

## ЭКОНОМИКА

*Голубкова Илонна Валерьевна*

ассистент

ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный

технологический университет»

г. Пенза, Пензенская область

### ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ»

*Аннотация:* в данной статье рассматриваются четыре подхода к определению понятия «трудовая мобильность». Автором приводится анализ данных определений.

*Ключевые слова:* трудовая мобильность, место работы, социальный статус, подходы.

Понятие «трудовая мобильность» впервые получает определение в работе Т.И. Заславской: «перемещение работника с одного рабочего места на другое является собой тот элементарный акт, из множества, которых состоит глобальный процесс трудовой мобильности» [1].

В настоящее время существует множество определений понятия «трудовая мобильность». При этом общепринятого толкования данного термина в научной литературе нет. Тем не менее, как отмечает в своей работе Е.В. Клинкова, можно выделить два подхода к определению понятия «трудовая мобильность» [2].

При первом подходе трудовая мобильность трактуется как процесс смены работниками места труда. Так существует определение трудовой мобильности, как «одной из форм социальной мобильности, которая представляет собой процесс смены места приложения труда работниками, изменяющий место работника в системе общественного разделения труда» [3]. Л.С. Бляхман, в свою очередь, определяет трудовую мобильность как «процесс движения работников на более прогрессивные участки производства, в сферу научно-технического творчества

и управления производством» [2]. При этом данные определения, на наш взгляд, является неполными, так как не отражают качественных и психологических изменений сопровождающих трудовую мобильность.

При другом подходе к определению понятия трудовой мобильности, внимание уделяется качественным изменениям, сопровождающим движение работников в трудовой сфере. Такое определение предлагает С. Жукова – «социальная динамика, сопровождающаяся изменением профессиональных ролей и статусов» [2]. Это определение отражает лишь качественные изменения положения работника. Оба подхода не дают исчерпывающего определения, трактуя понятие трудовой мобильности с учетом только одного из ее аспектов.

Следует отметить, что существуют определения, сочетающие эти подходы. Так А.И. Маскаева высказывает о понятии «трудовая мобильность» как «о процессе трудовых перемещений с конкретной целью трудоустройства с изменением и без изменения места жительства на определенный срок» [5]. А.А. Сухов также рассматривает трудовую мобильность «с одной стороны, как особое качество рабочей силы, с другой, как особую форму движения» [9]. Данный подход объединяет качественную и количественную стороны трудовой мобильности, поэтому перечисленные определения являются более полным, чем предыдущие. Но трудовая мобильность не ограничивается лишь сменой места работы и (или) социального статуса.

В связи с этим, на наш взгляд, можно выделить и третий подход к определению понятия «трудовая мобильность» как готовности (способности) приспособиться к новым условиям труда. Так А. Сафонова трактует трудовую мобильность как «психологическую готовность трудоспособного населения региона планировать модель своего трудоустройства в зависимости от ожидаемой выгоды и способность самостоятельно искать возможности для улучшения своего благосостояния» [8], а Т.В. Новикова – как «процесс формирования и реализации способностей и готовности занятого населения к изменению места работы, положения и функций в сфере труда, обусловленный состоянием экономики и лич-

ными интересами индивида» [7]. Данные определения ограничиваются толкованием только психологической готовности к изменению положения работника на рынке труда.

Так же можно выделить и четвертый подход к определению понятия трудовой мобильности как элемента рыночного механизма, выполняющего определенные функции. Так И. Мальцева дает следующее определение: трудовая мобильность – один из элементов рыночного механизма, способствующий повышению эффективности распределения работников между различными секторами, отраслями экономики, а также предприятиями [4]. А.В. Менжерес рассматривает данное понятие «как механизм приспособления к структурным сдвигам на рынке труда» [6]. В данных определениях трудовая мобильность трактуется в широком смысле, с позиции рынка. Для наглядности представим все описанные выше подходы к определению трудовой мобильности в виде рисунка 1.

