

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
EFFECTIVENESS OF THE INSTITUTIONAL MECHANISM FOR REGULATING
LABOR RESOURCES**

**Маковская Наталья Владимировна
Makovskaya Nataliya Vladimirovna**

*Могилевский государственный университет им. А.А.Кулешова
Mogilev State University named after A.A. Kuleshov
(e-mail: maknata@mail.ru)*

Аннотация: Представлен авторский анализ методологии эффективности институционального механизма регулирования трудовых ресурсов. В основе анализа характеристика подходов к оценке эффективности, определение критериев эффективности, виды эффективности, представленного механизма

Abstract: The author presents an analysis of the methodology of the effectiveness of the institutional mechanism for regulating labor resources. The analysis is based on a characteristic of approaches to assessing effectiveness, determining performance criteria, types of effectiveness, and the mechanism presented.

Ключевые слова: эффективность, институты, институциональный механизм, трудовые ресурсы, регулирование, рынок труда.

Keywords: efficiency, institutions, institutional mechanism, labor resources, regulation, labor market.

Эффективность институционального механизма основана на отношении результата (эффекта) и затрат, которые были задействованы при формировании данного механизма.

Однако, следует учитывать при оценке два методологических условия: во-первых, эффект может оказаться как положительным, так и отрицательным. Это требует определенных направлений в оценках. Положительный эффект, если результат приближается к идеальному состоянию, удовлетворяет целевую функцию и соответствует системе ограничений. Отрицательный, если не удастся выбранными средствами достичь цели или удастся, но невозможно при этом соблюсти систему ограничений. Во-вторых, необходимо оценивать меру достижения системы целей на основе набора показателей и параметров эффективности.

Таким образом, под эффективностью институционального механизма регулирования трудовых ресурсов будем понимать результативность деятельности органов управления всех уровней (макро, мезо, микро), которая отражается в показателях эффективного использования, распределения, контроля и т.д. трудовых ресурсов, имеющих как количественные, так и качественные характеристики.

Основными категориями эффективного институционального механизма регулирования трудовых ресурсов является следующее:

- эффективность труда работников аппарата управления;
- эффективность процесса управления трудовыми ресурсами (функций, коммуникаций, выработки и реализации управленческого решения);
- эффективность организации управления (с учетом иерархии управления) трудовыми ресурсами на всех уровнях управления;
- эффективность механизма финансового обеспечения кадрового управления;
- и др.

Меру достижения системы целей целесообразно оценивать по таким направлениям как:

- А) Миссия (наличие, четкость формулировки, актуальность);
- Б) Цели и объект управления (объем производства, ассортимент продукции, качество продукции, себестоимость, рентабельность, прибыль, выручка, платежеспособность, цена продукции и т.п.);
- В) Цели субъекта управления (экономичность, гибкость, адаптивность, оперативность и т.п.).

Методология оценки эффективности институционального механизма регулирования трудовых ресурсов основывается, в том числе, и на измерениях результативности труда управленческих работников, которые реализуют данный механизм. Такая оценка будет находиться в плоскости измерения параметров состояния производства, что предполагает формирование системы показателей в зависимости от индивидуальных условий всех

уровней управления, особенно на микроуровне от условий отдельных организаций. В связи с этим следует выделять три вида эффективности институционального механизма управления (включая управление трудовыми ресурсами) :

- индивидуальная эффективность — базовый уровень, который отражает степень и качество выполнения задач конкретными работниками.

Выполнение задач обусловлено институциональными условиями, которые организуют или сопутствуют организации рабочего процесса или должностных обязанностей в организации. Менеджеры традиционно оценивают индивидуальную эффективность с помощью оценочных показателей, которые являются основой для увеличения заработной платы, продвижения по службе и других стимулов, действующих в организации;

- групповая эффективность — совокупность результатов деятельности в рамках конкретных институциональных условий всех уровней управления, которые реализуют один управленческий процесс. Такая эффективность - это сумма вкладов всех участников управления. Чаще всего она формируется в результате синергетического эффекта;

- организационная эффективность — совокупность индивидуальной и групповой эффективности, которая достигается через сокращение затрат и транзакционных издержек. Общий эффект такой эффективности представлен на макро уровне, через макро параметры (рост заработных плат, сокращение безработицы, сокращение неэффективных рабочих мест и т.д).

Основная цель эффективной реализации институционального механизма регулирования трудовых ресурсов состоит в обеспечении активного воздействия на ресурс труда в национальной экономике с целью улучшения его показателей.

Различные свойства и параметры деятельности субъекта и объекта управления трудовыми ресурсами часто не согласуются между собой, находятся в диалектическом противоречии, в связи с чем существует проблема определения обобщающего показателя, который явился бы измерителем эффективности управления данного вида ресурса. В этом состоит основное противоречие и проблема в координации институционального механизма регулирования трудовых ресурсов, в белорусской экономике, в том числе.

