

ГЕНЕЗИС И СУЩНОСТЬ КАТЕГОРИИ “ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ”

В статье изложены основные методологические подходы к рассмотрению категории “внутренний рынок труда организации”. Выявлен генезис появления и развития данной категории в современной экономической теории. Представлены взгляды на внутренний рынок труда исследователей разных школ.

Введение

Состояние и развитие рынка труда в Республике Беларусь во многом определяется поведением организаций в использовании трудовых ресурсов, которое определено трансформацией хозяйственных условий. На микроуровне сосредоточена объективная информация, характеризующая материализацию спроса и предложения трудовых ресурсов, через сделку купли-продажи человеческого капитала работников, которая оформляется в виде трудовых отношений “работник-работодатель”. В современных социально-экономических условиях не действуют традиционно используемые неоклассическим анализом спроса и предложения труда допущения (полная рациональность и индивидуализм экономических агентов, совершенная информация, отсутствие издержек мобильности в сфере труда, стабильность предпочтений, однородность характеристик работников и рабочих мест, долгосрочное равновесие на рынке труда, одинаковая производительность труда), так как не учитываются процессы, происходящие в рамках внутренних рынков труда организаций. Это приводит к тому, что интересы двух главных экономических субъектов рынка труда (работника и работодателя) оказываются вне “поля зрения” экономической и социальной действительности, что влечет кадровые риски. Имеет место недооценка социально-трудовых проблем на микроуровне, в силу того, что сформированный в период огосударственной экономики экстенсивный, трудоизбыточный, нерыночный механизм использования трудовых ресурсов сохраняется в современных социально-экономических условиях. Следствием этого является нерешенность проблемы эффективного использования трудовых ресурсов на микроуровне. В связи с этим особое значение приобретает необходимость разработки теории внутреннего рынка труда организации, призванная выполнять функцию методологического обоснования кадровых решений и кадрового сопровождения развития производства на микроуровне. Она позволит обосновать механизм использования трудовых ресурсов на основе закономерностей формирования спроса и предложения труда на микроуровне, прин-

ципы эффективного использования трудовых ресурсов, особенности формирования трудовых отношений в рыночных условиях и выбора соответствующих инструментов кадрового регулирования.

Основная часть

Происхождение категории “внутренний рынок труда организации” или “внутрифирменный рынок труда” (ВРТ) в экономической теории датировано 1956 г., когда в работах Д. Данлопа [1], посвященных формированию заработной платы на микроуровне, появился новый термин “внутренний рынок труда”. Необходимость использования такого термина появилась у Д. Данлопа в связи с тем, что ему впервые удалось выявить закономерности трудовых отношений на микроуровне, по поводу назначения различной ставки заработной платы для разных категорий работников.

В начале 1970-х гг. категория “внутренний рынок труда организации” научно оформляется в концепции П. Доринджера и М. Пиоре [2], которые определяют внутренний рынок труда как административную организацию, где вознаграждение за труд и распределение трудовых ресурсов регулируются комплексом административных правил и процедур. Однако в концепции не оговариваются условия и принципы заполнения рабочих мест. П. Доринджер и М. Пиоре настаивают на взаимосвязи внутреннего и внешнего рынков труда, так как переход от одного к другому осуществляется на определенном уровне классификации рабочих мест, представляющем собой входные “ворота” внутреннего рынка труда. Авторы концепции характеризуют механизм функционирования внутреннего рынка труда на основе осуществления материализации закона спроса и предложения рабочей силы, действие которых модифицируется при помощи внутрифирменных кадровых процедур [3, с. 97-99].

Однако в концепции П. Доринджера и М. Пиоре отсутствует четкое определение объектов и субъектов ВРТ, вокруг которых строятся рыночные отношения. Одностороннее рассмотрение данной институциональной формы как организационно-производственной структуры, в отношении которой действует система нормативов и ограничительных правил, значительно сужает перспективы ее эффективного использования.

Вместе с тем значимым в концепции П. Доринджера и М. Пиоре является:

- выделение трех факторов, позволяющих выявлять наличие ВРТ в организации: специфика квалификации, обучение на рабочем месте, профессионально подготовленный рабочий коллектив;
- обоснование отличительных черт ВРТ от внешнего рынка труда. “Внутренние рынки труда организаций определяют отношения, связанные с существующей квалификацией и, соответственно, занятостью и служебным продвижением. Внешние рынки касаются формирования новых отношений занятости: поиска места работы, най-

ма работников. Это означает, что первые характеризуются как рынки “запасов”, а вторые – как рынки “потоков” [3, с. 96].

