

Обзор подходов к определению сущности трудовой мобильности

Тошпулотов Алишер Аминович 

PhD в области делового администрирования, адъюнкт профессор

Европейский Международный Университет, г. Париж, Франция, Российско-Таджикский (Славянский) Университет, г. Душанбе, Таджикистан

E-mail: a.toshpulotov@yandex.com

Сурина Елена Алексеевна 

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева»; г. Астрахань, Россия

E-mail: e-zaharkina91@mail.ru

Матвеева Инна Владимировна 

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева»; г. Астрахань, Россия

E-mail: innacher13@gmail.com

Марикян Екатерина Андреевна 

ассистент

ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева»; г. Астрахань, Россия

E-mail: eka8073@mail.ru

Аннотация. Трудовая мобильность является неотъемлемой характеристикой современного уровня развития рыночной экономики, выполняет важные функции по перераспределению рабочей силы и преодолению различий в ее образе жизни. В то же время трудовая мобильность, проявляющаяся в форме трудовой миграции, является проявлением реализации экономических, социальных и других связей между странами. Процесс формирования открытой экономики предполагает свободное перемещение капитала, товаров, технологий, информации и рабочей силы. В современной России трудовая мобильность во многом связана с особенностями социально-экономической ситуации, характеризующейся всплеском миграционных процессов, разрывом экономических связей и их переориентацией на создание нового экономического пространства. В то же время охват цифровизацией практически всех секторов экономики играет все большую роль, оказывая существенное влияние на формирование рынка труда, который имеет ярко выраженную региональную специфику. В результате происходящих в обществе социально-экономических преобразований происходит территориальная дифференциация рабочей силы, официальная и скрытая безработица трудоспособного населения, увеличение масштабов нестандартной занятости населения, его мобильность, которая зачастую носит нерегулируемый характер, все это обостряет проблему доступности трудовых ресурсов в регионе. Рабочая сила характеризуется постоянным перемещением – трудовой мобильностью, которая проявляется в территориальном и отраслевом, профессиональном и квалификационном разрезе. Наличие достаточного количества трудовых ресурсов требуемого качественного состава, их рациональное использование оказывают огромное влияние на эффективность деятельности организаций. В то же время мобильность рабочей силы как социально-экономический фактор, влияющий на трудовые ресурсы региона и отдельных предприятий и организаций, является одним из наименее изученных в контексте цифровизации экономики, что определило актуальность темы исследования.

Ключевые слова: труд, мобильность, рабочая сила, подходы, трудовая мобильность, миграция, трудовые ресурсы, социальная мобильность

JEL codes: F66, J24, J61, J62

DOI: <https://doi.org/10.52957/2221-3260-2024-5-21-31>

Для цитирования: Тошпулотов, А.А. Обзор подходов к определению сущности трудовой мобильности / А.А. Тошпулотов, Е.А. Сурина, И.В. Матвеева, Е.А. Марикян - Текст : электронный // Теоретическая экономика. - 2024 - №5. - С.21-31. - URL: <http://www.theoreticaleconomy.ru> (Дата публикации: 30.05.2024)

Введение

В условиях динамичного развития современной глобальной экономики концепция трудовой мобильности выступает в качестве ключевой силы, определяющей траекторию развития отраслей, экономики и карьеры отдельных людей. По своей сути, трудовая мобильность представляет собой постоянное перемещение работников между профессиями, секторами и географическими границами в поисках возможностей трудоустройства. Однако понимание сложных нюансов трудовой мобильности требует многогранного подхода, учитывающего ее экономические, социологические, связанные с человеческим капиталом и институциональные аспекты.

С точки зрения экономической теории, трудовая мобильность рассматривается как механизм оптимизации распределения ресурсов и повышения производительности. Социологические перспективы проливают свет на социальные факторы, влияющие на решения отдельных лиц о миграции или сохранении места работы, подчеркивая взаимосвязь между личными устремлениями и общественными структурами. Концепция человеческого капитала подчеркивает ключевую роль навыков и образования в повышении мобильности рабочей силы, в то время как институциональные аспекты подчеркивают нормативно-правовую базу и политику, которые формируют модели мобильности.

Цель статьи - исследовать подходы к определению сущности трудовой мобильности.

