

УДК 331.5.024.5(476)

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ВНУТРЕННИХ РЫНКОВ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Н.В. Маковская

*УО «Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова»,
г. Могилев, Республика Беларусь*

Внутренний рынок труда предприятия (ВРТ) - это совокупность социально-экономических отношений между работниками, работодателем и профсоюзом на микроуровне, ограниченные внутрифирменными административными правилами и процедурами по поводу формирования, развития и реализации человеческого капитала работников, их закрепления в организации путем карьерного продвижения, материального и социального стимулирования. На внутреннем рынке труда организация трудовой деятельности основана на иерархии рабочих мест, которая обусловлена технологической спецификой производства и рациональным распределением между ними человеческого капитала работников. Внутренний рынок труда имеет сложную структуру, которая включает объекты (человеческий капитал и рабочие места) и субъекты (работодатель, работник и профсоюз) данного рынка, его функции и механизм функционирования, инфраструктуру и деление на сегменты. Внутренний рынок труда неоднороден, так как неоднородны его объекты и субъекты. Неоднородность внутреннего рынка труда проявляется в его делении на сегменты – кадровое ядро и периферия. Сегментированность внутреннего рынка труда обуславливает принципы построения рабочих мест в организации от менее престижных и вознаграждаемых к более престижным и доходным рабочим местам. Связи между субъектами внутреннего рынка труда проявляются в форме социально-трудовых, организационно-правовых и социально-экономических отношений по поводу эффективного использования человеческого капитала работников, их развития, закрепления и карьерного продвижения по иерархии рабочих мест. Поэтому, внутренний рынок труда может выступать как форма организация трудовой деятельности на микроуровне, предполагающая иерархию неоднородных рабочих мест, обусловленную спецификой и уникальностью технологии, между которыми рационально распределены разные по профессионально-квалификационным характеристикам категории работников и определены границы сформированности ВРТ и его сегментов - ядра и периферии.

Внутренний рынок труда предприятия – это типичная монополия, где параметр эффективности рынка не связан с его равновесным состоянием. Эффективность функционирования ВРТ - рациональный способ распределения трудовых ресурсов в организации, позволяющий минимизировать издержки труда и увеличить прибыль. Параметрами эффективности ВРТ являются закрепление работников на предприятии и множество вариантов, которые достигаются разными способами закрепления и распределения работников по рабочим местам предприятия. Эффективность функционирования внутреннего рынка труда рассматривается с позиций состояния его сбалансированности: сбалансированный ВРТ либо несбалансированный ВРТ. ВРТ сбалансирован, если объем требуемого спроса удовлетворяется за счет предложения труда работниками внутри организации, то есть для заполнения вышестоящих вакантных рабочих мест есть необходимое количество работников, требуемого профессионально-квалификационного уровня. Показателем такой сбалансированности является преобладание найма работников над увольнением. Найм работников осуществляется на рабочие места «входного уровня» ВРТ. Достижение сбалансированности здесь происходит с использованием внутрифирменных административных процедур, связанных с рациональным

распределением работников по иерархии рабочих мест путем ротации и карьерных продвижений. ВРТ несбалансирован, если неудовлетворен спрос или предложение на данном рынке. При неудовлетворении спроса - численность работников на ВРТ превосходит количество рабочих мест, показатель несбалансированности - преобладание увольнений над наймом работников. При неудовлетворении предложения на ВРТ число рабочих мест превосходит численность работников, показатель несбалансированности – количество свободных рабочих мест. Достижение сбалансированности здесь происходит путем активизации увольнений или найма работников на вторичном сегменте периферии ВРТ из внешнего рынка труда.

Под эффективностью функционирования внутреннего рынка труда понимается характеристика результативности трудовой деятельности на микроуровне, выражающаяся через достижение сбалансированности ВРТ, закрепление и рациональное использование работников на предприятии, формирование и развитие их человеческого капитала. Эффективность функционирования ВРТ позволяют оценить следующие критерии и показатели:

- степень сбалансированности ВРТ (коэффициент оборота по найму и выбытию работников; коэффициент избытка или недостатка рабочих мест; уровень трудоизбыточности);

- закрепление работников на ВРТ (среднемесячная заработная плата на предприятии; среднемесячная заработная плата по категориям персонала; удельный вес инвестиционных расходов в общих затратах на персонал; состояние трудовой дисциплины; направления инвестиционных расходов на персонал);

- степень развития человеческого капитала работников на ВРТ (стаж работы одного работника на предприятии; количество работников с высшим образованием; количество работников со средним образованием; уровень производительности труда на предприятии; среднемесячная заработная плата на предприятии).

