Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата

Нестерова Д.В., факультет экономики ГУ-ВШЭ

Мальцева И.О., факультет экономики, Лаборатория исследований рынка труда ГУ-ВШЭ

Научный семинар
Лаборатории исследований рынка труда ГУ-ВШЭ
Москва, 30 июня 2009 г.

Мотивация

- Взаимосвязь меж – и внутрифирменной трудовой мобильности, сопряженность функционирования внутрифирменных и «внешних» рынков труда

- взаимосвязь внутрифирменной мобильности и карьерного продвижения работников с позиций внутрифирменных рынков труда (ВРТ)

- комплексный анализ внутрифирменной трудовой мобильности на базе нового массива данных

Мотивация

- Комплексный анализ внутрифирменной трудовой мобильности
- определение типов трудовых перемещений
- выявление факторов, определяющих масштабы, интенсивность и направления трудовой мобильности
- оценка степени влияния продвижений работников на изменения в заработных платах

Теоретические подходы (концепция ВРТ)

- Фирма ограничивает движение между внутренним и внешним рынками в отношении определенных рабочих позиций, или «входных ворот» (*Doeringer, Piore, 1985)*;

- Внутрифирменная трудовая мобильность осуществляется по определенным карьерным лестницам и является результатом долгосрочных отношений работник-работодатель (*Lazear*, 1999);

- Заработные платы привязаны к характеристикам занимаемых позиций, а не работников (*Baker et al.*, 1994).

Эмпирические исследования (развивающиеся рынки)

- Friebel and Panova (2007):

Исследование внутрифирменной мобильности на российском предприятии (1984-2000 гг)

Карьерные траектории существовали на предприятии в советский период, сейчас мобильность на верхние уровни иерархии отсутствует

Подорвана роль внутрифирменного карьерного роста как инструмента стимулирования работников к накоплению специфического человеческого капитала

Внутрифирменная трудовая мобильность и динамика заработков работников

- Мобильность - процесс роста «качества соответствия» работник - рабочее место, что находит отражение в росте эффективности работника и соответствующей динамике заработной платы
- Служебная иерархия как механизм стимулирования работников к накоплению специфического человеческого капитала
- Служебная иерархия – как отражение «уровня, размаха и границ» контроля (например, за информацией), которые объясняют различия в уровнях вознаграждения работников

Вывод: продолжительность занятости и продвижения необходимы для обеспечения устойчивого роста заработков работника

Объект и информационная база исследования

- **Объект исследования** - работники промышленного предприятия, имевшие трудовые отношения любой продолжительности в период с 2002 по 2006 гг.

- **Информационная база исследования**

  - данные о персонале одного из промышленных предприятий Сибирского региона за период с 2002 по 2006 гг. (Проект ESCIRRU, общее руководство – DIW, Берлин);
  - материалы из годовых отчетов предприятия (2000 -2008).

Несколько фактов о предприятии

- Исследуемое в работе предприятие было создано в 1941 г., его деятельность относится к промышленному производству
- В 1992 году предприятие прошло реорганизацию, получило статус ОАО и подлежало приватизации
- В 1992-1994 г.г. в результате приватизации собственниками предприятия стали его работники, менеджеры, а также организованные ранее дочерние общества
- В 2005 – 2006 г. г. предприятие находилось в череде конфликтов между собственниками
- В настоящее время акции предприятия принадлежат двум основным собственникам, представленным частной и государственной компанией

Динамика основных экономических показателей деятельности предприятия, %

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

Особенности предприятия

- узкая специализация производства, высокая степень зависимости от качества и надежности хозяйственных связей с контрагентами
- особая значимость специфического человеческого капитала, необходимость долгосрочных трудовых отношений для его формирования и развития
- избыточная занятость в 2000-х гг. в силу стремления сохранить квалифицированных работников, обладающих специфическим человеческим капиталом

