

Трудовая мобильность работников: опыт эмпирического исследования с применением факторного и кластерного анализа

Палховская Екатерина Борисовна

Аспирант

Институт социологии НАН РБ, отдел экономической социологии и демографии,

Минск, Беларусь

E-mail: synatko@mail.ru

Трудовая мобильность, в рамках эмпирического анализа, рассматривается нами как процесс перемещения работников между местами приложения труда внутри предприятия и за его пределами (которое может сопровождаться изменением профессии, должности или квалификации работника), в зависимости от экономического поведения работника как перебора экономических альтернатив с целью рационального выбора. Для изучения интенсивности и направленности трудовой мобильности автором (под научным руководством проф. Г.Н. Соколовой) в 2011 г. проведено социологическое исследование на предприятиях электроэнергетической отрасли промышленности. Объектом исследования выступили работники электроэнергетической отрасли промышленности, занятые на Могилевской ТЭЦ-2, Минской ТЭЦ-3 и Минской ТЭЦ-4. Объем выборки – 510 человек. Выборка сформирована квотно-пропорциональным методом, позволяющим построить выборочную совокупность как модель, воспроизводящую структуру генеральной совокупности в виде пропорций работников по «полу», «профессиональному статусу» и «образованию». Предельная ошибка выборки по оценочным показателям, гарантированная с 95-процентной вероятностью, не превышает $\pm 5\%$, что позволяет экстраполировать данные выборочного исследования на генеральную совокупность – работников электроэнергетической отрасли.

В результате анализа выявлено, что более 1/3 респондентов думают о перемене места работы или активно ищут новую. Большинство из тех кто хотел бы сменить работу, в качестве основной причины называют *желание увеличить доход* (94,3 %). Данный фактор является доминирующим для всех социально-профессиональных групп. На этапе первичного анализа, оценки респондентов дают возможность составить общее представление о воздействии тех или иных факторов на желание переменить место работы. Вместе с тем, при осмыслении картины в целом особый интерес представляет выявление основных векторов влияния мотивационных стремлений на трудовую мобильность работников. Для решения этой задачи осуществлена процедура факторного анализа, а на его основе – кластерного анализа. В ходе работы выделены четыре основных фактора и в рамках каждого из них определены доминирующие и сопутствующие причины перемены места работы, сгруппированные по убыванию значимости факторных нагрузок. Выделенные факторы объясняют 75,4 % суммарной дисперсии.

Первый фактор включает следующие переменные в порядке убывания факторных нагрузок: *не устраивает размер заработной платы*; задержки с выплатой заработной платы; угроза закрытия предприятия. Второй фактор представлен следующими переменными: *отсутствие перспектив профессионального роста*; несоответствие работы и квалификации; не престижная работа. Третий фактор вобрал в себя следующие переменные: *неудобный график работы*; тяжелые условия труда; удаленность работы

от дома. Наконец, в четвертый фактор вошли следующие переменные: *неинтересная работа*; наличие конфликтов в коллективе, с руководством; несоответствие работы и специальности.

На основе факторных значений, присвоенных каждому респонденту и имеющих непрерывный уровень измерения, построены собственно кластеры. Для дальнейшего проведения типологии созданы переменные с индивидуальными значениями факторов для каждого респондента. На их основе методом кластерного анализа к-средних величин построены три кластера в зависимости от базовой ориентации при принятии решения о трудовой мобильности: *материально ориентированные (30 %)*, *ориентированные на комфортные условия труда (30 %)* и *профессионально ориентированные (40 %)*.

Для работников, принадлежащих к *первому кластеру* (материально ориентированных), на первое место при перемене работы выходят экономические причины (неудовлетворенность размером заработной платы, задержки в ее выплатах и длительный простой предприятия, угроза его закрытия). Отметим, что для данной группы респондентов отсутствие перспектив для профессионального роста, несоответствие работы полученной специальности, отсутствие интереса к работе и тяжелые условия труда не имеют решающего значения при принятии решения о перемене места работы. Что касается социально-профессиональных и половозрастных характеристик респондентов, наполняющих данный кластер, можно отметить, что это в основном руководители (43,0 %) и специалисты (37,5 %), преимущественно молодые мужчины (65,1 %). Дифференцирующими признаками в данной группе являются пол, возраст и профессиональный статус.

Для респондентов, вошедших во *второй кластер*, предпосылками перемены места работы выступают технико-организационные и социально-трудовые условия труда (неудобный график работы, тяжелые условия труда). У таких работников выражено стремление к перемене места работы не только для поиска работы с более приемлемым графиком, но и для снижения физической и эмоциональной нагрузки. На втором месте у данной группы работников – неудовлетворенность размером заработной платы. Мотивы поиска интересной работы в психологически комфортном коллективе в данной группе не столь значимы. Кластер в основном наполнен служащими (40,0 %) и рабочими (45,3 %), преимущественно женщинами с профессионально-техническим (31,2 %) и средним общим образованием (21,7 %). Профессиональный статус, пол и образование являются дифференцирующими признаками в данной группе.

Респонденты, принадлежащие к *третьему кластеру*, проявляют ярко выраженные профессиональные интересы. Для таких работников важно использовать различные возможности для самореализации, повышения своего профессионального и должностного статуса. Поэтому предпосылками трудовой мобильности в этой группе выступает отсутствие возможности профессионального роста и интереса к работе, а также наличие психологического дискомфорта, конфликтов в коллективе, с руководством. Ориентации на перемену места работы с целью повышения заработной платы или улучшения социально-трудовых условий труда не столь значимы для работников данной группы. В третьем кластере преобладают руководители (45,0 %), специалисты (36,5 %) и квалифицированные рабочие (18,5 %), средних (48,0 %) и старших возрастных групп (42,2 %), с высшим (42,9 %) и средним специальным образованием (38,2 %). Дифференциру-

ющими признаками в данном кластере являются профессиональный статус, возраст и образование.

Таким образом, в результате кластерного анализа мы выявили основные предпосылки перемены места работы, которые позволяют исследователю обоснованно судить о главных целях, которые работники преследуют в своей трудовой деятельности, не сводя всю совокупность причин трудовой мобильности к материальным факторам. Обосновано, что заработная плата является основным материальным стимулом, побуждающим экономическое поведение работников к сохранению/изменению своего места работы. Однако значение нематериальных стимулов трудовой деятельности повышается с ростом образования респондентов и обогащением содержания труда. Следовательно, помимо повышения заработной платы, которое не всегда возможно по объективным причинам, в качестве механизмов регуляции экономического поведения работников необходимо использовать меры, направленные на профессиональное развитие работника (профессиональное обучение, повышение квалификации, участие в обучающих семинарах и конференциях) и улучшение социальных и технико-организационных условий труда.

Слова благодарности

Автор выражает признательность профессору, д.ф.н. Соколовой Г.Н. за помощь в подготовке тезисов.