Оценка эффективности функционирования ВРТ в Беларуси по данным критериям проводилась на 27 крупнейших предприятиях промышленности. Результаты оценки свелись к следующему:

- 1) коэффициенты оборота по найму и выбытию работников на обследуемых предприятиях указывают на то, что сбалансированы ВРТ с выраженным функционированием ядра. Так, преобладание найма заметно на таких предприятиях с выраженным ядром на ВРТ как ПРУП «Белорусский цементный завод» (1,4 и 0,7), РУП ПО «Беларуськалий» (1,0 и 0,9), ОАО «Нафтан» (1,4 и 0,7), ОАО «Белшина» (2,6 и 0,4). Преобладание увольнений наблюдается на несбалансированных ВРТ, где выражена периферия: РУП «МАЗ» соответственно 0,3 и 6,8, УРП «МоАЗ им.С.М.Кирова» (0,9 и 1,9), ОАО «Моготекс» (0,7 и 1,6), РПУП «Строммашина» (0,7 и 1,3);

- 2) выявлена общая тенденция избытка (хотя и не большой: средний коэффициент + 0,2) рабочих мест. Средний коэффициент недостатка рабочих мест составил минус 0,1 и наблюдается лишь на одном предприятии (УРП «МоАЗ им.С.М.Кирова»). ВРТ предприятий несбалансированы на 33% обследованных предприятий. На протяжении исследуемого периода (2003-2007г.г.) постоянную несбалансированность ВРТ демонстрируют 18% обследованных предприятий. В основном это предприятия машиностроения и легкой промышленности с выраженным функционированием периферии на ВРТ (например, ЗАО «Вяснянка», УРП «МоАЗ им.С.М.Кирова», ОАО «Могилевтрансмаш»);

- 3) анализ сбалансированности ВРТ с использованием показателя уровня трудоизбыточности на предприятии показал, что критический уровень трудоизбыточности наблюдался на 11% предприятий. Однако, если на таких предприятиях, как РУП «Лифтмаш» и ОАО «Нафтан» трудоизбыточность была эпизодической и невысокой (соответственно 0,5% и 2,1%), то на УП «Белкоммаш» (2003г.- 60,4%, 2005г.- 86,7%), ЗАО «Вяснка»

(2005г. – 32,1%, 2007г. – 26,7%) трудоизбыточность была постоянной и значительной. В целом уровень трудоизбыточности наблюдается на предприятиях с выраженной периферией на ВРТ (машиностроение, легкая и пищевая промышленность). Так, например, на предприятиях легкой промышленности, где выражена кадровая периферия, из 100% обследованных предприятий на 66% наблюдается трудоизбыточность.

Таким образом, результаты диагностики ВРТ по такому критерию эффективности как степень сбалансированности указывают на то, что 37,1% из обследованных ВРТ являются полностью сбалансированными (равновесными), 29,6% - частично сбалансированы и 33,4% несбалансированны. Обращает на себя внимание то, что из сбалансированных ВРТ 70% представлены выраженным функционированием кадрового ядра на ВРТ;

4) оценка механизма закрепления работников на ВРТ показала, что номинальная начисленная заработная плата по категориям работников на предприятиях с выраженным функционированием ядра на ВРТ в 1,6-1,8 раза выше у руководителей и функциональных менеджеров (которые и формируют ядро ВРТ), чем на ВРТ с выраженным функционированием периферии. На ВРТ с выраженным ядром заработная плата имеет мотивационную функцию, обеспечивающую закрепление работников на предприятии, и тем самым способствует эффективности функционирования ВРТ. Динамика и оценка увольнений на ВРТ указывает на то, что на предприятиях всех отраслей промышленности существует две общие тенденции: во-первых, сокращение увольнений по собственному желанию (за период 2003-2007г.г. в 1,2-1,4 раза), во-вторых, постоянный тренд увеличения увольнений за прогулы и нарушение трудовой дисциплины на предприятиях с выраженным периферийным сегментом на ВРТ (на предприятиях машиностроения данный показатель вырос в 1,8 раз, в лесной и деревообрабатывающей промышленности – в 1,6 раза, в легкой промышленности – в 1,1 раза, в пищевой – в 6,3 раза). Поэтому правомерно утверждать, что неэффективность функционирования ВРТ по показателю качества состояния трудовой дисциплины наблюдается на предприятиях с выраженной периферийной частью на ВРТ;

