

УДК 331.55

**Е. П. Федорова***Астраханский государственный университет,  
г. Астрахань, Российская Федерация***Р. Т. Утаралиева***Астраханский государственный университет,  
г. Астрахань, Российская Федерация***ВНУТРИФИРМЕННАЯ МОБИЛЬНОСТЬ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

**АННОТАЦИЯ.** В статье анализируются масштабы и динамика внутренней мобильности на российском рынке труда по данным РМЭЗ-ВШЭ, (российского лонгитудного репрезентативного микроэкономического обследования), за период 2006–2015 гг. В течение данного периода в среднем 6,7 % от общего числа работников были внутренне мобильными. Наиболее интенсивно происходила восходящая мобильность работников, при одновременном снижении восходящей и горизонтальной мобильности и общей доли внутренне мобильных работников. Построенная матрица переходов для выявления влияния мобильности работника в предыдущем году на его мобильность в последующем году, показала, что восходящая и горизонтальная мобильности являются факторами, которые снижают вероятность смены работы работниками. На основе множественной построенной мультиномиальной регрессии и проведенной симуляции условных вероятностей по коэффициентам регрессии, были выявлены факторы, влияющие на различные виды мобильности работников и сделан вывод о том, что внутрифирменная мобильность определяет динамику внутреннего рынка труда и выступает одним из аспектов, обеспечивающих его гибкость.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Внутрифирменная мобильность; вертикальная мобильность; горизонтальная мобильность; регрессионный анализ; панельные данные.

**ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ.** Дата поступления 31 июля 2017 г.; дата принятия к печати 11 октября 2017 г.; дата онлайн-размещения 25 октября 2017 г.

**E. P. Fedorova***Astrakhan State University,  
Astrakhan, Russian Federation***R. T. Utaraliyeva***Astrakhan State University,  
Astrakhan, Russian Federation***INTERCOMPANY MOBILITY IN THE RUSSIAN LABOR MARKET**

**ABSTRACT.** The article analyses the scope and dynamics of internal mobility in the Russian labor market according to the RLMS-HSE data, the Russian longitudinal representative microeconomic survey, for the period of 2006–2015. During this period, on average 6.7 % of the total number of employees were internally mobile. The employees' upward mobility is the most intensive, while there is a simultaneous decrease of the upward and horizontal mobility and of overall share of the internally mobile employees. A transition matrix, built for identifying the impact of the employee's mobility during the previous period on his/her mobility in the subsequent year, has shown that the upward and horizontal mobilities are the factors that decrease the possibility of job changes by the employees. A multiple multi-nominal regression built and a simulation carried out for conventional probabilities by regression coefficients have identified the factors that influence various types of employees' mobility with a conclusion made that the intercompany mobility determines the mobility of the internal labor market and stand for an aspect that provide its flexibility.

**KEYWORDS.** Intercompany mobility; vertical mobility; horizontal mobility; regression analysis; panel data.

© Е. П. Федорова, Р. Т. Утаралиева, 2017

**ARTICLE INFO.** Received July 31, 2017; accepted October 11, 2017; available online October 25, 2017.

В условиях современной экономики внутренний рынок труда имеет важное значение, так как именно данная категория объединяет в себе все субъекты трудовых отношений, поэтому важно изучить механизм функционирования сферы труда на микроуровне. Внутрифирменная мобильность является одним из инструментов развития персонала, профессионального и должностного роста и развития самой организации через формирование высокого уровня кадрового ядра организации, что позволяет повысить конкурентоспособность как отдельно взятого работника, так и организации в целом.

Внутрифирменная мобильность выражается в движении работника по иерархической системе управленческих позиций. Внутрифирменная мобильность относится к вертикальному движению и может иметь восходящий или нисходящий вид. Внутрифирменная мобильность также заключается в перемещениях внутри подразделения или между подразделениями организации, что говорит о горизонтальном характере мобильности. Горизонтальная мобильность может быть вызвана различными факторами: потребности фирмы, недовольство работников в различных аспектах трудовой деятельности, таких как организация труда, бытовые условия, психологический климат в коллективе и др.

Мобильности рабочей силы на внутреннем рынке труда посвящено множество эмпирических исследований. Зарубежные исследования охватывают страны Северной Америки, Европы, Восточной Азии. Одними из наиболее исследованных стран являются США, Швеция и Германия. Масштабы мобильности в экономиках разных стран могут отличаться друг от друга. Сопоставлению показателей внутренней мобильности препятствует то, что страны имеют институциональные различия, разную степень регулирования рынков труда, а также различия могут быть в методологии исследований [1, с. 207].

Российские исследователи рынка труда Т. Г. Бахматова и О. Н. Баева отмечают, что на методологию исследований мобильности влияет характер социально-экономических отношений в стране и господствующей идеологией [2, с. 91].

