Н. В. Маковская

ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РАБОТНИКОВ

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Могилев 2007

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
"МОГИЛЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. А.А. КУЛЕШОВА"

Н.В. Маковская

ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РАБОТНИКОВ

Монография

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Могилев 2007

УДК 331.5
ББК 65.012.2
М16

Печатается по решению редакционно-издательского и экспертного совета МГУ им. А.А. Кулешова

Рецензенты:
доктор экономических наук профессор
зав. кафедрой отраслевой экономики и управления
ГОУ ВПО "Удмуртский государственный
университет" *В.В. Матвеев;*

доктор экономических наук академик РАЕН профессор
Всероссийского заочного финансово-экономического
института (г. Москва) *А.О. Блинов;*

доктор экономических наук профессор
Витебского государственного технологического
университета *Е.В. Ванкевич*

Маковская, Н.В.

М16 Внутренний рынок труда предприятия как условие развития человеческого капитала работников: монография / Н.В. Маковская. – Могилев: МГУ им. А.А. Кулешова, 2007. – 276 с.

ISBN 978-985-480-328-9.

В монографии разработаны методологические подходы к исследованию внутренних рынков труда в Республике Беларусь. Дан комплексный методологический анализ понятия человеческого капитала, указаны направления его реализации на микроуровне.

Выявлены основные закономерности развития и регулирования внутренних рынков труда предприятий в рыночной экономике. Обоснована необходимость инвестиционных процессов в условиях внутреннего рынка труда с целью технологического развития человеческого капитала предприятий. Изложены основные принципы инвестиций в человеческий капитал, определены формы и методы инвестирования. Обобщен зарубежный опыт инвестиционных процессов на внутренних рынках труда в условиях рыночной экономики. Предпринята попытка социально-экономического анализа состояний внутренних рынков труда предприятий в Республике Беларусь. Показана взаимосвязь внутренних рынков труда предприятий с совокупным и региональным рынками труда в Беларуси. Разработаны основные направления исследований сферы труда на микроуровне и предложены методики диагностики внутренних рынков труда белорусских предприятий.

Для студентов, аспирантов, научных работников, специалистов отдела труда и кадровых служб предприятий, и органов государственного и местного управления.

УДК 331.5
ББК 65.012.2

© Маковская Н.В., 2007
© МГУ им. А.А. Кулешова, 2007

ISBN 978-985-480-328-9

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Введение

Изучение зарубежного опыта управления человеческими ресурсами, указывает на то, что проблемы совокупного и регионального рынков труда являются следствием состояний социально-трудовой сферы на уровне предприятий. В основе функционирования трудовой сферы в странах рыночной экономики находится принцип полного и эффективного использования потенциала человека-работника, который может реализоваться только в условиях конкретного предприятия. Современное экономическое развитие Республики Беларусь отмечено противоречиями в управлении трудовыми ресурсами на всех хозяйственных уровнях, и прежде всего, на уровне предприятий. Такое положение обусловлено тем, что:

– во-первых, предприятия в полной мере не обладают социально-экономической и хозяйственной свободой, которая позволила бы учитывать специфические тенденции в сфере труда на уровне отрасли и региона;

– во-вторых, у белорусских промышленных предприятий, до сих пор, не сформирована мотивированность полного учета и эффективного использования такого производственного ресурса, как человеческий капитал;

– в-третьих, жесткое государственное регулирование сферы труда не позволяет субъектам хозяйствования использовать экономически эффективные и прогрессивные методы управления человеческими ресурсами на уровне предприятий. Для современных экономических условий Республики Беларусь чрезвычайно важным является исследование существующих тенденций в развитии сферы труда на микроуровне, так как именно здесь происходит формирование и использование совокупного человеческого капитала страны. Представляется, что основу такого исследования составит методология, которая будет основываться на:

– рыночных подходах и принципах к качественному анализу человеческого капитала в Беларуси;

– учете, имеющихся в странах рыночной экономике, закономерностей развития и регулирования сферы труда на микро уровне, представленному внутренними рынками труда;

– разработке адаптивных методов диагностики состояний внутренних рынков труда предприятий в Беларуси.

Исследование состояния сферы труда на микроуровне, на основе такой методологии, позволит сформулировать концепцию развития внутренних рынков труда предприятий в Беларуси и определить основные направления эффективного использования человеческого капитала, являющегося одним из конкурентных преимуществ белорусской экономики.

В странах рыночной экономики диагностика внутренних рынков труда предприятий является естественным рыночным инструментом в регулировании сферы труда в экономике. В странах СНГ, например в России, формирование такого направления исследования уже имеет место в трудах таких экономистов, как Г.Г. Руденко, Ю.Н. Одегов, А. Алавердов, Р.И. Капелюшников, С.Ю. Рощин. В Беларуси данное направление исследование не получило должного внимания и такая попытка предпринимается впервые. Однако следует отметить,

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

что творческий коллектив авторов Е.В. Ванкевич, А.П. Морова и И.В. Новикова, исследуя развитие и управление региональных рынков труда в Беларуси, вплотную подошли к проблемам труда на микро уровне и сформулировали их специфику на примере конкретного предприятия. В отечественной экономической литературе проблемы трудовой сферы рассматриваются (А.В. Бондарь, Л.С. Боровик, Г.Н. Соколова, С.С. Ткаченко, Э.А. Лутохина, Н.П. Беляцкий, А.С. Головачев и др.) в рамках совокупного и регионального рынков труда. Данные исследования отмечены новаторскими подходами в изучении сферы труда в Беларуси, но не ставят вопрос о том, где происходит формирование трудовых проблем. Совокупный и региональный рынки труда рассматриваются через призму государственного регулирования и аналитической констатации уже имеющихся социально-экономических проблем.

