

КОКОВИХИН Александр Юрьевич Кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом

Уральский государственный экономический университет 620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45 Тел.: (343) 221-26-63 E-mail: gov66@inbox.ru



▶ БОРИСОВ Иван Александрович Старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персонала

Уральский государственный экономический университет 620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45 Тел.: (343) 221-26-63 E-mail: borisovivan2006@yandex.ru



ГАТИНА Эльмира Ринатовна Советник руководителя по экономическим вопросам

000 «МеталлГруппКапитал» 454091, РФ, г. Челябинск, ул. Ленина, 21в E-mail: egatinie@gmail.com

JEL classification

J24, J31, M51

Институциональные характеристики человеческого капитала как фактор вертикальной мобильности персонала фирмы

Аннотация

Статья призвана показать на примере реального предприятия, что наличие у работников более высокого уровня образования, опыта работы, обширного багажа специальных знаний и навыков способствует продвижению их на более высокие посты карьерной лестницы в организации. Анализ опирается на выводы модели одного из классиков теории карьеры – Лорна Кармайкла. Исследуются иные факторы, имеющие возможное влияние на интенсивность вертикальной мобильности и повышение зарплат, кроме обозначенных в теоретической модели, в частности персональные характеристики работников. Авторы считают, что такого рода анализ поможет выявить те специфические черты, которыми должен обладать человек, желающий сделать успешную карьеру в конкретной организации, а возможно, и в отрасли.

Растущая вовлеченность крупнейших российских компаний в систему международного разделения труда стимулирует их к внедрению зарубежных практик управления персоналом. В этой связи теория карьеры, развивающаяся в рамках исследовательской программы Personnel Economics [1], стала основой для разработки методов и инструментов управления карьерой. Вместе с тем в управленческой практике российских компаний сохраняется ряд формальных и неформальных норм принятия кадровых решений, характерных для административно-командной системы.

Разработка эффективной кадровой политики фирмы, методов управления карьерой требует интеграции в базовые модели теории карьеры факторов, значимых в российской практике.

С этой целью авторами расширена классическая модель Лорна Кармайкла [10] и проведено эмпирическое исследование значимости введенных в модель факторов.

Введение в анализ новых факторов опиралось на традицию изучения вертикальной мобильности в теории карьеры. Если вести речь о соотношении внутренних и внешних перемещений, то наиболее яркими здесь являются следующие исследователи. Agrawal, Knoeber, Tsoulouhas изучали выбор компанией претендента на высший пост между внутренними и внешними кандидатами [7]. Согласно представленной модели, инсайдеры обладают преимуществом перед аутсайдерами при выборе кандидата на должность генерального директора, которое, считается, выступает

сильным стимулом к более эффективному труду у работников компании. В этой же связи Sicherman, Galor рассматривали внутренние продвижения работника как решения компании, в то время как внешние – как его собственное желание [20]. С.А. Солнцев показал, что со стороны работников к внешним перемещениям скорее склонны мужчины и обладатели гуманитарных специальностей; со стороны фирм – финансовые и страховые компании, банки, а дочерние филиалы зарубежных компаний и промышленные предприятия охотнее пользуются внутренними перемещениями [4]. Также выявлено, что доля внутренних продвижений по службе гораздо ниже в России по сравнению с развитыми странами.

В статье Д.В. Нестеровой и И.О. Мальцевой на основе уникальных данных о кадровом составе занятых промышленного предприятия был подтвержден ряд гипотез теории внутреннего рынка труда: о существовании должностной иерархии, о заполняемости позиций нижних карьерных уровней с помощью внешнего рынка труда, о связи между заработной платой и должностью [3]. Обнаружена положительная отдача от вертикальной мобильности через повышение заработной платы.

С.А. Солнцев, анализируя рынок генеральных директоров в России, пришел к выводам о том, что на приобретение высокого статуса в топ-менеджменте крупнейших предприятий и на перемещение в его границах влияют образование, социально-демографические характеристики и опыт работы кандидатов [4]. Выявлены наиболее типичные траекто-

Institutional Characteristics of Human Capital as a Factor in Vertical Career Mobility

Abetraci

The article aims to prove that employees with high-quality education, extensive work experience, specific expertise and professional skills are more likely to be promoted within an organization. The analysis is based on the model of the career theory proposed by one of its founders — Lorne Carmichael. Other factors having a potential impact on the intensity of vertical mobility and salary growth, namely personal characteristics of employees, in addition to those indicated in the theoretical model, are examined. The authors reckon that this kind of analysis can help to reveal the specific traits that people should possess if they want to pursue a successful career in a particular organization or perhaps in the sector as a whole.

рии построения карьеры для генеральных директоров.

П.С. Сорокин, изучая карьеру руководителей нижнего и среднего звена, выяснил, что внутренние перемещения наиболее распространены в газовом секторе, если говорить об отраслевой структуре распределения мобильности [5]. Что касается возрастных рамок, то самая высокая (83,8%) доля внутрифирменных перемещений наблюдается в наиболее молодой возрастной группе 22-26 лет. Автор объясняет это тем, что владельцы готовы назначить руководителями компаний только известных им сотрудников. При назначении женщин на пост генерального директора в 76 случаях из 100 компетентные лица выбирают из представителей внутреннего рынка труда. Согласно данным того же исследования 27,8% генеральных директоров приходятся на людей, пришедших с аналогичных позиций, т.е. добившихся данной должности через механизм горизонтальной мобильности. Чуть ниже (18,6%) доля перемещений с поста заместителя генерального директора на позицию генерального директора. Также в данной работе выявлено, что для того, чтобы попасть на высшую руководящую должность, необходимо обладать как значительным опытом работы, так и несколькими высшими образованиями, в частности, при внешнем найме такого рода требования служат сигнальным механизмом для определения нужных компетенций претендента.