Основная часть работ, посвященных внутренней мобильности, концентрируется на исследовании восходящей мобильности и ее влиянию на заработную плату. А. Frederiksen, Т. Halliday, А. К. Koch приходят к выводу, что значительный прирост заработной платы в краткосрочном периоде происходит за счет внешней мобильности на не руководящем уровне, а прирост в долгосрочном периоде происходит за счет повышения или получения более высокой должности в другой фирме, либо за счет внешней мобильности на руководящем уровне [2, с. 337]. М. Javdani and А. McGee выявляют, что после повышения при прочих равных условиях прирост заработной платы у женщин на 3 % меньше, чем у мужчин. Также они обнаружили наличие так называемого «семейного разрыва» в отдаче заработной платы от продвижения по службе: одинокие и бездетные женщины получают такую же отдачу заработной платы от продвижения, как и мужчины, в то время как женщины, имеющие семью, после продвижения получают меньшую отдачу зарплаты [3, с. 22].

При этом в немногих работах исследована внутренняя горизонтальная мобильность. Можно выделить данные работы, изучающие этот аспект в своих исследованиях: Т. J. Dohmen, В. Kriechel, G. A. Pfann, исследуя данные голландского авиационного завода, пришли к выводу, что горизонтальная мобильность влияет на перспективы продвижения и рост заработной платы, также она представляет сама по себе ступень карьеры [4, с. 223]; в работе М. Bidwell при исследовании

данных американской финансовой компании в 2003–2009 гг. внутренняя вертикальная мобильность составила 55 %, внешняя — 32 %, внутренняя горизонтальная — 10 %, одновременная вертикальная и горизонтальная мобильность — 3 % [5, с. 384].

Также многие авторы выделяют гендерный аспект внутренней мобильности в своих исследованиях. В работе Н. Cassidy, J. DeVaro, A. Kauhanen, исследовавших частный сектор Финляндии в период 2002–2012 гг., при прочих равных условиях вероятность повышения среди «белых воротничков» у мужчин больше на 26 %, чем у женщин [6, с. 139]. Р. Ferreira отмечает, что высшее образование оказывает большее влияние на мобильность женщин, нежели на мужчин [7, с. 20].

В российской литературе мало эмпирических исследований посвящено внутренней мобильности. В работе Д. В. Нестеровой и И. О. Мальцевой, использующей персональные данные российского предприятия, рассмотрена внутрифирменная трудовая мобильность и ее воздействие на изменения зарплаток работников [8, с. 44]. В другой их работе «Гендерная сегрегация на внутрифирменном рынке труда: факторы и последствия» исследуются причины гендерной сегрегации и ее влияние на результаты трудовой деятельности работников [9, с. 254]. Исследование С. А. Солнцева на базе данных перемещений топ-менеджеров в РФ посвящено анализу факторов, влияющих на соотношение между внутренними продвижениями и внешними назначениями топ-менеджеров в РФ [10, с. 30].

Среди исследований, использующих обследования домохозяйств для исследования внутренней мобильности, известна только работа В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой и А. В. Шаруниной, в которой на данных РМЭЗ-ВШЭ за 2006–2013 гг. исследуются две формы трудовой мобильности: вертикальная внутренняя и внешняя мобильность. В работе рассматриваются динамика и детерминанты мобильности, взаимосвязь мобильности и человеческого капитала, влияние мобильности на заработную плату [1, с. 237].

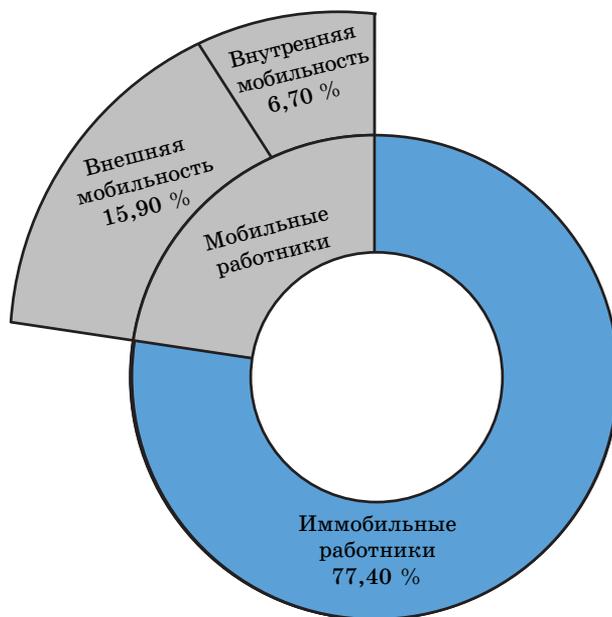


Рис. 1. Структура трудовой мобильности за 2006–2015 гг. (усредненные показатели)  
Составлено авторами по данным РМЭЗ-ВШЭ

На рис. 1 изображена структура трудовой мобильности по средним значениям данных РМЭЗ-ВШЭ<sup>1</sup> за период 2006–2015 гг.: примерно пятая часть всех работников являлась мобильной в данный период (22,6 %), причем только три из десяти были внутренне мобильными, внешняя мобильность превышала внутреннюю примерно в 2,4 раза.