Материалы и методы исследования

Вопросы мобильности рабочей силы рассматривались в трудах М.Б. Денисенко [1], В.А. Ионцева [2], Л.Л. Рыбаковский [3], А.О. Епанчинцев [4] Е.Г. Антосенкова [5], Т.И. Заславской [6], И.С. Масловой [7], Л.А. Олесневича [8] и др.

В процессе данного исследования использовались следующие методы научного познания: общенаучные (анализ, синтез, группировка), сравнительный анализ, индукция, логическое обобщение. Комбинированное применение данных методов позволяет, на наш взгляд, обеспечить достаточно высокий уровень объективности и полноты исследования подходов к определению сущности трудовой мобильности.

Результаты исследования и их обсуждение

В истории социально-экономической мысли понятие трудовой мобильности неоднократно трансформировалось, формируя новые смыслы и значения. Происходило это в первую очередь под влиянием общественных преобразований. В соответствии с чем происходило изменение восприятия того, чем является трудовая деятельность как для работодателей, так и для самих работников.

Изначально рассматривая истоки появления понятия трудовой мобильности, необходимо выделить работы А. Смита [9], который является основоположником классической экономической теории. В качестве предпосылок формирования трудовой мобильности А. Смит определял общественное разделение труда и экономическое обособление индивидов.

Трудовая деятельность в данный период развития трансформировалась под влиянием активного технологического оснащения производственных процессов. При этом технологизация с одной стороны оказала позитивное влияние, значительно увеличив показатели производительности труда. С другой стороны, предопределила высвобождения трудовой силы в связи с невостребованностью ряда профессий и сокращению потребности в рабочей силе для выполнения тех же производственных операций. В итоге это привело к тому, что невостребованные работники были вынуждены искать применение своих усилий в других сферах, вынуждая их быть мобильными на рынке труда.

Также основоположниками исследования трудовой мобильности принято считать физиократов Ф. Кенэ и Ж. Тюрго, которые рассматривали проблемы перемещения рабочей силы, ее рационального распределения между сельским хозяйством и промышленностью с точки зрения производительного и непроизводительного труда [10].

Определенный вклад в развитие теории трудовой мобильности внесли представители марксистской школы К. Маркс и Ф. Энгельс, которые исследовали движение рабочей силы. Так К. Маркс, рассматривая машинное производство, утверждал, что происходящие при этом качественные изменения приводят к изменению профессионально-квалификационных требований к работнику, и, как правило, к движению работников, а ликвидация рабочих мест приводит к их высвобождению [11]. Ф. Энгельс при исследовании трудовой мобильности выделил как объективную необходимость «способность и готовность работника к перемене труда» [12].

Трудовую мобильность как социально-экономическую категорию изучали также основоположники неоклассического направления экономики, среди которых можно выделить А. Маршалла, А. Пигу, В. Парето [13]. Спецификой исследования трудовой мобильности являлось выделение признака ценового равновесия в качестве основного фактора, который оказывает влияние на процессы движения рабочей силы. При этом результатом трудовой мобильности является перенасыщение или формирование дефицита рабочей силы и как следствие этого изменение

стоимости рабочей силы в сторону повышения при условии недостатка рабочей силы на рынке труда и в сторону снижения при условии переизбытка рабочей силы. Таким образом трудовая мобильность при данном подходе выступает фактором регуляции спроса и предложения на рынке труда за счет уравнивания стоимости на труд.

Хронологически точкой отсчёта исследования трудовой мобильности в России можно считать 30-е годы XX века, когда при восстановлении народного хозяйства и построении планово-централизованной экономики наиболее остро возник вопрос о текучести кадров. Но, в 40-е годы в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР, который предусматривал запрет увольнение работников по собственному желанию без уважительной причины, исследование текучести кадров было приостановлено.

В 60-80-е годы наблюдается повышение внимания к процессу движения рабочей силы, при этом был разработан понятийный аппарат, исследовались закономерности и последствия трудовой мобильности. В российской научной литературе термин «трудовая мобильность» как подвижность рабочей силы был предложен новосибирскими учеными (70-е годы XX в.). В этот период времени выходит ряд работ в области трудовой мобильности, в которых рассматривается обозначенная проблема с позиции междисциплинарного подхода, опираясь не только на экономические, но и на демографические и социологические исследования. В числе данных работ целесообразно выделить труды Е.Г. Антосенкова, Л.М. Данилова, Т.И. Заславской, И.С. Масловой, Л.А. Олесневича, Л.Л. Рыбаковского и др.