Карьера с точки зрения социологии рассматривалась П.С. Сорокиным, А.Г. Эфендиевым, Е.С. Балабановой [6].

Исследование выявило, что успеха достигают те работники, чьи цели сводятся не только к материальному благополучию, но и к приобретению власти, профессионального роста и пр. Однако устремления работников не так важны, как их объективные характеристики. Так, 52% опрошенных обладают достаточным уровнем квалификации (сочетание соответствующего рабочему месту образования и опыта работы не менее 3 лет), при этом 29% респондентов считают главным фактором карьерного благополучия не профессионально-квалификационные факторы, а социальные связи неделового характера с влиятельными лицами в организации.

Обширный мониторинг российского рынка труда топ-менеджеров был проведен С.Ю. Рощиным [2]. Результаты показали, что при трудоустройстве на высшие посты в российских организациях достаточно высок уровень значимости протекции, в отличие от слабо развитых «достиженческих» начал. Более того, показано, что для успешных руководителей не важно наличие диплома и опыта работы по специальности, однако значимой является активность в обучении непосредственно на рабочем месте и повышении квалификации. Касательно нашего исследования, интересными показались выводы о том, что в России промышленные предприятия реже всего прибегают к внешним назначениям, в отличие от банков, финансовых и страховых компаний. Также в старых секторах экономики предпочитают видеть на руководящих должностях более опытных и возрастных топ-менеджеров, среди них

Aleksandr Yu. KOKOVIKHIN

Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor, Head of Labour Economics and Personnel Management Dept.

Ural State University of Economics 620144, RF, Yekaterinburg, 8 Marta/Narodnoy Voli St., 62/45 Phone: (343) 221-26-63 E-mail: gov66@inbox.ru

lvan A. BORISOV

Sr. Lecturer of Labour Economics and Personnel Management Dept.

Ural State University of Economics 620144, RF, Yekaterinburg, 8 Marta/Narodnoy Voli St., 62/45 Phone: (343) 221-26-63 E-mail: borisovivan2006@yandex.ru

Elmira R. GATINA

Counsellor for economic affairs

000 MetallGrupKapital 454091, RF, Chelyabinsk, Lenina Ave., 21v E-mail: egatinie@gmail.com

Ключевые слова

ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА СПЕЦИФИЧЕСКИЕ АКТИВЫ ТРУДОВОЙ КОНТРАКТ

Keywords

HUMAN CAPITAL THEORY

CAREER MANAGEMENT

PERSONNEL POLICY

INTERNAL LABOUR MARKET

FIRM-SPECIFIC ASSETS

LABOUR CONTRACT

JEL classification

J24, J31, M51

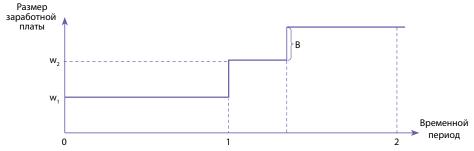


Рис. 1. Профиль зарплат во времени

практически не встретишь женщин или приглашенных иностранных управляющих. Что касается гендерных особенностей, женщины дольше задерживаются на одной должности, чаще вовлекаются в процесс внутрифирменных перемещений, что можно трактовать как наличие значительных барьеров для них на внешнем рынке труда.

Для того чтобы очертить детерминанты построения успешной карьеры, обратимся к теоретическим моделям основоположников теории карьеры, европейским ученым XX века.

Впервые тематики теории фирмы и агентских проблем коснулся Fama [11], заявив, что для успешного продвижения управленцы должны стремиться сохранять свою репутацию, а потому прилагать максимальные усилия и работать эффективно. Формализовал это положение его последователь Holmstrom [14], показав, что проблему неосведомленности фирмы о способностях менеджера в начале его карьерного пути можно решить, связав выпуск компании с вкладом в нее управляющего (суммой его навыков и усилий) и белым шумом (остальными факторами). В каждом периоде фирма имеет возможность отследить свой выпуск и спустя некоторое время относительно точно оценить усилия менеджера.

Следующий шаг в освоении теории фирмы был сделан в сторону приобретения человеческого капитала, где классиками считаются Becker [8:9] и Mincer [18]. Они выделяли два вида человеческого капитала: общий, приемлемый для многих фирм, и специфический, имеющий ценность только в конкретной фирме. Оба вида капитала накапливаются работником через обучение и повышение квалификации. Оптимальное распределение затрат на приобретение общих и специфических компетенций, в том числе с учетом их сертификации, предполагает распределение указанных затрат между государством, фирмой и работником [1]. Поскольку более высокий уровень компетентности позволял работникам претендовать на зарплаты сопоставимо выше имеющихся, то оплата за дополнительное обучение возлагалась на самих обучающихся.

Однако Бекер уточнил, что приобретение специфического человеческого капитала может иметь неопределенные последствия (скажем, решение работника уволиться). Hashimoto формализовал аргумент Бекера, показав, что неопределенность по поводу производительности работника, прошедшего обучение, действительно существует [13]. В случае если реализация продуктивности работника, выраженная в заработной плате, не является функцией от его производительности и нет дополнительных договоренностей с начальством, то, по его мнению, как издержки на обучение, так и отдачу от него следует распределять между фирмой и работником.

