

**ТАРАБАН Ольга Вячеславовна**  
Байкальский государственный университет  
г. Иркутск, Россия  
taraban.o@mail.ru

**Olga V. TARABAN**  
Baikal State University  
Irkutsk, Russia  
taraban.o@mail.ru

**ОЦЕНКА УСЛОВИЙ РЕАЛИЗАЦИИ  
ВНУТРИФИРМЕННОЙ МОБИЛЬНОСТИ  
ПЕРСОНАЛА ВО ВЗАИМОСВЯЗИ С  
ПАРАМЕТРАМИ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В  
ОРГАНИЗАЦИИ**

**EVALUATION OF CONDITIONS OF  
IMPLEMENTATION OF INTRA-FIRM MOBILITY  
OF PERSONNEL IN COMMUNICATION WITH  
PARAMETERS OF WORKING LIFE IN THE  
ORGANIZATION**

В статье внутрифирменная мобильность рассматривается с позиции взаимосвязи и взаимообусловленности с различными параметрами трудовой жизни в организации. Выделен комплекс факторов, отражающих особые условия функционирования внутрифирменной мобильности. Предложена классификация факторов на внешние и внутренние на основании оказываемого влияния на внутрифирменную мобильность, а также возможности предпринимателя (руководства организации) воздействовать на сами факторы. Обоснована ведущая роль внутренних факторов, связанных с отраслевыми особенностями и стратегией развития организации, а также с особенностями развития трудового потенциала работника, в формировании внутрифирменной мобильности. Выявлена взаимосвязь факторов формирования внутрифирменной мобильности и параметров трудовой жизни. Предложен методический подход, предполагающий регулирование внутрифирменной мобильности не только на основе определения потребности организации во внутрифирменной мобильности, как в целом, так и по отдельным видам, исходя из стратегии развития организации, но и с учетом эмпирических данных о параметрах трудовой жизни. Методика сочетает анализ статистической и социологической информации, предполагающей оценку самим работником различных параметров трудовой жизни с точки зрения удовлетворенности ими, так как функционирование мобильности определяется не только административными процедурами, но и желаниями и возможностями самих работников участвовать в данном процессе.

In the article, intra-firm mobility is viewed from the position of interrelation and interdependence with various parameters of working life in the organization. A set of factors that reflect the specific conditions for the functioning of intra-firm mobility is singled out. A classification of factors into external and internal factors based on the impact on intra-firm mobility, as well as the ability of the entrepreneur (the management of the organization) to influence the factors themselves is suggested. The leading role of internal factors, connected with the branch peculiarities and the development strategy of the organization, is grounded as well as with the peculiarities of development of the labor potential of the employee, in the formation of intra-firm mobility. The interrelation between the factors of the formation of internal mobility and the parameters of working life is revealed. A methodical approach is suggested that presupposes regulation of intra-firm mobility not only on the basis of determining the organization's need for in-house mobility, both in general and for individual types, based on the organization's development strategy, but also taking into account empirical data on the parameters of working life. The methodology combines the analysis of statistical and sociological information, which assumes the employee's assessment of various parameters of working life in terms of satisfaction with them, since the functioning of mobility is determined not only by administrative procedures, but also by the desires and capabilities of workers themselves to participate in this process.

**Ключевые слова:** трудовая мобильность, внутрифирменная мобильность, персонал, параметры трудовой жизни, удовлетворенность работой

**Keywords:** labor mobility, intra-firm mobility, personnel, parameters of working life, job satisfaction

Внутрифирменная мобильность является одним из ресурсов развития и стабилизации персонала, позволяющим не только удовлетворять интересы работодателя или работника, а прежде всего гармонизировать их, то есть увязывать социально-экономические интересы работника, касающиеся профессионального и должностного роста, с перспективой развития организации. Внутрифирменная мобильность - это про-

цесс, неотделимый от трудовой жизни, изменяющий ее и эволюционирующий вместе с ней.

В настоящее время исследование трудовой мобильности базируется на зарубежных методологических основах, которые подверглись критическому переосмыслению и адаптации к отечественным специфическим условиям. Начиная с середины 50-х годов XX в. трудовую мобильность стали рассматривать не только в качестве элемента абстрактных теоретических моделей, описывающих динамику развития экономических процессов и институтов. В результате был сформулирован новый подход к пониманию трудовой мобильности, рассматривающий данный процесс как неотъемлемую характеристику современного общества, оказывающий влияние на развитие экономических, политических и социальных институтов, а также способствующий повышению статуса и уровня жизни индивида [1, p. 6].

