

## ПАРАМЕТРЫ И МЕХАНИЗМ ОЦЕНКИ СФЕРЫ ТРУДА БЕЛОРУССКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

**Н.В. Маковская,**

*кандидат экономических наук, доцент Могилевского государственного университета им. А.А. Кулешова*

Развитие рыночных отношений в национальной экономике Беларуси ведет к созданию и закреплению новых институтов в ее различных сферах, включая и рынки труда на республиканском, региональном, отраслевом и первичном уровнях.

Сфера труда крупнейших промышленных предприятий Беларуси представлена такой институциональной формой, как внутренний рынок труда (ВРТ) [1; 3; 5; 6]. Рыночный характер трудовых процессов на внутреннем рынке труда имеет специфические формы проявления, обусловленные системой социальных отношений, собственными интеллектуальными и трудовыми ресурсами, внутренней нормативной и иерархической структурой, в рамках которой работники предприятия реализуют свой трудовой потенциал в обмен на вознаграждение, имеющее материальную и нематериальную формы выражения. Новые институциональные формы, их генезис, эволюция и функционирование обуславливают необходимость их научного осмысления, выработки новых подходов теоретико-методологического и научно-методического характера, новых инструментов анализа и оценки процессов становления рыночных институтов. В связи с этим цель статьи – предложить некоторые результаты исследований автора в данной области применительно к сфере отношений в рыночных условиях.

### ***Теоретические аспекты исследования внутреннего рынка труда***

Внутренний рынок труда предприятия – это совокупность социально-экономических отношений между работниками, работодателем и профсоюзом на микроуровне, ограниченных внутрифирменными админист-

ративными 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 [2; 4].

Значение исследования социально-экономических процессов на ВРТ белорусских предприятий обусловлено тем, что:

- во-первых, в сфере труда на микроуровне сосредоточены интересы двух главных субъектов (работника и работодателя), формирующих свое экономическое поведение, выраженное через процесс принятия хозяйственных решений, касающихся использования трудового потенциала работников, оценки выгод и затрат, связанных с реализацией человеческого капитала в рамках конкретного предприятия, отрасли и сферы деятельности. Недооценка экономического поведения субъектов на микроуровне усиливает дисбалансы социально-экономического развития общества (в частности, на региональных рынках труда) и ограничивает их контроль и регулирование со стороны государства;

- во-вторых, исследование особенностей функционирования ВРТ предприятий в национальной экономике Беларуси позволяет повысить результативность воздействия на данную сферу, разработать механизм управления внутренними рынками труда и обеспечить рост эффективности использования трудовых ресурсов, что является неотъемле-

мым условием прогрессивного развития трудовой сферы экономики и формирования кадровой составляющей инновационного развития Республики Беларусь.

Внутренний рынок труда имеет сложную структуру, которая включает объекты (человеческий капитал и рабочие места) и субъекты (работодатель, работник и профсоюз), имеет функции и механизм функционирования, а также инфраструктуру. Внутренний рынок труда неоднороден, так как неоднородны его объекты и субъекты. Неоднородность внутреннего рынка труда проявляется в его делении на сегменты – ядро и периферию. Ядро и периферия также неоднородны, что выражается в их делении на первичный и вторичный сегменты. Данные сегменты ядра и периферии формируются исходя из уровня привилегированности работников, их полезности или уникальности для производственной деятельности, принадлежности к кадровому ядру. 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 организации 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. Иерархия рабочих мест определяет границы сформированности ВРТ и его сегментов – ядра и периферии [4–6].

Внутренний рынок труда – это рынок, представленный процессом взаимодействия работника и работодателя посредством действия механизма спроса и предложения труда на микроуровне [5]. Принцип такого взаимодействия основан на неоднородности спроса на труд, который опосредован про-

фессионально-квалификационными требованиями работодателя к работникам ядра и периферии; на неоднородности предложения труда, которое выражено общим и специфическим человеческим капиталом работников. Механизм функционирования ВРТ не подвержен влиянию рыночной конъюнктуры со стороны внешнего рынка труда и является самостоятельным рынком, имеющим собственный механизм функционирования, на который оказывают влияния ценовые, неценовые, рыночные и внутрифирменные детерминанты. Проявление данных факторов в структуре ВРТ неодинаково: ценовые факторы оказывают влияние на периферию ВРТ, что обеспечивает высокую эластичность спроса и предложения на данной части ВРТ; неценовые факторы делают эластичными спрос и предложение в ядре ВРТ; рыночные факторы воздействуют на функционирование периферийной части ВРТ; внутрифирменные факторы влияют на кадровое ядро ВРТ.