Другой подход для устранения неопределенности предложил Carmichael [10]. В своем исследовании он ввел двухпериодную модель, где производительность работников и их удовлетворенность работой во втором периоде - случайные величины, и акцентировал свое внимание на достоинствах компенсационной схемы. Суть последней заключалась в том, что особо производительные работники под конец своей карьеры могут продвинуться на одну из высокооплачиваемых должностей, количество которых в фирме ограничено. Кармайкл показал, что оптимальная компенсационная схема такого типа ведет к гораздо меньшим потерям, чем при распределении Бекера и Хашимото. Поэтому наша работа будет базироваться именно на данной теоретической модели.

На рис. 1 представлен профиль зарплат по периодам – объясняющий график модели.

Работник получает заработную плату в размере w_1 , как только поступает на службу в компанию, и w_2 – после завершения обучения (приобретения стажа). В определенное время второго периода его повышают и поднимают зарплату до

 $\rm w_2$ + B, с которой он остается до выхода на пенсию. Точное время, когда работника продвинут по службе, будет зависеть от числа высокооплачиваемых рабочих мест и количества его коллег, оставшихся в фирме после испытательного срока (при высокой текучести кадров таких людей будет меньше, но они однозначно дождутся повышения).

Главный вывод модели: когда фирма и работник инвестируют в человеческий капитал и информация о производительности и удовлетворенности карьерой не может быть изменена ех роst, существует контракт, устанавливающий фиксированное число высокооплачиваемых должностей, которые должны быть распределены между обученными работниками на основании их трудового стажа. Такой контракт обеспечивает эффективный оборот персонала внутри фирмы и удовлетворяет условию максимума общего благосостояния.

Работник полностью оплачивает издержки на обучение, по окончании которого он зарабатывает чуть меньше своей альтернативной зарплаты. Наконец он получает повышение (основанное на его опыте работы), которое обеспечивает ему такую прибавку к доходу, что он полностью компенсирует плату за обучение и входную зарплату в начале второго периода. Фирма, в свою очередь, не имеет возможности присвоить его надбавку, уволив самостоятельно или побудив работника уйти, так как распределение высших должностей происходит по старшинству (величине опыта). Стоит уточнить, что наиболее опытные работники извлекают доход, превышающий их предельный продукт труда.

Данная модель позволяет сделать предположение об одновременной положительной корреляции уровня образования и стажа (что здесь называется обучением во время работы) с интенсивностью продвижений и величиной заработной платы; а также добавить некоторые другие параметры, влияющие на приобретение соответствующего опыта работы и уровня образования.

Таким образом, исходя из результатов модели, мы можем выдвинуть следующие гипотезы, отражающие взаимосвязи параметров исследования.

1. Продвижение vs. Пол. Существует различие в масштабах и траекториях трудовой мобильности женщин и мужчин, особенно на внутреннем рынке труда. Интенсивность внутрифирменной трудовой мобильности гораздо выше у мужчин (что подтверждают Ransom,

Оахаса [19]), поэтому для того, чтобы быть продвинутыми по карьерной лестнице, женщины должны обладать большими способностями, нежели мужчины (показали Lazear, Rosen [17]).

- 2. Продвижение vs. Семейный статус. Предположим, что факт наличия у работника семьи негативно сказывается на вероятности его внутрифирменного продвижения. Мы связываем это с тем, что отсутствие у работника семьи позволяет ему трудиться сравнительно более интенсивно (задерживаться на работе, соглашаться на работу в выходные дни, на поездки в командировки и пр.). В таком случае работника скорее заметят и продвинут по служебной лестнице, чем его семейного коллегу.
- 3. Продвижение vs. Образование. Более высокий уровень образования должен, по нашему мнению, повышать вероятность трудовой мобильности внутри предприятия, что может объясняться тем, что более высокообразованный работник с большей вероятностью будет продвигаться по карьерной лестнице, задействуя свои накопленные в ходе учебы компетенции в более сложных должностных рамках.
- 4. Продвижения vs. Специфический стаж. Предположим, что специфический стаж (на заводе) положительно влияет на качество и интенсивность внутрифирменной мобильности. Согласно теории соответствия работника и рабочего места, по мере увеличения специфического стажа снижается уровень информационной асимметрии: для работодателя становится ясным истинная производительность работника, а для последнего – реальные характеристики рабочего места (на что указывали Jovanovic и Flinn [12; 15; 16]). Таким образом, знание особенностей корпоративной культуры конкретной компании и наработанные внутренние связи помогают при переходе на другую должность и оказываются непереносимыми на другое предприятие, что должно повышать шансы на рост в рамках фирмы. Немаловажно и то, что специфический стаж может служить инструментом измерения объемов обучения непосредственно на рабочем месте и в некоторых случаях заменять показатель уровня образования.
- 5. Продвижение vs. Возраст. Возраст может неоднозначно влиять на вероятность внутрифирменных перемещений. С одной стороны, молодые работники легко обучаемы, быстро адаптируются в новых условиях, в связи с чем могут рассматриваться в качестве кадрового

потенциала, из которого руководство предприятия впоследствии выдвигает кандидатов на появляющиеся вакансии на более высокие посты. С другой стороны, молодой возраст часто ассоциируют с отсутствием опыта, что может являться серьезным недостатком в глазах начальников, особенно если речь идет о промышленном предприятии, где востребованы не просто знания и навыки, полученные во время обучения и часто расходящиеся с реальными нуждами производства, а специфический человеческий капитал. Это может тормозить карьеру молодых работников. Тем более, как было упомянуто ранее, чаще всего в промышленности высокие посты занимают «возрастные» кандидаты, однако это не значит, что повышение на нижестоящих ступенях также ограничено возрастным критерием.

