКА ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: Человеческий капитал развивается под воздействием множества различных факторов, влияющих на него как на прямую, так и косвенно. Остановимся подробно на таком факторе как мобильность человеческого капитала.

Ключевые слова: Человеческий капитал, мобильность, население, труд.

Annotation: Human capital develops under the influence of many different factors that affect it both directly and indirectly. Let us dwell in detail on such a factor as the mobility of human capital.

Keywords: Human capital, mobility, population, labor.

Существует целый ряд видов мобильности населения в зависимости от классификационных оснований, это:

- вертикальная или статусная мобильность;
- территориальная мобильность;
- профессионально - квалификационная мобильность.

Вертикальная мобильность связана с изменениями статуса и характеризуется переходом из одной социальной группы в другую.

Территориальная мобильность обусловлена миграционными процессами в рамках которых происходит перемещение населения.

Профессионально - квалификационная характеризуется горизонтальным движением в рамках страны человеческих ресурсов.

Выделяют формы трудовой мобильности: организованную и

неорганизованную, восходящую и нисходящую, которые напрямую зависят от уровня квалификации. Некоторые авторы выделяют взаимосвязь этих форм трудовой мобильности с переподготовкой кадров и прогрессивным развитием образования [2; 3; 4; 5; 6; 7].

По уровням трудовая мобильность градируется на межконтинентальную, межгосударственную, межотраслевую, межсекториальную, межкорпоративную и внутрикорпоративную.

Если рассматривать территориальную мобильность, то здесь следует выделить внешний и внутренний виды, которые в свою очередь бывают временными или постоянными.

Постоянная внутренняя мобильность определяется сменой постоянного места жительства трудовых ресурсов в результате их перемещения внутри определенной территории. При временной внутренней мобильности население не меняет своего места постоянного проживания, а по окончании вахтовой или сезонной работы возвращается.

Внешняя трудовая мобильность характеризуется перемещениями (временными или постоянными) через территориальные границы. Временная внешняя трудовая мобильность как правило заключается в маятниковой миграции или получении разрешения на работу в другой стране. Постоянная внешняя миграция заключается в перемене постоянного места проживания трудовых ресурсов за пределы другой страны или другого региона [1].

Подход к оценке трудовой мобильности персонала, предлагаемый такими авторами, как Новикова Т.В. и Цыганкова И.В. [8] кажется на наш взгляд достойным внимания. Авторы используют в оценке показатели конкурентоспособности и нестандартной занятости, что делает ее более детальной.

Этапы проведения исследования оценки уровня трудовой мобильности, согласно Новиковой Т.В. и Цыганковой И.В. (рисунок).

