

МЕТОДОЛОГИЯ ИНВЕСТИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ВНУТРЕННЕМ РЫНКЕ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

Маковская Н.В., к.э.н., доцент, Белорусский государственный экономический университет

Формирование теоретической концепции внутреннего рынка труда началось сравнительно недавно в условиях ослабления позиций ортодоксального неоклассического направления западной экономической теории с ее трактовкой фирмы как «черного ящика» (затраты на входе и выпуск на выходе) и в условиях усиления институциональных воззрений. Институционализм интерпретирует экономические и трудовые отношения с точки зрения методологии анализа микро уровня.

П. Доринджер и М. Пайор определяют внутренний рынок труда как административную организацию, где вознаграждение за труд и распределение трудовых ресурсов регулируются комплексом административных правил и процедур. Его следует отличать от существующего в рамках стандартной экономической теории «рынка труда или внешнего рынка труда», где решения, связанные с заработной платой, распределением и профессиональным обучением

© Маковская Н.В., 2007.

работников, непосредственно определяются хозяйственными переменными. Причем оба рынка взаимосвязаны, и переход от одного к другому осуществляется на определенном уровне классификации рабочих мест, представляющем собой входные «ворота» внутреннего рынка. Остальные рабочие места на внутреннем рынке заполняются путем продвижения по службе или перевода занятых на предприятии. Следовательно, эти места защищены от воздействия конкурентных сил со стороны внешнего рынка.[1]

Однако, различия между внутренним рынком труда и внешним рынком труда достаточно велики. В первом случае производство на внутреннем рынке труда осуществляет материализацию закона спроса и предложения рабочей силы при помощи различных внутрифирменных процедур. Во втором случае производство блокирует возможное применение закона спроса и предложения при помощи нормативных, или ограничительных правил. Внутренний рынок труда представляет собой комплекс процедур, которые защищают трудящихся, находящихся внутри предприятия, от конкуренции трудящихся, находящихся за пределами организации.

Таким образом, наряду с внешним рынком труда предприятия создают свои внутренние рынки труда. Последние в значительной степени отгорожены от внешнего конкурентного рынка и не подвержены его спонтанным колебаниям. В рамках этих внутренних рынков условия труда и его оплаты регулируются достаточно устойчивыми административными правилами. Здесь устанавливаются свои стандарты найма и увольнения, оплаты труда и должностного продвижения работников. Часть этих правил вовсе не связана с обеспечиваемым уровнем производительности работников (например, продвижение может ориентироваться на стаж работы на данном предприятии). Появление относительно обособленных внутренних рынков труда во многом вызывается спецификой квалификации, требуемой для данного производства, и необходимостью вести профессиональную подготовку непосредственно на рабочих местах. Оно связано также с существованием неформальных внутрифирменных связей, которые определяют свои обычаи и неписанные нормы.

Внешний рынок труда – это социально-экономическая категория, включающая в себя исторически сложившийся специфический общественный механизм (модель спроса и предложения рабочей силы), который реализует определенный комплекс социально-трудовых отношений (найм, использование и обмен рабочей силы), и способствует установлению и соблюдению баланса интересов между работниками, работодателями и государством. В отличие от внешнего внутреннего рынок труда — это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы (зарботная плата) и ее размещение определяется административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда определяется наличием и составом человеческого капитала на предприятии, его движением внутри предприятия, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест. Данное функциональное сопоставление внешнего и внутреннего рынков труда позволяет выявить цель разделения рынков труда и причины формирования внутреннего рынка труда.

Цель разделения рынков труда на внешний (по отношению к организации) и внутренний (в рамках организации) определяется объективной необходимостью в механизме, который связывает функционирование рынков труда всех уровней для обеспечения эффективного использования человеческого капитала. Если же государство в вопросах управления социально-трудовой сферой не доходит до уровня организации, то это значительно сужает масштабы государственного регулирования рынка труда, так как основная масса экономически активного населения имеет статус занятых и сосредоточена на внутренних рынках труда организаций. Отсутствие такого механизма не позволяет мерам государственного регулирования затрагивать уровень организаций, что ведет к стихийному развитию внутренних рынков труда.

