

УДК 331.5

*Н.В. Маковская***РЕГУЛИРОВАНИЕ ВНУТРЕННЕГО РЫНКА ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ:  
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Актуальность анализа внутренних рынков труда организаций определена необходимостью изучения функционирования сферы труда на микроуровне и поиском путей ее рыночного регулирования. Основная цель статьи состоит в выявлении объективного содержания механизма регулирования внутреннего рынка труда организации и в методологическом обосновании его инструментария.

*Ключевые слова:* внутренний рынок труда, человеческий капитал, механизм регулирования, инструментарий регулирования, развитие человеческого капитала, социальное партнерство, рыночная модель регулирования, социальная модель регулирования.

Внутренний рынок труда (ВРТ) – это социально-экономическая система (институт), ограниченная рамками одной организации и имеющая свои административные правила и процедуры. Причины образования ВРТ обусловлены спецификой преимуществ для работодателей, работников местных органов управления и служб занятости, с одной стороны, с другой – субъект-объектной характеристикой, которая определяется:

а) спецификой объектов: человеческим капиталом организации и социально-экономическим положением различных профессиональных групп работников;

б) спецификой субъектов: наемными работниками, работодателями и профессиональным союзом (профсоюз);

в) спецификой субъектных отношений, которые выражаются рыночной моделью трудовых отношений на ВРТ и моделью трудовых отношений, представленной в форме социального партнерства.

Взаимодействие объектов и субъектов на ВРТ формирует общие и специфические функции данного рынка труда, которые, в свою очередь, четко определяют существование двух видов ВРТ: первичный ВРТ (сосредотачивает высококвалифицированных работников, оформленных в кадровое ядро) и вторичный ВРТ (совокупность низкоквалифицированных работников, имеющих высокую трудовую мобильность).

Регулирование внутреннего рынка труда является тем аспектом в общей системе рынков труда, который не нашел еще своего научного воплощения. Однако теоретико-методологической основой для изучения данной проблемы могут быть воззрения авторов классической теории занятости Д. Рикардо, Дж. Милля, Ф. Эджуорта, А. Маршалла, А. Пигу [1; 2; 3]. Утверждение ученых-классиков о полной занятости в равновесной экономике обосновывает соотношение спроса и предложения в условиях ВРТ (хотя и не используется данная терминология). Они утверждают, что, борясь за свободные рабочие места, безработные будут способствовать снижению ставок заработной пла-

ты, и этот процесс будет идти до тех пор, пока ставка заработной платы не достигнет величины, при которой работодателям станет выгодно нанять всех имеющихся рабочих, обеспечив тем самым полную занятость. Последователи концепции классической теории занятости Д. Гиллер, А. Лаффер, Р. Холл и другие экономисты неоклассического направления сравнили рынок труда с рынком всякого другого товара. В условиях конкуренции на нем заработная плата как цена труда устанавливается в результате колебания спроса и предложения. Согласно важнейшим постулатам данной концепции занятость (в условиях ВРТ) способны поддерживать основные рыночные рычаги регулирования (конкуренция, цена, процентная ставка). Следовательно, регулирование рынка труда со стороны государства не только не нужно, но и вредно, и наиболее приемлемой является экономическая политика государственного невмешательства в сферу занятости [4].

Совершенно иные суждения высказал Дж. М. Кейнс, выдвинув новое положение о регулировании рынка труда и ВРТ в том числе. По его мнению, в рыночной экономике не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость. Цены и заработная плата четко фиксированы, их снижению, как правило, предшествуют внешние (войны, стихийные бедствия и т.д.) и внутренние факторы нестабильности. Отсюда рынок труда (ВРТ в том числе) рассматривается как инертная, статическая система, нуждающаяся в государственном регулировании. По мнению Кейнса, государство должно бороться с безработицей и ее регулировать, используя финансовую политику [5].

Взгляды экономистов неоклассического направления получили развитие в рамках «монетаристской школы». М. Фридман, Э. Фэлпс и другие ее представители считали, что для ликвидации диспропорций и уравнивания рынка труда необходимо использовать такие рычаги государственного регулирования, как денежно-кредитная политика. По их мнению, неправильная политика государства в области денежного обращения порождает дисбаланс рынка труда [4].

