

**ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИЙ КАК УСЛОВИЕ
ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ
СФЕРЫ ОБЩЕСТВА**

**THE INTERNAL LABOUR MARKETS AS CONDITION OF EFFECTIVE
FUNCTIONING A SOCIAL-LABOUR SPHERE OF SOCIETY**

Маковская Н.В.

Белорусский государственный экономический университет

Abstract

The problem of internal labour market and the processes taking place in its institutional form is a new and insufficiently well explored issue in economic science. The urgency of the exploration of internal labour market is founded on the expansion and development of market relations at a micro-level and the transfer of the peculiarity of these relations to a macro-level of the labour market. This paper put forward a effective functioning a social-labour sphere of society through the internal labour markets.

Keywords: The internal labour market, society, a social-labour sphere, human capital, effective functioning

Введение

Актуальность и приоритетность решения проблем, связанных с функционированием внутренних рынков труда (ВРТ), обусловлены рядом обстоятельств, главное из которых — повышение значимости нематериальных факторов экономического роста, связанных с развитием человеческого капитала. Сегодня конкурентоспособность национальных экономик в большей мере определяется факторами, лежащими на стороне качества, а не цены. Наиболее значимым из них является способность к инновациям и восприятию новейших технологических достижений, в основе которой лежит человеческий капитал. Данный факт задает императивы развития социально-трудовой сферы на всех хозяйственных уровнях.

Такого рода обстоятельства делают необходимым формулировку концепции развития внутренних рынков труда организаций в рамках, которых происходит развитие и функционирование человеческого капитала, определяющего критерии и направления состояний социально-трудовой сферы в государстве.

Содержание

Формирование теоретической концепции внутреннего рынка труда началось сравнительно недавно в условиях усиления институциональных воззрений. Исследование рынка труда на основе институционального подхода выявляет зависимость производительности

труда не только от индивидуальных способностей рабочей силы, но и от технологического уровня предприятия, состояния рыночной конъюнктуры, наличия резервной армии труда требующейся квалификации. Данное положение в конце 1950-х годов начал пропагандировать Д.Данлоп, тем самым, отрицая однородность рынка труда. Он развил предположение о существовании на внутри- и межфирменном уровнях параллельных структур, объединяющих однородные рабочие места.[1]

В начале 70-х годов прошлого столетия такого рода идеи научно оформляются в концепции П.Доринджера и М. Пайора.[2]

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 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.

Таким образом, в соответствии с концепцией Доринджера и Пайора внутренний рынок труда представляет собой комплекс процедур, которые защищают трудящихся, находящихся внутри предприятия, от конкуренции трудящихся, находящихся за пределами организации. Данный комплекс процедур может быть представлен как совокупность факторов, ограничивающих конкуренцию и формирующие внутренний рынок труда: специфики квалификации, обучения на рабочем месте и традиций, образованных рабочим коллективом. Эти три фактора, защищая рабочие места, создают и расширяют коллективное знание, необходимое для производства конкретного товара. В связи с этим, внутренние рынки труда определяют отношения, связанные с существующей квалификацией и, соответственно, занятостью и служебным продвижением на предприятии. Внешние рынки (по отношению к предприятию) касаются формирования новых отношений занятости: поиска места работы, найма работников и т.п.

Для отечественной экономической науки категория «внутренний рынок труда» и происходящие на нем процессы, представляется малоизученной проблемой. Выделение данного рынка в качестве отдельной категории является сегодня предметом научной дискуссии [3; 4; 5 и др.].

Существующие научные определения сводятся к тому, что внутренний рынок труда формируется внутрипроизводственной системой. Знания, квалификация и интеллектуальная активность являются определяющим параметром существования работника на внутреннем рынке труда, что в свою очередь, определяет его эффективное включение в процесс производства посредством внутрифирменного инструментария мотивирующего работников к высокоэффективному труду.

Содержание внутреннего рынка труда следует рассматривать как определяющую характеристику экономического объекта, которая представляет единство всех составных его элементов, свойств, внутренних процессов, связей, противоречий и тенденций.

Основными функциями внутреннего рынка труда являются:

- обеспечение оптимального соотношения между объемами производства и количеством занятых; обеспечение эффективности занятости внутри предприятия;

- обеспечение дифференцированной социальной защиты в зависимости от качества человеческого капитала и его значимости для данного предприятия; специальная подготовка и развитие навыков;

- формирование уникального для данного предприятия человеческого капитала; поддержание социальной стабильности в коллективе.