Научные достижения белорусских исследователей в сфере изучения рынков труда следует дополнить, тем не достающим звеном в исследовании проблем труда, который представлен внутренними рынками труда предприятий. Социальная политика Республики Беларусь, формирующаяся на основе трудовых отношений должна учитывать, что их становление, развитие и совершенствование происходит на микроуровне, в институциональных рамках внутренних рынков труда предприятий. В связи с этим для механизма реализация проводимой политики необходимо создание на микроуровне таких условий, которые бы способствовали трансформации трудовых отношений по социально-рыночному вектору развития.

Автор выражает благодарность и признательность доктору экономических наук, профессору, заведующей кафедрой "Менеджмент" Витебского государственного технологического университета Е.В.Ванкевич и доктору экономических наук, профессору, заведующему кафедрой "Экономическая теория и история экономических учений" Белорусского государственного экономического университета А.В.Бондарю за активное участие в обсуждении проблем внутренних рынков труда в Беларуси, которое легло в основу формирования идей данного исследования. Автор признателен рецензентам Академику РАЕН, доктору экономических наук, профессору А.О. Блинову (г. Москва, Россия) и заведующему кафедрой Отраслевой экономики Института экономики и управления ГОУ ВПО "Удмурдский государственный университет", доктору экономических наук, профессору В.В.Матвееву (г. Ижевск, Россия) за конструктивные замечания и рекомендации. Выражаю огромную благодарность всем тем, кто помог в сборе информационного и статистического материала для данного исследования:

Начальнику могилевского управления областной службы занятости населения Н.Т. Метелице, заместителю начальника областной службы занятости В.Н. Шепелевичу и заведующей сектором рынка труда и профессионального обучения Л.П. Свириденко. Автор благодарен своим коллегам по кафедре экономики и управления Могилевского государственного университета им. А.А. Кулешова и лично Т.Ф. Балашовой и Н.В. Корнеенко за оказанное содействие в написании и опубликовании данной работы. Огромное спасибо экспертному совету и редакционно-издательскому центру Могилевского государственного университета им. А.А. Кулешова за организацию" издания данной монографии.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

1. Человеческий капитал на внутреннем рынке труда: теоретико-методологический аспект

1.1. Сущность человеческого капитала

В современном информационном обществе, в условиях регионализации и глобализации мировой экономики существенно возрастает потребность в высококвалифицированной рабочей силе, носителем которой является человек.

В рыночной экономике человек выступает, с одной стороны как, производительная сила, и обладает объективными качествами и свойствами, совокупностью разнообразных потребностей и способностей, с другой – как творческий субъект, нуждающийся в постоянном совершенствовании материальных и духовных ценностей для реализации своих качеств.

В этой связи, человек, с его функциональными качествами и способностями, с помощью которых он преобразует себя и окружающий мир, традиционно занимал центральное место в экономических и социальных науках. Вместе с тем, ускоренное развитие материально-технической базы производства, связанное с промышленным переворотом, оставило проблемы развития человека и его производительных способностей в тени экономической действительности, уделив при этом внимание превосходству физического капитала в обеспечении экономического роста. Как следствие этого, долгие годы производительные способности человека рассматривались и оценивались как один из количественных факторов производства.

Однако постоянное эволюционное развитие общества сопровождалось возрастающими интересом к экономической сущности человека в хозяйственной системе общества. В эпоху становления капиталистических отношений базовым для развития производства было понятие "рабочая сила", или способность к труду. Человека рассматривали как средство труда, как производительную силу и оценивали его способности лишь в процессе производства экономических благ.

Исторически обусловленные структурные изменения в развитии общества начали вызывать определенный интерес к факторам экономического роста и экономической динамике и явились причиной возникновения и развития теории человеческого капитала.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Таким образом, теория человеческого капитала имеет старые теоретические и методологические корни, и является одним из современных и актуальных направлений развития неоклассической теории.

Томас Мен (1571 – 1641 гг.) являясь классическим представителем зрелого меркантилизма, признал первым и главным способом снижения издержек ограничение заработной платы наемных рабочих и понижение жизненного уровня народа в целом [2].

Родоначальник классической буржуазной политэкономии Уильям Петти (1623 – 1687 гг.) источниками прибавочной стоимости считал: "Труд – отец и активнейший принцип богатства, земля – его мать". У. Петти определяет зарплату как стоимость, создаваемую землей и трудом, которая сводится к среднему дневному пропитанию взрослого человека. Зарплата определяется объективным фактором: физиологически прожиточным минимумом [1] .

Адам Смит объясняя причины роста богатства народов, определил зависимость объема производства и потребления продуктов от двух факторов: от доли населения, занятого производительным трудом, и от производительности труда. А. Смит в "Исследовании о природе и причинах богатства народов" писал, что основной капитал состоит из машин и иных орудий труда, из построек, из земли и из приобретенных и полезных способностей всех жителей и членов общества. Он отмечал, что приобретение таких способностей, считая также содержание их обладателя в течение его воспитания, обучения или ученичества, всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, как бы реализующийся в его личности. Эти способности, являясь частью состояния определенного лица, вместе с тем становятся частью богатства общества, к которому это лицо принадлежит. Большую ловкость или умение рабочего можно рассматривать с той же точки зрения, как и машины и орудия производства, которые сокращают или облегчают труд и которые хотя и требуют известных расходов, но возвращают эти расходы вместе с прибылью [3, с. 97 – 116].