- 6. Продвижение vs. Стаж. Трудовой стаж выступает важным фактором при формировании человеческого капитала. Опыт работы помогает приобретать и общие навыки, которые могут быть использованы как на данной должности, так и на некоторых других, и специфические навыки. Общий трудовой стаж является отражением всего профессионального опыта. Чем больше стаж, тем больше профессиональных знаний и навыков у человека, а значит, выше привлекательность его в глазах начальника и больше шансов на повышение.
- 7. Продвижения vs. Заработная плата. В общем случае мы предполагаем, что связь между этими характеристиками работника должна быть положительна, поскольку чаще всего зарплату привязывают к должности.
- 8. Зарплата vs. Образование. Согласно теории человеческого капитала Гарри Беккера [8; 9], производительность труда, а следовательно и заработная плата, зависит от человеческого капитала работника. Через получение образования и приобретение новых знаний и навыков на рабочем месте индивид совершает инвестиции в собственный человеческий капитал, тем самым увеличивая свою производительность труда, в результате чего работодатель во избежание ухода работника к конкурентам вынужден платить ему большую заработную плату.
- 9. Должность руководителя. Мы склонны предположить, что ранее выдвинутые гипотезы о зависимости продвижения от различных факторов можно экстраполировать и на занимаемый работником пост руководителя.

Верификация выводов проведена по данным о персонале предприятия нефтегазового сектора промышленности одного из городов Уральского региона, созданного по инициативе ОАО «Газпром» весной 1998 г.

Средняя численность персонала колеблется около отметки 300 работников. Важной особенностью при анализе трудовых ресурсов здесь выступает их частая сменяемость. Текучесть кадров объясняется несколькими причинами. Во-первых, зарплатный фонд, фонд рабочего времени и количественный состав рабочих полностью зависят от наличия сторонних заказов. Данное обстоятельство приводит к нестабильности рабочей смены и заработной платы, что порождает недовольства уже имеющихся кадров и негативно сказывается на качестве вновь нанимаемых работников. Чаще всего на такие условия согласны люди, не способные соблюдать трудовую дисциплину. Во-вторых, из-за отсутствия вакансий на вышестоящих должностях многие молодые (до 30 лет) работники предпочитают уходить в другие места с большей перспективой роста.

Также следует отметить, что рассматриваемое в данном исследовании предприятие принадлежит к «старой» сфере экономики, основанной на советских принципах ведения внутреннего хозяйства – промышленности, особенно газовой, имеющей ряд особенностей в нашей стране. Поэтому случаи периодического сокращения персонала, относительно невысокие темпы возможного карьерного роста, к сожалению, не редкие явления для нашей организации. Последнее может явно отразиться на результатах исследования.

Среди всех сфер экономики газовая отрасль стоит особняком, поскольку представлена одной компанией-монополистом ОАО «Газпром» и ее дочерними предприятиями. В ней достаточно сложно оказаться на посту топ-менеджера в возрасте 32–41 лет, а среди руководителей высшего уровня преобладает возрастная группа 52–61 год. Последнее свидетельствует о том, что система найма топ-менеджеров газовой отрасли в сущности определяется одной корпорацией, которая в основном не склонна брать на высшие руководящие посты молодых управленцев.

База данных, находящаяся в нашем распоряжении, представляет собой информацию по персоналу на 29 сентября 2014 г. (пространственные данные) с учетом перемещения работников со вре-

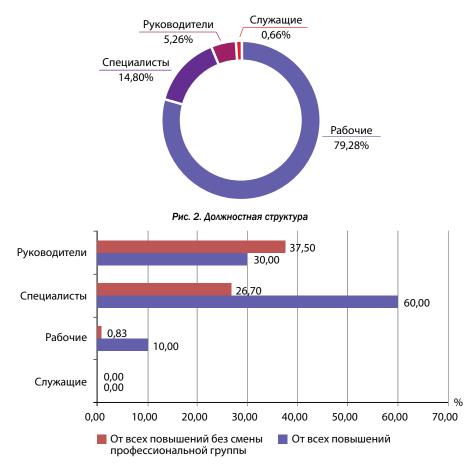


Рис. 3. Распределение эпизодов карьерного продвижения по профессиональным группам работников



Рис. 4. Распределение зарплат по должностям, р.

мени начала функционирования предприятия. Данные по заработной плате и численности персонала представлены по итогам августа 2014 г.

Должностная иерархия в рамках внутреннего рынка труда представлена на рис. 2. Если не учитывать двух человек, по рангу относящихся к служащим, то структура персонала предприятия выглядит традиционной для анализа подобного рода – пирамида с широким основанием. В целевую группу исследования – руководители – входит около 5% всех работников. Можно сказать, что такая структура распределения работников по уровням согласуется с потребностями промыш-

ленного предприятия: подавляющее большинство персонала занято на рабочих позициях. Помимо этого, распространена занятость на уровне специалистов (14,8%), которые занимаются обслуживанием производственной деятельности, планово-экономическими и коммерческими вопросами предприятия.