Механизм функционирования внутреннего рынка труда представляет собой социально-экономическое взаимодействие работодателя и работника, которое выражается посредством спроса и предложения человеческого капитала внутри организации. На внутреннем рынке труда спрос – это потребность работодателя в определенном количестве работников, обладающих необходимым качественным уровнем человеческого капитала. Предложение на внутреннем рынке труда – это, выраженные работниками, обладающими определенным качественным уровнем человеческого капитала, желание и возможности работать при данных внутренних условиях организации.

Таким образом, с точки зрения методологии, внутренний рынок труда организации – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которой назначение цены (заработной платы) рабочей силы и ее размещение определяются внутренними правилами и процедурами, принятыми на предприятии.

В основе концепции развития внутренних рынков труда организаций находятся следующие положения:

- необходимость признания объективного существования внутренних рынков труда организаций в рамках, которых происходит: формирование спроса и предложения человеческого капитала, вработываются основы трудовых отношений, осуществляется оценка качественного уровня человеческого капитала работников, принимаются решения о развитии данного капитала посредством инвестирования за счет средств организации;

- встроенность ВРТ организаций в общую систему рынков труда обуславливает их объективное влияние на состояние регионального и национального рынков труда. Это делает первоочередным регулирование проблем труда на микро уровне, так как именно они определяют кризисные состояния мезо и макро рынков труда;

- не существует абсолютно идентичных механизмов функционирования ВРТ, что определяет индивидуальный выбор подходов при их регулировании;

- принципы функционирования ВРТ и построение на их основе моделей функционирования зависят от трансформации рыночного паритета отношений между работником и работодателем, которые строятся по принципу «снизу-вверх», и когда государству не принадлежит ключевая роль в формировании идеологии данных отношений;

- необходимость целенаправленного изменения структуры управления трудом на уровне организаций на основе институциональных подходов и механизмов;

- признание и обоснование собственной специфики развития внутренних рынков труда, которая строится на их специфичной классификации и на реалиях рыночной;

- необходимость разработки новых методологических и методических подходов к управлению человеческим капиталом на микро уровне, учитывающих специфику данного капитала, условия и факторы его функционирования и развития.

Данные положения являются направляющими факторами при разработке целей концепции развития внутренних рынков труда:

1. Создание национальных моделей управления трудом базисом, которых являются принципы и корпоративные ценности внутреннего рынка труда:

- способность и желание работников идентифицировать свои цели с целями организации;

- формирование высокого уровня мотивации труда и трудовой морали;

- стремление к комфортному морально-психологическому климату, и как следствие, минимизация социально-экономических издержек трудовых конфликтов;

- стремление к формированию соответствующего инновационному характеру производства работника нового типа, отличающегося не только высокой профессиональной квалификацией, но и ответственностью и инициативностью;

- минимизация стрессовых ситуаций у работников при проведении социально-экономических преобразований и реструктуризации.

2. Противостояние попыткам насадить морально устаревшую систему управления трудом авторитарного типа, и предложить альтернативную систему управления человеческими ресурсами, основанную на демократизации хозяйственной власти, которая предполагает:

- паритет прав собственности между работниками, работодателями, государственными или иными институтами;

- равное участие в принятии хозяйственных и стратегических решений в деятельности организации.

3. Определение тесной связи между системой развития человеческого капитала в организациях, включающей признание его производственной и социальной ценности и культурной сферой общества, основанной на национальных традициях и ценностях.

4. Обоснование утопичности мнений о создании единой стандартной (нормативно-регламентированной) модели регулирования труда в организациях. Обоснование необходимости дифференцированного подхода при разработке таких моделей, учитывающих отраслевую и региональную принадлежность их внутренних рынков труда.

Смысл концепции развития внутренних рынков труда основывается на том, что социально-экономические процессы в трудовой сфере состоят из двух взаимосвязанных аспектов, один из которых ресурсно-технологический, второй – институциональный. В качестве ресурсно-технологического аспекта следует представлять человеческий капитал организации и способы его реализации в системе производства. Институциональный аспект – механизм социального упорядочивания трудовых действий в условиях ВРТ организации. Под таким механизмом следует понимать организационную систему управления и регулирования труда на микро уровне.