Таким образом, П. Доренджер и М. Пиоре определили, что наряду с внешним рынком труда существуют внутренние рынки труда организаций, которые в значительной степени отгорожены от внешней конкуренции. Данные авторы впервые сформулировали сущность внутреннего рынка труда, указав на то, что он функционирует на основе осуществления закона спроса и предложения рабочей силы на микроуровне, которые модифицированы при помощи внутрифирменных административных процедур, специфике квалификации и образовательного процесса на рабочем месте. Но концепция П. Доренджера и М. Пиоре не учитывает неоднородность внутреннего рынка труда, которая обусловлена спецификой его объекта, выраженной разным профессионально-квалификационным уровнем работников, с одной стороны. С другой – отсутствие анализа такой неоднородности не позволило авторам концепции выделить основные детерминанты развития данного рынка, которые проявляются через повышение образовательного уровня работников и их карьерное продвижение по иерархии рабочих мест в организации.

Дальнейшее развитие категория “внутренний рынок труда” (Internal labor market) получила в современной экономической теории труда (Labor economic), которая активно ее использует и сегодня. Данная категория в современной экономической теории существует одновременно с термином “совокупный рынок труда”, что позволяет разделять микро- и макроуровни в трудовой сфере национальной экономики, объяснять специфику формирования социально-трудовых процессов. Исследование сущности категории “внутренний рынок труда” и процессов (таблица), происходящих в рамках данного рынка, включает в себя различные направления, которые опираются на разные исследовательские традиции и научную аксиоматику (неоклассика, институционализм, неоинституционализм). Общность научных исследований состоит в изучении организации и функционирования ВРТ, в определении специфики поведения работодателей и наемных работников в результате воздействия стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, влияния неденежных факторов и государственной политики на трудовые отношения на микроуровне.

В 2009 г. Нобелевской премии были удостоены Э. Остром и О. Уильямсон, за демонстрацию экономического анализа в различных формах социальной организации. Так, О. Уильямсон рассматривает отдельные организации как институты управления. Внутренний рынок труда, согласно его концепции, является социально-трудовым институтом, позволяющим эффективно управлять и использовать трудовой ресурс на микроуровне. Основным тезисом О. Уильямсона является мысль о том, что склонность компаний к решению вопросов в пределах организации возрастает по мере выстраивания более четкой взаимосвязи ее активов, в частности человеческого капитала. Четкость такой взаимосвязи в организации обеспечивает внутренний рынок труда [4-5].

Сущность категории "внутренний рынок труда организации"

Автор	Критерии идентификации внутреннего рынка труда	Сущность внутреннего рынка труда
С. Данлоп	Формирование кластеров в системе рынков труда (внешний и внутренний рынки труда). Специфика зарплатообразования в организации и неравномерность в распределении вознаграждения за труд	Внутренний рынок труда – внутриорганизационная структура сформированных рабочих мест, учитывающая внутрифирменные правила и традиции, с учетом которых происходит распределение заработной платы работников.
П. Доринджер и М. Пиоре	Наличие внутрифирменных институциональных механизмов в трудовой сфере организации	Внутренний рынок труда представляет административную организацию, где вознаграждение за труд и распределение трудовых ресурсов регулируются комплексом административных правил и процедур.
Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит	Инвестирование в человеческий капитал и минимизация издержек труда	Решение задачи минимизации издержек, связанных с наймом работников, при максимизации производительности их труда приводит к образованию внутреннего рынка труда. Внутренний рынок труда – система заполнения рабочих мест внутри организации за счет собственных работников с учетом уровня их квалификации.
О. Фаворо	Отличие функций трудовой сферы на микроуровне от функций внешнего рынка труда	Внутренний рынок труда – функционально выделенная из внешнего рынка труда структура, где происходит дифференциация оплаты труда, социальных гарантий и профессионально-квалификационных требований к работникам. На этой основе происходит их распределение внутри организации по рабочим местам.
М. Лин	Организация трудовой деятельности на микроуровне, учитывающая квалификационные типы работников	Внутренний рынок труда – иерархическая форма организации трудовой деятельности, где распределение работ и заработных плат происходит с учетом разных квалификационных типов работников предприятия. Эмпирическим путем доказано, что такая форма организации как ВРТ появляется в организациях, где численность работников не менее 700 человек.