Дж.Р. Маккуллох ясно определил человеческие существа как капитал: "Вместо того, чтобы понимать капитал как часть продукции промышленности, несвойственной человеку, который мог бы быть сделан применимым для его поддержки и способствовать производству, кажется, не существует каких-либо обоснованных причин, по которым сам человек не мог бы им считаться, и очень много причин, по которым он может быть рассмотрен как формируемая часть национального богатства" [27, с.15].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

А. Маршалл впервые обратил внимание на проблему формирования рынка образовательных услуг в связи с инвестированием в человеческий капитал. Именно А. Маршаллу принадлежит утверждение, что "самый ценный капитал – это тот, который вложен в человеческие существа" [22, с. 270].

Генри Д. Маклеод рассматривал производящего человека как фиксированный капитал. С его точки зрения, если этот человек не является продуктивным, то не подвержен экономическому анализу [27, с. 15].

Это мнение резко противоречит мнению Леона Вальраса, который включал все человеческие существа в капитал. А ценность, или цена, этих человеческих существ, говорил Вальрас, определяется подобно другим капитальным товарам [27, с.16].

Кроме того, Вальрас был лишен внутреннего нежелания, подобно некоторым экономистам, рассматривать человеческие существа как капитал. Он доказывал, что чистой теории "присуще полное абстрагирование от рассмотрения справедливости и практической целесообразности", и призывал "рассматривать человеческие существа исключительно с точки зрения меновой стоимости" [27, с.16].

Человеческие существа включались Ирвином Фишером в определение капитала. Капитал, как он утверждал, является полезным предназначенным материальным объектом, и, следовательно, поскольку человеческие существа обладают этой характеристикой, последовательность в рассуждениях требует их включения в понятие капитала. Более того, мастерство индивидуума не является капиталом – добавкой к самому индивидууму. Существует, утверждал И. Фишер, обученный индивидуум, который должен быть включен в понятие капитала [27, с.17].

Таким образом, детерминизм средств производства, господствовавший в экономической теории вплоть до XX в., создавал предпосылки для рассмотрения человеческого капитала как одного из количественных факторов производства, как средство труда, и оценивали его способности лишь в процессе производства экономических благ. Данное обстоятельство не позволяло выделить направление изучения роли человеческого фактора в производстве в самостоятельную теорию, и только к середине XX столетия возникло достаточно предпосылок к разработке теории "человеческого капитала".

Заложенные до этого методологические основы и главные направления теории "человеческого капитала" были сформулированы такими экономистами, как Г. Беккер и Т. Шульц и др. К концу XX в. теория "человеческого капитала" получает свое признание присуждением

Нобелевской премии по экономике Теодору В. Шульцу – в 1979 г. [5] и Гэри Беккеру – в 1992 г. [4].

Общей характеристикой научных теорий этих экономистов является то, что дан анализ преобразований в структуре производительных сил в эпоху научно-технической революции и определен фактор экономического роста – непосредственно сам работник и эффективность использования основных ресурсов все больше зависит от того, насколько работники морально и материально заинтересованы в достижении высоких конечных результатов. "Человеческий капитал – наиболее ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности" [6] .

На современном этапе экономического развития, как в условиях рыночной, так и в условиях трансформационной экономики, теории "человеческого капитала" придается большое значение, так как она позволяет с общих позиций изучать многие явления рыночных отношений, выявлять эффективность вложенных в человеческий фактор финансовых средств.

Итак, сторонники теории человеческого капитала рассматривают его в узком и широком смысле. В узком смысле "человеческим его называют потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того и другого вместе" [7]. В широком смысле человеческий капитал формируется путем инвестиций (долгосрочных вложений капитала) в человека в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве, на охрану здоровья, миграцию и поиск информации о ценах и доходах. Именно так раскрывает это понятие Г. Беккер [11; 12].

Основателем расширительной трактовки категории "человеческий капитал" был Т. Шульц. Его теория человеческого капитала хорошо известна как трактовка о накопленных в стране затратах на воспроизводство рабочей силы независимо от источника их покрытия (семейные бюджеты, текущие издержки производства, государственные расходы на социальные нужды и т.д.). Результатами таких инвестиций, по Т. Щульцу, являются накопление способностей людей к труду, их созидательная деятельность в обществе, поддержание самой жизни людей, здоровья и т.д. Кроме этого, Т. Шульц полагал, что человеческий капитал наделен важными признаками производительного характера,

Электронный архив библиотеки МГТУ имени А.Н. Косыгина

которые имеют способность к накоплению и воспроизводству. Он впервые обосновал, необходимость расширительной трактовки основных категорий воспроизводства, в частности, накопления. Т. Шульц предположил, что из производимого в обществе продукта на накопление человеческого капитала используется уже не $^1/_4$, как следовало из большинства теорий воспроизводства в XX веке, а $^3/_4$ его общей величины. Таким образом, он заложил методологические принципы оценки величины человеческого капитала [5].

В целом, применение понятия "человеческого капитала" позволяет понять роль социальных институтов, выяснить не только социальные параметры, но и провести экономический анализ влияния социального фактора на экономическое развитие. Поэтому понятие "человеческого капитала" получает также определение как категория общественного воспроизводства: "Человеческий капитал – это сложная категория общественного воспроизводства, имеющая системную структурно-функциональную организацию" [7] . Так, по мнению Т. Стоуньера, человеческий капитал – важнейший воспроизводственный ресурс постиндустриального общества. Техника, создающая богатства, приходит в жизнь через технологические знания и организационные усовершенствования. И только опытная квалифицированная рабочая сила способна управлять высокотехнологическим воспроизводственным процессом. Кроме этого, необходимо знание деловой конъюнктуры, рыночных возможностей, способов их практического применения, но и в этом случае необходимы знания человека, его "капитал", используемый в процессе производства для создания богатства общества [8]. Таким образом, по Т. Стоуньеру, человеческий капитал – это форма выражения производительных сил человека на постиндустриальной стадии развития общества с социально ориентированной экономикой рыночного типа.