Анализ цели разделения внешних и внутренних рынков труда и факторов, влияющие на формирования внутреннего рынка труда позволяют определить причины образования данного рынка, которые следует характеризовать по наличию двух направлений преимуществ:

1. наличие преимуществ для работодателей на внутреннем рынке труда:
 - продвижение рабочей силы внутри производства сокращает издержки по найму и

отбору работников и уменьшает риск допустить ошибки при заполнении вакансий;

-наличие четко определенной служебной лестницы создает стимулы для работников поддерживать дисциплину, производительность и повышать квалификацию;

-экономия на издержках на труд, связанных с переподготовкой и обучением работников;

-эффективность внутрипроизводственных инвестиций в специфический (квалификационный) человеческий капитал;

-экономия на транзакционных издержках (издержки, связанные с осуществлением сделок на внешнем рынке труда).

2.наличием преимущества для работников:

-работники, уже принятые, получают гарантии занятости и постоянного дохода;

-получение возможности продвижения вверх по служебной лестнице;

- поиск нового рабочего места за пределами своего предприятия требует много времени и материальных затрат.

-обеспечение социальными гарантиями и социальной защитой.

К субъектам внутреннего рынка труда следует относить наемных работников, как носителей человеческого капитала и работодателей, как потребителей человеческого капитала. Наемные работники – это лица, реализующие на внутреннем рынке труда свой человеческий капитал, заключившие при этом трудовое соглашение с работодателем и получающие в обмен в виде стоимостного эквивалента проданной рабочей силы заработную плату.[2,с.191] Наемных работников организации следует классифицировать согласно качественным показателям человеческого капитала, который определяет их квалификационный уровень.

Реализации и движения человеческого капитала наемных работников на внутреннем рынке труда происходит в процессах социально-трудовых отношений. Наиболее значимый из них – внутрифирменная конкуренция между наемными работниками – сотрудниками одного должностного уровня в рамках конкретных структурных подразделений. Мотивом такой конкуренции служит либо квалификационный (получение более высокого разряда), либо экономический (получение высокого должностного оклада, премии), либо карьерный рост (получение более высокой должности).

Работодатели – это юридические или физические лица, независимо от формы собственности, постоянно нанимающие на работу одного и более наемных работников и являющегося инициатором заключения трудового соглашения с ними.

К работодателям на внутреннем рынке труда принято относить следующих лиц: директор предприятия, наделенный в соответствии с его уставом исключительным правом вступать с наемным работником в юридически закрепленные отношения найма; руководители структурных подразделений предприятия. Последние осуществляют оперативное руководство трудовой деятельностью работников в процессе реализации социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения между субъектами внутреннего рынка труда могут быть определены как составляющие структурные элементы ВРТ на том или ином уровне его функционирования (бригада, участок, цех и т.п.), имеющие правовой статус и характер социальных и трудовых взаимосвязей. Это предопределяет возможность широкого использования данных отношений как инструмента эффективного использования человеческого капитала на ВРТ.

Объекты внутреннего рынка труда, то, на что направлена предметно-практическая и хозяйственная деятельность субъектов. В качестве объектов ВРТ следует выделить, во – первых, человеческий капитал, как форму выражения качественного уровня рабочей силы, определяющую будущий размер прибыли и доходов, и во-вторых, формы и условия реализации человеческого капитала на внутреннем рынке труда (квалификационный уровень работников, рабочие места, формы и условия занятости, заработная плата). Подробный анализ форм реализации человеческого капитала на ВРТ будет сделан далее.

Определение субъектов и объектов позволяет выявить основные функции внутреннего рынка труда, которые он выполняет:

1)обеспечение дифференцированной социальной защитой работников и предоставление гарантий занятости;

2)обеспечение специальной профессиональной подготовкой и развитие человеческого

капитала работников в соответствии с инновационными изменениями в организации;

3) сохранение наиболее ценной части работников, обладающих высоким уровнем развития человеческого капитала;

4) поддержание определенного уровня социально-экономических условий для реализации форм человеческого капитала;

5) обеспечение сбалансированности спроса и предложения человеческого капитала внутри организации.

Итак, внутренний рынок труда может выступать в форме внутриорганизационного рынка объектом воздействия, которого является человеческий капитал (т.е. рынок человеческого капитала). Образование и профессионально-квалификационный уровень – необходимое условие для субъектов данного рынка. От уровня развития человеческого капитала зависит, с одной стороны, функционирование ВРТ, с другой социально-экономическое положение каждого в отдельности работника организации.