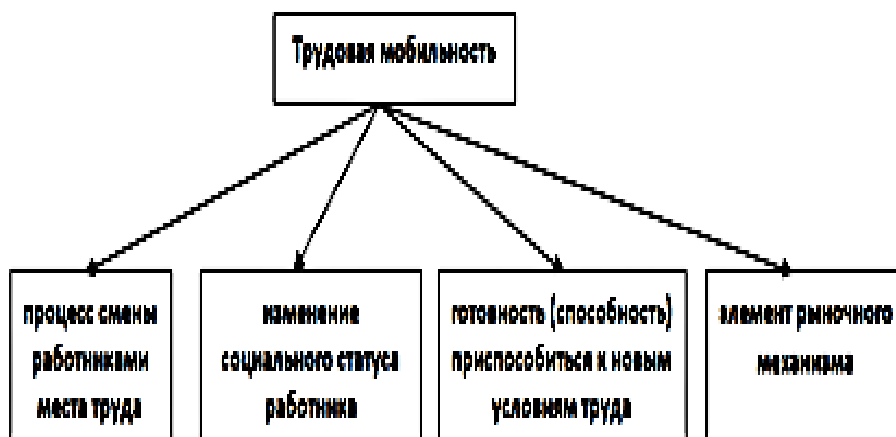


Рис. 1. Основные подходы к определению трудовой мобильности

Как уже отмечалось выше, большинство определений отражают лишь один аспект трудовой мобильности: процесс смены места работы, изменение социального статуса или психологическую готовность к изменениям.

На основании всего вышесказанного можно предложить следующее определение: трудовая мобильность – это форма социальной мобильности и элемент рыночного механизма, представляющий собой процесс изменения положения индивида на рынке труда (смена работы, статуса), обусловленное личными или

социально-экономическими причинами, а также его психологическую способность и готовность к этим переменам. Данное определение, наш взгляд, является наиболее исчерпывающим, так как отражает и процесс смены места работы индивидом, и изменение социального статуса и психологическую готовность к изменениям, а также подчеркивает, что трудовая мобильность является формой социальной мобильности и элементом рыночного механизма.

### *Список литературы*

1. Заславская Т.И. Трудовая мобильность как предмет экономико-социологического исследования [Текст]. – Новосибирск: Наука, 1974. – 256 с.

2. Клинкова Е.В. Трудовая мобильность человеческих ресурсов: социальный механизм формирования трудового потенциала промышленных предприятий [Текст]: диссертация... кандидата социологических наук. – Волгоград, 2009. – 185 с.

3. Макушева Ю.А. Трудовая мобильность персонала в условиях инновационного развития Нижегородской области [Текст]/ Ю.А. Макушева, Л.В. Стрелкова, Т.О. Черней // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. – № 1 (29) – С. 93–96.

4. Мальцева И. Нынче здесь, завтра – там: межфирменная трудовая мобильность в России // Отечественные записки. – 2007. – №3. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2008/0349/analit03.php>

5. Маскаева А.И. Тенденции и особенности мобильности рабочей силы в регионе [Текст]. – Пенза, 2005

6. Менжерес А.В. Мобильность рабочей силы в системе отношений рынка труда [Текст]: Дис. ... канд. экон. наук. – Саратов, 2005 – 169 с.

7. Новикова Т.В. Трудовая мобильность молодежи на промышленных предприятиях в условиях нестабильной экономики [Текст]: Автореф. ... дис. канд. экон. наук. – Омск, – 2009. – 28 с.

8. Сафонова А. Ленинградская область: в поисках путей развития трудовых ресурсов региона [Текст] // Телескоп: наблюдения за повседневной жизнью петербуржцев. – 2005. – №5. – С. 1–8.

9. Сухов А.А. Трудовая мобильность при социализме [Текст]. – М.: Экономика, 1981. – С. 13.