#### ***Принципы определения параметров эффективности функционирования сферы труда на микроуровне***

Внутренний рынок труда предприятия – это типичная монополия. Эффективность функционирования монополического ВРТ – рациональный способ распределения трудовых ресурсов в организации, позволяющий минимизировать издержки труда и увеличить прибыль. Параметрами эффективности ВРТ являются закрепление работников на предприятии, наличие множества его вариантов, которые образуются разными способами закрепления и распределения работников по рабочим местам предприятия. Эффективность функционирования внутреннего рынка труда рассматривается с позиций состояния его сбалансированности [6; 9; 11]. ВРТ сбалансирован, если объем спроса удовлетворяется за счет предложения труда работниками внутри организации, т. е. для заполнения вакантных рабочих мест есть необходимое количество работников требуемого профессионально-квалификационного уровня. Показателем такой сбалансированности является преобладание найма работников над увольнением.

Наем работников осуществляется на рабочие места «входного уровня» ВРТ. Пра-

вомерность использования в качестве показателя сбалансированности преобладания найма работников над увольнением определяется тем, что, во-первых, всего один работодатель предъявляет спрос на всю численность работников организации и заключение трудовых сделок зависит от его субъективных установок и желаний. Это влияет на формирование предложения труда на периферийном сегменте ВРТ через выработку административных процедур при отборе и найме работников. Чем эффективнее эти процедуры, тем выше качественный уровень работников, предлагающих свой человеческий капитал, тем больше пересечений кривых спроса и предложения на ВРТ, тем больше равновесных состояний данного рынка.

Во-вторых, монополия власть работодателя, выраженная в форме административных процедур, меняет точки равновесия на ВРТ в зависимости от сложившейся конъюнктуры рынка и равновесие одновременно может быть установлено в нескольких точках. Поэтому критерий равновесия на сбалансированном ВРТ следующий: организация максимизирует свою прибыль за счет производительности труда собственных работников и качественных характеристик вновь нанятых работников. Достижение равновесия 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 (предложение) на данном рынке. При неудовлетворении спроса численность работников на ВРТ превосходит количество рабочих мест. Показатель несбалансированности – это преобладание увольнений над наймом работников. При неудовлетворении предложения на ВРТ число рабочих мест превосходит численность работников, показатель несбалансированности – количество свободных рабочих мест. Критерий равновесия на несбалансированном ВРТ – организация максимизирует свою прибыль за счет маневрирования численностью работников на предприятии. Достижение равновесия здесь происходит путем активизации увольнений или найма работников на вторичном сегменте периферии ВРТ из внешнего рынка труда.

Определение параметров и механизма оценки сферы труда белорусских предприятий проводилось автором на основе научно обоснованных принципов функционирования внутренних рынков труда. Было доказано, что в Беларуси функционирование сферы труда предприятий в форме внутренних рынков труда представлено в промышленности [5]. И вот почему. Во-первых, в промышленности сосредоточен специфический человеческий капитал, состоящий из высококвалифицированных руководителей, специалистов и рабочих. Во-вторых, на промышленных предприятиях работники осуществляют трудовую деятельность в условиях разветвленной иерархии экономических рабочих мест, которая обусловлена спецификой производственной технологии. В-третьих, в промышленности разветвленная иерархия экономических рабочих мест создает объективные условия для внутрифирменного карьерного продвижения, основанного на развитии профессионально-квалификационного уровня работников, в сохранении и закреплении которых заинтересован работодатель.

Сфера труда около 200 промышленных белорусских предприятий представлена внутренними рынками труда, где сосредоточено более 34% (на 01.01 2008 г.) списочной численности всех работников промышленности. Эти предприятия производят более 64% всей продукции в общем объеме промышленного производства Беларуси. Самые крупные ВРТ находятся на предприятиях химической и нефтехимической отрасли, на предприятиях машиностроения, лесной и деревообрабатывающей промышленности, легкой и пищевой.

Важным параметром оценки функционирования ВРТ предприятий является их эффективность. 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, его влияние на результаты хозяйственной деятельности предприятия [6; 9]. Механизм оценки функционирования внутренних рынков труда в национальной экономике Беларуси основывается на разработ-

ке критериев и показателей эффективности ВРТ (табл. 1), учитывающих принципы международной статистики труда, принципы экономики и организации труда и особенности оценки человеческого капитала работников [3; 7; 8; 10; 12].

Анализ степени сбалансированности ВРТ позволит определить его эффективность, которая проявляется через взаимодействие спроса и предложения и выражается равновесным состоянием данного рынка. В соответствии с сущностью механизма функционирования ВРТ, признаком его сбалансированности является преобладание найма работников над увольнением, а признаками несбалансированности – преобладание увольнений над наймом работников и свободные рабочие места. Поэтому правомерно в качестве количественных показателей степени сбалансированности предложить коэффициент оборота по найму и выбытию работников, коэффициент избытка или недостатка рабочих мест, а качественным показателем будет уровень трудоустроенности.