Анализ существующих концепций и моделей инвестирования человеческого капитала позволяет методологически определить сущность данного инвестиционного процесса. В основе этого процесса лежит понимание термина «инвестиции в человеческий капитал». Экономические концепции человеческого капитала (Т.Шульц, Г.Беккер, Дж. Кендрик, Дж. Минцер и др.) достаточно полно и широко трактуют данное понятие и в целом определяют его как, с одной стороны, затраты, которые преобразуют навыки и способности человека и позволяют ему достичь определенных экономических результатов: получать более высокий денежный доход, производить продукцию в большем объеме и с высоким качеством. С другой стороны – это реальные хозяйственные вложения предпринимателя (работодателя), приносящие ему экономическую выгоду, выраженную в росте прибыли и конкурентоспособности его предприятия.

Инвестирование как инструмент развития человеческого капитала в условиях внутреннего рынка труда - это система методических и технических приемов осуществления данного процесса, которая воплощена в соответствующих операциях и процедурах. Следовательно, инвестирование как инструмент развития человеческого капитала может быть представлен в качестве инвестиционного механизма, определяемого как – совокупность закономерных связей и отношений, обуславливающих инвестиционные мероприятия (операции и процедуры) в сфере развития человеческого капитала на ВРТ. Структура механизма инвестирования человеческого капитала на внутреннем рынке труда будет представлять собой: взаимодействие субъекта и объекта данного процесса; совокупность методов и средств инвестиционного воздействия на развитие человеческого капитала; характеристику видов и форм инвестирования человеческого капитала; характеристику и методику анализа оценки эффективности вложения инвестиционных ресурсов.

Основная функционально-производственная роль механизма инвестирования человеческого капитала на ВРТ заключается в обеспечении качества функционирования человеческого капитала работников, направленного на осуществление долговременных структурных сдвигов в различных элементах человеческого капитала. Чем масштабнее действия механизма инвестирования человеческого капитала в условиях ВРТ, тем шире использование качеств человеческого капитала, тем полнее они воплощаются в профессионально-квалификационных характеристиках работников, тем больше растут объемы выпускаемой высокотехнологичной продукции, которая, в конечном счете, влияет на повышение уровня благосостояния работников, предпринимателей и государства в целом.

Функционально-производственная роль механизма инвестирования человеческого капитала на ВРТ определяет цели функционирования данного механизма в производственных условиях, которые состоят в:

- расширении производства за счет полного и эффективного использования возможностей человеческого капитала, имеющегося на ВРТ;
- предотвращении морального и физического износа человеческого капитала и минимизации его влияния на технический уровень производства;
- повышении качества продукции предприятия за счет использования профессионально-квалификационных и технологически высоких навыков работников;
- осуществлении мероприятий по созданию благоприятных социальных и

производственных условия для реализации человеческого капитала.

Однако следует отметить существование особенностей механизма инвестирования человеческого капитала на ВРТ, отличающих его от других видов инвестиционных механизмов. Данные отличительные особенности являются следствием специфичности инвестиций в человечески капитал, поэтому особенности механизма инвестирования человеческого капитала на ВРТ можно свести к следующему:

1. Эффективность действия механизм инвестирования человеческого капитала в отношении отдельного работника непосредственно зависит от продолжительности его трудоспособного периода. Чем раньше работник вовлечен в процесс инвестирования его человеческого капитала, тем быстрее инвестиции начинают давать отдачу. Однако более качественные и длительные инвестиции приносят более высокий и более долговременный эффект.

2. На механизм инвестирования человеческого капитала влияет его физический и моральный износ в условиях конкретного ВРТ, а так же процесс его накопления. Поэтому, направленность действий данного инвестиционного механизма будет определяться во-первых, степенью естественного износа (старения) человеческого организма и присущих ему психофизиологических функций, во-вторых, степенью морального (экономического) износа вследствие устаревания знаний или изменения ценности полученного образования, которые определяет ВРТ. В – третьих, направление действия механизма инвестирования человеческого капитала, будет определяться необходимостью накопление человеческого капитала, которое осуществляется в процессе периодического переобучения работника и накопления им производственного опыта.

3. Исследуемый инвестиционный механизм находится под спецификой влияния процесса накопления человеческого капитала то есть: инвестиционная доходность человеческого капитала повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а потом резко снижается.