Продолжение табл.

Автор	Критерии идентификации внутреннего рынка труда	Сущность внутреннего рынка труда
В. Холмстром	Универсальность системы вознаграждения за труд	Внутренний рынок труда – институциональная форма формирования внутрифирменной системы мотивации и оплаты труда, которая построена на учете специфических характеристик человеческого капитала и дифференциации уровня производительности труда работников.
Т. Мэнваринг	Развитие внутренних рынков труда	Концепция расширенных внутренних рынков труда: расширение рамок поиска и увеличение сложности отбора персонала требует реализации избирательного подхода к привлечению рабочей силы. Этот подход реализуется посредством формирования расширенного внутреннего рынка труда. Он представляет собой объединение внутреннего рынка труда с независимыми, но тесно связанными с ним на рыночной основе институтами (семья, профессиональные сообщества, общественные организации и т.п.).
О. Уильямсон	Специфичность активов	Внутренний рынок труда – институциональное образование, где формируется специфический производственный актив, представляющий человеческий капиталом, формирующийся вследствие приобретения работником навыков, которые могут быть использованы только на данном рабочем месте, в рамках отдельной организации
П. Таубман, М. Вацгер	Специфика функционирования трудовой сферы микроуровня на основе деления ее на сегменты	Внутренний рынок труда представляет собой набор институциональных правил, которые сегментируют работников организации на основе их производительных характеристик.
Е. Леазер, П. Оуер	Использование специфического человеческого капитала работников	Внутренний рынок труда – экономическая система микроуровня, позволяющая формировать специфический человеческий капитал и определять принципы его использования. ВРТ составляет основу современных научных направлений – Labor economic, Personal economic.

Продолжение табл.

Автор	Критерии идентификации внутреннего рынка труда	Сущность внутреннего рынка труда
А. Котляр	Условия и порядок найма рабочей силы в организации	ВРТ определяется условиями купли – продажи рабочей силы. На ВРТ рабочая сила продается не навсегда, а на определенное время. За этот период могут произойти изменения, требующие внесения поправок в условия купли-продажи рабочей силы.
А. Рофе, Б. Збышко, В. Иншин	Распределение и передвижение работников	Внутренний рынок труда – горизонтальное и вертикальное перемещение работников с одной должности на другую в пределах одного предприятия.
А. Никифорова	Характер профессионально-квалификационной подготовки кадров, методы повышения ее уровня, степень профессиональной мобильности работников	Внутренний рынок труда – система продвижения работников на основе профессионально-квалификационного уровня работников и заполнения вакантных рабочих мест на основе использования механизма договорного регулирования.
Г. Слизингер	Формирование оптимальной структуры персонала	Внутренний рынок труда – рыночные отношения не только в момент найма или увольнения работника, но и на протяжении всего срока действия трудового договора (контракта) между работником и работодателем в результате которых формируется оптимальная для организации структура персонала.
А. Алавердов	Внутрифирменные перемещения работников в организации	Внутренний рынок труда – условие рыночной конкуренции и между наемными работниками одного предприятия, стремящимися к квалификационному или карьерному росту, и между различными работодателями, соперничающими за лучших работников.
Н. Волгин	Методы подготовки кадров и схемы продвижения по службе	Внутренний рынок труда – классический пример японских фирм, где применяется система пожизненного найма, включающая свои методы подготовки кадров и схемы продвижения по службе.
С.Ю. Рошин, Т.О. Разумова	Независимость ставки заработной платы, долгосрочные взаимоотношения “работник-работодатель”	Внутренний рынок труда – внутрифирменное перемещение рабочей силы на одном и том же предприятии, при котором заработная плата и размещение работников определяются административными правилами и процедурами.

Продолжение табл.