Методические подходы к расчету данных показателей изложены в [5]. Расчет коэффициента оборота работников по найму и выбытию проводится по форме № 1-труд (месячная – декабрь) «Отчет по труду и движению работников». Коэффициент оборота работников по найму и выбытию представляет собой отношение:

$$K_{\text{найм}} / K_{\text{выб}},$$

где  $K_{\text{найм}}$  – отношение числа работников, принятых на работу за данный период, к среднесписочной численности, %;

$K_{\text{выб}}$  – отношение числа работников, уволенных по всем причинам за данный период, к среднесписочной численности за тот же период, %.

С использованием таких методических подходов была проведена оценка эффективности 27 крупнейших предприятий промышленности со сформированными внутренними рынками труда. Оценка показала: коэффициенты оборота по найму и выбытию работников на обследуемых предприятиях

Таблица 1

**Критерии и показатели эффективности функционирования внутренних рынков труда предприятий**

Критерии эффективности	Показатели эффективности	
	количественные	качественные
Степень сбалансированности ВРТ	- Коэффициент оборота по найму и выбытию работников - Коэффициент избытка или недостатка рабочих мест	- Уровень трудоустроенности (показатель эффективной занятости на предприятии)
Закрепление работников на ВРТ	- Среднемесячная заработная плата на предприятии - Среднемесячная заработная плата по категориям персонала - Удельный вес инвестиционных расходов в общих затратах на персонал - Коэффициент централизации кадрового регулирования	- Состояние трудовой дисциплины - Направления инвестиционных расходов на персонал - Уровень управленческих компетенций в организации и регулировании кадровой работы
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	- Индекс развития человеческого капитала

Источник. Авторская разработка.

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» (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).

Расчет коэффициента избытка или недостатка рабочих мест целесообразно проводить с помощью баланса рабочих мест на предприятии (табл. 2).

Анализ составленных балансов позволяет говорить о преобладании избытка (хотя и не большого: средний коэффициент + 0,2) рабочих мест. Средний коэффициент недостатка рабочих мест – 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

(2003–2007 гг.) 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»).

Анализ сбалансированности ВРТ с использованием качественного показателя уровня трудоустроенности на предприятии проводился на основе методологии международной статистики труда, которая характеризует его как отношение количества наличных трудовых ресурсов предприятия к потребности в них по технологическим нормативам [1; 3; 12]. Расчет трудоустроенности на обследуемых предприятиях показал, что превышение необходимых (для предприятий) нормативных показателей наблюдалось на 11% предприятий. Однако, если на таких предприятиях, как РУП «Лифтмаш» и ОАО «Нафтан», превышение норм трудоустроенности было эпизодическим и невысоким (соответственно на 0,5 и 2,1%), то на УП «Белкоммунмаш» (2003 г. – на 60,4%, 2005 г. –

Таблица 2

**Расчетная схема баланса рабочих мест на предприятии**

Номер строк (стр.)	Показатель	Методика расчета
1	Среднесписочная численность работников, чел.	Форма № 1-труд (месячная – декабрь) «Отчет по труду и движению работников»
2	Количество физических рабочих мест на начало года*	Кол-во экономич. раб. мест / коэффиц. сменности на предприятии
3	Количество ликвидированных рабочих мест	Форма № 1-труд (месячная – декабрь) «Отчет по труду и движению работников»
4	Количество созданных рабочих мест	Форма № 1-труд (месячная – декабрь) «Отчет по труду и движению работников»
5	Количество экономических рабочих мест на конец года **	стр.1 + стр.4 – стр.3
6	Избыток (+) или недостаток (-) рабочих мест на конец года	стр.1/стр. 5

\* Физическое рабочее место – пространственная зона, предназначенная для выполнения работ одним работником в одну смену и оснащенная набором средств труда.

\*\* Экономическое рабочее место – совокупность материально-вещественных, социально-экономических, трудовых, экологических и других условий, обеспечивающих продуктивную занятость одного работника.

*Источник.* Авторская разработка.

на 86,7%), ЗАО «Вяснянка» (2005 г. – на 32,1%, 2007 г. – на 26,7%) – постоянным и значительным. В целом, превышение норм трудообеспеченности наблюдается на предприятиях с выраженной периферией на ВРТ (машиностроение, легкая и пищевая промышленность). Например, на предприятиях легкой промышленности, где выражена периферия, из 100% обследованных предприятий на 66% наблюдается превышение норм трудообеспеченности.