На протяжении длительного периода – с 60-х лет XX в. и до текущего времени наблюдается дискуссия по поводу уточнения понятия «трудовая мобильность». Отдельные ученые, опираясь на определение К. Маркса, который под мобильностью понимал «всестороннюю подвижность работников», считают мобильностью способность работника осуществлять перемещения, т.е. это способность к быстрому передвижению, подвижность.

При этом Л.А. Олесневич дает определение того, что трудовая мобильность – «это не только пространственное перемещение индивида, но и качественное его изменение» [8]. В итоге данный подход вносит новый критерий исследования, который требует исследования не только механики трудовых перемещений и смены рабочих мест, но, и разграничение причин трудовой мобильности, которые могут быть связаны с изменением качественных предпосылок труда, которые выражаются в наращивание компетентностного уровня работников на рынке труда.

Также по мнению Т.И. Заславской трудовая мобильность является процессом «преимущественно добровольных перемещений работников между рабочими местами общественного производства, а также смежными сферами занятости» [6]. Соответственно подобный подход исключает исследование трудовой мобильности как процессы распределения и перераспределения рабочих мест на рынке труда и связывается фактором самостоятельного решения работником об изменении рабочего места.

В итоге это предопределяет необходимость исследования не столько самих потоков перемещения рабочей силы на рынке труда, сколько предполагает изучение причин и последствий трудовой мобильности на уровне субъекта трудовых отношений.

Л.С. Бляхман, А.Г. Здравомыслов, О.И. Шкаратан определяют трудовую мобильность как «движение рабочей силы, обусловленное законом перемены труда и сдвигами в структуре производства» [14]. В соответствии с данным подходом трудовая мобильность рассматривается как следствие структурных преобразований в экономике, связанных с технологическими изменениями производственных процессов. Изменение технологий требует изменение компетенций, а значит изменение спроса на рынке труда.

Наиболее полное и развернутое определение трудовой мобильности представлено в работе И.В. Цыганковой и Т.В. Новиковой «Трудовая мобильность. Государственное регулирование миграционных процессов». Согласно предлагаемому ими определению, трудовая мобильность представляет собой «процесс формирования и реализации способностей и готовности, трудящихся к изменению места работы, положения и функций в сфере труда, обусловленный состоянием экономики и личными интересами индивида» [15]. Таким образом в соответствии с данным подходом мотивация субъекта трудовых отношений сменить место работы становится предметом исследования в противовес исследованию обобщенных процессов движения рабочей силы на рынке труда.

Значительный вклад в определение сущности трудовой мобильности внесен Н.А. Аитовым, который обосновывает, что трудовая мобильность выгодна с социальной и с экономической точки зрения как работнику, так и предприятию, и обществу в целом [16]. Таким образом данный подход включает в исследование трудовой мобильности такой категории, как экономическая эффективность. В итоге решение о смене рабочего места должно иметь экономическое обоснование как для работника, так и для предприятия, определяя тем самым экономические мотивы регулятором процессов трудовой мобильности.

В.Ф. Левандовский характеризует трудовую мобильность рабочей силы как максимальную пригодность человека для изменяющихся потребностей в труде с точки зрения производственных отношений, возникающих при участии работников в развивающемся производстве [17]. Соответственно при данном подходе регулятором процессов трудовой мобильности выступают требования к компетенциям работника, которые должны соответствовать требованиям развивающихся производственных технологий.

Рассмотренные подходы свидетельствуют о том, что трудовую мобильность целесообразно рассматривать с точки зрения междисциплинарного подхода. Весомый вклад в исследование процесса трудовой мобильности был внесен социологами, которые рассматривали мобильность и социальную мобильность как основу трудовой мобильности. Тесная связь трудовой мобильности с социальной мобильностью объясняется зависимостью от изменения социальной структуры общества, производства.

Термин социальной мобильности введен американским социологом П.А. Сорокиным в 1927 году, который рассматривал данный тип мобильности как социальные перемещения в обществе и изменение социального статуса индивида [18]. На основании данного утверждения формировались положения о неравенстве возможностей различных индивидов в обществе Дж. Стюартом Миллем и А. Маршалом (50-60-е гг. XIX в. и конец XIX в. - начало XX в.), в которых были заложены теоретические основы социальной мобильности.