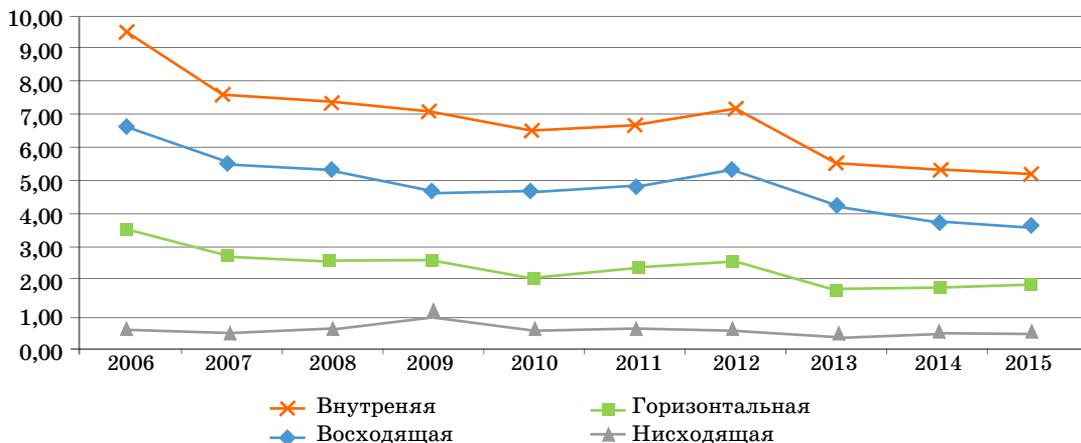


Рис. 2. Динамика внутренней мобильности, %  
Составлено авторами по данным РМЭЗ-ВШЭ

На рис. 2 представлена динамика внутренней мобильности по данным РМЭЗ-ВШЭ за 2006–2015 гг. В течение данного периода в среднем 6,7 % от общего числа работников были внутренне мобильными. Наиболее интенсивно происходила восходящая мобильность: 4,9 % получили более высокую должность, 2,3 % перешли в другое структурное подразделение и 0,7 % перешли на более низкую должность. При этом наблюдается снижение восходящей и горизонтальной мобильности и общей доли внутренне мобильных. В нисходящей мобильности не наблюдается каких-либо тенденций, и показатель не превышал 1 % за исключением 2009 года (1,1 %). Также в этот год наблюдается заметное снижение восходящей мобильности. Данные факты свидетельствуют о влиянии кризиса 2008 года, также наблюдаются заметные снижения в период кризиса 2014 г.

На рис. 3 изображена структура внутренней мобильности за исследуемый период. Под I подразумевается восходящая мобильность, под II — горизонтальная, под III — нисходящая. Исходя из данных, работники либо получили только повышение (59 %), либо переходили в другое структурное подразделение (20 %), либо получили более высокую должность в другом отделе (12 %), либо были понижены в должности (6 %), либо перешли на более низкую должность в другом подразделении (2 %), либо испытали за предыдущий год все три вида мобильности (1 %). Следует отметить, что по данным нет возможности определить были комбинации мобильностей одновременными или последовательными и в какой последовательности это происходило.

<sup>1</sup> Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН : сайты обследования RLMS-HSE. (URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rhms> ; <http://www.hse.ru/rhms>).

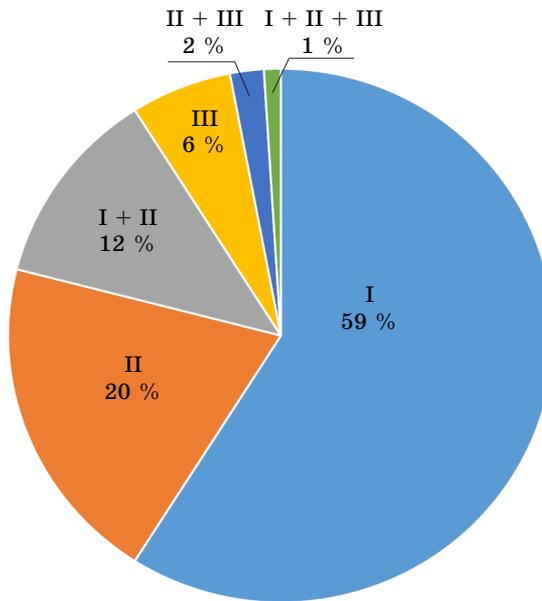


Рис. 3. Структура внутренней мобильности за 2006–2015 гг.  
(усредненные показатели)

Составлено авторами по данным РМЭЗ-ВШЭ

Для того, чтобы определить, как влияет внутренняя мобильность работника в предыдущем году на его мобильность в последующем, была построена матрица вероятностей переходов, представленная в табл. 1. Исходя из данных, получить более высокую должность имеет больше шансов тот, кто был повышен в прошлом году, а также тот, кто проявлял восходящую и/ или горизонтальную мобильность год назад. Таким образом, восходящая и горизонтальная мобильность выступают в роли ступеней карьеры. Более вероятен переход в другое структурное подразделение среди тех, кто в прошлом году указал только горизонтальную мобильность или вместе с нисходящей мобильностью. На более низкую должность переходят те, кто и в предыдущем году перешел на более низкую ступень карьерной лестницы или вместе в этом переходил в другой отдел.