- Высокие темпы роста среднемесячной заработной платы, прежде всего – за счет роста заработков работников неосновного производства

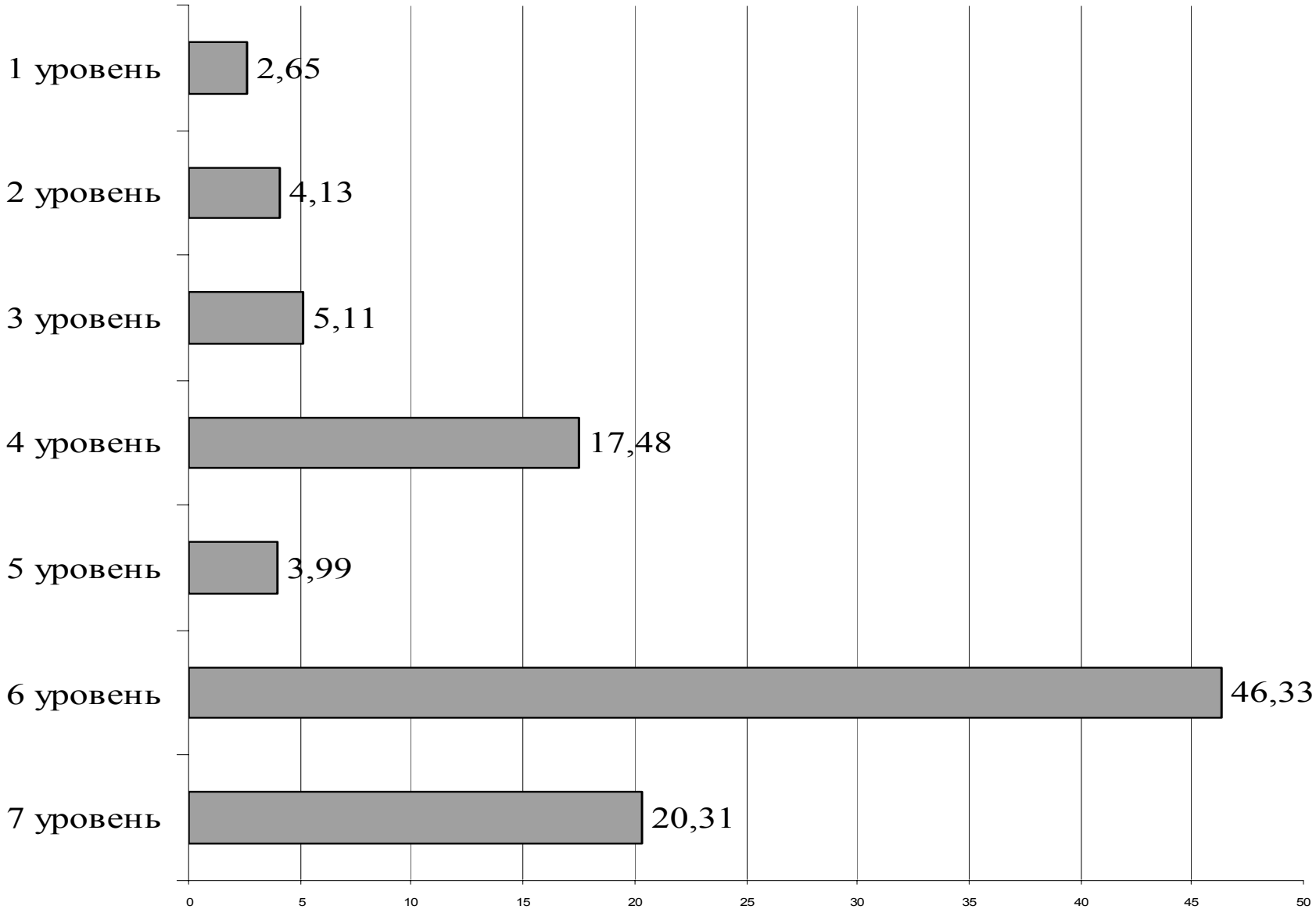
Данные и вопросы измерения: способы представления структуры занятости