Из сплошной выборки в 304 чел. было выявлено только 20 случаев повышения по карьерной лестнице на другую должность. Такое относительно небольшое продвижение внутри организации может объясняться тем, что данные взяты за один период и не учитывают уволенных. Благодаря повышенной текучести

кадров (за год меняется в среднем 40% состава персонала) нестабильно занятые категории работников элементарно не успевают переходить на новые посты.

Из рис. З видно, что наибольшая доля продвигаемых по службе работников относится к категории специалистов (60%), на втором месте – руководители (30%). Однако последние лидируют по параметру повышения среди себе подобных (всех руководителей) – 37,5%, тогда как только 26,7% всех специалистов получили свою должность через механизм внутренней мобильности, что свидетельствует о значительном внешнем найме на руководящие должности и в среде обслуживающих производство специалистов. По предварительным данным можно предположить, что роль полученных на более низких позициях специфических знаний невелика и работодателю легче нанять готового профессионалааутсайдера, чем нести затраты на обучение имеющихся работников.

На рис. 4 представлено распределение заработных плат по категориям работников от минимального значения к максимальному. Исходя из данных графика, можно заключить, что в среднем руководители получают большую заработную плату, нежели все остальные кадровые когорты, на втором месте идут специалисты, далее – рабочие. Однако можно также наблюдать неожиданные показатели как для рабочих, чьи максимальные заработки превышают аналогичные индикаторы по специалистам, так и для руководителей, чьи минимальные доходы сопоставимо меньше средних зарплат рабочего персонала.

Все это свидетельствует о значительной неоднородности должностей в рамках одного уровня.

Таким образом, на данном этапе исследования можно сделать вывод о том, что работники, занимающие более высокие позиции в должностной иерархии предприятия, зарабатывают в среднем больше. Причем присутствует дифференциация заработков работников, находящихся на служебных лестницах, принадлежащих производственному и непроизводственному «секторам» предприятия: на производстве меньше всех зарабатывают низкоквалифицированные рабочие, в непроизводственном «секторе» – технический персонал.

Для более полного и достоверного мониторинга факторов, влияющих на карьерный путь руководителя, мы рассматриваем три модели с целевыми переменными: 1) продвижение; 2) заработная

плата и 3) наличие должности в аппарате управления. Самым распространенным методом анализа является МНК-модель, поэтому с ее помощью будут протестированы первые две модели, должностной критерий будет анализироваться с помощью probit-модели. Тестирование моделей на соответствие свойствам Гаусса-Маркова, отсутствие гетероскедастичности и мультиколлинеарности дало положительные результаты, поэтому можно утверждать, что данный линейный вид функций регрессии дает самые точные оценки по методу наименьших квадратов.

Модель 1. Продвижение Оценивается уравнение вида

Promi = $\alpha + \beta Xi + \gamma 1$ mani + $\gamma 2$ speci + $\gamma 3$ servi + ϵi ,

где Promi – зависимая переменная, показывающая число фактов вертикальной мобильности (продвижений по карьерной лестнице) за анализируемый период; α, β, γ1, γ2, γ3 – коэффициенты регрессии; εі – случайная ошибка; Хі – вектор контрольных переменных индивида, включающий социально-демографические характеристики работников (возраст, пол, семейное положение, уровень образования, специальный стаж, количество детей до 15 лет) и их зарплаты; mani, speci, servi – дамми-переменные, отражающие принадлежность работника к той или иной профессиональной категории; причем за базу взята наиболее многочисленная группа – рабочие, что позволит избежать дефектов в оценивании коэффициентов при данных переменных.

Помимо общей спецификации для представителей всех гендерных и профессиональных групп, мы также оценивали частичные эффекты отдельно для мужчин и для женщин, для категорий работников и индивидов, имеющих больничные листы, в которых указан общий стаж.

Исходя из полученных регрессионных показателей, можно заключить следующее:

- 1) гендерный фактор оказывает значительное воздействие при решении руководства о продвижении сотрудника на более высокий пост практически во всех заданных спецификациях. Такой результат возможен из-за смещенной в сторону сотрудников-мужчин выборки (около 82%):
- 2) возраст, как ни странно, не влияет на характер и частоту повышений;
- 3) наличие среднего профессионального образования также ни в одной из спецификаций модели не дало значимого эффекта;

- 4) однако высшее образование, имеющееся абсолютно у всех представителей руководства предприятия, при определенных условиях можно считать залогом успешного продвижения по службе;
- 5) переменная наличия малолетних детей неустойчиво значима лишь для рабочих и с небольшим коэффициентом в общем случае (возможен учет именно группы рабочих);
- 6) достаточно неожиданные выводы получены для показателя наличия супруга, этот фактор влияет на уровне 5% значимости на поразрядное повышение рабочих (возможно, благодаря тому, что супруги облегчают ведение хозяйства для мужчин, а подавляющее большинство рабочих представители мужского пола, и позволяют им сосредоточиться на работе) и на 10% на специалистов. Это позволяет нам предположить, что данные категории работников больше нуждаются в поддержке со стороны семьи, нежели руководители и служащие;
- 7) в единственной спецификации (для имеющих больничные листы работников), созданной для учета общетрудового стажа, последний оказался неустойчиво отрицательно значим лишь на уровне 10%. Поэтому можно вести речь о непригодности при повышении навыков и умений, приобретенных за пределами предприятия и отрасли, что вполне объяснимо специфичностью данной производственной единицы и газовой промышленности в целом;
- 8) также мы видим положительную связь между нахождением работника в группе специалистов и руководителей и повышением по ступеням карьерной лестницы. Отсюда можно резюмировать, что упомянутые когорты имеют больше шансов получить более привлекательное место в организации, нежели рабочие, и использовать для этого накопленный в процессе трудовой деятельности на предприятии запас знаний.