Таблица 1

*Матрица переходов между состояниями восходящей, горизонтальной, нисходящей мобильности, их комбинациями, иммобильности, внешней мобильности и незанятости, 2006–2015 гг. (усредненные показатели), %*

Статус мобильности в прошлом году	Статус мобильности в текущем году								
	В.	Г.	Н.	В.+Г.	Г.+Н.	В.+Г.+Н.	И.	Вн.	Нз.
Восходящая (В.)	16,76	1,39	1,05	2,11	0,42	0,08	67,66	10,11	0,42
Горизонтальная (Г.)	7,34	7,73	0,26	1,57	0,26	0	69,2	13,5	0,13
Нисходящая (Н.)	4,37	2,62	8,3	0,44	2,62	0	68,12	12,23	1,31
В.+Г.	13,42	4,33	0,22	7,58	0,87	0,22	60,61	12,34	0,43
Г.+Н.	4,26	8,51	5,32	2,13	3,19	0	68,09	8,51	0
В.+Г.+Н.	2,56	2,56	2,56	0	0	0	79,49	12,82	0
Иммобильность (И.)	2,72	1,05	0,39	0,45	0,15	0,08	85,43	9,03	0,71
Внешняя (Вн.)	4,4	1,27	0,17	0,95	0,06	0,02	61,02	30,59	1,51
Незанятость (Нз.)	3,63	1,36	0,19	1,25	0,04	0,08	61,43	23,01	9,03

Таким образом, каждый тип мобильности имеет больше шансов произойти, если соответствующая мобильность наблюдалась в предыдущем периоде. Стоит заметить, что внутренние перемещения снижают вероятность потери работы, кроме нисходящей мобильности. А смена места работы наиболее вероятна среди работников, переходивших в другое структурное подразделение.

Накопленный специфический капитал оказывает наибольшее влияние на внутреннюю мобильность. В табл. 2 приведены показатели мобильности по специальному стажу на момент обследования. Работники со стажем до одного года чаще всего среди работников, имеющих более высокий стаж, продвигаются по карьерной лестнице вверх, а также у них относительно высока горизонтальная и смешанная мобильность. Чем больше стаж, тем реже эти виды мобильностей встречаются. Работники со стажем более 10 лет в фирме, более часто переходят на более низкие позиции в силу возраста, состояния здоровья и других причин.

Таблица 2

**Показатели мобильности по специальному стажу на момент обследования, 2006–2015 гг. (усредненные показатели), %**

Текущий специальный стаж	Внутренняя мобильность				Иммобильные	Всего
	В.	Г.	Н.	Смешанная		
1 год и меньше	8,05	2,70	0,53	2,49	86,24	100
2–4 года	6,40	1,62	0,40	1,34	90,23	100
5–10 лет	4,77	1,48	0,38	1,00	92,37	100
Более 10 лет	3,14	1,20	0,89	0,81	93,97	100

Чтобы определить, какие факторы оказывают влияние на внутреннюю мобильность, с помощью мультиномиальной логистической регрессии была построена модель множественного выбора. Математически мультиномиальная логистическая регрессия выглядит таким образом [11, с. 333]:

$$P\{y_t = j\} = \frac{\exp\{x_t'\beta_j\}}{1 + \exp\{x_t'\beta_2\} + \dots + \exp\{x_t'\beta_M\}}, j = 1, 2, \dots, M.$$

Зависимая переменная принимает пять возможных значений: 1 — вертикальная мобильность, 2 — горизонтальная мобильность, 3 — смешанная мобильность, 4 — внешняя мобильность, 5 — иммобильность. Восходящая и нисходящая внутренняя мобильность были объединены в силу незначительного количества последней. Независимыми переменными выступили: пол; возрастная группа; образование; семейное положение; тип поселения; размер фирмы; форма собственности; профессия; отрасль; подчиненные; год проведения исследования; федеральный округ.

В статистическом программном обеспечении для анализа данных Stata были получены результаты оценивания мультиномиальной логистической регрессии. При использовании мультиномиальной логистической регрессии стандартные ошибки оценивались как робастные и кластеризованные по индивидам.

Таблица 3

*Результаты оценивания мультиномиальной логистической регрессии,  
2006–2015 гг. (зависимая переменная — мобильность, базовая категория  
сравнения — иммобильность)*