Таким образом, результаты диагностики ВРТ по такому критерию эффективности, как степень сбалансированности, указывают на то, что 37,1% обследованных ВРТ являются полностью сбалансированными (равновесными), 29,6% – частично сбалансированными и 33,4% – несбалансированными. Обращает на себя внимание то, что из сбалансированных ВРТ 70% представлены выраженным функционированием кадрового ядра: РУП ПО «Беларуськалий», ОАО «Красный пищевик», ОАО «Могилев. металлург. завод», ОАО «Полимир», ОАО «Світанак», ОАО «Спартак», ОАО «Нафтан». Частично сбалансированными оказались как ВРТ с выраженным ядром, так и с выраженной периферией. Несбалансированны ВРТ с выраженным функционированием периферии. Данные результаты свидетельствуют о том, что эффективность в функционировании, выраженная равновесием спроса и предложения на данном рынке, существует на ВРТ с выраженным кадровым ядром.

Важным параметром, определяющим эффективность функционирования ВРТ предприятия и обеспечивающим его равновесное состояние, является механизм закрепления работников на ВРТ. Для оценки такого механизма целесообразно использовать количественные и качественные показатели, характеризующие уровень заработной платы работников, размер и направления инвестиционных расходов на персонал, причины увольнений и состояние трудовой дисциплины, уровень организации и регулирования кадровой работы на предприятии и др. (см. табл. 1). Анализ данных показателей позволил сделать следующие выводы. К началу 2008 г. номинальная начисленная средняя заработная плата на обследованных предприятиях в целом превышала среднеотраслевой

уровень. При том, что с 2003 г. наблюдался устойчивый тренд ее снижения на предприятиях всех отраслей промышленности. Особенно заметными были в 2003–2007 гг. темпы снижения (в среднем на 25–30%) заработной платы на предприятиях машиностроительной отрасли, где в большей мере выражено функционирование периферии на ВРТ [7]. Номинальная начисленная заработная плата по категориям работников указывает на то, что она в 1,6–1,8 раза выше на ВРТ с выраженным функционированием ядра, которое формируют руководители и функциональные менеджеры, чем на ВРТ с выраженным функционированием периферии [7]. На ВРТ с выраженным периферийным сегментом разрыв между уровнем оплаты труда руководителей и рабочих не значителен. Особенно это заметно на предприятиях машиностроения. Данные тенденции свидетельствуют о том, что на ВРТ с выраженным ядром заработная плата имеет мотивационную функцию, обеспечивающую закрепление работников на предприятии и тем самым способствующую эффективности функционирования ВРТ.

Динамика и оценка увольнений на ВРТ указывают на то, что на предприятиях всех отраслей промышленности существует две общие тенденции. Первая – сокращение увольнений по собственному желанию. В среднем такое сокращение за период 2003–2007 гг. составило 1,2–1,4 раза. Данный процесс говорит о предпосылках укрепления кадрового ядра, что способствует эффективности функционирования внутренних рынков труда предприятий. Вторая тенденция – постоянный тренд увеличения увольнений за прогулы и нарушение трудовой дисциплины, что свидетельствует о снижении эффективности функционирования ВРТ. Рост таких увольнений за период 2003–2007 гг. наблюдался на предприятиях с выраженной периферией на ВРТ. На предприятиях машиностроения данный показатель вырос в 1,8 раза, в лесной и деревообрабатывающей промышленности – в 1,6, легкой – в 1,1, пищевой – 6,3 раза. Кроме этого, есть предприятия, где рост увольнений за нарушение трудовой дисциплины сопровождается ростом увольнений по собственному желанию. В частности, это предприятия легкой и пищевой промышленности с выра-

женным функционированием периферии на ВРТ. Поэтому правомерно утверждать, что неэффективность функционирования ВРТ по показателю качества состояния трудовой дисциплины наблюдается на предприятиях с выраженным периферийным сегментом.

Анализ эффективности функционирования ВРТ на основе определения размера и направлений инвестиционных расходов на персонал показал, что инвестиционные расходы на персонал (от всех затрат на работников) составили в среднем 1,5–3,5%. К таким расходам предприятия относят расходы: на образование, переподготовку и повышение квалификации, услуги социально-бытового назначения, улучшение условий труда, медицинское обслуживание. Распределение инвестиционных расходов происходило не одинаково. Так, на предприятиях нефтехимии, где выражено функционирование кадрового ядра на ВРТ, значительны инвестиционные расходы на образование и переподготовку (повышение квалификации). Они составили к 2008 г. 50–60% от всех инвестиционных расходов (например, в 2005 г. РУП ПО «Беларуськалий» – 1,3%, ОАО «Мозырьский НПЗ» – 1,5%). На предприятиях же машиностроения, легкой и пищевой промышленности эти расходы не значительны. Однако здесь преобладают расходы на услуги социально-бытового назначения и на улучшение условий труда – 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 (образование, переподготовку). На ВРТ с выраженной периферией инвестиционные вложения имеют характер социальной эффективности, так как ориентированы на обеспечение социальных гарантий.