4. Механизм инвестирования человеческого капитала может иметь «обоюдный множительный эффект».[3, с.50] Его суть заключается в том, что в процессе инвестирования качественно возрастают характеристики человеческого капитала не только у тех, на кого было оказано прямое инвестиционное воздействие, но и у того, кто был к нему причастен косвенно (например, если инвестируется процесс обучения работника, то улучшаются и возрастают характеристики и способности не только у обучаемого, но и у того, кто обучает, что впоследствии приводит к росту зарплат как первого, так и второго).

5. Любой механизм инвестирования человеческого капитала в условиях конкретного предприятия и его ВРТ будет специфичен и индивидуален, так как его характер и виды вложений в работников обусловлены внутрипроизводственными социально-экономическими условиями и внутрипроизводственной культурой (традициями и ценностями).

6. По сравнению с другими инвестиционными механизмами в иные различные формы капитала, механизм инвестирования человеческого капитала обусловлен наибольшей эффективностью действия, который, в свою очередь, определен большой выгодностью инвестиций в человеческий капитал. Данное обстоятельство достаточно доказано в концепциях инвестирования человеческого капитала. [4;5;6 и др.].

Таким образом, механизм инвестирования человеческого капитала на ВРТ это процесс, который охватывает:

1) вложение инвестиций или инвестирование (понятие «инвестирование» находится в тесном взаимодействии с понятием «финансирование», так как использование средств предполагает их предварительное образование. Под финансированием понимается предоставление капитала для формирования имущества, формирования финансовых средств, а под инвестированием — их использование);

2) совокупность практических действий (инвестиционных мероприятий) субъектов внутреннего рынка труда по реализации инвестиций.

Инвестирование человеческого капитала на ВРТ — это процесс, который предполагает: объект инвестиционного воздействия, и субъект – лицо, осуществляющее это инвестиционное воздействие на основе применения характерных методов. Особенность данного инвестиционного процесса в условиях ВРТ состоит в том, что владелец человеческого капитала может выступать либо объектом, либо субъектом, либо результатом инвестирования. Данную особенность

обуславливает тот факт, что качественные характеристики человеческого капитала создаются на личном (индивидуальном) уровне работника, его затраты труда и усилий по саморазвитию и самосовершенствованию играют решающую роль в этом процессе. Но эти затраты неизбежно включаются затем в общепроизводственные затраты, ибо накопленный запас знаний, умений и иных производительных качеств человека может быть реализован и может получить оценку только в процессе производства и в определенных условиях ВРТ. Это обстоятельство подтверждает существование объективной взаимосвязи между объектами инвестирования и субъектами, осуществляющими данный процесс, и применяющимися характерные методы инвестиционного воздействия.

В качестве объектов инвестирования человеческого капитала на ВРТ следует выделить:

1) образование работников – уровень среднего, профессионально-технического и высшего образования; способность работников к профессиональной переподготовке и повышению квалификации;

2) здоровье работников – состояние полного физического, духовного и социального благополучия, выраженного в определенном уровне самочувствия работника;

3) культура работников – совокупность определенных способов, ориентиров, образцов и норм поведения, занятых совместной деятельностью работников, и выраженных в культурно-интеллектуальном уровне каждого работника.

Отличительными признаками данных инвестиционных объектов, оказывающих определенное влияние на процесс инвестирования, является следующее:

- отсутствие материальной основы, неосязаемость, и при этом наличие такого ценного качества, как способность давать доход владельцу этого объекта исходя из долгосрочных прав и преимуществ, которые они приносят ему так долго, как это возможно;

- отсутствие намерения продажи этих инвестиционных объектов в нормальных условиях деятельности предприятия и функционирования ВРТ;

- длительность эксплуатации, позволяющая учитывать срок инвестирования (например, возможность долгосрочного инвестирования);

- отсутствие полезных отходов;

- многоцелевой характер использования, позволяющий использовать данные объекты на различных участках деятельности предприятия (в процессе производства отдельных видов продукции, выполнения работ или оказания производственных услуг, в сфере управления и т. п.);

- невозможность деления и обособления в самостоятельный вид имущества из общей массы имущества предприятия в силу их «неосязаемости».