1. Распределение работников по уровням и позициям: абсолютная численность
2. На основе информации о пребывании каждого работника на разных позициях (эпизоды внутрифирменной карьеры): человеко-дни
3. Совмещенная за 2002-2006 гг. выборка

Данные и вопросы измерения: должностная структура

Уровень	Позиция					
1. Топ-менеджмент	1. Руководство предприятия			2. Топ-менеджмент		
2. Начальники отделов	4. Нач. непроизводств. отдела				3. Нач. производств. отдела	
3. Зам. начальников отделов	6. Зам. нач. непроизводств. отдела				5. Зам. нач. производств. отдела	7. Рук-ль производств. единицы
4. Специалисты	8. Эконо-мист	9. Бухгалтер	10. Инженер непроизводств. отдела	13. Рук-ль вспомогат. службы	11. Инженер производств. отдела	12. Мастер
5. Тех. персонал	14. Менеджер		15. Техник, секретарь			
6. Рабочие осн. производства					16. Рабочий	
7. Низкоквалиф. рабочие					17. Вспомогат. рабочий 18. Ученик	

Должностная структура предприятия (доля в общем числе отработанных человеко-дней)



Внутрифирменная мобильность работников, совмещенная выборка за 2002-2006 гг.

Уровень	Доля работников на уровне	Отсутствие мобильности	Мобильность	Из них - вертикальная мобильность
1. Топ-менеджмент	3.57	87.65	12.35	0.00
2. Нач. отделов, подразделений	4.63	90.48	9.52	60.00
3. Зам. начальников отделов; рук-ли производств. единиц	5.87	85.71	14.29	36.84
4. Специалисты	20.91	86.71	13.29	61.90
5. Технический персонал	5.47	88.71	11.29	42.86
6. Рабочие основного производства	39.35	96.52	3.48	51.61
7. Неквалиф. рабочие	20.20	94.10	5.90	96.30
Всего, %	100	92.32	7.68	57.47
Всего, чел.	2267	2093	174	100

Варианты внутрифирменной мобильности

- Отсутствие мобильности (34,1% случаев работа на занимаемой позиции не предполагает для работника дальнейших внутрифирменных перемещений)

- Переход на другую позицию (18.5% случаев, внутрифирменная мобильность, как восходящего, так и нисходящего характера

- Увольнение (47.49% случаев работа на занимаемой рабочей позиции завершается увольнением)

Вывод: интенсивность внутрифирменной трудовой мобильности на данном предприятии невысока

Вероятности переходов работников между уровнями внутрифирменной иерархии, в %

Уровень должностной иерархии	I	II	III	IY	Y	YI	YII
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
IY	0.02	0.15	**0.31**	0.21	0.09	0.13	0.08
Y	0.00	0.14	0.21	0.17	0.07	0.07	**0.34**
YI	0.00	0.00	0.08	**0.46**	0.03	0.00	**0.43**
YII	0.03	0.00	0.02	0.13	0.13	**0.68**	0.02

Направления внутрифирменной мобильности

- вероятность внутрифирменных перемещений (суммарно) выше для работников, находящихся на высших уровнях должностной структуры (1-3 уровни)
- практически отсутствуют горизонтальные перемещения
- вертикальная мобильность (как вверх, так и вниз) характерна для каждого уровня служебной иерархии
- значима вероятность мобильности «вниз», или понижений по служебной лестнице

Стратегии заполнения вакансий

Уровень	Доля нанятых извне	Доля внутренних замещений
Топ-менеджмент	24.07	75.93
Начальники отделов, подразделений	17.20	82.80
Зам. начальников отделов;	25.00	75.00
Специалисты	38.79	61.21
Технический персонал	47.79	52.21
Рабочие основного производства	42.31	57.69
Неквалифицированные рабочие	57.23	42.77
Количество эпизодов	815	1076