Механизм регулирования ВРТ, по нашему мнению, представляет собой совокупность трех типов моделей, имеющих либо рыночный, либо вне рыночный, либо смешанный характер, которые основываются на специфическом инструментарии воздействия на процессы, происходящие в рамках ВРТ. К инструментарии воздействия на процессы ВРТ следует относить приемы, используемые со стороны субъектов, для обеспечения пропорциональности в функционировании данного рынка труда. Именно эти приемы обуславливают специфику характера модели регулирования ВРТ.

Модель механизма регулирования ВРТ, имеющая рыночный характер, представляет собой совокупность стихийных регуляторов спроса и предложения на человеческий капитал.

Рыночная модель является приоритетной для регулирования процессов на первичном ВРТ. Это поясняется рядом обстоятельств:

- 1) первичный ВРТ основан на рыночной модели трудовых отношений;

2) между высококвалифицированными работниками сегментов А и Б существуют элементы конкуренции, влияющие на производительность их труда, что, в свою очередь, определяет их роль и место в данных сегментах;

3) работодатель ориентирован на рыночные принципы в управлении человеческим капиталом работников на первичном ВРТ (рыночные условия найма, увольнения, адаптации, планирования, стимулирования, мотивации).

Модель механизма регулирования ВРТ, которая по своей сути имеет внерыночный характер, представляет собой систему регулирующих мер, имеющую в своей основе социальные приоритеты и выраженную в форме социального партнерства. Данная модель лежит в основе регулирования вторичного ВРТ, так как данный сегмент представлен работниками с невысоким качественным уровнем (со слабыми конкурентными качествами) человеческого капитала, что обуславливает необходимость их социальной поддержки в рамках ВРТ.

Модель механизма регулирования ВРТ, основанная на смещении рыночной и внерыночной (социальной) направленности, представляет собой систему государственного регулирования всей совокупностью внутренних рынков труда в экономике страны. Модель государственного регулирования ВРТ организаций является перманентной и воздействует как на процессы первичного, так и вторичного ВРТ.

В качестве общей цели механизма регулирования ВРТ может быть представлено создание системы организационных структур и механизмов (методов, средств) регулирования, обеспечивающих эффективное функционирование данного рынка труда.

Общие функции механизма регулирования ВРТ следует свести к следующим:

- защитные функции, ограничивающие управляющие воздействия, которые ведут к незащищенности различных групп работников ВРТ;
- поощрительные функции, направленные на создание условий для полной и эффективной реализации человеческого капитала в условиях конкретного ВРТ;
- ограничительные функции, существующие для ликвидации преимуществ в трудовой деятельности отдельных лиц или групп лиц;
- директивные функции, предполагающие воздействие законодательных и исполнительных органов на функционирование ВРТ с учетом интересов определенных групп работников (например, инвалидов);
- финансово-экономические функции, способствующие росту предложений человеческого капитала на ВРТ (налоги, субсидии).

Однако каждая из моделей регулирования ВРТ имеет свои особенные функции, обусловленные спецификой функционирования сегментов, которые их определяют.

Следует выделить основные технологии (алгоритм, стандарт деятельности, фиксирующий последовательность, содержание операций и логику решения определенной задачи) механизма регулирования ВРТ, которые характерны как для рыночной, так и внерыночной и смешанной моделей:

- технологии правового обеспечения (законодательные и другие нормативные акты, регламентирующие заключение трудовых договоров, продолжительность рабочего времени, пенсионный возраст, отчисления в государственный фонд занятости);

- организационные технологии (информационные системы, системы профориентации, подготовки и переподготовки кадров);

- технологии социальных гарантий (пособия по безработице, квоты на трудоустройство граждан, нуждающихся в социальной поддержке);

- экономические технологии (бюджетная политика, налоговая система, ставки за кредит, финансирование определенных приоритетных отраслей и предприятий, государственный заказ).

Таким образом, механизм регулирования ВРТ оказывает влияние на все этапы формирования, движения и функционирования человеческого капитала в условиях организации в целях наиболее полного и эффективного включения его в производственно-экономический процесс. Механизм регулирования ВРТ – это форма реализации кадровой стратегии организации, совокупность сознательных целенаправленных действий, с помощью которых она осуществляется.

На первичном ВРТ рыночная модель механизма регулирования имеет место: для реализации и движения человеческого капитала наемных работников на ВРТ; для обеспечения эффективной сбалансированности на ВРТ человеческого капитала как по объему, так и по структуре (сбалансированность понимается в данном случае как динамичный процесс: в пределах определенного периода допустимы отклонения в сторону как дефицита, так и избытка человеческого капитала).