Переменная	Вертикальная мобильность		Горизонтальная мобильность		Смешанная мобильность		Внешняя мобильность		
	coef	se	coef	se	coef	se	coef	se	
Пол (база — женский пол)									
Мужской	0,144***	0,060	0,180*	0,102	0,246**	0,120	0,334***	0,040	
Возрастная группа (база — менее 30 лет)									
30–39 лет	-0,540***	0,063	-0,360***	0,117	-0,474***	0,118	-0,547***	0,043	
40–49 лет	-1,018***	0,076	-0,503***	0,125	-1,150***	0,143	-0,804***	0,048	
50 лет и более	-1,629***	0,087	-0,933***	0,136	-1,880***	0,174	-1,171***	0,052	
Образование (база — незаконченное среднее)									
Законченное среднее	-0,046	0,106	-0,120	0,166	0,342*	0,225	-0,065	0,058	
Среднее профессиональное	-0,222**	0,113	-0,017	0,169	0,103	0,245	-0,178***	0,063	
Высшее	-0,046	0,112	0,068	0,176	0,250	0,244	-0,073	0,067	
Семейное положение (база — не в браке)									
В браке	-0,050	0,053	-0,029	0,092	-0,086	0,102	-0,237***	0,035	
Тип поселения (база — село, ПГТ)									
Город	0,036	0,079	-0,172	0,139	0,141	0,156	0,162***	0,053	
Региональный центр	0,179***	0,074	0,011	0,131	-0,047	0,143	0,178***	0,051	
Москва, Санкт-Петербург	0,386***	0,102	0,263	0,190	0,602***	0,190	0,438***	0,069	
Размер фирмы (база — 50 и менее человек)									
51–100 человек	0,197***	0,073	0,486***	0,133	0,445***	0,150	-0,329***	0,049	
101–500 человек	0,237***	0,066	0,734***	0,121	0,651***	0,133	-0,437	0,045	
501–1000 человек	0,215**	0,105	0,502***	0,191	0,775***	0,184	-0,618***	0,080	
Более 1000 человек	0,366***	0,097	0,823***	0,166	0,573***	0,194	-0,824***	0,083	
Форма собственности (база — государственная)									
Иностранная	0,317***	0,125	0,246	0,215	0,340*	0,214	0,624***	0,093	
Частная	-0,174***	0,072	-0,204*	0,115	-0,279**	0,127	0,597***	0,049	
Профессия (база — неквалифицированные синие воротнички)									
Квалифицированные синие воротнички	0,021	0,182	-0,004	0,209	-0,424*	0,290	-0,468***	0,072	
Неквалифицированные белые воротнички	0,361**	0,180	0,269	0,205	0,216	0,289	-0,245***	0,071	
Квалифицированные белые воротнички	0,699***	0,181	0,044	0,208	0,389	0,293	-0,426***	0,075	
Отрасль (база — сельское хозяйство)									
Промышленность	0,286*	0,162	0,170	0,238	-0,275	0,253	0,480***	0,110	
Рыночные услуги	0,282*	0,157	0,101	0,236	-0,325	0,251	0,578***	0,106	
Нерыночные услуги	0,193	0,161	-0,122	0,242	-0,595**	0,258	0,399***	0,114	
Строительство	0,317*	0,175	0,203	0,270	-0,516*	0,295	0,831***	0,113	
Подчиненные (база — нет подчиненных)									
1–49 чел	1,196***	0,060	-0,343***	0,128	0,846***	0,115	-0,225***	0,045	
50 и больше	1,171***	0,148	-0,210	0,340	0,562*	0,320	0,031	0,154	
cons	-3,156***	0,253	-3,8802***	0,383	-3,984***	0,422	-1,584***	0,142	
Количество наблюдений								43274	
Pseudo R2								0,0867	

Примечание: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

Так как коэффициенты в мультиномиальных регрессиях сложны для интерпретации, были рассчитаны симулированные условные вероятности попадания в состояния внутренней восходящей мобильности, внутренней горизонтальной мобильности, внутренней смешанной мобильности, внешней мобильности и иммобильности (табл. 4).

Таблица 4

*Мультиномиальная логистическая регрессия, симулированные условные вероятности, 2006–2015 гг. (зависимая переменная — мобильность)*

Переменная	Вертикальная мобильность	Горизонтальная мобильность	Смешанная мобильность	Внешняя мобильность	Иммобильность
Пол					
Женский	0,034*** (0,001)	0,011*** (0,001)	0,007*** (0,001)	0,098*** (0,002)	0,850*** (0,003)
Мужской	0,038*** (0,002)	0,013*** (0,001)	0,008*** (0,001)	0,130*** (0,003)	0,811*** (0,004)
Возрастная группа					
Менее 30 лет	0,070*** (0,003)	0,016*** (0,001)	0,016*** (0,001)	0,181*** (0,005)	0,717*** (0,005)
30–39 лет	0,046*** (0,002)	0,013*** (0,001)	0,011*** (0,001)	0,119*** (0,003)	0,811*** (0,004)
40–49 лет	0,030*** (0,002)	0,012*** (0,001)	0,006*** (0,001)	0,070*** (0,003)	0,855*** (0,004)
50 лет и более	0,017*** (0,001)	0,008*** (0,001)	0,003*** (0,001)	0,071*** (0,003)	0,901*** (0,003)
Образование					
Незаконченное среднее	0,039*** (0,004)	0,012*** (0,002)	0,006*** (0,001)	0,120*** (0,006)	0,824*** (0,007)
Законченное среднее	0,037*** (0,002)	0,011*** (0,001)	0,008*** (0,001)	0,113*** (0,003)	0,831*** (0,004)
Среднее профессиональное	0,032*** (0,002)	0,012*** (0,001)	0,007*** (0,001)	0,103*** (0,003)	0,847*** (0,004)
Высшее	0,037*** (0,002)	0,013*** (0,001)	0,008*** (0,001)	0,112*** (0,003)	0,830*** (0,004)
Семейное положение					
Не в браке	0,036*** (0,002)	0,012*** (0,001)	0,008*** (0,001)	0,125*** (0,003)	0,819*** (0,004)
В браке	0,035*** (0,001)	0,012*** (0,001)	0,007*** (0,001)	0,102*** (0,002)	0,844*** (0,003)
Тип поселения					
Село, ПГТ	0,033*** (0,002)	0,012*** (0,001)	0,007*** (0,001)	0,097*** (0,003)	0,851*** (0,004)
Город	0,033*** (0,002)	0,010*** (0,001)	0,008*** (0,001)	0,112*** (0,003)	0,837*** (0,004)
Региональный центр	0,038*** (0,002)	0,012*** (0,001)	0,006*** (0,001)	0,113*** (0,003)	0,831*** (0,004)
Москва, Санкт-Петербург	0,045*** (0,003)	0,015*** (0,002)	0,012*** (0,002)	0,139*** (0,006)	0,790*** (0,008)
Размер фирмы					
50 и менее человек	0,031*** (0,001)	0,008*** (0,001)	0,005*** (0,001)	0,137*** (0,003)	0,818*** (0,003)
51–100 человек	0,039*** (0,002)	0,014*** (0,002)	0,009*** (0,001)	0,101*** (0,004)	0,838*** (0,005)