Отечественные ученые М.Н. Руткевич, Г.П. Монастырских, Н.Н. Мокляк и др. разделяли данную точку зрения по поводу определения социальной мобильности как совокупности социальных перемещений, перемещения индивидов из одних социальных групп в другие социальные группы, предопределяющие изменение их социального статуса в обществе [18].

Трудовой мобильности как элементу социальной мобильности присущи основные характеристики последней, она отражает связь социальной мобильности с трудовой сферой. С

позиции междисциплинарного подхода к исследованию трудовой мобильности можно отметить законодательное закрепление базовых положений трудовой мобильности. Согласно Конституции РФ, под трудовой мобильностью понимается право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ), право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ч. 1 ст. 34 Конституции РФ), «право каждого свободно передвигаться, выбирать место пребывания и жительства» (ч. 1 ст. 27 Конституции РФ)¹.

В то же время следует отметить, что учеными в области трудового права трудовая мобильность мало исследована, рассматриваются только отдельные вопросы, связанные с перераспределением трудовых ресурсов и динамикой труда в связи со стабильностью правоотношения. Как правило, это касается таких правовых вопросов, как изменение трудового договора с работником, в соответствии с которым осуществляется перевод работника на другое рабочее место (ст. 72.1 ТК РФ), расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ст. 81 ТК РФ) с последующим заключением трудового договора с другим работодателем, совмещение профессий, должностей (ст. 60.2 ТК РФ) и др.².

И.В. Цыганкова и Т.В. Новикова отмечают, что «с позиции трудового права трудовая мобильность – это особый вариант мобильности рабочей силы, представляющий собой осуществляемые или уже осуществленные переходы трудящихся в системе общественной организации труда, характеризующиеся изменением места работы, трудовой функции, которые отражаются в трудовом договоре» [19]. Соответственно трудовая мобильность включает как изменение рабочего места, так и изменение трудовой функции, что расширяет рассматриваемое понятие мобильности на рынке труда.

Еще одним аспектом междисциплинарного подхода к изучению трудовой мобильности является рассмотрение этого процесса с точки зрения демографии. При таком подходе трудовая мобильность представляет собой процесс естественного и механического перемещения трудовых ресурсов. В то же время показателями этого перемещения являются такие, как численность работников, границы трудоспособного возраста, возрастная структура рабочей силы, миграция, профессиональная структура, отраслевая структура и другие показатели.

В итоге на основании рассмотренных подходов к определению трудовой мобильности проведем сопоставление основных подходов, которое представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Сопоставление подходов к определению трудовой мобильности

Подход	Сущность подхода	Преимущества	Недостатки
Трудовая мобильность в качестве формы изменения социального статуса	Трудовая мобильность трактуется как социальная мобильность	Данный подход позволяет использовать понятийный инструментарий социальной мобильности	Данный подход исключает определение специфики трудовой мобильности как самостоятельного понятия
Трудовая мобильность как распределение трудовых ресурсов	Трудовая мобильность трактуется как процесс распределения трудовых ресурсов	Данный подход соответствует специфике планово-командной экономики	Данный подход не применим при исследовании в рыночном типе экономики

1 Конституция Российской Федерации. – <http://www.constitution.ru/>

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 09.11.2020). – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

Подход	Сущность подхода	Преимущества	Недостатки
Трудовая мобильность как изменение рабочего места	Трудовая мобильность трактуется как процесс перемещения по различным рабочим местам	Данный подход позволяет отслеживать полную статистику по изменениям рабочих мест работниками	Данный подход сконцентрирован только на физической смене рабочего места
Трудовая мобильность как готовность и способность к изменению рабочего места	Трудовая мобильность трактуется как мотивация индивида изменить рабочее место	Данный подход позволяет проводить прогнозные исследования изменения рынка труда	Данный подход сконцентрирован на прогнозных исследованиях трудовой мобильности
Трудовая мобильность как наращивание человеческого капитала	Трудовая мобильность трактуется как условия для наращивание человеческого капитала	Данный подход позволяет исследовать актуальную категорию современного рынка труда	Данный подход требует применения сложного исследовательского инструментария и работы с неоднозначной категорией человеческого капитала

Источник: составлено авторами на основе источников [7, 14, 17, 18, 19]

В качестве наиболее перспективного подхода к раскрытию понятия трудовой мобильности далее рассматривается подход, определяющий трудовую мобильность как готовность и способность к изменению рабочего места с учетом процессов цифровизации, реализующихся в современной экономике.