Реализация и движение 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).

Так как постоянное взаимодействие субъектов внутреннего рынка труда происходит посредством реализации социально-трудовых отношений, появляется необходимость в обосновании регулирования внутрифирменных трудовых отношений. По нашему мнению, регулирование социально-трудовых отношений между субъектами ВРТ должно определяться обеспечением относительного паритета интересов: структурных подразделений предприятия в процессе распределения и последующего перемещения между ними человеческого капитала; наемных работников и администрации соответствующих подразделений. Регулирование таких отношений должно осуществляться на двух уровнях – корпоративном (с участием дирекции и штабных служб) и внутрихозяйственном (субъектами регулирования здесь выступают руководители соответствующих структурных подразделений). При этом основными

инструментами регулирования социально-трудовых отношений субъектов ВРТ являются четыре группы методов:

- административные, включающие распоряжения руководителей соответствующего уровня о любых перемещениях работника внутри предприятия и применении к нему мер дисциплинарного воздействия;
- экономические, связанные с применением тех или иных форм основной и дополнительной оплаты труда, а также материальных санкций;
- социальные, в основе которых лежит используемая на конкретном предприятии номенклатура социальных льгот индивидуального и группового (но не распространяемого автоматически на всех работников) характера;
- психологические, под которыми следует понимать, с одной стороны, специальные процедуры и приемы психотехнического воздействия на работника, а с другой – номенклатуру формы морального поощрения на предприятии.

В целом решение задач, связанных с реализацией и движением человеческого капитала наемных работников на ВРТ, лежит в плоскости междисциплинарных и междисциплинарных связей, в частности экономики труда, социологии труда, психологии, конфликтологии, социального управления, кадрового менеджмента и др.

Обеспечение эффективной сбалансированности объема и структуры человеческого капитала на ВРТ происходит путем полномасштабного механизма развития качественных составляющих этого капитала. Механизм развития человеческого капитала в рамках ВРТ представляет собой комплекс мероприятий по созданию новых и совершенствованию уже имеющихся общих и специфических характеристик человеческого капитала. Данный механизм позволяет удовлетворить потребности работодателя в определенном качественном уровне человеческого капитала как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, с одной стороны, позволяет наемным работникам совершенствовать характеристики своего человеческого капитала и тем самым быть постоянно востребованными на конкретном ВРТ организации – с другой. Кроме этого основная функционально-производственная роль механизма развития человеческого капитала на ВРТ заключается в обеспечении качества функционирования человеческого капитала работников, направленного на осуществление долговременных структурных сдвигов в различных элементах человеческого капитала, что обуславливает будущую профессионально-квалификационную структуру организации. Чем масштабнее действия механизма развития человеческого капитала в условиях ВРТ, тем шире использование качественных и количественных характеристик человеческого капитала, тем полнее они воплощаются в профессионально-квалификационной структуре уже занятых работников. В качестве основных функций механизма развития человеческого капитала следует выделить следующие:

- расширение производственных возможностей за счет полного и эффективного использования качественных характеристик уже имеющегося человеческого капитала, без привлечения дополнительного количества работников;

- предотвращение морального и физического износа человеческого капитала организации и минимизации его влияния на технический уровень производства;

- повышение качества продукции предприятия за счет использования оптимального количества работников с требуемыми профессионально-квалификационными характеристиками;

- создание благоприятных социальных и производственных условий для профессионально-квалификационного роста работников и реализации их человеческого капитала.

Главным инструментом данного механизма развития является инвестирование человеческого капитала.

В современной экономической науке существует множество концепций и моделей инвестирования человеческого капитала [6-11], что позволяет методологически определить сущность этого процесса, в основе которого лежит понимание термина «инвестиции в человеческий капитал». Экономические концепции человеческого капитала (Т.Шульц, Г.Беккер, Дж. Кендрик, Дж. Минцер) достаточно полно и широко трактуют данное понятие и в целом определяют его, с одной стороны, как 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 инструментарий развития человеческого капитала в условиях внутреннего рынка труда – это система методических и технических приемов осуществления данного процесса, которая воплощена в соответствующих операциях и процедурах. Методологическую основу данной системы составляет совокупность закономерных связей и отношений, обуславливающих инвестиционные мероприятия (операции и процедуры) в сфере развития человеческого капитала на ВРТ. Анализ существующих концепций и моделей инвестирования человеческого капитала позволяет определить структуру данного процесса: взаимодействие субъекта и объекта; совокупность методов и средств инвестиционного воздействия на развитие человеческого капитала; характеристика видов и форм инвестирования человеческого капитала; характеристика и методика анализа оценки эффективности вложения инвестиционных ресурсов. В экономической науке детально изучена данная структура [6-11].