Окончание табл. 4

Переменная	Вертикаль- ная мобиль- ность	Горизон- тальная мо- бильность	Смешан- ная мо- бильность	Внешняя мобиль- ность	Иммо- бильность	
101–500 человек	0,041*** (0,002)	0,018*** (0,002)	0,011*** (0,001)	0,091*** (0,003)	0,840*** (0,004)	
501–1000 человек	0,041*** (0,004)	0,015*** (0,002)	0,012*** (0,002)	0,077*** (0,005)	0,855*** (0,007)	
Более 1000 человек	0,047*** (0,004)	0,020*** (0,003)	0,010*** (0,002)	0,063*** (0,005)	0,859*** (0,007)	
<b>Форма собственности</b>						
Государственная	0,040*** (0,002)	0,013*** (0,001)	0,009*** (0,001)	0,081*** (0,003)	0,857*** (0,004)	
Иностранная	0,050*** (0,005)	0,016*** (0,003)	0,011*** (0,002)	0,138*** (0,010)	0,785*** (0,012)	
Частная	0,032*** (0,001)	0,010*** (0,001)	0,006*** (0,001)	0,139*** (0,003)	0,813*** (0,004)	
<b>Профессия</b>						
Неквалифицированные синие воротнички	0,023*** (0,004)	0,011*** (0,002)	0,006*** (0,002)	0,155*** (0,008)	0,806*** (0,010)	
Квалифицированные синие воротнички	0,025*** (0,002)	0,011*** (0,001)	0,004*** (0,001)	0,103*** (0,004)	0,857*** (0,005)	
Неквалифицированные белые воротнички	0,033*** (0,002)	0,014*** (0,001)	0,008*** (0,001)	0,123*** (0,004)	0,821*** (0,005)	
Квалифицированные белые воротнички	0,047*** (0,002)	0,011*** (0,001)	0,009*** (0,001)	0,104*** (0,003)	0,829*** (0,004)	
<b>Отрасль</b>						
Сельское хозяйство	0,029*** (0,004)	0,012*** (0,003)	0,012*** (0,003)	0,071*** (0,007)	0,876*** (0,009)	
Промышленность	0,037*** (0,002)	0,013*** (0,001)	0,008*** (0,001)	0,109*** (0,004)	0,832*** (0,005)	
Рыночные услуги	0,037*** (0,002)	0,012*** (0,001)	0,008*** (0,001)	0,119*** (0,003)	0,824*** (0,004)	
Нерыночные услуги	0,035*** (0,002)	0,010*** (0,001)	0,006*** (0,001)	0,102*** (0,004)	0,847*** (0,004)	
Строительство	0,037*** (0,003)	0,013*** (0,002)	0,006*** (0,001)	0,148*** (0,007)	0,796*** (0,008)	
<b>Подчиненные</b>						
Нет	0,027*** (0,001)	0,013*** (0,001)	0,006*** (0,001)	0,116*** (0,002)	0,838*** (0,003)	
1–49 чел	0,086*** (0,004)	0,009*** (0,001)	0,014*** (0,001)	0,089*** (0,003)	0,802*** (0,005)	
50 и больше	0,082*** (0,011)	0,010*** (0,003)	0,010*** (0,003)	0,112*** (0,015)	0,785*** (0,018)	
Количество наблюдений						43274

Примечание: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ . В регрессиях дополнительно контролировались федеральный округ и год обследования.

Симуляция условных вероятностей заключается в том, что последовательно фиксируется каждое дамми-значение для каждой переменной, и рассчитываются ожидаемые вероятности для них при условии, все остальные независимые переменные при этом равны средним значениям по выборке [12, с. 213]. По сравнению с наблюдаемыми вероятностями, ожидаемые условные вероятности представля-

ют собой оценки чистых эффектов, связанных с влиянием различных факторов на направление мобильности, так как их расчет осуществляется при выполнении требования «при прочих равных условиях». При расчете предельных эффектов стандартные ошибки рассчитывались дельта-методом. Полученные результаты согласуются с выводами, полученными из дескриптивных данных.