В целом рассматривая понятие «трудовой мобильности», важно рассмотреть и смежные понятия, одним из которых является такое понятие, как «продвижение рабочей силы». В.Р. Веснин отмечает, что продвижение работников – «это процесс внутрипрофессиональной и межпрофессиональной мобильности, квалификационной мобильности и мобильности при переходе на руководящие должности» [20]. Соответственно трудовая мобильность может быть конкретизирована различными направлениями движения рабочей силы в рамках предприятия и в рамках профессий.

Также выделяют такое понятие, как «перемещение рабочей силы», которое предусматривает переход работников на новые рабочие места как внутри предприятий (внутрифирменная мобильность), так и между предприятиями (межфирменная мобильность) – это понятие описывает некоторые особенности трудовой мобильности, поэтому трудовая мобильность обладает более широким смыслом и общей характеристикой, чем перемещение.

Другим смежным понятием является понятие «миграция рабочей силы». Т.И. Заславская различает трудовую мобильность и миграцию рабочей силы. В частности, под миграцией понимается перемещение в пределах определенной территории, при этом данное перемещение может быть не связано с трудовой мобильностью. Другими словами, миграция может преследовать другие цели, не связанные с трудовой деятельностью мигранта. В дополнение данной позиции можно привести определение Ф.У. Мухаметлатыпова, который считает, что миграция может быть признана трудовой мобильностью только в том случае, если миграция связана с необходимостью или потребностью в смене рабочего места. Соответственно необходимо отметить, что понятие «миграция рабочей силы» шире, чем понятие «трудовой мобильности», т.к. миграция может происходить в связи с другими нетрудовыми мотивами [21].

В свою очередь С.К. Бондырева вводит такое понятие, как «динамика рабочей силы», которое

предопределяет обязательность достижения конечного результата процессов трудовой мобильности [22]. Также рассматривая понятие «ротация», можно сделать вывод о том, что это перемещение персонала на различные должности внутри одной организации, включая обучение кадров. В.Р. Веснин понимает под ротацией обеспечение возможностей для работников для освоения новых профессиональных сфер и сфер деятельности, наращивания компетентного уровня, расширения опыта и поддержки мотивации [23].

Н.П. Беляцкий уточняет, что процесс ротации работников способствует изменению статуса организации и в соответствии с этим происходит расширение диапазона полномочий работника при занимаемой должности [24]. Таким образом такие понятия, как «ротация» и «трудовая мобильность», являются идентичными понятиями, т.к. ротация определяет внутрифирменную мобильность работников.

Следующим смежным понятием является понятие «текучести кадров». В экономической энциклопедии под авторством В.Г. Золотогорова текучесть кадров определяется как «увольнение работников по причинам, несвязанным с общегосударственной и производственной необходимостью» [25].

В свою очередь Л.М. Данилов отмечает, что текучесть кадров – это «составная часть общего движения трудовых ресурсов в народном хозяйстве, складывающаяся из индивидуальных неорганизованных перемещений работников» [26]. В соответствии с этим текучесть кадров представляет собой одну из форм трудовой мобильности.

Также необходимо исследовать такое понятие, как «трудовая стабильность», поскольку без этого понятия исчерпывающий анализ понятия «трудовой мобильности» не представляется возможным. Данные понятия являются взаимодополняющими понятиями, т.к. регулирование процесса трудовой мобильности обеспечивает состояние трудовой стабильности на предприятии как одного из факторов развития предприятия.

Исследователи Цыганкова И.В. и Новикова Т.В. предложили формы трудовой мобильности для различных категорий работников [19], которые можно разделить на общие и специфические. Данные формы трудовой мобильности на предприятии носят свободный характер и применяются на выбор предприятия с учетом категории работников, что обеспечивает повышение производительности труда.

Внутрифирменная трудовая мобильность способствует перераспределению работников, учитывая целесообразность и интересы предприятия, улучшению условий труда, устранению отрицательных факторов на прежнем рабочем месте, обеспечивает профессиональное развитие личности.

В зависимости от рассматриваемого уровня (региональный уровень или уровень отдельных предприятий), необходимо выделить её виды и соответствующие им признаки. Трудовая мобильность на предприятии рассматривается в двух срезах: внешний (межфирменная трудовая мобильность) и внутренний (внутрифирменная трудовая мобильность).