Внутрифирменную мобильность можно рассматривать как структурный уровень трудовой мобильности, что является выражением характерного свойства трудовой мобильности - многоуровневости, которая, в свою очередь, является отражением многоуровневой структуры рынка труда, в рамках которого и реализуется трудовая мобильность. Данное положение позволяет утверждать, что, как и трудовая мобильность, внутрифирменная мобильность вызывается причинами экономического и социального характера и регулируется сложным комплексом социально-экономических отношений.

Зарубежные ученые активно исследовали внутрифирменный уровень трудовой мобильности и выделяли разнообразные модели мобильности работников в организации: соревновательная или протекционистская мобильность работников (Р. Тернер), а также модель «турнира» (Дж. Розенбаум) [2; 3]. В последние годы зарубежные исследователи пришли к выводу, что должностные иерархические структуры и типы карьерного роста в фирмах являются стабильными даже в случае изменений во внешней по отношению к организации среде [4].

Современная российская наука исследует внутрифирменную мобильность с позиций гендерных аспектов, а также особенностей взаимосвязи динамики заработной платы и карьеры [5; 6]. В то же время исследователи, рассматривая трудовую мобильность, отмечают, что ожидаемая полезность от смены работы хотя и определяется размером заработной платы, но не ограничивается ею и может содержать различные неденежные характеристики [7].

Специфика внутрифирменного уровня трудовой мобильности обусловливается особенностями формирования и функционирования внутреннего рынка труда организации, которые достаточно хорошо исследованы отечественными и зарубежными учеными [8; 9]. Внутрифирменная мобильность наряду с другими факторами способствует достижению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы в организации на основе согласования интересов работодателя и работника, социально-экономическим результатом которого является качество трудовой жизни в организации.

Достижение такого результата возможно, если регулирование внутрифирменной мобильности будет осуществляться не стихийно, а на основе эмпирических данных, характеризующих условия, определяющие и формирующие внутрифирменную мобильность.

Мобильность персонала на внутрифирменном уровне обусловлена комплексом факторов, отражающих особые условия ее функционирования (рисунок 1).

Рис. 1. Классификация факторов формирования внутрифирменной мобильности персонала  
 Fig. 1. Classification of factors of formation of intra-firm staff mobility



Источник: составлено автором научной статьи.  
 Source: compiled by the author of a scientific article.

Факторы разделены на внешние и внутренние на основании оказываемого влияния на внутрифирменную мобильность, а также возможности предпринимателя (руководства организации) воздействовать на сами факторы. Так, управление внешними факторами (такими как развитие и достижения НТП, экономический кризис, безработица и т.д.) находится вне компетенции руководства организации, в то время как внутренние факторы могут быть подвержены воздействию со стороны администрации. Действие внешних факторов оказывает существенное влияние на внутрифирменную мобильность, но в силу их большего воздействия на трудовую мобильность на внешнем макроуровне их влияние на внутрифирменном уровне выражается в создании определенных внешне заданных условий или параметров, исходя из которых принимаются управленческие решения работодателем, а также формируется поведение работников.

Ведущая роль в формировании внутрифирменной мобильности принадлежит внутренним факторам. Внутрифирменная мобильность определяется административными процедурами, нацеленными на рациональное распределение работников, что позволяет минимизировать трансакционные издержки в сфере труда. Процесс рационального распределения трудовых ресурсов в организации осуществляется посредством мобильности работников, которая максимизирует отдачу от их человеческого капитала и стимулирует рост их доходов.

При этом следует отметить, что воздействие внутренних факторов на процесс внутрифирменной мобильности осуществляется комплексно, в тесной взаимосвязи, а потому границы влияния отдельных факторов не всегда различимы.

Комплексное воздействие внутренних факторов отражает такое свойство внутрифирменной мобильности, как многосубъектность. Главными субъектами внутрифирменной мобильности выступают руководители организации и работники. Именно взаимосвязь, взаимозависимость и взаимодействие данных субъектов и обеспечивают формирование и реализацию внутрифирменной мобильности.

Рассматривая наиболее существенные специфические черты внутрифирменной мобильности, мы отметили зависимость мобильности от административного регулирования. Административные процедуры направлены на минимизацию транзакционных издержек в сфере труда за счет рационального распределения работников, отвечающего требованиям бизнеса.