Стратегии заполнения вакансий

- практически все должностные уровни заполняются, как работниками со стороны (аутсайдерами), так и за счет внутрифирменных продвижений
- практически все рабочие позиции, а не только низового уровня, могут рассматриваться как «порты выхода»
- роль внешних рынков труда для заполнения вакансий того или иного уровня служебной иерархии не одинакова
- на предприятии существуют «карьерные дорожки»
- производственный и непроизводственный «сектор» предприятия не связаны между собой траекториями перемещений, что свидетельствует о существовании двух карьерных лестниц на данном предприятии

Факторы внутрифирменной мобильности, Probit-модель, предельные эффекты

Зависимая переменная – вероятность смены позиции	(1)	(2)
Образование, лет	0.019*	0.022*
Специфический стаж на начало работы на данной позиции, лет	0.021***	0.021***
Квадрат специфического стажа / 100, лет	-0.063**	-0.063**
Уровень в должностной иерархии (база – неквалифицированные рабочие)		
Зам. начальников отделов; руководители производств. единиц	0.208**	
Специалисты	0.146*	
Позиция (база – ученики)		
Руководство предприятия		-0.164**
Начальник непроизводств. отдела		-0.160*
Руководитель производ. единицы		-0.159*
Экономист		-0.165*
Инженер непроизвод. отдела		-0.116*
Руководитель вспомогательной службы		-0.162*
Техник – секретарь		-0.165*
Рабочий		-0.307*
Вспомогательный рабочий		-0.266**
N	738	738
Pseudo R2	0.1031	0.1315

Факторы, влияющие на внутрифирменную мобильность

- значимыми факторами являются: уровень образования, специфический стаж, факт нахождения на определенном уровне должностной иерархии или факт занятия определенной рабочей позиции.
- уровень образования работника, специфический стаж работы положительно связаны с вероятностью внутрифирменной мобильности, как для работников, находящихся на различных уровнях служебной иерархии, так и для работников, занимающих различные рабочие позиции
- нахождение работника на таких рабочих позициях, как вспомогательный рабочий, рабочий, техник, секретарь, экономист, руководитель вспомогательной службы, инженер непроизводственного отдела отрицательно связано с вероятностью внутрифирменной мобильности
- вероятность мобильности негативно связана также с занятием таких рабочих позиций, как руководитель производственной единицы, начальник производственного отдела, руководство предприятия

Заработки работников: вопросы измерения

1. Заработки – все виды начислений, сделанные работнику, включая премии и прочие бонусы.
2. усредненные за год заработки для совмещенной выборки (2002-2006 гг.)
3. все составляющие заработков приведены к уровню цен 2006 г. при помощи индексов потребительских цен, рассчитанных Росстатом для области, в которой расположено предприятие

Заработки работников в зависимости от уровня должностной структуры и рабочей позиции

Уровень рабочей позиции	Название рабочей позиции	Средняя заработная плата, руб.	Уровень должностной иерархии	Средняя заработная плата
1	Руководство предприятия	11146,85	I	8901,7
2	Топ – менеджмент	6375,91		
3	Начальник производственного отдела	5959,86	II	6317,81
4	Начальник непроизводств. отдела	6970,9		
5	Зам. начальника производ. отдела	4461,52	III	4692,69
6	Зам. начальника непроизвод. отдела	5324,65		
7	Руководитель производ. единицы	4635,15		
8	Экономист	3206,89	IV	3114,41
9	Бухгалтер	2940,78		
10	Инженер непроизвод. отдела	3357,15		
11	Инженер производ. отдела	2662,14		
12	Мастер	3477,84		
13	Руководитель вспомогательной службы	3727,64		

Заработки работников в зависимости от уровня должностной структуры и рабочей позиции (продолжение)