Важным параметром оценки эффективности функционирования ВРТ является степень закрепления работников на предприятии. Данный параметр можно оценить путем диагностики кадрового регулирования на предприятии, основу которой составит оценка кадровых компетенций со стороны регулирующих лиц и структур. В отличие от пока-

зателей стабильности и постоянства кадров оценка направлений формирования кадровых компетенций и их влияния на факт закрепления работников на предприятии дает возможность диагностировать процессы формирования мотивации работников в работе именно на конкретном предприятии, что, в свою очередь, определяет степень их закрепления. Выявленная таким образом мотивация работников позволяет влиять на процессы их закрепления на предприятии.

В качестве направлений кадровых компетенций можно выбрать: подбор персонала, профессиональную диагностику, правовое оформление найма, организацию профессиональной подготовки и повышения квалификации, диагностику мотивации и стимулирования труда работников, обеспечение социальных льгот, анализ и регулирование отношений в коллективе, организацию культурных мероприятий, информирование персонала о состоянии дел и перспективах развития организации. Следует оценить кадровые компетенции руководителя предприятия, руководителей подразделений (начальник цеха, мастер, бригадир и др.), отдела кадров, отдела по труду и заработной плате, отдела подготовки кадров, профсоюзного комитета. Это можно сделать с использованием балльной шкалы путем анализа оценки респондентами на основе предложенных направлений, кто обладает большей компетенцией в организации и регулировании кадровой работы на их предприятии. Характеристика выборочной совокупности на каждом предприятии должна отражать административное положение – начальник отдела кадров, начальник ОТиЗ, начальники структурных подразделений (в основном, начальники цехов), социальную структуру – специалисты, служащие, рабочие, представители профсоюза, уровень образования – высшее, среднее специальное, общее среднее. Расчет численности выборочной совокупности для каждого предприятия индивидуален.

Диагностика кадровых компетенций показала, что существует разница между ВРТ с выраженным кадровым ядром и выраженной периферией. Такая дифференциация выражается в том, что, например, на предприятиях нефтехимического комплекса, где выражено ядро на ВРТ, компетенции в регу-

лировании кадровой работы равно распределены между функциональными подразделениями, что является фактом комплексного воздействия на трудовые процессы на микроуровне. На предприятиях легкой и пищевой промышленности, машиностроения, где преимущественным является функционирование периферии на ВРТ, решение кадровых проблем сведено к документальному делопроизводству, которое подчинено отделу кадров. Кроме этого, на предприятиях с выраженным функционированием кадрового ядра такие значимые, с точки зрения эффективности функционирования ВРТ, узкоспециализированные направления, как подбор персонала, диагностика мотивации и стимулирования труда, анализ и регулирование отношений в коллективе, находятся в компетенции функциональных менеджеров, что способствует развитию специфического человеческого капитала и совершенствованию внутрифирменного регулирования на ВРТ. Таким образом, анализ закрепления работников на предприятиях показал, что эффективны в своем функционировании ВРТ с выраженным кадровым ядром, так как в их условиях развиты индикаторы закрепления работников, что обеспечивает стабильность в работе.

Содержание исследования эффективности функционирования внутренних рынков труда по критерию развития человеческого капитала состоит в определении уровня развития данного капитала на основе авторской методики расчета индекса развития человеческого капитала на ВРТ (ИРЧК<sub>врт</sub>). В основе методики расчета ИРЧК<sub>врт</sub> лежат следующие положения:

1) в отличие от индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), используемого для оценки и сопоставления развития человеческого потенциала разных стран, предлагаемый показатель оценки развития человеческого капитала на ВРТ предприятия отличается возможностью, во-первых, оценки развития человеческого капитала в каждом структурном подразделении организации, во-вторых – сопоставления развития человеческого капитала предприятий как в одной отрасли, так и в разных отраслях промышленности, в-третьих – сопоставления развития человечес-

кого капитала отдельных отраслей в масштабе промышленного производства, в-четвертых – выявления наиболее ценного и перспективного человеческого капитала в рамках отдельного государства;