Межфирменная трудовая мобильность характеризует смену предприятия, работодателя. Также в современных условиях нашли распространение такие формы внешней трудовой мобильности, как лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг, подбор временного персонала, аутплейсмент. Использование той или иной формы трудовой мобильности позволяет одним предприятиям решить проблему дефицита кадров, другим – сохранить персонал при проводимых структурных преобразованиях. В то же время следует отметить, что данные понятия не включены в Трудовой кодекс Российской Федерации и законодательно не урегулированы.

Внутрифирменная трудовая мобильность предполагает движение рабочей силы внутри предприятия – это перемещение рабочей силы между подразделениями, внутри подразделений между рабочими местами, между профессиями (внутрипрофессиональная мобильность и межпрофессиональная мобильность), должностями (горизонтальная и вертикальная), категориями.

Можно выделить неорганизованную и организованную трудовую мобильность. Примером неорганизованной трудовой мобильности является текучесть кадров. К организованной трудовой мобильности относят ротацию кадров, делегирование полномочий, совместительство, совмещение профессий (должностей) и пр.

Заключение

Таким образом, трудовая мобильность - это сложное явление, на которое влияют экономические, социологические, связанные с человеческим капиталом и институциональные факторы. Признание ее важности имеет важное значение для политиков, предприятий и частных лиц, стремящихся использовать ее потенциальные преимущества для экономического роста, социального прогресса и процветания отдельных людей. Понимая различные подходы к мобильности рабочей силы и ее значение, заинтересованные стороны могут работать над созданием благоприятных условий, способствующих плавному переходу и максимизации положительных результатов, связанных с мобильностью рабочей силы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Миграциология / М. Б. Денисенко, В. А. Ионцев, Б. С. Хорев; МГУ им. М. В. Ломоносова, Экон. фак., Центр. по изуч. пробл. народонаселения. - Москва : Изд-во МГУ, 1989 (1990). - 96 с.
2. Ионцев В.А. Международная миграция населения: теория и история изучения. М., 1999.
3. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения: учебное пособие для вузов. М. : Издательство Юрайт. 2023 480 с.
4. Епанчинцев А. О. Теоретические подходы к анализу проблем трудовой мобильности // Вестн. Таганрог. ин-та им. А.П. Чехова. - 2008. - № 2. - С. 114-119.
5. Антонсенков, Е.Г. Социально-экономические проблемы труда на промышленном предприятии / Е.Г. Антонсенков. – Новосибирск: Наука, 1979. – 303 с.
6. Заславская, Т.И. Опыт математико-статистического исследования закономерностей мобильности трудовых ресурсов / Т.И. Заславская, Е.В. Виноградова // Социальные проблемы трудовых ресурсов. – Новосибирск, 1968. – 93 с
7. Масалова, Ю.А. Стратегические задачи обеспечения качества человеческих ресурсов в контексте цифровой экономики / Ю.А. Масалова // Вопросы управления. – 2017. – №5. – С. 44-49.
8. Мобильность кадров на промышленном предприятии / Л.А. Олесневич [и др.]; под ред. Л.А. Олесневич. – Киев: Наук. думка, 1981. – 218 с.
9. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – пер. с англ. П. Ключкина.– М.: Эксмо, 2016. – 1056 с.
10. Королев, С.В. Краткая история экономических учений в фокусе теории права: монография / С.В. Королев. – М.: Издательство Юстицинформ, 2017. – 464 с.
11. Маркс, К. Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Госполитиздат, 1960.
12. Принципы коммунизма [Текст] / Ф. Энгельс. Манифест Коммунистической партии / К. Маркс, Ф. Энгельс. - Москва : ИТРК, 2016. - 67 с.; 21 см.; ISBN 978-5-88010-381-2
13. Маршалл, А. Основы экономической науки / А. Маршалл; пер. с англ. В.И. Бомкина, В.Т. Расина, Р.И. Столпера. – М.: Эксмо, 2007. – 830 с.
14. Бляхман, Л.С. Движение рабочей силы на промышленных предприятиях / Л.С. Бляхман, А.Г. Здравомыслов, О.И. Шкаратан. – М.: Изд-во «Экономика», 1965. – 149 с.
15. Цыганкова, И.В. Трудовая мобильность. государственное регулирование миграционных процессов: учеб. пособие / И.В. Цыганкова, Т.В. Новикова. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2012. – 88 с.
16. Аитов, Н.А. Советский рабочий / Н.А. Аитов. – М.: Политиздат, 1981. – 158 с.
17. Левандовский, В.Ф. Мобильность молодых рабочих в условиях перехода к рыночной экономике: автореферат дис. кандидата экономических наук: 08.00.01. Ин-т молодежи. – М., 1991. – 19 с.
18. Курганов, С.И. Социология для юристов: учебное пособие для вузов / С.И. Курганов, Л.И. Кравченко. – М.: Закон и право, ЮНИТИ, 2000. – 255 с.
19. Цыганкова, И.В. Трудовая мобильность. государственное регулирование миграционных процессов: учеб. пособие / И.В. Цыганкова, Т.В. Новикова. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2012. – 88 с.
20. Внутривзаводское движение и текучесть рабочих кадров / З. В. Куприянова [и др.]; под ред. Е. Г. Антосенкова, З. В. Куприяновой. – Новосибирск: Наука, 1981. – 269 с.
21. Трудовая мобильность: концептуальная модель, реальные тенденции, проблемы управления / Ф. У. Мухаметлатыпов. - Уфа : Башк. кн. изд-во, 1990. - 180 с.
22. Бондырева, С.К. Миграция (сущность и явление) / С.К. Бондырева, Д.В. Колесов. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2004. – 296 с.
23. Веснин, В.Р., Управление персоналом: теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688 с.
24. Беляцкий, Н.П. Система факторов развития стиля управления трудовым коллективом / Н.П. Беляцкий, В.С. Кабаков. – Минск: БелНИИИНТИ, 1990. – 59 с.