Сегодня в экономически развитых странах первичный ВРТ, регулируемый рыночной моделью, использует для своего развития принцип экономической демократии равноправных партнеров (работник – работодатель). Так, например, в США рыночная модель регулирования первичного ВРТ основывается на законах «О гражданских правах» (1964г.), «Об охране прав личности» (1974г.), «Об инвестициях в рабочую силу» (1998г.). В Японии индивидуальные трудовые отношения на первичном ВРТ регулируются четырьмя

группами законов: первая определяет условия труда и жизни работников («Закон о трудовых стандартах»), вторая – гарантии найма и занятости работников, третья группа регламентирует социальное страхование работников, четвертая – гарантирует качество благосостояния работников первичного ВРТ [12; 13].

Внерыночная (социальная) модель механизма регулирования ВРТ как система регулирующих мер, имеющая в своей основе социальные приоритеты, может быть представлена в форме социального партнерства.

Механизм регулирования моносонического вторичного ВРТ на основе системы социального партнерства является преимущественным, так как, по утверждению Дж.Робинсон, «факторами, противодействующими эксплуатации моносонии, являются законодательство о минимальной заработной плате и политика профсоюзов» [14. С.398]. Робинсон рекомендовала развивать профсоюзное движение, рассматривая это как известную гарантию социальной справедливости и эффективного использования трудовых факторов производства.

Социальное партнерство – цивилизационная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников и работодателей путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического развития [15]. На внутреннем рынке труда система социального партнерства – это отношения его субъектов (работодатель, с одной стороны, и работники, организационно объединенные в профсоюз, – с другой) по поводу положения, условий, содержания и форм деятельности различных социально-профессиональных групп работников в условиях данной организации.

Предметом социального партнерства в условиях ВРТ могут быть отношения по поводу:

- производства и развития человеческого капитала;
- создания, использования и развития системы рабочих мест, обеспечения гарантий занятости определенным профессионально-квалификационным группам работников;
- защиты трудовых прав и интересов работников;
- охраны труда, осуществления промышленной и экологической безопасности;
- обеспечения системой социальных гарантий.

Таким образом, система социального партнерства – это сложное образование структурно-организационных элементов (субъектов, объектов и предмета) и механизма их взаимодействия. Основу данной системы определяют совокупность соглашений производственного (коллективные договоры), отраслевого, регионального и государственного уровней; постоянно и временно действующие организационные структуры (например, трех- и двухсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отноше-

ний); структурные элементы согласования и защиты интересов субъектов партнерских отношений (профсоюзы и объединения работодателей).

Механизм регулирования ВРТ на основе социального партнерства представляет собой систему способов, процедур, форм, методов взаимодействия и контроля, который характеризуется постоянно действующим переговорным процессом, политико-правовым обеспечением и нормативным установлением процедур согласования интересов, участием представителей общественных объединений в выработке договоров и соглашений [16].

Но специфика механизма социального партнерства в условиях вторичного ВРТ состоит в том, что четко выделяются две модели:

1) инициативная модель социального партнерства, направленная на согласование интересов, ценностных ориентаций, потребностей субъектов партнерства. Основу её составляют объективность, справедливость, искренность отношений, обязательность выполнения принятых договоров, соглашений;

2) формально-принудительная модель социального партнерства, которая характеризуется стремлением вовлечь как можно более широкие слои работников в те или иные формы партнерско-договорных отношений, в процесс принятия коллективных договоров, соглашений. Нередко данная модель, по оценке ученых, выступает как прикрытие неприязненных, напряженных отношений. Отдельные ученые относят данную модель к разряду клиентально-зависимых отношений работодателей и работников [15. С.43].

В целом инструментарий механизма регулирования вторичного ВРТ на основе социального партнерства можно свести к следующей логической схеме, основанной на выявлении функций регулирования, их содержания и конкретных приемов (см. табл.).