В группе внутренних факторов под непосредственным воздействием со стороны руководства находятся факторы, связанные с отраслевыми особенностями и стратегией развития организации, диктующие принципы, лежащие в основе формирования кадровой политики организации и материально-технической базы. Учитывая прямое административное воздействие на данные факторы, они были выделены в отдельную группу, включающую в себя организационно-технические, социально-экономические и социально-правовые факторы.

В числе организационно-технических факторов можно выделить такие, как материально-техническая база, использование современных технологий, формы организации труда, режим работы и др., характеризующие организацию и условия труда.

Социально-экономические факторы - это система материального стимулирования участия работников во внутрифирменной мобильности, наличие планов служебной карьеры, разрабатываемых кадровой службой, возможности повышения профессионально-квалификационного уровня, предоставляемые работодателем.

Социально-правовые факторы отражают соблюдение руководством трудовых прав работников, предоставление дополнительных социальных благ, увязанных с участием во внутрифирменной мобильности и длительностью трудовых отношений.

Под административным воздействием происходит мобильность работников в профессионально-квалификационной структуре персонала и в системе рабочих мест, а также уход части работников за пределы организации по инициативе как работодателя, так и работника.

С другой стороны, внутрифирменная мобильность формируется не только под административным воздействием, которое в большей степени создает условия и механизм ее функционирования. Участие в мобильности определяется прежде всего желаниями и возможностями самих работников. Мотивация к внутрифирменной мобильности формируется исходя из потенциала реализации личных интересов работника путем участия в мобильности.

Степень притязания работника определяется субъективными особенностями личности и социально-демографическими характеристиками. Таким образом, внутрифирменная мобильность обусловлена не только прямым воздействием факторов на этот процесс, но и их субъективной оценкой со стороны персонала. Следовательно, внутрифирменная мобильность, вызванная административными факторами, зависит от факторов, связанных с особенностями развития трудового потенциала работника.

Данные факторы были выделены нами в отдельную группу, включающую в себя: социально-демографические (пол, возраст, здоровье), профессионально-квалификационные (образование, стаж работы, уровень квалификации) и личностные (степень осознанности содержания и значимости труда, взаимоотношения с коллегами, инициативность, ответственность, способность к управлению, творческий подход к работе и др.) факторы.

Представленная группа факторов обуславливает дифференциацию мотивированных оценок влияния одинаковых факторов на необходимость и целесообразность внутрифирменной мобильности. В соответствии с этим каждый работник, основываясь на собственной системе потребностей и возможностей, мотивирует свое участие во внутрифирменной мобильности и определяет для себя приемлемые виды и варианты мобильности.

Таким образом, проявляется комплексное воздействие внутренних факторов на внутрифирменную мобильность исходя из многосубъектности данного процесса, которое выражается во взаимосвязи, взаимозависимости и взаимодействии главных субъектов: руководства организации и работников. Следовательно, внутрифирменная мобильность

главным образом формируется под влиянием внутренних факторов, которые связаны со следующими параметрами трудовой жизни (таблица 1).

*Табл. 1. Взаимосвязь факторов формирования внутрифирменной мобильности и параметров трудовой жизни*

*Table 1. Interrelation of factors of formation of intra-firm mobility and parameters of working life*

<b>Факторы формирования внутрифирменной мобильности</b>		<b>Параметры трудовой жизни</b>
Факторы, связанные с отраслевыми особенностями и стратегией развития организации	Организационно-технические	Содержание и организация труда Условия труда
	Социально-экономические	Система оплаты и стимулирования труда Внутрифирменная мобильность и стабильность персонала
	Социально-правовые	Руководство организацией и трудовой коллектив Правовые гарантии и социальные блага
Факторы, связанные с особенностями развития трудового потенциала работника	Социально-демографические (пол, возраст, здоровье)	Субъективная оценка работниками всех параметров: - содержание и организация труда - условия труда
	Личностные (психологические)	- система оплаты и стимулирования труда - внутрифирменная мобильность и стабильность персонала - руководство организацией и трудовой коллектив - правовые гарантии и социальные блага
	Профессионально-квалификационные	Внутрифирменная мобильность и стабильность персонала

*Источник:* составлено автором научной статьи.  
*Source:* compiled by the author of a scientific article.