Субъектами процесса инвестирования человеческого капитала на ВРТ являются лица (инвесторы), осуществляющие вложения собственных, заемных или привлеченных средств в форме инвестиций и обеспечивающие их целевое использование. В качестве прямых инвесторов человеческого капитала на ВРТ могут выступать: работодатель (предприниматель), сам работник (носитель человеческого капитала), государственные органы, оказывающие поддержку развитию предприятия, иностранные физические и юридические лица, заинтересованные в производственной деятельности предприятия.

К косвенным субъектам инвестиционной деятельности на ВРТ относятся также банки, страховые, посреднические и другие организации.

Субъекты инвестиционной деятельности действуют в сфере практической реализации инвестиций на ВРТ. В состав этой инвестиционной сферы входят:

- сфера развития человеческого капитала, в которой происходит вложение инвестиций в инвестиционные объекты;

- инновационная сфера, где создается и реализуется научно-технический потенциал работников;

- сфера создания организационно-производственных условий ВРТ, где происходит реализации человеческого капитала.

Субъекты инвестиционного процесса на ВРТ определяют методы инвестиционного воздействия на объекты инвестирования исходя из их специфики и выгодности инвестиционных вложений. Метод инвестирования человеческого капитала на ВРТ следует представлять как систему приемов, выполняемых в определенной последовательности в процессе осуществления инвестиционного процесса. Методы инвестирования проектируются на основе тщательного

анализа процедур (мероприятий), выявления наиболее удобного и экономного способа инвестиционного воздействия.

Исходя из данного определения целесообразно выделить основные общие методы инвестирования человеческого капитала на ВРТ:

-метод начального инвестирования человеческого капитала – система процедур и мероприятий, использующихся при первичном вовлечении работника в условия конкретного ВРТ (обучение, найм работника, адаптация, ученичество, закрепление на предприятии и т.п.);

- метод экстенсивного инвестирования – система процедур и мероприятий, имеющая место при увеличении производственного потенциала работников в условиях прежней (постоянной) производственной среды (системы здравоохранения, повышения квалификации, мероприятия по экономическому и социальному стимулированию и т.п.);

- метод реинвестирования (интенсивного инвестирования) – система процедур и мероприятий, имеющих место в условиях образовавшихся свободных инвестиционных ресурсов, и направленных на качественное инновационное совершенствование человеческого капитала, реализация которого, будет иметь место в будущем (здравоохранение, профессиональная переподготовка, развитие и совершенствование специфических умений и интеллектуального уровня, стимулирование, формирование миссии каждого работника, корпоративная культура и т.п.).

Итак, методология инвестирования человеческого капитала на внутреннем рынке труда организации в условиях рыночных преобразований может стать стратегической основой поддержания высокого профессионально-квалификационного уровня работников.

Представленная в таком виде, методология инвестирования человеческого капитала, является адаптивной к условиям развития стран постсоветского пространства. Кроме этого, механизм инвестирования человеческого капитала в условиях внутреннего рынка труда организации, представляется наиболее адресным и конкретным, так как может выступать в качестве практического инструмента в управлении трудовыми ресурсами организации.

РЕЗЮМЕ

В статье дан анализ моделей инвестирования человеческого капитала в условиях внутреннего рынка труда организации. Аргументированы основные принципы построения данных моделей. Разработан инструментальный механизм инвестирования человеческого капитала на микро уровне

РЕЗЮМЕ

У статті даний аналіз моделей інвестування людського капіталу в умовах внутрішнього ринку праці організації. Аргументовано основні принципи побудови даних моделей. Розроблено інструментарій механізму інвестування людського капіталу на мікро рівні

SUMMARY

In the scientific paper is given the analysis of model the investment of human capital in conditions the internal labour market. In the article is argumentation main principals of making those models. The instruments of mechanism investment are making by methodology.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Doringer P., Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. – Lexington: Heath, 1971. – p.1-9; 13-28
2. Управление персоналом: энциклопедический словарь /Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: Инфра – М, 1998.
3. Добрынин А.И., С.А.Дятлов Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб: Наука, 1999.
4. Becker, Gary S. Investment in human capital: a theoretical analysis. – LXX (October), 1962
5. Shultz. T.W. Human capital: policy issues and research opportunities. – In: human resources, fiftieth anniversary colloquium VI. №5, 1975
6. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: Уч.пособ.- СПб.:Изд-во Спбуэф, 1996

Поступила в редакцию 21.12.2006 года