Социальное партнерство как функционирующая система обладает определенной эффективностью. Критериями эффективности механизма регулирования ВРТ на основе социального партнерства могут выступать обобщенные показатели достижения согласия по поводу основных целей, направлений развития и результативности деятельности работников и функционирования организации в целом. Так, функциональная эффективность системы социального партнерства на ВРТ определяется качеством организационной деятельности, прежде всего профсоюза, его мобильностью и достижением определенных результатов в решении трудовых проблем работников. Потребностная эффективность определяется степенью потребности работников организации в данном профсоюзе, востребованностью тех целей и задач, которые реализует система социального партнерства. Социально-экономическая эффективность социального партнерства определяется повышением благосостояния работников на основе роста экономической эффективности предприятия. Данная эффективность имеет конкретные интегральные показатели: показатели уровня жизни работников и показатели экономического развития предприятия.





ции соотношений между спросом и предложением человеческого капитала на трех уровнях системы рынков труда:

макропропорции – соотношение между совокупной величиной спроса и предложением человеческого капитала в рамках совокупного рынка труда;

мезопропорции – соотношение между спросом и предложением человеческого капитала в разрезе регионального рынка труда;

микрпропорции – соотношение между спросом и предложением человеческого капитала в разрезе отдельных профессий и специальностей в рамках ВРТ.

Модель механизма и инструментария государственного регулирования ВРТ организаций разрабатывается исходя из специфики процессов, наблюдаемых в сфере труда в государстве. Взаимодействие внутреннего и внешнего (макро- и мезо-) рынков труда, достижение их сбалансированности обеспечиваются путем согласования: одноименных элементов рынков труда (внешнего и внутреннего); различных элементов рынка труда каждого конкретного уровня. Результат такого подхода – комплексное развитие всех рынков труда. Согласование одноименных элементов рынков труда различных уровней предполагает наличие взаимосвязанных решений, исходящих от государственных органов управления трудом и занятостью, местных органов власти, кадровых служб организаций.

Так, например, с точки зрения стабилизации занятости на определенном ВРТ наиболее важными представляются действия и меры, позволяющие сбалансировать спрос на рабочую силу в рамках рынков труда различных уровней. Поскольку спрос на труд произведен, то есть зависит от спроса на товары и услуги, то государство может принять меры, стимулирующие производство как таковое. Хотя на первый взгляд большинство соответствующих мер не относится к политике занятости, тем не менее степень их воздействия на рынок труда очень велика. Изменение масштабов и структуры производства всегда влечет за собой изменения в количестве и качестве рабочих мест как на государственном, так и на региональных и отраслевых рынках труда, а также на уровне ВРТ отдельных организаций. Именно спрос на труд в рамках ВРТ испытывает наиболее сильное влияние всех управленческих звеньев – от собственного до государственного. причем внешняя среда сначала воздействует на стратегию развития организации, а уже затем – на масштабы и структуру самого спроса на труд. Совокупный спрос на труд, формирующийся в рамках внешнего рынка труда и любой его территориальной подсистемы (региональной, локальной), рассматривается как сумма спроса на труд, исходящего от ВРТ. Поэтому все меры по его стимулированию должны быть направлены на внутренние рынки труда. В числе таких мер особое значение приобретают программы субсидирования занятости, квотирования рабочих мест, которые могут быть эффективно реализованы на основе сотрудничества кадровых служб организаций и местных подразделений государственной службы занятости населения.

Таким образом, целевая специфика механизма государственного регулирования ВРТ организаций состоит в достижении сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на всех уровнях рынка труда. Из этого следует, что меры по стимулированию спроса на рабочую силу и корректировке ее предложения, осуществляемые в рамках внешнего рынка труда, в большей степени сказываются на состоянии внутренних рынков труда организаций (в силу своей конкретности и адресной направленности), чем меры государственной политики занятости, носящие более общий характер.

Разработка и реализация данного механизма регулирования ВРТ находится в компетенции соответствующих заинтересованных сторон: государственных и региональных структур управления занятостью, а также местных органов власти. Для обеспечения взаимодействия внутренних рынков труда организаций с подсистемами внешнего рынка труда требуются дополнительные усилия их участников по эффективному согласованию проводимой политики.