Модель 2. Заработная плата

Оценивается уравнение минцеровского типа по заработной плате с добавлением дамми-переменных, обозначающих нахождение работника в одной из должностных ниш.

С этой целью мы оцениваем уравнение вида

sali = $\alpha + \beta Xi + \gamma 1$ mani + $\gamma 2$ speci + $+ \gamma 3$ servi + ϵi ,

где sali отражает заработки за репрезентативный период; Xi – как и в предыдущей модели, вектор индивидуальных характеристик работников, с одним изменением – вместо заработной платы в него включен индикатор числа повышений.

Выводы:

- 1) мы можем наблюдать, что пол, подобно предыдущей модели, выступает значимым фактором для заработков практически всех категорий работников. Снова предполагается, что такое происходит благодаря значительному перевесу доли мужчин в рядах персонала;
- 2) существует неустойчивая, но положительная связь между возрастом руководителя и его заработной платой; тот же показатель отрицателен для возраста специалиста. В данном факте мы можем увидеть подтверждение предложенной в гипотезе идеи о неоднозначности влияния возраста на заработки и продвижения. На нашем предприятии картина внутреннего распределения работников складывается так, что более высокие посты в аппарате управления, означающие максимально высокие заработки, занимают «возрастные» работники, прежде прошедшие несколько более низких карьерных уровней. Что касается специалистов, то в их среде важнее не объемы жизненного опыта претендента, а его квалификация, инициативность и активность;
- 3) интересен вывод о том, что замужние женщины получают почти на 4000 р. больше по сравнению с их одинокими коллегами, возможно, это объясняется их большей работоспособностью ввиду передачи мужу части домашних обязанностей и благоприятного психологического фона. Хотя исследования на этот счет показывают, что наличие законного супруга помогает в карьере мужчинам и вредит женщинам;
- 4) также зарплата для всех групп работников положительно зависит от специфического стажа, что подтверждает ценность на данном предприятии специальных навыков. Особенно важен этот показатель при формировании заработной платы у мужчин и рабочих, поскольку в их тарифной сетке данный вид опыта является едва ли не главным компонентом оклада;
- 5) переменная повышения в разряде дает нам почву для предположения, что работник, самостоятельно выдвинувший свою кандидатуру на присвоение более высокого профессионального уровня и сознательно сдавший экзамен на подтверждение квалификации, обладает определенным набором личностных характеристик (работоспособность, целеустремленность), которые и позволяют

ему получать большую награду за свой труд.

Модель 3. Пост руководителя

Mani = $\alpha + \beta Xi + \epsilon i$,

где mani – дамми-переменная, обозначающая наличие или отсутствие статуса руководителя у каждого индивида; Xi – по-прежнему вектор контрольных переменных, включающий заработную плату и не имеющий переменной, характеризующей наличие диплома о высшем образовании. В ходе расчетов обнаружилось, что данный показатель и зависимая переменная линейно коллинеарны, из чего можно заключить: все руководители имеют высшее образование.

По результатам оценки уравнения мы можем сделать один логичный и важный вывод: число повышений по службе увеличивает вероятность оказаться на пике своей карьеры на руководящей должности. Пополнение штата топ-менеджмента происходит за счет внутренней рабочей силы, а значит, есть стимулы оставаться на предприятии и активно демонстрировать свои полезные для работы качества и умения.

Переходя к интерпретации результатов исследования, необходимо отметить, что все учтенные в нашем анализе характеристики рабочих мест в целом складываются в непротиворечивую и интуитивно понятную картину, хотя уровни значимости и масштабы влияния отдельных переменных различаются в зависимости от используемых спецификаций.

В целом отмечена допустимая объясняющая сила оцененных моделей (ниже 0,65). Свое влияние оказала сложность учета максимального количества детерминант внутрифирменной трудовой мобильности в условиях недостатка информации. Таким образом, полученные результаты подтверждают ранее выдвинутые гипотезы.

1. Образование

В соответствии с постулатами теории человеческого капитала существует положительная корреляция между производительностью работника и уровнем образования. Отсюда вытекает представление о таком сценарии, при котором работодатель продвигает более производительного или, что то же самое, более высокообразованного работника. Именно поэтому мы можем наблюдать, что абсолютно все руководители предприятия имеют высшее образование.

Однако на продвижении по службе и заработной плате это не сказывается по причине того, что роль показателей

наличия базового образования или опыта работы по специальности становится незаметной рядом с фактом развития узкоспециализированных профессиональных навыков под определенное место работы. Чаще всего приобретение таких компетенций происходит неформальным образом: через накопление опыта в процессе работы, наблюдение за работой коллег или наставничество, когда новый работник прикреплен к более опытному сотруднику, который и занимается обучением.