25. Золотогоров, В.Г. Экономика: Энциклопедич. словарь / В.Г. Золотогоров. – Минск: Интерпрессервис. Книжный Дом, 2003. – 720 с.

26. Движение рабочих кадров в промышленности / Под ред. Л.М. Данилова.– М.: Статистика, 1973. – 216 с.

Review of approaches to determining the essence of labor mobility

Toshpulotov Alisher Aminovich

PhD in Business Administration, Associate Professor

European International University, Paris, France, Russian-Tajik (Slavic) University, Dushanbe, Tajikistan

E-mail: a.toshpulotov@yandex.com

Surina Elena Alekseevna

Senior lecturer

Astrakhan State University named after V. N. Tatishchev; Astrakhan, Russia

E-mail: e-zaharkina91@mail.ru

Matveeva Inna Vladimirovna

Senior lecturer

Astrakhan State University named after V. N. Tatishchev; Astrakhan, Russia

E-mail: innacher13@gmail.com

Marikyan Ekaterina Andreevna

Senior lecturer

Astrakhan State University named after V. N. Tatishchev; Astrakhan, Russia

E-mail: eka8073@mail.ru

Abstract. Labor mobility is an integral characteristic of the current level of development of the market economy, performs important functions of redistributing labor and overcoming differences in its lifestyle. At the same time, labor mobility, manifested in the form of labor migration, is a manifestation of the realization of economic, social and other ties between countries. The process of forming an open economy involves the free movement of capital, goods, technology, information and labor. In modern Russia, labor mobility is largely related to the peculiarities of the socio-economic situation, characterized by a surge in migration processes, the rupture of economic ties, and their reorientation to create a new economic space. At the same time, digitalization coverage of almost all sectors of the economy plays an increasing role, having a significant impact on the formation of the labor market, which has a distinct regional specificity. As a result of the socio-economic transformations taking place in society, there is a territorial differentiation of the labor force, official and hidden unemployment of the able-bodied population, an increase in the scale of non-standard employment of the population, its mobility, which often has an unregulated character, and all this exacerbates the problem of the region's availability of labor resources. Constant movement – labor mobility, which manifests itself in territorial and sectoral, professional and qualification sections, characterizes the labor force. The availability of a sufficient number of labor resources of the required quality composition, their rational use have a huge impact on the effectiveness of organizations. At the same time, labor mobility as a socio-economic factor affecting the labor resources of the region and individual enterprises and organizations is among the least studied in the context of the digitalization of the economy, which determined the relevance of the research topic. The article examines the main approaches to determining the essence of labor mobility.

Keywords: labor, mobility, labor force, approaches, labor mobility, migration, labor resources, social mobility.