При прочих равных условиях мужчины и женщины имеют равные шансы на различные внутрифирменные продвижения: разница при коэффициентах вертикальной, горизонтальной и смешанной мобильности незначительны. Семейное положение также не оказывает влияния на внутреннюю мобильность. С возрастом все типы внутренней мобильности снижаются, в целом внутренняя мобильность убывает с 10 % среди индивидов до 30 лет до 3 % среди индивидов 50 лет и больше. Вертикальная мобильность снижается с 7 до 2 % для аналогичных групп. При анализе дескриптивных данных была обнаружена связь образования и внутренней мобильности. При контроле других переменных связи не наблюдается. Такие же результаты были получены в работе В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой и А. В. Шаруниной: при включении в регрессию характеристик рабочих мест связи внутренней мобильности с образованием нет, однако без их учета данная закономерность соблюдается [1, с. 227]. Чем больше населенный пункт, чем выше вероятность внутренней мобильности. В Москве и Санкт-Петербурге наблюдаются наибольшие показатели по видам внутренней мобильности.

Чем больше фирма (число работающих на предприятии), тем выше показатели внутренней мобильности: 4 % для фирм, со штатом до 50 человек и 8 % для фирм, где занято более 1 000 сотрудников. По всем видам внутрифирменных перемещений лидируют фирмы с иностранной собственностью. При сравнении государственных и частных фирм последние уступают по показателям внутрифирменных мобильностей. Вероятность вертикальной мобильности сотрудников, имеющих подчиненных, почти в 3 раза выше по сравнению с работниками без подчиненных. Вертикальная и смешанная мобильность выше у квалифицированных работников, по сравнению с неквалифицированными, и выше у белых воротничков по сравнению с синими. Горизонтальная мобильность выше среди неквалифицированных белых воротничков по сравнению с остальными группами. В отрасли сельского хозяйства наблюдается наименьшая вероятность вертикальной мобильности и наибольшая вероятность смешанной мобильности. В промышленности и строительстве наиболее высоки шансы на вертикальную и горизонтальную мобильность.

Таким образом, внутрифирменная мобильность определяет динамику внутреннего рынка труда и выступает одним из аспектов, обеспечивающих его гибкость. Внутрифирменная мобильность наряду с другими факторами способствует достижению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на внутреннем рынке труда. Данный анализ показал, при прочих равных условиях мужчины и женщины имеют равные шансы на различные внутрифирменные продвижения. Семейное положение также не оказывает влияния на внутреннюю мобильность. С возрастом все типы внутренней мобильности снижаются, в целом внутренняя мобильность убывает с 10 % среди индивидов до 30 лет до 3 % среди индивидов 50 лет и больше. Чем больше населенный пункт, чем выше вероятность внутренней мобильности. Чем больше фирма, тем выше показатели внутренней мобильности. Шансы на вертикальную мобильность выше в фирмах с иностранной собственностью. Работники с подчиненными имеют большую вероятность внутренней мобильности.

### Список использованной литературы

1. Гимпельсон В. Е. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынках труда / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. В. Шарунина // *Экономический журнал Высшей школы экономики*. — 2016. — Т. 20, №. 2. — С. 201–242.
2. Бахматова Т. Г. Развитие подходов к исследованию трудовой мобильности: исторический аспект / Т. Г. Бахматова // *Известия Байкальского государственного университета*. — 2003. — № 1. — С. 91–96.
3. Frederiksen A. Within-and cross-firm mobility and earnings growth / A. Frederiksen, T. Halliday, A. K. Koch // *ILR Review*. — 2016. — Vol. 69, №. 2. — Pp. 320–353.
4. Javdani M. Moving Up or Falling Behind? Gender, Promotions, and Wages in Canada / M. Javdani, A. McGee // *Institute for the Study of Labor (IZA)*. — 2015. — №. 9380.
5. Dohmen T. J. Monkey bars and ladders: The importance of lateral and vertical job mobility in internal labor market careers / T. J. Dohmen, B. Kriechel, G. A. Pfann // *Journal of Population Economics*. — 2004. — Vol. 17, №. 2. — Pp. 193–228.
6. Bidwell M. Paying more to get less: The effects of external hiring versus internal mobility / M. Bidwell // *Administrative Science Quarterly*. — 2011. — Vol. 56, №. 3. — Pp. 369–407.
7. Cassidy H. Promotion signaling, gender, and turnover: new theory and evidence / H. Cassidy, J. DeVaro, A. Kauhanen // *Journal of Economic Behavior & Organization*. — 2016. — Vol. 126. — Pp. 140–166.
8. Ferreira P. The determinants of promotions and firm separations / P. Ferreira // *ISER Working Paper Series*. — 2009. — №. 11. — P. 40.
9. Нестерова Д. В. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата : препринт WP15/2009/10. / Д. В. Нестерова, И. О. Мальцева. — М. : Изд-во ГУ ВШЭ, 2009. — 52 с.
10. Мальцева И. О. Гендерная сегрегация на внутрифирменном рынке труда: факторы и последствия / И. О. Мальцева, Д. В. Нестерова // *Вестник Воронежского государственного университета. Серия «Экономика и управление»*. — 2011. — №. 1. — С. 244–255.
11. Солнцев С. А. Мобильность топ-менеджеров: инсайдеры или аутсайдеры? : препринт WP15/2008/01 / С. А. Солнцев. — М. : Изд-во ГУ ВШЭ, 2008. — 36 с.
12. Магнус Я. Р. Эконометрика. Начальный курс : учебник / Я. Р. Магнус, П. К. Каптышев, А. А. Пересецкий. — 6-е изд., перераб. и доп. — М. : Дело, 2004. — 580 с.
13. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? / В. Е. Гимпельсон [и др.] // *Экономический журнал Высшей школы экономики*. — 2009. — Т. 13, №. 2. — С. 172–216.