2. Специфический стаж

По мере роста продолжительности трудовых отношений с одним работодателем работник аккумулирует весь специфический человеческий капитал, востребованный на конкретном предприятии. Кроме того, исчезает проблема информационной асимметрии, обязательно присутствующей при непродолжительных трудовых отношениях. Привлекая такого работника на открывающуюся вакансию, работодатель экономит на издержках поиска, отбора, найма, обучения и адаптации работника извне. И действительно, данные подтверждают теорию о том, что значительный специфический стаж помогает работнику быть замеченным при продвижении и соответственно сказывается на зарплате.

3. Продвижение менеджеров и специалистов

По сравнению с низкоквалифицированными рабочими у работников, занятых на руководящих уровнях, и у специалистов вероятность внутрифирменных перемещений выше. Это можно рассматривать как сигнал того, что такие работники представляют особую ценность для нашего предприятия благодаря накопленному специфическому человеческому капиталу. У руководства есть некая уверенность в том, что эти работники не покинут предприятие, а значит, не приведут к росту текучести кадров.

4. Возраст

Однако в противоречие поставленной гипотезе о влиянии более старшего возраста на успех в карьере результаты тестирования показали, что в данной организации, несмотря на ее принадлежность к газовому сектору промышленности, продвигаться на высшие посты и становиться руководителями могут работники всех возрастов. Последний оказывает воздействие лишь на зарплату руководителей и специалистов.

5. Продвижение и управляющие

Кланово-аскриптивная модель карьерного роста чаще всего встречается в застойных организациях авторитарного типа и является наименее перспективной для становления руководителя. Наш случай показал обратное: руководителями на рассматриваемом заводе чаще всего становятся через механизмы внутреннего перемещения; это позволяет сделать вывод о том, что данное предприятие не несет на себе пережитки прежнего строя, легко адаптируется к рыночным условиям. Возможно также, что подобная незакрепощенность руководящих постов обусловливается их невысокой значимостью в рамках огромной организации ОАО «Газпром» и потому не подвержена влиянию устоявшейся за годы работы политики назначения топ-менеджеров.

В целом достаточно низкий уровень продвижений можно объяснить высоким уровнем сегментации на российском рынке труда, которая ведет к образованию барьеров при перемещении между узкоспециализированными должностями. Например, для кадровых директоров, главных бухгалтеров характерны перемещения в большинстве своем с аналогичных позиций.

6. Гендерный фактор

Доля женщин в группе административно-управленческого персонала составляет 44%, тогда как в целом по предприятию 18%. Это может свидетельствовать об отсутствии «стеклянного потолка» на верхнем уровне карьерной лестницы организации, препятствующего карьерному росту женщин. Следует также отметить, что женщины попадают на руководящие посты посредством внешнего найма, поскольку ни одного вертикального перемещения по предприятию среди представительниц прекрасного пола не выявлено. Исследования показывают, что для промышленности характерна достаточно низкая доля генеральных директоровженщин - порядка 1%. Аналогично для нашего предприятия: генеральный директор - мужчина.

Мы можем с уверенностью сказать, что полученные эмпирические выводы согласуются с положениями теоретической модели и служат подтверждением последней.

Основное ограничение, возникающее при верификации теоретических гипотез об особенностях внутрифирменных трудовых перемещений, авторы видят в ограниченности эмпирического материала, поскольку крайне сложно получить доступ к массивам персональной информации о работниках, их карьере в рамках

предприятия, заработных платах, еще сложнее учесть ненаблюдаемые личностные характеристики. Тем не менее интерес к тому, что происходит внутри фирмы с точки зрения формирования карьерных

траекторий, вознаграждений работников в виде высокой зарплаты, существует, и данная работа призвана пролить свет на одну из сторон функционирования внутреннего рынка труда: выявить взаи-

мосвязь между индивидуальными характеристиками работников и вероятностью их продвижения на высшие посты служебной иерархии, получения достойной заработной платы.

Источники

- 1. Коковихин А.Ю., Кансафарова Т.А., Борисов И.А. Применение теории контрактов к анализу института сертификации компетенций и квалификации работника // Известия УрГЭУ. 2015. № 2. С. 119–126.
- 2. Мониторинг рынка труда топ-менеджеров в России (2000–2007 гг.). / Г.А. Лукьянов, С.Ю. Рощин, С.А. Солнцев, П.В. Травкин и др.; под ред. С.Ю. Рощина, С.А. Солнцева. М.: ИД ГУ-ВШЭ, 2009.
- 3. Нестерова Д.В., Мальцева И.О. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата. М.: ИД ГУ-ВШЭ, 2009.
- 4. Солнцев С.А. Генеральные директора в России: кто достигает вершины? М.: ИД ГУ-ВШЭ, 2009.
- 5. Сорокин П.С. Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2013.
- 6. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Сорокин П.С. Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования // Мир России. 2011. № 4.
- 7. Agrawal A., Knoeber C.R., Tsoulouhas T. Are outsiders handicapped in CEO successions? // Journal of Corporate Finance. 2006. № 12(3). Pp. 619–644.
- 8. Becker J. Hercules Andossus // Rheinisches Museum für Philologie. 1862. № 17. Pp. 14–28.
- 9. Becker J. Römische Namen keltischen Ursprungs // Rheinisches Museum für Philologie. 1864. Vol. 19. Pp. 620–624.
- 10. Carmichael L. Firm-Specific Human Capital and Promotion Ladders // The Bell Journal of Economics. 1983. Vol. 14(1). Pp. 251–258.
- 11. Fama E.F. Agency Problems and the Theory of the Firm // Journal of Political Economy. 1980. Vol. 88(2). Pp. 288–307.
- 12. Flinn C.J. Wages and Job Mobility of Young Workers // Journal of Political Economy. 1986. Vol. 94(3). Pp. 88–110.
- 13. Hashimoto M. Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment // The American Economic Review. 1981. Vol. 71(3). Pp. 475–482.
- 14. Holmstrom B. Moral Hazard in Teams // The Bell Journal of Economics. 1982. Vol. 13(2). Pp. 24–40.
- 15. Jovanovic B. Firm-specific Capital and Turnover // Journal of Political Economy. 1979. Vol. 87(6). Pp. 1246–1260.
- 16. Jovanovic B. Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy. 1979. Vol. 87(5). Pp. 972–990.
- 17. Lazear E.P., Rosen S. Male-Female Wage Differentials in Job Ladders // Journal of Labor Economics. 1990. Vol. 8(1). Pp. 106–123.
- 18. Mincer J. On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications // Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70(5). Pp. 50–79.
- 19. Ransom M., Oaxaca R.L. Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay//Industrial and Labor Relations Review. 2005. Vol. 58(2). Pp. 219–237.
- 20. Sicherman N., Galor O. A Theory of Career Mobility // Journal of Political Economy. 1990. Vol. 98(1). Pp. 169–192.