2) индекс развития человеческого капитала на ВРТ характеризуется следующими показателями: количеством лет, отработанных в среднем одним работником на предприятии (показатель продолжительности трудовой карьеры работников на предприятии); количеством работников, имеющих среднее и высшее образование (показатель уровня образования работников предприятия); уровнем производительности труда работников; уровнем заработной платы работников предприятия. Выбор этих показателей для оценки человеческого капитала обусловлен тем, что закрепление работника на предприятии делает развитие его человеческого капитала качественным и целенаправленным, так как учитывает специфику производственного процесса и позволяет работодателю инвестировать средства в профессионально-квалификационное совершенствование таких работников; высокий уровень образованности работников предприятия влияет на качество его человеческого капитала, который обуславливает рост производительности труда как отдельного работника, так и всей совокупности трудовых ресурсов предприятия; динамика роста производительности труда работников является интегральным показателем эффективности труда; обеспечение достойного уровня жизни и развития человеческого капитала определяется заработной платой работника предприятия. Совокупность данных показателей позволит комплексно оценить уровень развития человеческого капитала предприятия.

Определение частного индекса (ИРЧК<sub>врт</sub>) для каждого показателя будет основываться на установлении фиксированных максимальных и минимальных значений:

$$\text{ИРЧК}_{\text{врт}} = \frac{\text{Знач. факт. показателя} - \text{Знач. мин. показателя}}{\text{Знач. макс. показателя} - \text{Знач. мин. показателя}}$$

Частные индексы приводятся в сопоставимый вид как среднее арифметическое четырех показателей при помощи следующей формулы:



$$ИРЧК_{врт} = \frac{\text{Знач. факт.} - \text{Знач. мин.}}{\text{Знач. макс.} - \text{Знач. мин.}},$$

где ИРЧК<sub>врт</sub> – индекс развития человеческого капитала на ВРТ предприятия;

Знач. факт. – фактическое значение показателя на ВРТ предприятия;

Знач. мин. – минимальное значение показателя на ВРТ;

Знач. макс. – максимальное значение показателя на ВРТ.

Для итогового расчета ИРЧК<sub>врт</sub> может быть рекомендована сводная табл. 3.

Данная методика апробирована при обследовании крупнейших предприятий промышленности Беларуси, где сформированы внутренние рынки труда. Оценка индекса развития человеческого капитала работников показала, что из обследуемых предприятий около 30% имеют человеческий капитал с высоким уровнем развития и 70,4% – с низким уровнем развития. Критический уровень (индекс менее 0,350) развития человеческого капитала выявлен на трех предприятиях: УП «Белкоммунмаш» (0,343), РПУП «Строммашина» (0,344), РУП «Могилевский завод «Электродвигатель». Однако на ВРТ РУП «Лифтмаш» (0,487), ОАО «Красный пищевик» (0,473), РУПП «БЕЛАЗ» (0,495)

индексы развития человеческого капитала находятся на границе с индексами высокого уровня развития. Поэтому можно говорить о том, что количество ВРТ с высоким уровнем развития человеческого капитала в будущем может возрасти. В разрезе анализа сегментов ВРТ предприятий видно, 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. Инвестиционные вложения в развитие человеческого капитала работников с целью обеспечения их высокого профессионально-квалификационного уровня позволят макси-

Таблица 3

Форма для расчета индекса развития человеческого капитала на ВРТ

Показатель	Продолжительность трудовой карьеры на данном предприятии, лет	Количество работников со средним и высшим образованием, чел.	Индекс уровня производительности труда. % (базовый период 100%)	Уровень заработной платы, у. е.	ИРЧК <sub>врт</sub>
Цех 1					
Цех 2					
Участок 1					
Итого по предприятию					
Минимальное значение показателя на ВРТ					
Максимальное значение показателя на ВРТ					

Шкала значений индексов развития человеческого капитала на ВРТ

0 – 0,499	Низкий уровень развития
0,500 – и выше	Высокий уровень развития

Источник. Авторская разработка.

мизировать прибыль за счет роста производительности.

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 важность инновационных кадровых стратегий на предприятиях, где выражен сегмент периферии на ВРТ, с целью формирования и развития кадрового ядра,

способного реализовывать внедрение инновационных технологий.

### **Мониторинг степени напряженности сферы труда**

В условиях современного развития, связанного с колебаниями рыночной конъюнктуры и тенденциями мирового экономического кризиса, возникает необходимость в разработке научно-практических подходов к мониторингу стабильности функционирования сферы труда белорусских предприятий.