5) на предприятиях нефтехимии, где выражено функционирование кадрового ядра на ВРТ, значительны инвестиционные расходы на образование и переподготовку (повышение квалификации). Они составили к 2008г. 50-60% от всех инвестиционных расходов (например, РУП ПО «Беларуськалий», ОАО «Мозырьский НПЗ»). На предприятиях машиностроения, легкой и пищевой промышленности эти расходы не значительны. Однако здесь расходы на услуги социально-бытового назначения и на улучшение условий труда составляют около 60% от всех инвестиционных расходов. Такое распределение инвестиционных расходов позволяет заключить, что функционирование ВРТ с выраженным кадровым ядром носит характер рыночной эффективности, так как инвестиционные вложения на них направлены на качественное развитие трудовых процессов. На ВРТ с выраженной периферией (предприятия легкой и пищевой промышленности, машиностроение) инвестиционные вложения имеют характер социальной эффективности, так как ориентированы на обеспечение социальных гарантий;

6) оценка эффективности функционирования ВРТ по критерию развития человеческого капитала состояла в определении уровня развития данного капитала на основе авторской методики расчета индекса развития человеческого капитала на ВРТ (ИРЧКврт). ИРЧКврт включает количество лет, отработанных в среднем одним работником на предприятии, количество работников, имеющих среднее и высшее образование, уровень производительности труда работников, уровень заработной платы работников предприятия. Расчет и оценка ИРЧКврт показала, что из обследуемых предприятий около 30% имеют человеческий капитал с высоким уровнем развития и 70,4% с низким уровнем развития. В разрезе анализа сегментов ВРТ предприятий выявлено, что высокий уровень развития человеческого капитала на ВРТ с выраженным кадровым ядром (РУП ПО «Беларуськалий» (0,542), ОАО «Нафтан» (0,501), ОАО «Мозырьский НПЗ (0,511) и др.). На предприятиях с

выраженной периферией на ВРТ уровень развития человеческого капитала невысок. В целом, использование данного индекса позволяет говорить о том, что крупнейшие отечественные предприятия со сформированными ВРТ имеют степень развития человеческого капитала, близкую по значению к высокому уровню, что положительно сказывается на эффективности их функционирования. Это подтверждает необходимость дальнейшего развития человеческого капитала в отраслях промышленности, особенно на ВРТ с выраженной периферией.

Таким образом, оценка эффективности функционирования внутренних рынков труда крупнейших промышленных предприятий Беларуси показала, что эффективны преимущественно те ВРТ, где выражен сегмент кадрового ядра. В отраслевом разрезе эффективность функционирования ВРТ наблюдается на предприятиях нефтехимического комплекса. Здесь эффективность выражается в сбалансированности ВРТ, в укреплении и развитии кадрового ядра, в закреплении работников на предприятии. Оценка эффективности функционирования внутренних рынков труда на промышленных предприятиях указывает на необходимость в инвестициях в человеческий капитал работников на тех предприятиях, где показатель развития данного капитала не высок; на потребность предприятий в кадровых инновациях с целью эффективного регулирования трудовых процессов на микроуровне; на необходимость инновационных кадровых стратегий на предприятиях, где выражен сегмент периферии на ВРТ, с целью формирования и развития кадрового ядра, способного реализовывать внедрение инновационных технологий.

УДК: 63-021.66

ФАКТОРЫ, ФОРМИРУЮЩИЕ МАТЕРИАЛОЕМКОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ

С.В. Макрак

Институт системных исследований в АПК

Национальной академии наук Беларуси, г. Минск, Республика Беларусь

Усилению эффективного воздействия инновационных факторов, включающему в оптимальной комбинации нововведения селекционно-генетического, производственно-технологического, организационно-управленческого и экономико-экологического характера, способствует изучение проблемы материалоемкости сельскохозяйственной продукции. Экономическая сущность категории «материалоемкость» заключается в том, что она характеризует степень рационального использования удобрений, горюче-смазочных материалов, семян, кормов и других материальных ресурсов.

Системный анализ материалоемкости сельскохозяйственной продукции по Витебской области за 2005-2008гг. свидетельствует, что удельная материалоемкость зерна снизилась на 420 руб. в расчете на 1000 руб. валовой продукции (валовая продукция и материальные ресурсы оценены в текущих ценах), картофеля – на 294 руб., рапса – на 266 руб., молока – на 21 руб., прироста живой массы крупного рогатого скота на 31 руб. Удельная материалоемкость зерна кукурузы увеличилась на 1367 руб., прироста живой массы свиней – на 128 руб. При этом снижение материалоемкости в разрезе видов сельскохозяйственной продукции в динамике происходило неравнозначно. Так, за период 2005-2008гг. прослеживается стабильное снижение удельной материалоемкости картофеля, с 2007г. - удельной материалоемкости зерна, с 2006г. – удельной материалоемкости семян рапса.

В целях углубления анализа данной проблемы изучены факторы, формирующие материалоемкость продукции растениеводства: материальные затраты на гектар посева, урожайность культур, цены реализации продукции растениеводства. Основные факторы,