Автор	Критерии идентификации внутреннего рынка труда	Сущность внутреннего рынка труда
М.А. Винокуров, Н.А. Горелов	Расширенное действие спроса и предложения труда, включая микроуровень	Внутренний рынок труда – система постоянной занятости на предприятии, где особым образом действует механизм спроса и предложения труда
А.Я. Кибанов	Внутрифирменное движение и подготовка кадров	Внутренний рынок труда – рынок, ориентированный на внутрифирменное движение кадров, где подготовка и формирование профессиональной структуры происходит внутри фирмы в соответствии со структурой рабочих мест и перспективой развития организации.
И.О. Мальцева Д.В. Нестерова	Зависимость внутрифирменной карьеры и заработной платы на микроуровне	Внутренний рынок труда – трудовая система, включающая “порты входа и выхода”, в рамках которых формируются “карьерные дорожки”, определяющие рост заработной платы работника внутри одной организации.
Л.И. Смирных	Трудовая мобильность работников внутри организации	Внутренний рынок труда – рынок, где спрос и предложение труда реализуется посредством трудовой мобильности работников “снизу-вверх” по рабочим местам в рамках одной организации.
В.А. Павленков	Специфичность сделки “купля-продажа” труда	Реальный процесс купли-продажи рабочей силы и реализации ее цены происходит во внутрифирменной части рынка рабочей силы в виде трудового договора. Это есть внутренний рынок труда организации.
В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников.	Специфические формы занятости (избыточная, неполная, нестандартная)	Внутренний рынок труда – система организации занятости работников на рабочих местах
Б.В. Корнейчук	Формирование спроса и предложение труда	Внутренний рынок труда представляет собой совокупность работников конкретной фирмы, предлагающих ей свой труд, а также самой этой фирмы, предъявляющей спрос на труд своих работников.

Окончание табл.

Автор	Критерии идентификации внутреннего рынка труда	Сущность внутреннего рынка труда
Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко	Особенности разделения и кооперации труда	Внутренний рынок труда – система внутрипрофессиональной мобильности кадров, которая связана с соотношением кадрового ядра и периферийной рабочей силой, интенсивностью кадровых ротаций и перемещений, эффективностью использования трудового потенциала организации.
А.Л. Мазин	Институциональный механизм формирования ставки заработной платы, карьерного продвижения, трудовых отношений	Внутренний рынок труда – система трудовых отношений, ограниченных рамками одной организации, при которых заработная плата и размещение работников определяются административными нормами.

Электронная библиотека МГУ имени А.А. Кулешова

В 2010 г. Нобелевской премии были удостоены П. Даймонд, Д. Мортенсен и К. Писсаридес за анализ рынка труда на основе теории “поисковых трений”, что положило начало потоковому подходу в исследовании рынка труда [6-7]. Данный подход ориентирован на исследование потоков занятости между отдельными организациями (микроуровень). Самые крупные потоки занятости наблюдаются (по результатам исследований нобелевских лауреатов) между внутренними рынками труда. Кроме этого, данная категория дает ответы на вопросы (Почему остаются вакансии? Как они сосуществуют с безработицей? Чем определяется продолжительность безработицы? Почему разные компании платят разную заработную плату работникам с одинаковой квалификацией? и т.п.), на которые вальрасовская теория равновесия ответить не может. Это актуализирует категорию “внутренний рынок труда” для современной экономической науки.

Категория “внутренний рынок труда” является необходимым научным термином в условиях рыночного развития, так как, позволяет исследовать использование на микроуровне такого производственного ресурса как труд. Внутренний рынок труда является основой для понимания принципов эффективного использования трудовых ресурсов, которые предполагают оценку влияния на них стимулов, вознаграждений, трудовой мобильности, карьерных продвижений, найма и увольнения. Объективная оценка данных процессов возможна только на микроуровне отдельной организации, где поддаются эмпирическому анализу трудовые отношения. Использование категории “внутренний рынок труда” дает возможность определить направления и способы формирования специфического человеческого капитала в институциональных рамках ВРТ; определить механизм сокращения трудовых издержек; оценить социальные гарантии работников (занятость, стабильность вознаграждений, карьерные продвижения, социальные компенсации и т.п.) и т.п.