С позиции функционирования внутреннего рынка труда предприятия следует выделять стабильно функционирующий ВРТ, представляющий собой систему организации трудовой деятельности, которая обладает внутренними возможностями стабилизации кризисных ситуаций, имеющих конъюнктурный характер, и не стабильно функционирующий (кризисный) ВРТ, характеризующийся кризисными явлениями, имеющими постоянный характер, разрешение которых зависит от внешних воздействий со стороны отраслевых или государственных органов управления. Мы предлагаем определять признаки состояний функционирования ВРТ следующим образом (табл. 4).

Таблица 4

Критерии и признаки состояний ВРТ

Критерии	Признаки	
	Стабильный ВРТ	Кризисный ВРТ
Состояние занятости и безработицы	Наличие вакантных рабочих мест (занятость)	Превышение нормы трудоустроенности (безработица)
Состояние внутренней мобильности работников	Высокий коэффициент внутренней мобильности персонала	Низкий коэффициент внутренней мобильности персонала
Уровень текучести кадров	Приемлемый для предприятия уровень текучести кадров	Критический уровень текучести кадров
Возрастной состав работников	Незначительный удельный вес работников старше трудоспособного возраста	Значительный удельный вес работников старше трудоспособного возраста
Уровень образованности работников	Высокий удельный вес работников с высшим и средним специальным образованием	Высокий удельный вес работников с общим средним (включая базовое) образованием
Средний уровень разрядности рабочих основного производства	4–7 разряды	1–3 разряды
Уровень среднемесячной заработной платы	Уровень среднемесячной заработной платы выше среднеотраслевого	Уровень среднемесячной заработной платы ниже среднеотраслевого
Степень охвата работников системой развития персонала	Наличие положительной динамики количества работников, охваченных системой развития	Отсутствие положительной динамики количества работников, охваченных системой развития

Источник. Авторская разработка.

При определении критериев и признаков состояний функционирования ВРТ мы исходили из того, что причинами образования определенных состояний ВРТ являются: особенности процессов занятости, мобильности и карьерного продвижения работников; функционирование и реализация человеческого капитала работников разного профессионально-квалификационного уровня и его влияние на сегменты ВРТ и хозяйственную деятельность предприятия в целом. На ВРТ происходит взаимодействие покупателя (работодателя) и продавца (работника). Эффективность такой сделки накладывает отпечаток на конкурентоспособность организации. Критериями эффективности взаимодействия выступают условия реализации человеческого капитала работников, возможность их развития и адекватная оценка труда работника, выраженная в форме заработной платы. Кроме этого, предлагаемые показатели (призна-

ки) состояний ВРТ отражают специфику субъектных (работник–работодатель) отношений на данном рынке, так как характер таких отношений в полной мере проявляется в социально-экономических процессах (например, сохранение избыточной численности работников, создание условий профессионально-квалификационного (разряды) и карьерного роста и т. п.).

Наблюдения функционирования и эмпирические исследования стабильных и нестабильных внутренних рынков труда крупнейших промышленных предприятий за период 2003–2007 гг. позволили разработать научно-практический подход для мониторинга уровня напряженности ВРТ на предприятии. Данный подход представлен в виде комплексной методики по выявлению критериев напряженности ВРТ, параметров степени напряженности и методов ее определения (табл. 5).

Таблица 5

Методика определения степени напряженности внутреннего рынка труда предприятия

Критерий напряженности	Степень напряженности		Методика определения
	низкая	высокая	
Превышение нормы трудообеспеченности (безработица)	15% и более	50% и менее	Превышение нормы трудообеспеченности, % = (численность работников, работающ. в режиме неполн. раб. времени, чел. + численность работников, которым были предост. администр. отпуска, чел.) / среднегод. числен. работников предприятия, чел.  Рассчитывать по форме № 1-труд (месячная – декабрь) «Отчет по труду и движению работников»
Коэффициент внутренней мобильности персонала	+0.05 и менее	+0.1 и более	Коэффициент внутренней мобильности = (численность принятых – численность уволенных работников) / среднесписочная численность (в отчетном периоде).  Если разность в числителе отрицательная, то число принятых меньше числа уволенных. Можно полагать, что принятые работники возмещают лишь одну часть убыли трудовых ресурсов, а вторая часть возмещается за счет внутренней мобильности (кадровых перестановок) работников. Чем больше отрицательное значение разности в числителе, тем выше внутренняя мобильность в организации.  Рассчитывать по форме № 1-труд (месячная – декабрь) «Отчет по труду и движению работников»
Кол-во вакантных рабочих мест, % к итогу.	10% и более	3% и менее	В качестве источника информации о количестве вакантных рабочих мест используется форма государственной статотчетности 1-т (декабрь) «Отчет по труду и движению работников»