Кроме этого, система государственного регулирования ВРТ организаций находится под достаточно сильным влиянием государственного управления, осуществляемого через систему юридических норм и правил, соблюдение которых обязательно для каждого гражданина страны, для каждой организации. Работодатель, участвующий в реализации государственных или региональных программ занятости, в силу специфики рынка не может пренебрегать своими экономическими интересами и приносить их в жертву интересам развития региона или страны. Поэтому заинтересовать работодателя в подобном сотрудничестве можно лишь демонстрируя те преимущества, которые он в результате получает. Здесь можно говорить как о чисто экономических преимуществах (налоговых льготах, льготных кредитах и инвестициях), так и о косвенном поощрении путем создания определенного имиджа фирмы, что может обеспечить организации существенный экономический эффект. Подобного рода меры относятся к сфере компетенции местных органов власти и не требуют крупных финансовых затрат, но могут побуждать работодателей участвовать в решении социально-экономических проблем региона, в том числе в области труда и занятости.

Таким образом, необходимо определить основные целевые приоритеты и задачи системы государственного регулирования ВРТ организаций, которые имеют место в рамках макро- и мезоуровней рынка труда.

Государственные цели регулирования ВРТ организаций:

- обеспечение прав реализации человеческого капитала граждан в условиях свободно выбранного ВРТ;
- создание многообразных элементов социально-экономических условий для полного, рационального и продуктивного использования наличного человеческого капитала общества.

Обеспечение достижения данных целей решают следующие государственные задачи регулирования ВРТ организаций:

- разработка мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение человеческого капитала на ВРТ, повышение мобильности трудовых ресурсов между ВРТ, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест в условиях ВРТ;

- развитие и совершенствование правового регулирования в области ВРТ;

- разработка и реализация региональных программ содействия и развития ВРТ;

- создание государственных и региональных органов, осуществляющих регулирование и координацию функционирования ВРТ как на макро-, так и на мезоуровнях рынков труда (например, региональные комитеты ВРТ в составе государственной службы занятости населения);

- организация контролируемых мероприятий по обеспечению социальной защиты работников ВРТ, особо нуждающихся в такой форме защиты и испытывающих трудности в реализации своего человеческого капитала (инвалиды, молодые люди, имеющие низкую квалификацию, лица предпенсионного возраста, одинокие и многодетные родители и т.п.);

- контроль за соблюдением государственных стандартов в области безопасности, условий и охраны труда;

- поддержание необходимого уровня оплаты труда в отраслях и на их ВРТ, соответствующего затратам на воспроизводство человеческого капитала;

- обеспечение условий для цивилизованного разрешения социально-трудовых конфликтов и нормального осуществления колдоговорных процессов согласования и регулирования трудовых отношений.

Механизм государственного регулирования ВРТ организаций в рамках мезоуровня (регионального) призван координировать функционирование ВРТ в контексте региональных приоритетов.

Инструменты регионального регулирования ВРТ организаций могут быть представлены в виде разработки предложений и реализации основных направлений и критериев государственной политики в социально-трудовой сфере в регионе, в условиях региональных ВРТ. В качестве основных региональных приоритетов, требующих регулирования на ВРТ, следует выделить:

- повышение уровня жизни и доходов работников региональных ВРТ;

- развитие системы социального страхования работников в условиях региональных ВРТ;

- развитие человеческого капитала региона в социально-экономических условиях ВРТ;

- совершенствование системы оплаты труда и социального партнерства на ВРТ региона;

- разработку региональных программ по улучшению условий и охраны труда на ВРТ;

- разработку мероприятий по обеспечению эффективной занятости и социальных гарантий работников региональных ВРТ.

Для функционального решения данных задач появляется необходимость в формировании специальных региональных (территориальных) комитетов ВРТ в составе государственных региональных служб занятости населения, которые будут осуществлять свою деятельность во взаимодействии с региональными органами исполнительной власти, с органами местного самоуправления, общественными и иными объединениями.

К числу основных функций региональных комитетов ВРТ следует отнести:

- разработку и осуществление мер по реализации основных направлений государственно-региональной политики в сфере социально-трудовых отношений на отраслевых ВРТ региона;

- ведение статистической отчетности и представление ежегодных докладов в региональные органы исполнительной власти по проблемам функционирования ВРТ региона;

- осуществление анализа занятости на региональных ВРТ по отдельным категориям работников, разработка прогнозных оценок состояния отраслевых ВРТ региона и т.п.;

- определение совместно с заинтересованными региональными органами исполнительной власти общей потребности в рабочих местах на ВРТ, разработка проектных схем создания рабочих мест на региональных ВРТ;