Рыночную направленность в категории "человеческий капитал" определяют Р.Дж. Эренберг и Р.С. Смит. Они рассматривают человеческий капитал как знания и навыки работника, приобретенные благодаря образованию и профессиональной подготовке, которые могут "арендоваться" работодателями [23, с. 317]. В данном аспекте человеческий капитал представлен собственностью индивида, который вправе распоряжаться им на основании рационального экономического выбора, свойственному рыночной экономике.

Большое внимание рыночному анализу производства человеческого капитала уделил Л. Туроу. Он считал, что у каждого индивидуума имеются свои особенные возможности производства своего человеческого

капитала. "Процессы производства человеческого капитала различны для различных индивидуумов" [10]. Л. Туроу признает, что "производительность уже имеющегося человеческого капитала может в весьма большей степени зависеть от экономической способности индивидуума" [10; 13].

На протяжении 90-х годов XX века возрастает научный интерес в исследовании методологических основ понятия "человечески капитал" в научных экономических кругах России и Белоруссии.

Так, А.И. Добрынин настаивает на том, что в структуре производительных сил человека необходимо различать две стороны: рабочую силу или (способность к труду) и потребительную силу (или способность к потреблению). По его мнению, труд есть функция рабочей силы, потребление – функция потребительной силы [7]. С.А. Дятлов считает так же. Он пишет, что "важнейшими свойствами живой человеческой личности являются способность к труду и способность к потреблению, входящие в структуру производительных сил человека" [6]. А.И. Добрынин понимает под человеческим капиталом имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и влияют на рост доходов (заработков). Для постиндустриального общества характерно воспроизводство производительных сил человека не в товарной форме, а в форме человеческого капитала [7].

С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова человеческий капитал рассматривают как качественную характеристику рабочей силы, как способность человека к трудовой деятельности, его знания. По их мнению, человеческий капитал складывается из природных способностей отдельного человека. Они считают, что человеческий капитал может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы [9]. Инвестиции в человеческий капитал – затраты времени и денежных средств, необходимые для получения образования и профессиональной подготовки. Если инвестиции приносят отдачу, то только в этом случае они приносят более высокий доход [9] .

Сторонником расширительной трактовки человеческого капитала является Н.А. Волгин. От утверждает, что понятие "человеческий капитал" соответствует современной оценке роли и места человека в экономической системе общества" [24, с. 48]. В его понимании категория "человеческий капитал" представлена с точки зрения социально-экономических характеристик: носитель человеческого капитала -- это свободный индивид, самостоятельный агент на рынке труда, обладающий определенным запасом трудовых качеств и способностей [24].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Г.Э. Слезенгер определяет человеческий капитал как то, что присуще человеку как созидателю материальных и духовных благ, и как его экономическая сущность [25, с. 268].

Среди белорусских авторов, определение человеческого капитала предложила Э.А. Лутохина, использует категорию "трудовая активность" как характеристику человеческого капитала – "способ существования и самовыражения человека, проявляющийся в той или иной степени напряженности его сил в процессе взаимодействия с природой и социальной средой для создания материальных и духовных благ" [26, с. 24].

А.П. Морова рассматривает человеческий капитал как фактор экономического роста, определяющий уровень развития государства, который зависит от господствующего типа хозяйства и от "установившейся иерархией ценностей и интересов, характеристик населения т.е. так называемого человеческого капитала" [27].

Абсолютно новый взгляд на понимание человеческого капитала предложила Е.В. Ванкевич. Категория "человеческий капитал" рассматривается данным автором, через призму отношений занятости. Человеческий капитал является объектом таких отношений. Исходя из этого, предложено определение регулирования экономических отношений занятости, суть которого, состоит в воздействии на условия и факторы формирования и использования человеческого капитала на разных уровнях его реализации: индивидуальном, микроуровне и макроуровне [28, с. 16]. Таким образом, человеческий капитал выступает в качестве основного звена социально-трудовых отношений на всех уровнях общественного развития.

Творческий союз белорусских ученых (Е.В. Ванкевич, А.П. Морова, И.В. Новикова) определили парадигму человеческого капитала, в которой соединили такие экономические факторы как производительность труда, рост заработной платы с социальными (образование, трудовая мораль, отношение к труду и пр.) и демографическими (рождаемость, охрана здоровья) факторами. Исходя из этого, парадигма человеческого капитала состоит из таких исходных компонентов, как: продуктивность деятельности, равенство возможностей, устойчивость в воспроизводстве всех форм капитала, расширение возможностей. Данная парадигма обуславливает, то что укрепляя и развивая человеческий капитал можно обеспечить расширение творческих способностей человека, увеличивать производительность труда и, как следствие, именно человеческий капитал станет субъектом экономического роста [29, с. 12-13].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Таким образом, анализ существующих определений категории человеческий капитал позволяет выявить общие направления характеристики данного понятия. Так, человеческий капитал – это, имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, которые используются индивидом для получения дохода. Следует отметить, что это не просто совокупность знаний, способностей, которыми обладает человек, а это

– приобретенный (по Г. Беккеру, врожденный) запас знаний, умений, навыков;

– этот запас целенаправленно используется в той или иной сфере общественной деятельности, и это способствует росту производительности труда и производства;

– использование данного запаса должно приводить к росту заработков (доходов) данного работника в будущем путем отказа от части текущего потребления;

– это увеличение доходов, способствующее заинтересованности работника, и это приводит к дальнейшему инвестированию в человеческий капитал;

– человеческие способности, дарования, знания и т.д., являющиеся неотъемлемой частью каждого человека;

– мотивация, являющиеся необходимым элементом для того, чтобы процесс воспроизводства (формирование, накопление, использование) человеческого капитала носил полностью завершенный характер.