Коэффициент текучести кадров, %	10% и менее	30% и более	Коэффициент текучести кадров = численность уволенных работников / среднесписочная численность работников. Рассчитывать по форме № 1-труд (месячная – декабрь) «Отчет по труду и движению работников»
Удельный вес работников старше трудоспособного возраста, %	10% и более	45% и более	Расчет производится на основе формы государственной статотчетности 6-т (кадры) «Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров»
Средний разряд рабочих основного производства	4,3-4,5	2,5–2,9	Расчет среднего разряда рабочих основного производства производится на основе внутренней отчетной документации предприятия (штатного расписания, табеля трудового учета и т. п.) и с использованием государственной формы статотчетности «Форма 2 – мониторинг «Отчет о деятельности организации в рамках мониторинга социально-трудовой сферы»
Среднемесячная заработная плата, % к среднеотраслевому уровню	100%	90% и менее	Расчет отношения среднемесячной заработной платы к среднеотраслевому уровню производится с использованием формы 1-т (декабрь) «Отчет по труду и движению работников»

Источник. Авторская разработка.

\* \* \*

В заключение следует отметить, что предложенные научно-практические подходы к определению параметров и механизма оценки сферы труда белорусских предприятий дают возможность не только определять внутриотраслевую специфику сферы труда ряда белорусских предприятий, но и диагностировать наиболее критичные точки в ее функционировании, воздействовать на кризисные процессы в трудовой сфере на микроуровне. С использованием данных авторских методик проведен ряд эмпирических исследований функционирования сферы труда на микроуровне, которые позволили сформулировать основные проблемы функционирования трудовой сферы предприятий промышленности. Так, отсутствие инновационных тенденций в сфере труда ряда белорусских предприятий, которые сдерживаются технико-экономической отсталостью производств и наличием избыточной численности работников, чей труд не производителен, влечет экономически нецелесообразные материальные затраты. Сохранение значительной численности работников старше трудоспособного возраста огра-

ничивает процессы карьерного роста молодых перспективных сотрудников, чей труд более производителен и человеческий капитал имеет перспективы. Здесь необходимы пересмотр внутрифирменных кадровых стратегий и внедрение инновационных кадровых технологий, регулирующих карьерное продвижение молодых работников на предприятии и процессы их закрепления. Административное давление со стороны органов государственного управления (планы создания рабочих мест, ограничение увольнений, регламентация внутренних нормативов по оплате труда и т. п.) сдерживает хозяйственную самостоятельность топ-менеджмента предприятий в рыночном регулировании трудовых процессов. Требуется пересмотр подходов к регулированию сферы труда микроуровня со стороны всех хозяйственных уровней управления. Снижение доли работников с высшим и средним специальным образованием отрицательно влияет на инновационные возможности как промышленности в целом, так и на перспективы инновационного развития трудовых сфер предприятий. Данная проблема обуславливает необходимость разработки и внедрения ин-

вестиционных программ в сферу труда микроуровня, предусматривающих повышение качественного уровня человеческого капитала работников.

### ЛИТЕРАТУРА

1. *Рынок труда Республики Беларусь: особенности формирования и развития* /Е.В. Ванкевич [и др.]; под науч. ред. Е.В. Ванкевич. Витебск: УО «ВГТУ», 2008.

2. *Корнеевец И.В.* Человеческий капитал: проблемы формирования, накопления и использования: монография / Под общ. ред. А.В. Бондаря. Минск: БГЭУ, 2008.

3. *Ванкевич Е.В., Морова А.П., Новикова И.В.* Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси. Витебск: ВГТУ, 2004.

4. *Маковская Н.В.* Внутренний рынок труда предприятия как условие развития человеческого капитала работников: монография. Могилев: УО «МГУ им. А.А. Кулешова», 2007.

5. *Маковская Н.В.* Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республике Беларусь: монография. Могилев: УО «МГУ им. А.А. Кулешова», 2008.

6. *Маковская Н.В.* Внутренние рынки труда белорусских предприятий // Белорус. эконом. журнал. 2006. № 3.

7. *Маковская Н.В.* Формирование доходов работников на внутренних рынках труда белорусских предприятий // Белорус. эконом. журнал. 2008. № 1.

8. *Candrilly A., Armagast R.* The case for effective point-factor job evaluation // Personal. 1987. Apr.

9. *Корнейчук Б.В.* Рынок труда: учеб. пособие. М.: Гардарики, 2007.

10. *Juanita E., Harry S.* Evaluating human capital: an exploratory study of management practice// Human resource management journal. 2004. Vol. 14. № 3.

11. *Holmstrom B.* Internal labor market: too many theories, too few facts // American economic review. 1995. Vol. 2. № 85.

12. *Баукатов Б.И.* Международная статистика рынка труда: учеб. пособие. М.: МЭСИ, 1999.