При этом следует отметить, что воздействие параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность осуществляется комплексно, в тесной взаимосвязи, и потому границы влияния отдельных параметров трудовой жизни не всегда различимы. Важно отметить, что роль параметров в формировании внутрифирменной мобильности неодинакова. Весомость влияния того или иного параметра определяется планами развития организации и подчиняется им, так как внутрифирменная мобильность проявляет сильную зависимость от административного регулирования. Помимо этого, существенное значение в оказываемом влиянии параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность играет субъективная составляющая оценки параметров, так как она может отражать потенциальную готовность к мобильности.

Регулирование внутрифирменной мобильности должно базироваться на определении потребности организации во внутрифирменной мобильности, как в целом, так и по отдельным видам, исходя из стратегии развития организации, а также с учетом оценки основных аспектов трудовой жизни, сложившихся на данный момент. Оценить влияние параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность можно на основе методики, сочетающей анализ статистической и социологической информации.

Методика оценки основывается на соотношении описательной оценки и количественного значения ( $X_i$ , где  $0 \leq X_i \leq 1$ ) каждого параметра трудовой жизни на основе карт экспертных оценок. Количественная оценка ( $X_i$ ) имеет шесть градаций: 0 - нулевой результат; 0,2 - отрицательный результат; 0,4 - неотрицательный результат; 0,6 - средний результат; 0,8 - положительный результат; 1 - отличный результат.

Карты экспертных оценок должны содержать объективные и субъективные показатели. Не отрицая значимости экономико-статистических показателей, многие исследователи отмечают, что на уровне организации важно применять субъективный подход, предполагающий оценку самим работником различных параметров трудовой жизни

[10, с. 151; 11, с. 206]. При этом для оценки различных аспектов трудовой жизни с позиции работников наиболее подходящим исследовательским инструментом называется анкетный опрос [12, с. 83; 13]. Анкетный опрос позволит оценить степень удовлетворенности работников различными аспектами трудовой жизни и рассчитать индекс удовлетворенности.

После оценки параметров трудовой жизни рассчитываются среднеарифметические значения количественных оценок ( $X_i$ ) и определяются веса каждого фактора ( $W_i$ , где  $\sum_{i=1}^n W_i = 1$ ). Вес задают эксперты. Таким образом, наибольшее воздействие на внутрифирменную мобильность среди параметров с одинаковой балльной оценкой оказывает тот, вес которого выше.

Затем определяется общее значение параметра ( $K_i$ ) как произведение оценки (среднеарифметического значения оценки) и веса. Общее значение ( $K_i$ ) находится в диапазоне от 0 до 1. После расчета общего значения необходимо выявить, какой именно параметр трудовой жизни требует воздействия, если он негативно влияет на внутрифирменную мобильность. Проранжировать параметры по приоритетности воздействия можно путем определения разности ( $P_i$  где  $P_i \leq 0$ ) общего значения ( $K_i$ ) и веса фактора ( $W_i$ ).

Так как количественная оценка ( $X_i$ ) изменяется в пределах от 0 до 1, то при максимальной положительной оценке, равной единице, общее значение параметра ( $K_i$ ) будет равняться его весу ( $W_i$ ), а разность ( $P_i$ ) будет равна нулю. Таким образом, чем больше значение разности ( $P_i$ ) отклоняется от нуля, тем более негативное воздействие оказывает данным фактором на внутрифирменную мобильность. Сравнивая полученные результаты, можно определить, в каком структурном подразделении и на какой именно параметр необходимо воздействовать, чтобы внутрифирменная мобильность способствовала повышению качества трудовой жизни персонала за счет активизации самой внутрифирменной мобильности. Алгоритм расчета оценки влияния параметров на внутрифирменную мобильность персонала представлен в таблице 2.

Табл. 2 Расчет оценки влияния параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность персонала

Table 2 Calculation of the Impact Assessment of Working Life Parameters on Intra-firm Staff Mobility

№	Параметр трудовой жизни	Оценка	Вес	Общее значение	Разность
1	Содержание и организация труда	$X_1$	$W_1$	$K_1 = X_1 W_1$	$P_1 = K_1 - W_1$
2	Условия труда	$X_2$	$W_2$	$K_2 = X_2 W_2$	$P_2 = K_2 - W_2$
3	Внутрифирменная мобильность и стабильность персонала	$X_3$	$W_3$	$K_3 = X_3 W_3$	$P_3 = K_3 - W_3$
4	Система материального стимулирования	$X_4$	$W_4$	$K_4 = X_4 W_4$	$P_4 = K_4 - W_4$
5	Руководство организацией и трудовой коллектив	$X_5$	$W_5$	$K_5 = X_5 W_5$	$P_5 = K_5 - W_5$
6	Правовые гарантии и социальные блага	$X_6$	$W_6$	$K_6 = X_6 W_6$	$P_6 = K_6 - W_6$
	Сумма		1	$\sum_{i=1}^n K_i$	-

Источник: составлено автором научной статьи.