Однако Г.Беккер в своей работе "Человеческий капитал" вводит понятие "специального человеческого капитала" под которым понимает только те навыки, которые представляют интерес для какой-либо одной фирмы, какого-либо одного вида деятельности [11; 12]. О. Тоффлер вводит понятие "символический капитал – знания", который в отличие от традиционных форм капитала неисчерпаем и одновременно доступен бесконечному числу пользователей без ограничений [14].

М.М. Критский дает нетрадиционную оценку человеческого капитала: "Человеческий капитал исходно выступает как всеобщая конкретная форма жизнедеятельности, ассимилирующая предшествующие формы, ...и осуществляющаяся как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию" [15] .

Из этого следует, что необходимо выделять виды и классификацию, которые являются составляющими элементами структуры человеческого капитала.

В зависимости от степени функциональной обобщенности человеческого капитала в его структуре можно выделить следующие его

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

виды: общественный (социальный) и определяемый по видам затрат (инвестиций).

Составляющими элементами общественного человеческого капитала будут являться компоненты индивидуального и коллективного человеческого капитала. Данные компоненты рассматриваются на микроуровне, как человеческие капиталы отдельно взятого человека (индивидуальный) и группы людей (коллективный), объединенных по определенному признаку: коллектив предприятия, члены социально-культурной группы и т.д. Соединение данных элементов в единую систему на микроуровне будет представлять совокупный общественный человеческий капитал на макроуровне. Он представляет весь накопленный обществом человеческий капитал, который является частью национального богатства и стратегическим ресурсом и фактором экономического роста.

Вид человеческого капитала, определяемый по затратному принципу зависит от характера инвестиций в человеческий капитал. Так, И.В. Ильинский, вследствие этого, выделяет следующие составляющие инвестиций в "человеческий капитал": капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры [16]. Составляющими элементами данного вида человеческого капитала являются: потребительский капитал, создаваемый потоком услуг, потребляемых непосредственно (творческая и образовательная деятельность) и производительный, потребление, которого содействует общественной полезности (создание средств производства, технологий, производственных услуг и продуктов).

Для данных видов человеческого капитала можно выделить общую содержательную систему классификации.

Классифицировать человеческий капитал представляется возможным на основании проведенного анализа базовых научных теорий человеческого капитала. Так, большинство научных формулировок определяют и характеризуют человеческий капитал по формам, в которых он воплощен:

– живой (биологический) человеческий капитал включает в себя здоровье, воплощенное в человеке, и обобщает ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций;

– неживой человеческий капитал создается тогда, когда живой человеческий капитал находит свое воплощение в результатах производственной деятельности в физических и материальных формах;

– институциональный (культурный) человеческий капитал – совокупность интеллектуальных и образовательных (умение, навыки,

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

квалификация и т.п.) способностей, которые эффективно используются социальными институтами разного уровня (микро-, мезо-, макроуровни).

Таким образом, человеческий капитал – это объективно присутствующий в конкретном индивиде, коллективе и обществе в целом, сформированный в результате инвестирования и накопления уровня здоровья, образования (навыки, умения, квалификация), мотивации, который используется как ресурсный производственный потенциал, способствующий экономическому росту и влияет на величину доходов его обладателя. Человеческий капитал, являясь частью совокупного производственного капитала, представляет собой сочетание составляющих его элементов (виды и классификация), т.е. имеет свою внутреннюю структуру.

Так как общепризнанным является понимание того, что человеческий капитал – это структурная часть производственного капитала, необходимо, с точки зрения методологической целесообразности, определить соотношение таких научных категорий, как "капитал" и "человеческий капитал". То есть, в категории человеческого капитала следует видеть то, что присуще капиталу в целом, а также специфические свойства, характерные для человеческого капитала.

Так, человеческий капитал представляет собой категорию рыночной экономики, основанную на использовании наемного труда. Тем не менее, для понятия "капитал" характерна многоаспектность. В этой связи следует обратить внимание на две основные формы капитала, которые выделяет Р. Нуреев: вещественный (машины, здания, сооружения, сырье и т.д.) и человеческий (общие и специальные знания, трудовые навыки, производственный опыт и т.д.). "Иначе, человеческий капитал – особая разновидность трудовых ресурсов. Эти составные части капитала с точки зрения процесса труда различаются как объективные и субъективные факторы, как средства производства и рабочая сила, а с позиции их функционального назначения (процесса возрастания стоимости) – как вещественный и человеческий капитал" [18].

Общность и объединение двух факторов производства – субъективных и объективных, которые предопределяют тесную взаимосвязь человеческого и вещественного капитала, объясняется процессом производства, то есть целенаправленной деятельностью человека для создания экономических благ, для удовлетворения потребностей людей, вооруженных вещественными средствами производства.

Кроме этого, общность этих двух видов капитала проявляется и в том, что оба они выступают основными факторами процесса воспроизводства в условиях современной рыночной экономики и способны

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

создавать особый доход; их взаимодействие друг с другом происходит в составе совокупного производительного капитала, приносящего прибыль; формирование того и другого требует значительных затрат и отвлечения большого количества средств и времени в ущерб текущему потреблению; вложения в оба вида капитала позволяют обеспечить долговременный эффект; тот и другой капитал может накапливаться и выступать в форме запаса; каждый из них имеет денежную оценку, а результат их использования можно измерить в натуральном и денежном выражении; оба вида капитала подвержены физическому и моральному износу.

Западные теоретики человеческого капитала видят его общность с вещественным капиталом в том, что тот и другой продолжительное время "производит прибыль". Например, М. Блауг, сторонник теории человеческого капитала, оценивая различные взгляды на природу прибыли, приходит к выводу, что существуют две крайности. Так, трудовая теория стоимости всю прибавочную ценность приписывает рабочему в качестве неоплаченного труда, капитальная теория стоимости весь прибавочный продукт считает созданным исключительно машинами, оборудованием [19].