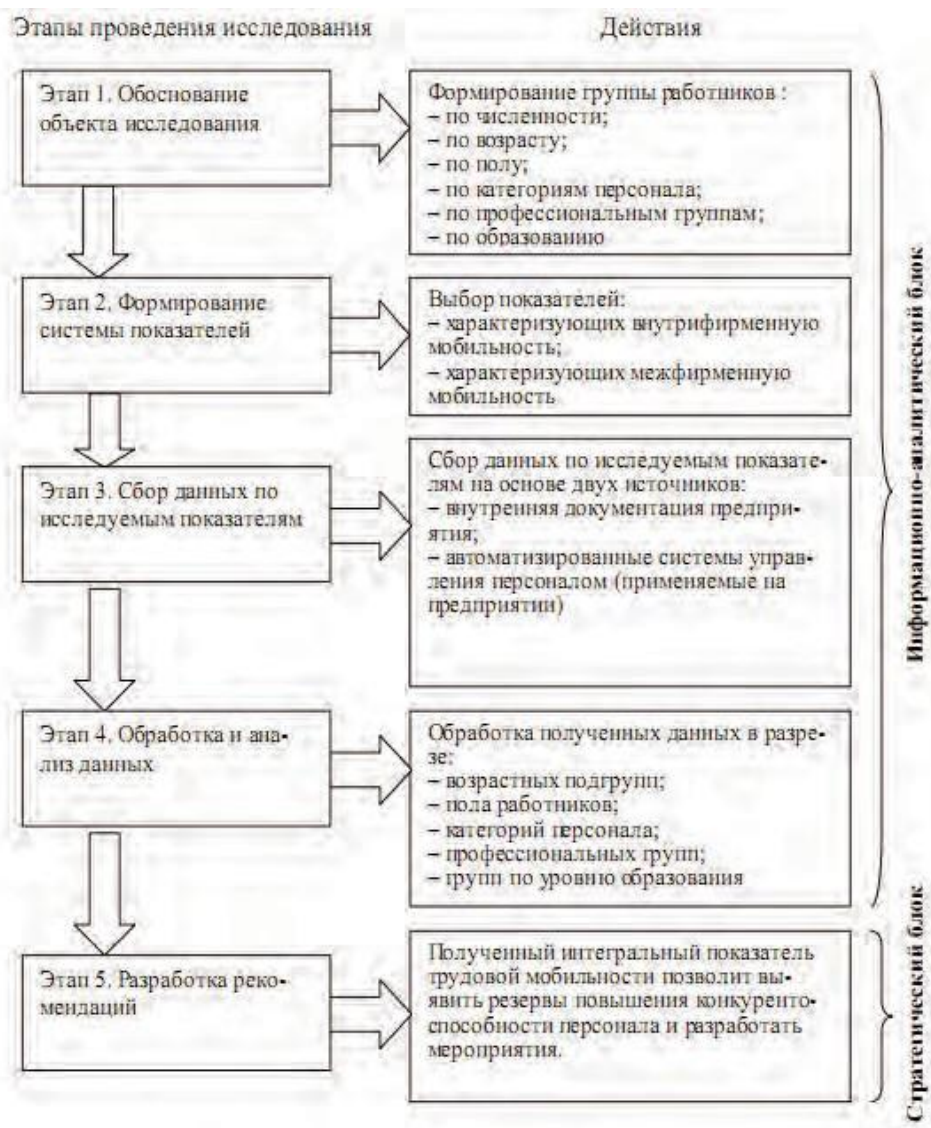


Рисунок – Последовательность проведения оценки трудовой мобильности персонала

Полученный интегральный показатель в целом отражает все направления трудовой мобильности персонала. При этом отдельные показатели мобильности трудовых ресурсов отражают интенсивность и тенденции развития происходящих процессов, имея конкретные значения.

Библиографический список:

1. Кирпичев Виктор Васильевич Высокая территориальная мобильность трудовых ресурсов как основа создания современной экономики России // Общество: политика, экономика, право. 2011. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vysokaya-territorialnaya-mobilnost-trudovyh->

resursov-kak-osnova-sozdaniya-sovremennoy-ekonomiki-rossii.

2. Сывороткина О.С. Методы и механизмы управления человеческим капиталом региона / автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Московский государственный университет сервиса. – Москва, 2006.

3. Сывороткина О.С. Методы и механизмы управления человеческим капиталом региона (на примере Северо - Западного федерального округа) / диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Московский государственный университет сервиса. – Москва, 2006.

4. Сывороткина О.С. Механизм участия государственных и общественных институтов в управлении человеческим капиталом региона // Журнал правовых и экономических исследований. – 2008. – №3. – с. 115 - 121.

5. Ферсман Н.Г. Формирование и развитие инновационного (творческого) мышления в системе постдипломного образования // Известия Южного федерального университета. – 2010. – №5. – с. 102 - 108.

6. Ферсман Н.Г., Аكوпова М.А. Проблемы актуализации инновационного (творческого) мышления в системе постдипломного образования // Общество. Среда. Развитие. – 2010. – №1. – с. 152.

7. Ферсман Н.Г. Формирование и развитие инновационного (творческого) мышления специалистов в системе постдипломного образования (в рамках курса иностранного языка) / диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Санкт -Петербургский политехнический университет, Санкт - Петербург, 2010.

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