- организацию и разработку программ: создания, сохранения и развития рабочих мест на ВРТ региона, обеспечения занятости работников и усиления их социальной защиты в условиях высвобождения при санации производства или банкротстве предприятия;

- осуществление мероприятий по экспертизе разрабатываемых инвестиционных проектов по развитию человеческого капитала на региональных ВРТ;

- подготовку предложений о критериях отнесения регионов к критическим по состоянию ВРТ и о мерах по их финансово-экономической поддержке;

- участие в работе по формированию на региональном уровне банка вакансий;

- разработку и организацию реализации предложений по содействию развитию персонала на ВРТ: осуществление методического руководства подготовкой региональных и отраслевых программ развития персонала;

- подготовку проектов нормативных правовых актов по проведению квалификационных экзаменов, аттестации и сертификации персонала, переподготовке и повышению квалификации кадров.

Использование механизма государственного регулирования ВРТ организаций, основанного на системе взаимодействия внутреннего и внешнего (макро- и мезо-) рынков труда, предполагает наличие соответствующих инструментов регулирования. С позиции программно-целевого подхода, который базируется на принципах, правилах, приемах решения сложных проблем, согласно которым любая деятельность рассматривается с точки зрения ее ко-

нечных целей, могут быть предложены такие инструменты механизма регулирования ВРТ, как программы социально-экономического воздействия на процессы ВРТ и программы социально-трудового мониторинга ВРТ.

Программы социально-экономического воздействия на процессы ВРТ представляют собой следующую структурную совокупность:

аналитическая часть, где дается социально-экономический анализ определенного ВРТ, а также прогнозная оценка его развития;

целевая часть, где на основании предыдущего раздела определяются стратегия развития ВРТ и перечень поставленных целей, их приоритетность, качественные и количественные параметры конечного ожидаемого результата развития;

ресурсная часть, где определяется совокупность человеческих, материально-технических, нормативных, организационно-правовых и финансовых ресурсов, необходимых для реализации той или иной стратегической задачи развития ВРТ;

организационная часть, где излагается общая схема разработки и реализации социально-экономических мероприятий на ВРТ;

Программы социально-трудового мониторинга ВРТ могут быть представлены как совокупность мер по систематической регистрации и анализу эмпирических данных, характеризующих различные стороны процессов функционирования ВРТ, взаимодействия и развития в его условиях человеческого капитала. Основу данных программ составляет оценочный компонент показателей мониторинга, которые выражаются через изменения во времени и пространстве: через ускорение или замедление того или иного процесса; активизацию его или затухание; пространственную локализацию или расширение масштабов; образование застойных явлений, или, напротив, зарождение качественно новых, что особенно актуально для проведения регионального мониторинга ВРТ. Другими словами, показатели социально-трудового мониторинга ВРТ организаций должны отражать процессы на данном рынке, поведение работников в отношении реализации их человеческого капитала, совокупность «внешних» факторов, влияющих на функционирование ВРТ, что в конечном итоге позволит органам, координирующим развитие ВРТ (региональные комитеты ВРТ), принимать решения по определению координирующих направлений.

Для экономического анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятия целесообразно применять систему взаимосвязанных социально-экономических показателей, которые позволяют дать количественную и качественную характеристику ВРТ. Эта система отражает реальные взаимосвязи, существующие в процессе экономической деятельности между ее участниками и, прежде всего, между работодателями и наемными работниками. Система показателей ВРТ организаций структурно состоит из следующих блоков:

1-й блок – показатели сбалансированности спроса и предложения на ВРТ;

2-й блок – показатели цены человеческого капитала на ВРТ;

3-й блок – показатели занятости и безработицы на ВРТ;

4-й блок – показатели инфраструктуры ВРТ;

5-й блок – показатели эффективности функционирования ВРТ.

Методологической базой для методики расчета показателей внутренних рынков могут стать современные международные рекомендации по статистике труда, разработанные Международной Организацией Труда (МОТ). Данная методика расчета включает в себя натуральные, стоимостные и трудовые показатели [17].