По утверждению сторонников концепции человеческого капитала, человеческие ресурсы аналогичны, с одной стороны, природным ресурсам, а с другой – вещественному капиталу. В первозданном виде человек, подобно природным ресурсам, не приносит эффекта. Лишь после существенной обработки, считают они, человек приобретает качество капитала. Поэтому по мере роста затрат на воспроизводство рабочей силы труд как первозданный фактор постепенно превращается в человеческий капитал. Отсюда вывод: между человеческим и вещественным капиталом нет принципиальных различий [5; 6; 12; 19].

Однако единицу "человеческого капитала" представляет не сам работник, а его знания, навыки и умения. Этот капитал вне его носителя – человека, не существует. И в этом принципиальное отличие человеческого капитала от вещественного – от машин и оборудования. Поэтому, по своей экономической сущности человеческий капитал ближе к нематериальным основным фондам предприятия, в частности, ценностям информационного характера: например, к программным продуктам (которые нуждаются в материальном носителе).

Существует отличие от вложений в вещественный и человеческий капиталы. Содержание нового оборудования, приобретенного за счет инвестиций, обходится обычно дешевле, чем старого. (Иначе и не стоит его заменять.) А вот опытный работник при том же уровне подготовки ценится, как правило, значительно выше молодого специалиста.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Ценность работника как носителя человеческого капитала и уровень его оплаты существенно зависит от качества полученного образования.

Сравнительная аналогия между износом вещественного и человеческого капитала так же позволяет увидеть отличительные особенности.

Физический износ человеческого капитала связан преимущественно с "амортизацией" его носителя – старением работника, возрастным снижением его работоспособности. Играет определенную роль и процесс "забывания" – утраты ранее полученных, но долго не использовавшихся знаний. Имеет значение и психологический фактор: постепенная утрата специалистом интереса к своей работе, особенно, если ухудшается мотивация и стимулирование. Однако существенное отличие в процессе износа человеческого капитала и износа средств труда состоит в следующем: в течение трудовой деятельности без каких-либо инвестиций протекает процесс, противоположный физическому износу, а именно – приобретаются новые знания, новые навыки, повышающие ценность работника. Его интенсивность зависит от характера деятельности работника и организации труда, формирующих отношения в коллективе, и даже от психологического климата на предприятии. Данные сравнительные аналогии указывают на влияние субъективного фактора в сущности и содержании человеческого капитала.

По мнению В.П. Щетинина, человеческий капитал в корне отличен от вещественного. В современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества, так как именно ему принадлежит способность создавать новую стоимость и сохранять (переносить) старую, воплощенную в материальных элементах капитала. "В отличие от времени А. Смита и К. Маркса, когда преобладал простой физический труд необученных рабочих, ныне ключевая роль принадлежит квалифицированным работникам с увеличивающейся долей умственного труда. Стоимость рабочей силы стала гораздо выше" [20, с. 56].

В исследовании экономической природы понятия "человеческий капитал" В.П. Щетинин приходит к выводу о том, что основатели и последователи концепции человеческого капитала допустили смешение двух разных категорий и подмену понятия квалифицированная рабочая сила термином "человеческий капитал". "В данном случае мы имеем дело с путаницей, вызванной нарушением логики мышления. Ряд важных свойств и действий, связанных с человеческими способностями к труду в их нынешнем высокоразвитом состоянии, приписывается человеческому капиталу" [20, с. 56-57]. Однако данная точка, зрения представляется не совсем верной.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

К. Маркс в "Капитале" разграничивал социально-экономическую форму реализации способностей человека к труду в рамках процесса производства, при котором рабочая сила имеет форму товара, принадлежащего юридически свободному наемному работнику. Путем купли-продажи она отчуждается от работника, приобретая форму переменного капитала, принадлежащего собственнику. Полную ясность в эту проблему вносит констатация Маркса: "Мы должны проводить следующее различие: рабочая сила в руках рабочего является товаром, а не капиталом; ею обусловливается доход для него лишь постольку, поскольку он может постоянно повторять ее продажу; в качестве капитала она функционирует после продажи в руках капиталиста, во время самого процесса производства. Именно купля и продажа рабочей силы увековечивает ее "в качестве элемента капитала; вследствие этого капитал представляется созидателем товаров" [21].

Под рабочей силой К. Маркс понимал совокупность физических и умственных способностей, которыми обладает человеческий организм и которые используются людьми для производства тех или иных потребительских благ.

С таких методологических позиций следует заметить, что соединение разнородных категории "рабочая сила" и "капитал" будет иметь экономическое содержание не для продавца (рабочий, человек) рабочей силы, а для ее покупателя (работодатель, капиталист). Для покупателя приобретение рабочей силы имеет смысл в том случае, если ее носитель обладает определенным уровнем образования и квалификации т.е. имеет качественные характеристики, которые определяют ее стоимость. Таким образом, содержание человеческого капитала будет иметь следующий вид:

Человеческий капитал = рабочая сила +
+ образование (квалификация),

где, рабочая сила – физиологические характеристики личности (здоровье, психологические установки, движущие потребности и мотивация личности) и образование – уровень квалификации, потенциал профессионального роста, общая интеллектуальная информированность.