Одним из направлений разрешения такого противоречия является следующий подход: институциональные характеристики системы управления трудовыми ресурсами и условия, в которых они работают, различны, что делает целесообразным применение разных критериев эффективности для различных уровней управления.

Однако, прямая оценка результатов эффективности реализации институционального механизма регулирования трудовых ресурсов ограничена по причине нестабильного

функционирования самих институтов и по причине субъективности характеристик трудовых ресурсов. Предлагается использовать косвенную оценку, включающую определение удельного вклада каждого уровня управления в итоговые показатели функционирования сферы труда (рынка труда) в национальной экономике.

Главным методологическим подходом к оценке эффективности реализации институционального механизма регулирования трудовых ресурсов может выступать подход основанный на соотношении результативности регулирования ресурса труда и удельных управленческих затрат. В качестве основного результативного показателя будет выступать показатель сравнительной оценки институционального механизма регулирования трудовых ресурсов в экономике страны. Модификацией этого подхода может быть метод определения показателя эффективности общей системы регулирования трудовых ресурсов в национальной экономике.

В данном контексте могут быть использованы стандарты критериев оценки профессиональных, образовательных инфраструктурных институтов, формирующих основу институционального механизма регулирования трудовых ресурсов. Однако, использование таких частных критериев должно учитывать принципы эффективности в использовании этих критериев. Принципы эффективности: многоуровневая субординация критерия; соизмеримость и сопоставимость показателей; учет социально-экономических условий, и специфики национальных институтов; выбор эталона, нормали, нормализованного режима функционирования или состояния механизма регулирования; учет фактора времени, риска и неопределенности и др.

Критерии эффективности институционального механизма регулирования трудовых ресурсов.

Современные подходы при выделении критериев эффективности базируются в большинстве своем на стоимостном критерии. К числу основных критериев, формирующих принципы эффективности, целесообразно относить:

- сопоставление затратных потоков, сопровождающих использование ресурса труда, и потоков дохода, которые формирует данный ресурс. В этом случае механизм будет эффективным, если обеспечивается возврат затратных потоков;
- наличие возможности оценки функционирования механизма регулирования трудовых ресурсов во времени (определение отчетного периода);
- установление специфических показателей оценки, которые характерны только для трудовых ресурсов (например, производительность труда).

Главный принцип эффективности институционального механизма регулирования трудовых ресурсов: затраты на формирование институтов регулирования ресурса труда

генерируют денежные потоки (прибыль, доходы). Механизм (или институт) признается эффективным, если этот поток достаточен для возврата трудовых затрат и обеспечение будущей доходности и резервов роста производительности труда и заработной платы, роста социальных предпочтений.

Наиболее распространены следующие показатели эффективности механизма регулирования трудовых ресурсов: рост производительность труда; снижение уровня безработицы; объём социальных трансфертов; рост доходов и заработной платы работников; рост расходов на формирование человеческого капитала.

Данные показатели используются в трех вариантах:

Вариант 1. Для определения эффективности внедрения новых социально-трудовых институтов, когда принимается решение вводить или отклонить такие институты;

Вариант 2. Для определения эффективности взаимоисключающих друг друга институтов, когда принимается решение о том, какой институт вводить из нескольких альтернативных.

Вариант 3. Для учета влияния инфляции на оценку эффективности институционального механизма регулирования трудовых ресурсов. Анализ влияния инфляции на сферу труда связан с тем, темп ее специфичен для данного вида ресурса. Но в тоже время, темп инфляции одинаковый для социально-трудовых затрат. Учет инфляции, отвечающий реальной экономической ситуации, осуществляется в своей стандартной форме, но все составляющие социально-трудовых расходов и доходов корректируются в соответствии с ожидаемым темпом инфляции по годам. Важно отметить, что произвести состоятельный прогноз темпов инфляции для ресурса труда ресурсов представляется чрезвычайно трудной и практически неосуществимой задачей.

Допущения, принимаемые при оценке эффективности институционального механизма регулирования трудовых ресурсов.

При использовании всех методов оценки целесообразно использовать следующие два допущения.

1. Потоки денежных средств и социально-трудовых затрат относятся на конец расчетного периода времени. На самом деле они могут появляться в любой момент в течение рассматриваемого года. В целях адекватного учета есть смысл все социально-трудовые затраты приводить к концу соответствующего года.

2. Денежные потоки, которые генерируются из роста эффективности регулирования трудовыми ресурсами, инвестируются в качество этого ресурса, через систему образования. При этом предполагаем, что качество ресурса труда будет постоянно совершенствоваться.

С одной стороны, используемые допущения, не полностью соответствуют реальному положению дел. С другой, учитывая их стратегическую значимость и влияние на рынок труда, позволяют минимизировать ряд ошибок.