Уровень рабочей позиции	Название рабочей позиции	Средняя заработная плата, руб.	Уровень должностной иерархии	Средняя заработная плата
14	Менеджер	2959,22	V	2628,09
15	Техник – секретарь	2183,87		
16	Рабочий	4378,46	VI	4378,46
17	Вспомогательный рабочий	2225,25	VII	2211,03
18	Ученик	1748,61		
В среднем		3814,26		3814,26

Карьеры и заработки работника

- дифференциация заработков работников, находящихся на служебных лестницах, «принадлежащих» производственному и непроизводственному «секторам» предприятия (начальники и заместители начальника производственных и непроизводственных отделов, руководитель вспомогательной службы и мастер)
- дифференциация заработков в зависимости от должностной структуры

Карьеры и заработки работника (особенности предприятия)

- Не наблюдается увеличение разрыва в заработной плате, как предсказывает теория, по мере перехода от низших к высшим уровням иерархии

- Выявлена значительная дифференциация в заработках, получаемых на рабочих позициях, относящихся к одному уровню служебной иерархии, что также не согласуется с ранее полученными результатами (западные исследования)

Изменение заработной платы мобильных и немобильных работников, совмещенная выборка за 2002-2006 гг.

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. Неквалифицированные рабочие	0.08	0.30	0.10
Всего	0.08	0.18	0.09

Изменение заработной платы работников, имевших повышение, совмещенная выборка за 2002-2006 гг.

Уровень	Горизонтальная или нисходящая мобильность	Вертикальная мобильность	Всего
1. Топ-менеджмент	0.21	н/д	0.21
2. Начальники отделов, подразделений	-0.02	0.52	0.28
3. Зам. начальников отделов; руководители производств. единиц	0.04	0.16	0.08
4. Специалисты	0.04	0.25	0.18
5. Технический персонал	0.29	0.08	0.18
6. Рабочие основного производства	0.02	0.10	0.06
7. Неквалифицированные рабочие	н/д	0.30	0.30
Всего	0.08	0.24	0.18

Влияние карьеры на заработки, МНК, совмещенная выборка за 2002-2006 гг.

Зависимая переменная – разница в логарифмах заработков	**Коэффициент**	**Стандартная ошибка**
Пол	0.044*	0.018
Вертикальная мобильность	**0.142****	0.048
Уровень в должностной иерархии (база – неквалифицированные рабочие)		
Топ-менеджмент	-0.041	0.056
Начальники отделов, подразделений	-0.025	0.037
Зам. начальников отделов; руководители производств. единиц	-0.080**	0.026
Специалисты	-0.062*	0.025
Технический персонал	0.010	0.050
Рабочие основного производства	-0.023	0.019
Константа	0.170	0.135
N	2259	
R2	0.1327	

Выводы

1. Выявлены относительно низкие масштабы внутрифирменной мобильности; вместе с тем вероятность внутрифирменных перемещений выше для работников, находящихся на высших уровнях должностной структуры (1-3 уровни). Этот вывод отличается от результатов недавнего исследования, выполненного на примере российского предприятия
2. Для внутрифирменной мобильности характерны, главным образом, вертикальные перемещения; вертикальная мобильность (как вверх, так и вниз) характерна для каждого уровня служебной иерархии; практически отсутствуют горизонтальные перемещения, что также не согласуется с выводами и результатами других исследований
3. Выявлено наличие траекторий перемещений, свидетельствующих о существовании двух карьерных лестниц для работников, занятых в производственном и непроизводственном «секторе» предприятия

Выводы

4. Значимыми факторами, положительно 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
5. Выявлены существенные отличия в политике заработной платы, свойственные данному предприятию: сильная дифференциация зарплат внутри одного уровня и сокращение темпов прироста средних заработков на более высоких уровнях должностной иерархии
6. Вертикальная внутрифирменная мобильность обеспечивает прирост в заработках, на 15% превышающий соответствующий показатель у работников с другими типами перемещений или отсутствием мобильности