Иначе говоря, человеческий капитал является формой выражения качественного уровня рабочей силы, который, в свою очередь, определяет будущий размер прибыли (работодатель) и доходов (работник). Следовательно, человеческий капитал может быть представлен как капитализированная стоимость рабочей силы [20, с. 57].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Таким образом, в условиях рынка рабочая сила будет капиталом, если она попадает в распоряжения предпринимателя (используется в процессе производства) и становится одним из конкурентных преимуществ на рынке. Как капитал, она располагает двумя свойствами: стоимостью и потребительной стоимостью. Стоимость капитала "рабочая сила" сводится к стоимости жизненных средств рабочего и членов его семьи. С точки зрения производства и собственника (работодателя) – капитал "рабочая сила", тем больше будет иметь потребительную стоимость, чем полнее и эффективней она будет реализована не только в производстве в целях получения прибыли, но и на рынке труда, где происходит реализация трудовых отношений, обеспечивающих социальную сторону производственного процесса. Реализация человеческого капитала в форме капитализируемой стоимости рабочей силы осуществляется как в рамках производства, так и в рамках определенного рынка – рынка труда. Однако непосредственная производственная и социально-экономическая реализация человеческого капитала происходит на внутреннем рынке труда.

Экономические оценки человеческого капитала широко используются как на микроэкономическом, так и макроэкономическом уровнях для определения величины национального богатства, потерь общества от войн, болезней и стихийных бедствий, в сфере страхования жизни, выгодности инвестиций в образование, здравоохранение, миграцию и для многих других целей.

Методологической базой для оценки величины человеческого капитала являются следующие методы: метод "стоимости производства" (А. Смит, Э. Энгель), который заключается в оценивании реальных затрат на "производство человека" (чистого расхода средств существования), и метод "капитализации заработков" (В. Петти, У. Фарр) суть, которого состоит в оценивании настоящей (приведенной к настоящему моменту времени) ценности будущего потока доходов индивидуума (чистого или валового дохода) [1; 3].

На основе данной методологии в современной экономической практике для характеристики качества человеческого капитала (уровня, качества, количества) используется система показателей. Это показатели – интегральные, частные, социальные (натуральные) и экономические (стоимостные).

А. Акулин отмечает, что полная динамика затрат и результатов позволяет определить объективную стоимость – цену человеческого капитала по различным видам труда. Пользуясь этими ценами, можно определить объективную стоимость человеческого капитала так же, как стоимость капитала и труда [17].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Стоимость человеческого капитала экономисты определяют как на макро-, так и на микроуровнях (А. Акулин, В. Гальперин) [17].

Микроуровень – это стоимость затрат фирмы по восстановлению человеческого капитала фирмы. А именно:

– повышение квалификации уже принятых работников;
– медицинское обследование;
– оплата больничных листов нетрудоспособности;
– затраты по охране труда;
– добровольное медицинское страхование, оплаченное фирмой;
– оплата медицинских и других социальных услуг за работника фирмы;
– благотворительная помощь социальным институтам и т.п. Мотивация фирм заключается в том что доход, получаемый при этом, будет выше, чем произведенные затраты.

На макроуровне следует рассматривать социальные трансферты, оказываемые населению, как в натуральной, так и в денежной форме, а так же льготное налогообложение, которое является целевыми затратами государства. К таким затратам относятся и затраты домашних хозяйств на сохранение и восстановление человеческого капитала.

Кроме этого, В.Гальперин отмечает: "величина человеческого капитала, есть приведенная к данному моменту, посредством дисконтирования, сумма всех ожидаемых доходов от труда" [17]. То есть, применяется экономическая оценка человеческого капитала, его способностей.

Кроме этого, в настоящее время разработаны практические технологии денежной оценки показателей человеческого капитала в рамках концепции национального богатства. К проведению практических расчетов значений показателей человеческого капитала на основе расширительной концепции национального богатства имеются различные методологические подходы. Так, американский экономист Дж. Кендрик предложил при определении величины накопления инвестиций в человека использовать метод "непрерывной инвентаризации". Техника оценок Дж. Кендрика сводится к определению затрат семьи и общества по следующим видам: содержание детей до достижения ими трудоспособного возраста и получения определенной специальности; переподготовка; повышение квалификации; миграция рабочей силы; здравоохранение и др. Наряду с такими затратами учитываются вложения в жилищное хозяйство, бытовые товары длительного пользования, запасы товаров в семьях, а также затраты на научные исследования и разработки [30].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

По данной методологии Дж. Кендрика указанная совокупность затрат семей и общества суммируется за средний период подготовки рабочей силы. С использованием индексов-дефляторов значения показателей пересчитываются из текущих в сопоставимые цены года, на дату которого производится оценка человеческого капитала и таким образом определяются оценки накопления человеческого капитала по его полной "восстановительной стоимости" [30].

Однако без внимания остается методология оценки "чистой стоимости" человеческого капитала. Данное направление нуждается в дополнительных исследованиях, так как есть необходимость в разработке методов оценки износа или устаревания человеческих знаний, производственных навыков и т.п.

В последнее десятилетие XX века научное развитие приобрела методология оценки накопления ("истинного сбережения") человеческого капитала. Автор данной методологической концепции – Дж.Минсер. Согласно данной методологии, оценка накопления человеческого капитала включает данные о совокупных доходах работника за период его участия в экономической деятельности и использовании части этих доходов на воспроизводство рабочей силы. Дж. Минсер пришел к выводу, что работникам с более высоким уровнем образования и подготовки требуется меньше удельных затрат на воспроизводство своих семей, чем остальным, поскольку их труд эффективнее. Таким образом, более высокий уровень накопления человеческого капитала наблюдается среди работников с высшим образованием и работников высшей квалификации, которые имеют высокий уровень доходов, чаще участвуют в повышении квалификации и т.д. [31].

В настоящее время эксперты Всемирного Банка аргументируют предпосылки для совершенствования имеющихся методологий расчета значений показателей человеческого капитала. Так, ими предложены унифицированные принципы расширительной концепции национального богатства, которые позволяют с относительной простотой использовать, имеющиеся данные о ВВП, а так же их перегруппировывать и уточнять значения показателей инвестиций в человеческий капитал и накопления их в составе национального богатства [32].