Source: compiled by the author of a scientific article.

Предложенная методика оценки условий осуществления внутрифирменной мобильности во взаимосвязи с совокупностью параметров трудовой жизни дает возможность: а) оценить влияние параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность в количественном выражении в баллах на основе карт экспертных оценок, содержащих объективные и субъективные показатели по каждому параметру трудовой жизни;

б) проранжировать параметры трудовой жизни по степени необходимого воздействия для регулирования внутрифирменной мобильности.

Регулирование внутрифирменной мобильности способствует формированию компетентного кадрового ядра организации, обладающего высоким уровнем профессионализма, соответствующего требованиям современных рыночных условий, что позволяет повысить конкурентоспособность как отдельно взятого работника, так и организации в целом. Таким образом, регулирование внутрифирменной мобильности должно органично встраиваться в комплексную систему управленческих процессов в организации, направленную на повышение качества трудовой жизни персонала.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Labor mobility and economic opportunity / essays by E. Wight Bakke. – New York : Published jointly by Technology Press of Massachusetts Institute of Technology and J. Wiley, 1954. – 118 p.
2. Turner R. Modes of social ascent through education: Sponsored and contest mobility / R. Turner // *American Sociological Rev.* – 1960. – № 25. – P. 855–867.
3. Rosenbaum J. E. Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation / J. E. Rosenbaum // *Administrative Science Quarterly.* – 1979. – Vol. 24. – № 2 (June). – P. 220–241
4. Smeets V. Too Many Theories, Too Few Facts? What the Data Tell Us about the Link between Span of Control, Compensation and Career Dynamics / V. Smeets, F. Warzinski // *Labor Economics.* – 2008. – № 15. – P. 688–704.
5. Мальцева И. О., Нестерова Д. В. Внутрифирменная мобильность и карьера: гендерный аспект / Д. В. Нестерова, И. О. Мальцева // *Экономическая социология.* – 2008. – Т. 9. – № 2. – С. 85–88.
6. Нестерова Д.В. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата: Препринт WP15/2009/10. Серия WP15. Научные труды Лаборатории исследований рынка труда. – М., 2009. URL: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/75480015> (дата обращения: 05.12.2011).
7. Былков В.Г. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования // *Baikal Research Journal.* – 2017. – Т. 8 – № 4. URL: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=21889> (дата обращения: 24.02.2018). DOI: 10.17150/2411-6262.2017.8(4).1
8. Gibbons R. A Theory of Wage and Promotion Dynamics in Internal Labor Markets / R. Gibbons, M. Waldman // *NBER Working Paper.* – 1998. – № 6454.
9. Gibbons R. Enriching a Theory of Wage and Promotion Dynamics Inside Firm / R. Gibbons, M. Waldman // *Journal of Labor Economics.* – 2006. – № 24 (1). – P. 59–107.
10. Миляева Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации // *Ползуновский альманах.* – 2009. – № 1. – С. 149–155.
11. Нефедьева Е.И. Методические предпосылки исследования качества жизни населения в сфере занятости // *Известия Иркутской государственной экономической академии.* – 2011. – № 5(79). – С. 203–207.
12. Бахматова Т.Г., Озерникова Т.Г. Проблемы применения социологических методов в экономических исследованиях // *Известия Иркутской государственной экономической академии.* – 2004. – № 2. – С. 78–84.
13. Седых О.Г. Социальная служба как инструмент реализации социальной политики на предприятии // *Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права).* – 2014. – № 3. – С. 20. URL: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=19126> (дата обращения: 24.02.2018).