Объединяет действие данных аспектов общий принцип рационального использования одного производственного ресурса – человеческого капитала. Механизм взаимодействия этих аспектов основывается на:

- взаимном отборе человеческого капитала пригодного для функционирования в сложившихся технологических условиях;

- взаимном определении социально-экономических условий, в которых должен функционировать и развиваться человеческий капитал организации;

- иерархическом подчинении институционального аспекта ресурсно-технологическому, так как именно он является фактором изменений в функционировании человеческого капитала организации.

Представляется, что результатом взаимодействия этих аспектов является интегрированная система развития внутреннего рынка труда, в условиях которого происходит формирование качественного уровня человеческого капитала. Интегрированность данной системы зависит от взаимосвязанного развития основных элементов определяющих внутренний рынок труда организации: трудовые отношения, профессии и профессионально-квалификационные разряды, профессиональное развитие и инвестирование человеческого капитала, социально-трудовая мобильность и карьерный рост.

Такая совокупность, образующая внутренний рынок труда, позволит каждой организации формировать свой специфический человеческий капитал. Формирование данного капитала будет происходить на каждом уровне.

Задачи развития внутренних рынков труда организаций следующие:

- Создание условий для приоритетного функционирования трудовых отношений на основе рыночных партнерских отношений между работником и работодателем, где ценностной ориентацией является паритет отношений двух равноправных партнеров. Это будет являться основой формирования преимущественно первичных ВРТ в организациях.

- Формирование внутривыпускной квалификационной стратификации, которая позволит выявлять уровень развития специфического человеческого капитала, и определять основные направления развития профессионально-квалификационных характеристик работников организации.

- Создание внутриорганизационной системы профессионального образования, которая бы удовлетворяла потребностям организации в подготовке работников, ориентированных на работу в современных инновационно-технологических условиях.

- Создание в организации равных условий для карьерного продвижения работников как первичного, так и вторичного ВРТ.

Представляется, что формой реализации концепции развития ВРТ может стать комплексная кадровая политика, формирующаяся

на всех хозяйственных уровнях, и являющаяся составной частью системы государственного регулирования трудовой сферы.

По структуре такая кадровая политика должна представлять собой комплекс разноуровневых целей, задач и условий, обеспечивающих эффективность функционирования ВРТ на:

- уровне отдельной организации (микроуровень);

- уровне отдельной отрасли;

- уровне области (региональный уровень);

- уровне государства (макрэкономический уровень)

Таким образом, концепция развития внутренних рынков труда в должна включать:

1) стратегические цели развития ВРТ на всех хозяйственных уровнях;

2) функциональные задачи всех типов ВРТ;

3) форму реализации концепции, представленной комплексной кадровой политикой, которая формируется на всех хозяйственных уровнях, и является составной частью системы государственного регулирования трудовой сферы в государстве.

Заключение

Представленная концепция будет являться основой выработки стратегии функционирования национальных рынков труда, так как именно она позволит объективно оценить социально-экономическое состояние данной сферы, пути и возможности ее развития. Это позволит выработать подходы к созданию национальных моделей управления трудом, которые должны быть ориентированы на формирование нового типа работника, соответствующего инновационному характеру современного производства. В результате, будет иметь место рыночная трансформация национальных систем формирования и развития человеческого капитала, которая затронет систему государственного и внутривыпускного образования.

Представляется, что концепция развития ВРТ обоснует и сделает возможным разработку дифференцированных подходов и моделей государственного регулирования всех уровней рынка труда, которые будут учитывать отраслевую и региональную принадлежность их внутренних рынков труда.

Литература

- [1] Dunlop S. The task of contemporary wage theory /Taylor G., Pierson F. New concepts in wage determination. – New York: McGraw-Hill, 1957. – p.128-131
- [2] Doring P., Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. – Lexington: Heath, 1971. – p.1-9; 13-28
- [3] Рофе А., Збышко Б., Иншин В. Рынок труда, занятость населения. Экономика ресурсов для труда. – М., 1997.-160с.
- [4] Ковалев С.Г., Тучков А.И. Рынок труда: понятие, закономерности, перспективы. – СПб, Изд-во СПбУЭФ, 1992.- 85с.
- [5] Никифорова А. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Междунар.отношения, 1991. – 184с