Анализ таблицы позволяет утверждать, что категория “внутренний рынок труда” не является новой для экономической науки. Ее использование – устоявшаяся тенденция. В исследовании данной категории выделяются следующие направления:

- институциональный механизм формирования и функционирования внутреннего рынка труда (С. Данлоп, П. Доринджер, М. Пиоре, В. Холмстром, П. Таубман, М. Вачгер, А.Л. Мазин);
- формирование специфических активов человеческого капитала в рамках ВРТ (Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит, М. Лин, О. Уильямсон, Е. Леазер, П. Оуер, А. Никифорова, А.Я. Кибанов);
- особенности реализации спроса на труд и предложения труда на микроуровне (А. Котляр, Г. Слизингер, М.А. Винокуров, Н.А. Горелов, Л.И. Смирных, В.А. Павленков, Б.В. Корнейчук);
- эффективность использования ресурса труда в системе внутреннего рынка труда (О. Фаворо, Т. Манваринг, А. Рофе, Б.З. Збышко, А. Алавердов, Н. Волгин, С.Ю. Рощин, И.О. Мальцева, Д.В. Нестерова, В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников).

Заклучение

Таким образом, изучение генезиса и сущности категории “внутренний рынок труда” позволяют сделать следующие выводы: во-первых, внутренний рынок труда организации является самостоятельным институциональным образованием, который определяется внутрипроизводственной системой, представляет собой процесс использования трудовых ресурсов на основе реализации механизма спроса и предложения труда на микроуровне. Специфические активы работников, выраженные через знания, квалификацию и интеллектуальную активность, являются определяющим параметром их деятельности на внутреннем рынке труда. Это определяет эффективное включение работников в процесс производства посредством внутрифирменного инструментария, мотивирующего персонал к высокоэффективному труду; во-вторых, основоположники концепции внутреннего рынка труда организации (П. Доренджер и М. Пиоре) склонны признавать рыночную сущность данного рынка, где действует механизм спроса и предложения, который опосредован внутрифирменными правилами и процедурами. Но вместе с тем авторы концепции указывают на наличие антирыночной специфики внутреннего рынка труда, которая ограничивает возможную конкуренцию между работниками, входящими и не входящими в данный рынок. Большинство ученых теоретически обосновывают рыночную сущность данного рынка, доказывая наличие внутрифирменной конкуренции в области трудовых отношений на микроуровне; в-третьих, концепция внутреннего рынка труда организации не является логически законченной. Нет единого понимания, объектов, субъектов и структуры данного рынка. Не обоснованы методологические подходы к анализу социально-экономических процессов, происходящих в рамках этого рынка.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. *Dunlop, S.* The task of contemporary wage theory / S. Dunlop // New concepts in wage determination / G. Taylor, F. Pierson. – New York : McGraw-Hill, 1957. – P. 128–131.
2. *Doringer, P.* Internal labor markets and manpower analysis / P. Doringer, M. Piore. – Lexington : Heath, 1971. – 28 p.
3. *Фаворо, О.* Внутренние и внешние рынки / О. Фаворо // Вопросы экономики. – 1997. – № 10. – С. 90–103.
4. *Уильямсон, О.И.* Экономические институты. Фирмы, рынки, “отношенческая контрактация” / О.И. Уильямсон. – СПб. : Лениздат, 1996. – С. 30.
5. *Уильямсон, О.* Вертикальная интеграция производства: соображения по поводу неудач рынка / О. Уильямсон // Теория фирмы ; под ред. В.М. Галперина. – СПб. : Экономическая школа, 1995. – С. 84–109
6. *Никитин, М.* Поиск теории рынков / М. Никитин, А. Юрко // Вопросы экономики. – 2011. – № 1. – С. 51–64.
7. *Писсаридес, К.* Может ли жесткость заработных плат объяснить волатильность безработицы / К. Писсаридес // Вопросы экономики. – 2011. – № 1. – С. 65–88.
8. *Маковская, Н.В.* Внутренний рынок труда предприятия как условие развития человеческого капитала работников: моногр. / Н.В. Маковская. – Могилев : УО “МГУ им. А.А. Кулешова”, 2007. – 276 с.

9. *Маковская, Н.В.* Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республике Беларусь : моногр. / Н.В. Маковская. – Могилев : УО “МГУ им. А.А. Кулешова”, 2008. – 272 с.
10. *Маковская, Н.В.* Внутренние рынки труда предприятий / Н.В. Маковская // Вестн. Оренбург. гос. ун-та. – 2006. – № 5. – С. 71–74.
11. *Маковская, Н.В.* Внутренние рынки труда белорусских предприятий / Н.В. Маковская // Белорус. экон. журн. – 2006. – № 3. – С. 92–104.

Поступила в редакцию 18.04.2011 г.