References

- 1. Kokovikhin A.Yu., Kansafarova T.A., Borisov I.A. Primenenie teorii kontraktov k analizu instituta sertifikatsii kompetentsiy i kvalifikatsii rabotnika [Application of the Contract Theory to the Analysis of the Institute of Certification of Worker's Competence and Qualification]. *Izvestia UrGEU Journal of the Ural State University of Economics*, 2015, no. 2, pp. 119–126.
- 2. Lukyanov G.A., Roshchin S.Yu., Solntsev S.A., Travkin P.V. et al. *Monitoring rynka truda top-menedzherov v Rossii (2000–2007 gg.)* [Monitoring of top-managers labour market in Russia (2000–2007)]. S.Yu. Roshchina, S.A. Solntseva (eds). Moscow, HSE Publishing House, 2009.
- 3. Nesterova D.V., Maltseva I.O. *Vnutrifirmennaya trudovaya mobil'nost': kar'era i zarabotnaya plata* [Labour mobility within an organization: career and salary]. Moscow, HSE Publishing House, 2009.
- 4. Solntsev S.A. *General'nye direktora v Rossii: kto dostigaet vershiny?* [General directors of Russia: Who reaches the top?]. Moscow, HSE Publishing House, 2009.
- 5. Sorokin P.S. Kar'era rukovoditeley nizhnego i srednego zvena rossiyskikh biznes-organizatsiy kak sotsial'noe yavlenie: avtoref.diss. kand. sotsiol. nauk. [Career of first-line and medium-level managers in Russian business-organizations as a social phenomenon. Abstract of Cand. Soc. Sci. Diss.]. Moscow, 2013.
- 6. Efendiev A.G., Balabanova Ye.S., Sorokin P.S. Kar'era sotrudnikov rossiyskikh biznes-organizatsiy kak sotsial'noe yavlenie: opyt empiricheskogo issledovaniya [Career of employees of Russian business-organizations as a social phenomenon: empirical study]. *Mir Rossii The World of Russia*, 2011, no. 4.
- 7. Agrawal A., Knoeber C.R., Tsoulouhas T. Are outsiders handicapped in CEO successions? *Journal of Corporate Finance*, 2006, no. 12(3), pp. 619–644.
- 8. Becker J. Hercules Andossus. *Rheinisches Museum für Philologie*, 1862, no. 17, pp. 14–28.
- 9. Becker J. Römische Namen keltischen Ursprungs. Rheinisches Museum für Philologie, 1864, vol. 19, pp. 620–624.
- 10. Carmichael L. Firm-Specific Human Capital and Promotion Ladders. *The Bell Journal of Economics*, 1983, vol. 14(1), pp. 251–258.
- 11. Fama E.F. Agency Problems and the Theory of the Firm. *Journal of Political Economy*, 1980, vol. 88(2), pp. 288–307.
- 12. Flinn C.J. Wages and Job Mobility of Young Workers. *Journal of Political Economy*, 1986, vol. 94(3), pp. 88–110.
- 13. Hashimoto M. Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment. *The American Economic Review*, 1981, vol. 71(3), pp. 475–482.
- 14. Holmstrom B. Moral Hazard in Teams. *The Bell Journal of Economics*, 1982, vol. 13(2), pp. 24–40.
- 15. Jovanovic B. Firm-specific Capital and Turnover. *Journal of Political Economy*, 1979, vol. 87(6), pp. 1246–1260.
- 16. Jovanovic B. Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, 1979, vol. 87(5), pp. 972–990.
- 17. Lazear E.P., Rosen S. Male-Female Wage Differentials in Job Ladders. *Journal of Labor Economics*, 1990, vol. 8(1), pp. 106–123.
- 18. Mincer J. On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications. *Journal of Political Economy*, 1962, vol. 70(5), pp. 50–79.
- 19. Ransom M., Oaxaca R.L. Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay. *Industrial and Labor Relations Review*, 2005, vol. 58(2), pp. 219–237.
- 20. Sicherman N., Galor O. A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, 1990, vol. 98(1), pp. 169–192.