### REFERENCES

1. Labor mobility and economic opportunity. essays by E. Wight Bakke. New York : Published jointly by Technology Press of Massachusetts Institute of Technology and J. Wiley, 1954. 118 p.
2. Turner R. Modes of social ascent through education: Sponsored and contest mobility. R. Turner. *American Sociological Rev.* 1960. № 25. P. 855–867.
3. Rosenbaum J. E. Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation . J. E. Rosenbaum . *Administrative Science Quarterly.* 1979. Vol. 24. № 2 (June). P. 220–241

4. Smeets V. Too Many Theories, Too Few Facts? What the Data Tell Us about the Link between Span of Control, Compensation and Career Dynamics . V. Smeets, F. Warzinski. *Labor Economics*. 2008. № 15. P. 688–704.
5. Mal'tseva I. O., Nesterova D. V. Vnutrifirmennaya mobil'nost' i kar'era: gendernyy aspect. [Intra-firm mobility and career: the gender aspect]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya= Economic sociology*. 2008. V. 9. No. 2. Pp. 85–88 (in Russ)
6. Nesterova D. V. Vnutrifirmennaya trudovaya mobil'nost': kar'era i zarabotnaya plata. [Intrafirm labor mobility: career and wages]: Preprint WP15. 200.10. Seriya WP15. Nauchnye trudy Laboratorii issledovaniy rynka truda= Research papers Laboratories Labor Market Research. Moscow, 2009. Available at: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/75480015> (accessed 5 December 2011) (in Russ)
7. Bylkov V.G. Predlozhenie na rynke truda: metodologiya, priroda formirovaniya. [Proposal on the labor market: methodology, nature of formation]. *Baikal Research Journal* 2017. V. 8. No. 4. Available at: <http://brj-bguerp.ru/reader/article.aspx?id=21889> (accessed 24 February 2018) DOI: 10.17150/2411-6262.2017.8(4).1 (in Russ)
8. Gibbons R. A Theory of Wage and Promotion Dynamics in Internal Labor Markets . R. Gibbons, M. Waldman. NBER Working Paper. 1998. № 6454.
9. Gibbons R. Enriching a Theory of Wage and Promotion Dynamics Inside Firm . R. Gibbons, M. Waldman. *Journal of Labor Economics*. 2006. № 24 (1). P. 59–107.
10. Milyaeva L.G. Metodicheskie podkhody k otsenke kachestva trudovoy zhizni personala organizatsii. [Methodical approaches to assessing the quality of work life of the organization's staff]. *Polzunovskiy al'manakh= Polzunovsky almanac*. 2009. No.1. Pp. 149–155 (in Russ)
11. Nefed'eva E.I. Metodicheskie predposylki issledovaniya kachestva zhizni naseleniya v sfere zanyatosti. [Methodical preconditions for the study of the quality of life of the population in employment]. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii= Izvestiya of the Irkutsk State Economic Academy*. 2011. No.5(79). Pp. 203–207 (in Russ)
12. Bakhmatova T.G., Ozernikova T.G. Problemy primeneniya sotsiologicheskikh metodov v ekonomicheskikh issledovaniyakh. [The problems of applying sociological methods in economic research]. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii= Izvestiya of the Irkutsk State Economic Academy*. 2004. No.2. Pp. 78–84 (in Russ)
13. Sedykh O.G. Sotsial'naya sluzhba kak instrument realizatsii sotsial'noy politiki na predpriyatii. [Social service as an instrument for implementing social policy in the enterprise]. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykal'skiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava)= Izvestiya of the Irkutsk State Economic Academy (Baikal State University of Economics and Law)*. 2014. No.3. P. 20. Available at: <http://brj-bguerp.ru/reader/article.aspx?id=19126> (accessed 24 February 2018). (in Russ)

#### Информация об авторе:

Тарабан Ольга Вячеславовна, кандидат экономических наук, доцент, кафедра социологии и психологии, Байкальский государственный университет,  
г. Иркутск, Россия  
taraban.o@mail.ru

Получена: 15.04.2018

Для цитирования: Тарабан О.В. Оценка условий реализации внутрифирменной мобильности персонала во взаимосвязи с параметрами трудовой жизни в организации. Историческая и социально-образовательная мысль. 2018. Том. 10. № 3-1. с.179-186.  
doi: 10.17748/2075-9908-2018-10-3/1-179-186.

#### Information about the author:

Olga V. Taraban, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University,  
Irkutsk, Russia  
taraban.o@mail.ru

Received: 15.04.2018

For citation: Taraban O.V. Evaluation of conditions of implementation of intra-firm mobility of personnel in communication with parameters of working life in the organization. *Historical and Social-Educational Idea*. 2018. Vol. 10. no.3-1. Pp. 179-186.  
doi: 10.17748/2075-9908-2018-10-3/1-179-186. (in Russ)