Таким образом, основные задачи социально-трудового мониторинга ВРТ организаций будут состоять в следующем:

- в определении и прогнозировании объема и структуры профессионально-квалификационного предложения человеческого капитала для определенного ВРТ региона;

- в определении и прогнозировании объема и структуры профессионально-квалификационного спроса на человеческий капитал на ВРТ региона;

- в определении возможностей сбалансирования спроса и предложения человеческого капитала (в том числе прогнозы занятости и безработицы в регионе);

- в анализе эффективности функционирования региональных ВРТ и регионального рынка труда в целом (в том числе эффективность работы региональных комитетов ВРТ, службы занятости, развитие системы социального партнерства и т.п.).

К числу основных выводов, вытекающих из обоснования теоретико-методологической основы механизма и инструментария регулирования внутренних рынков труда организаций, следует отнести следующие.

1. Механизм регулирования ВРТ организаций представляет собой совокупность трех типов моделей, имеющих либо рыночный, либо вне рыночный, либо смешанный характер, специфика которых определяется инструментарием регулирования и координирования процессов в рамках ВРТ. Цель механизма регулирования ВРТ состоит в создании системы организационных структур и механизмов (методов, средств) регулирования, обеспечивающих эффективное функционирование данных рынков труда.

2. Рыночная модель механизма регулирования ВРТ характерна для первичного ВРТ, где действуют рыночные принципы функционирования и развития производственно-экономических процессов. Функциональное предназначение данной модели для первичного ВРТ сводится к регулированию процессов реализации и движения человеческого капитала наемных работников, к обеспечению эффективной сбалансированности на ВРТ человеческого капитала как по объему, так и по структуре.

3. В основе вне рыночной (социальной) модели механизма регулирования ВРТ находится система социального партнерства. Данная модель приоритетная для регулирования вторичного ВРТ, где представлены работники с

невысокими конкурентными преимуществами, требующие социальной поддержки со стороны ВРТ.

4. Модель государственного регулирования ВРТ организаций основана на системе взаимодействия внутреннего и внешнего (макро- и мезо-) рынков труда. Основу такого взаимодействия создают пропорции соотношений между спросом и предложением человеческого капитала на трех уровнях системы рынков труда (макро-, мезо- и микроуровнях). Модель государственного регулирования ВРТ организаций является перманентной и воздействует как на процессы первичного, так и вторичного ВРТ.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Рикардо Д. Начало политической экономии и налогового обложения: Соч. Петро- заводск: Петроком, 1993. Т.1.
2. Миль Дж. Основы политической экономии / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1980.
3. Пигу А. Экономическая теория благосостояния / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1985.
4. Агабекян Р.Л., Авегян Г.Л. Современные теории занятости. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 190 с.
5. Кейнс Дж.М. Избранные произведения / Пер.с англ.; предисл., коммент., сост. А.Т.Худокормов. М.: Экономика, 1993. 549 с.
6. Becker G. Investment in human capital: a theoretical analysis. LXX (October), 1962.
7. Добрынин А.И., Дятлов С.А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999.
8. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда: Теория и государственная политика / Пер.с англ. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996.
9. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его функционирование. М.: Прогресс, 1976.
10. Schultz T.W. Investment in human capital: the role of education and of research. NY., 1971.
11. Беккер Г. Человеческий капитал. Главы из книги // США: экономика, политика, идеология. 1993. №11-12. С.86-104.
12. Лебедева Л.Ф., Сулян В.Б. Регулирование трудовых отношений в США // США – Канада: экономика, политика, культура. 2004. №5. С.81-93.
13. Молодякова Э. Япония: законодательная база трудовых отношений // Человек и труд. 2001. №2. С.68-71.
14. Робинсон Дж. Экономическая теория несовершенной конкуренции / Пер.с англ.; общ. ред. М.И. Осадчей. М.: Прогресс, 1986.
15. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. М.: Экзамен, 2001. 448 с.
16. Павлова М.А. Значение коллективных договоров и соглашений в развитии социального партнерства // Юрист. 2005. №6. С.44-45.
17. Башкатов Б.И. Международная статистика рынка труда: Учеб. пособие. М.: МЭСИ, 1999.

Поступила в редакцию 30.10.06

*N.V. Makovskaya*

**The regulation of internal labour market: theoretical research**

The urgency of the exploration of internal labour market is founded on the expansion and development of market relations at a micro-level.

The main goal of the article is definition of mechanism regulation of internal labour market.

Маковская Наталья Владимировна  
Белорусский государственный  
экономический университет  
212026, Республика Беларусь,  
Могилев, ул. Орловского, дом 26, кв. 66  
Тел.: (+375)-27-68-61  
E-mail: maknata@mail.ru