### References

1. Gimpel'son V. E., Kapelyushnikov R. I., Sharunina A. V. «The ways we choose»: redeployment in external and internal labor market. *Ekonomicheskii zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki = Economic Journal of Higher School of Economics*, 2016, vol. 20, no. 2, pp. 201–242. (In Russian).
2. Bakhmatova T. G. Developing approaches to investigating labor mobility: a historical aspect. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2003, no. 1, pp. 91–96. (In Russian).
3. Frederiksen A., T. Halliday, A. K. Koch Within-and cross-firm mobility and earnings growth. *ILR Review*, 2016, vol. 69, no. 2, pp. 320–353.
4. Javdani M., McGee A. Moving Up or Falling Behind? Gender, Promotions, and Wages in Canada. *Institute for the Study of Labor (IZA)*, 2015, no. 9380.
5. Dohmen T. J., Kriechel B., Pfann G. A. Monkey bars and ladders: The importance of lateral and vertical job mobility in internal labor market careers. *Journal of Population Economics*, 2004, vol. 17, no. 2, pp. 193–228.
6. Bidwell M. Paying more to get less: The effects of external hiring versus internal mobility. *Administrative Science Quarterly*, 2011, vol. 56, no. 3, pp. 369–407.
7. Cassidy H., DeVaro J., Kauhanen A. Promotion signaling, gender, and turnover: new theory and evidence. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2016, vol. 126, pp. 140–166.
8. Ferreira P. The determinants of promotions and firm separations. *ISER Working Paper Series*, 2009, no. 11, p. 40.

9. Nesterova D. V., Mal'tseva I. O. *Vnutrifirmennaya trudovaya mobil'nost': kar'era i zarabotnaya plata* [Intercompany labor mobility: career and salary]. Moscow, State University Higher School of Economics Publ., 2009. 52 p.

10. Mal'tseva I. O., Nesterova D. V. Gender segregation in intercompany labor market: factors and consequences. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Ekonomika i upravlenie» = Bulletin of Voronezh State University. Series «Economy and Management»*, 2011, no. 1, pp. 244–255. (In Russian).

11. Solntsev S. A. *Mobil'nost' top-menedzherov: insaidery ili autsaidery?* [Mobility of top managers: insiders or outsiders]. Moscow, State University Higher School of Economics Publ., 2008. 36 p.

12. Magnus Ya. R., Katyshev P. K., Peresetskii A. A. *Ekonometrika. Nachal'nyi kurs* [Econometrics. An Introductory Course]. 6<sup>th</sup> ed. Moscow, Delo Publ., 2004. 580 p.

13. Gimpel'son V. E., Kapelyushnikov R. I., Karabchuk T., Ryzhikova Z., Bilyak T. Choice of profession: what you studied and where you came useful? *Ekonomicheskii zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki = Economic Journal of Higher School of Economics*, 2009, vol. 13, no. 2, pp. 172–216. (In Russian).

### Информация об авторах

*Федорова Елена Петровна* — кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономической теории, Астраханский государственный университет, 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а, e-mail: lenafedorova@mail.ru.

*Утаралиева Рахия Тимерхановна* — студент, Астраханский государственный университет, 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а, e-mail: utaraliev1995@gmail.com.

### Authors

*Elena P. Fedorova* — PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Economic Theory, Astrakhan State University, 20a Tatishchev St., 414056, Astrakhan; e-mail: lenafedorova@mail.ru.

*Rakhiya T. Utaraliyeva* — Student, Astrakhan State University, 20a Tatishchev St., 414056, Astrakhan; e-mail: utaraliev1995@gmail.com.

### Для цитирования

Федорова Е. П. Внутрифирменная мобильность на российском рынке труда / Е. П. Федорова, Р. Т. Утаралиева // *Baikal Research Journal*. — 2017. — Т. 8, № 3. — DOI : [10.17150/2411-6262.2017.8\(3\).12](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2017.8(3).12).

### For Citation

Fedorova E. P. Intercompany mobility in the Russian labor market. *Baikal Research Journal*, 2017, vol. 8, no. 3. DOI: [10.17150/2411-6262.2017.8\(3\).12](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2017.8(3).12). (In Russian).