К 1990 году появилась методология, в которой обобщен опыт рассмотренных выше методов оценки человеческого капитала. Основополагающий тезис этой методологии состоит в том, что общественный прогресс невозможен, если не реализованы три ключевые цели человека: прожить долгую и здоровую жизнь; приобрести, расширить и обновить знания; получить доступ к средствам существования,

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

обеспечивающим достойный уровень жизни. Таким образом, данная методологическая концепция настаивает на том, что в современных условиях, связанных с переходом к новому качеству роста традиционные макроэкономические показатели (такие, как валовой внутренний продукт, накопленное национальное богатство, среднедушевой доход и т.д.) не являются характерными показателями роста, так как не позволяют ответить на вопрос о степени воздействия увеличения доли "человеческого капитала".

В результате многолетних исследований с 60-х годов под эгидой ООН начали осуществляться десятилетние программы развития мирового сообщества. Для их реализации была создана специализированная международная организация – Программа развития ООН. С 1990 г. ПРООН выпускает ежегодные доклады о развитии человека. И уже в первом из них в научный оборот была введена категория "человеческое развитие", под которым понималось приумножение не только дохода людей, но и их здоровья, образования, сохранение окружающей среды, обеспечение свободы действий и слова, а также формирование иных условий социально-экономического развития. В докладе был предложен и измеритель – "индекс человеческого развития" (ИЧР), включающий оценки продолжительности жизни, образовательного уровня взрослого населения и его доходов, а в последующих докладах – уточненный механизм исчисления "индекса развития человеческого потенциала" (ИРЧП).

ИРЧП – сводный показатель развития человеческого потенциала, который характеризует средний уровень достижений определенной страны по трем важнейшим аспектам развития человеческого потенциала:

– продолжительность здоровой жизни, измеряемой показателем ожидаемой продолжительностью жизни при рождении;

– знаниям, определяемым уровнем грамотности взрослого населения;

– достойному уровню жизни, измеряемому показателем ВВП на душу населения.

При расчете ИРЧП применяются детальные данные по большинству стран мира. Он общепризнан как универсальный сопоставимый показатель и используется при анализе социально-экономического положения в отдельных странах и в мире в целом.

Таким образом, оценка человеческого капитала сводится к определению его качественной сущности и представляет собой совокупность свойств человека (рабочей силы), обеспечивающих его способность к труду. Данная оценка человеческого капитала как

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

источника возможностей производственных систем заключается в анализе совокупности его свойств, обуславливающих способность производить материальные блага, то есть качества этих ресурсов. Качество последних – это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя: его физиологические и социально-психологические особенности (состояние здоровья, умственные способности), а также социально-квалификационные характеристики. Оценка человеческого капитала имеет целостный, интегративный характер. В нем присутствует антропологическая составляющая, отражающая единство в человеке социального и биологического, общественного и индивидуального. По структурным составляющим человеческого капитала можно характеризовать и отдельного индивида, и социальную группу, и страну в целом.

Итак, сущностное наполнения категории "человеческий капитал" следует определить как: объективно присутствующий в конкретном индивиде, коллективе и обществе в целом, сформированный в результате инвестирования и накопления уровня здоровья, образования (навыки, умения, квалификация), мотивации, который используется как ресурсный производственный потенциал, способствующий экономическому росту и влияет на величину доходов его обладателя. Человеческий капитал является формой выражения качественного уровня рабочей силы, который, в свою очередь, определяет будущий размер прибыли (работодатель) и доходов (работник).

Человеческий капитал, являясь частью совокупного производственного капитала, представляет собой сочетание составляющих его элементов (виды и классификация), т.е. имеет свою внутреннюю структуру, которая определяет функциональное содержание данной категории (человеческий капитал):

1. Человеческий капитал является главной ценностью современного общества, а также основополагающим фактором экономического роста.

2. Формирование человеческого капитала требует значительных затрат как от самого индивидуума, так и от общества в целом.

3. Человеческий капитал может быть накоплен, а именно индивидуум может приобретать определеные навыки и способности.

4. Человеческий капитал имеет свою стоимость, которая выражается через полную динамику затрат и результатов – цену человеческого капитала по различным видам труда. Пользуясь этими ценами, можно определить объективную стоимость человеческого капитала так же, как стоимость капитала и труда.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

5. Финансирование человеческого капитала дает своему обладателю, как правило, в будущем более высокий доход. Для общества вложения дают более длительный (по времени) и интегральный (по характеру) экономический и социальный эффект.

6. От решения человека, от его волеизъявления зависит функционирование человеческого капитала. Степень отдачи от применения человеческого капитала зависит от индивидуальных интересов человека, от его предпочтений, его материальной и моральной заинтересованности, мировоззрений, от общего уровня его культуры.

1.2. Экономическое содержание внутреннего рынка труда

Формирование теоретической концепции внутреннего рынка труда началось сравнительно недавно в условиях ослабевания позиций ортодоксального неоклассического направления западной экономической теории с ее трактовкой фирмы как "черного ящика" (затраты на входе и выпуск на выходе) и в условиях усиления институциональных воззрений. Институционализм интерпретирует экономические и трудовые отношения с точки зрения методологии анализа микро уровня.

Так, 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 [33].

В начале 70-х годов прошлого столетия такого рода идеи научно оформляются в концепции П. Доринджера и М. Пайора [34].

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

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

рынка взаимосвязаны, и переход от одного к другому осуществляется на определенном уровне классификации рабочих мест, представляющем собой входные "ворота" внутреннего рынка. Остальные рабочие места на внутреннем рынке заполняются путем продвижения по службе или перевода занятых на предприятии. Следовательно, эти места защищены от воздействия конкурентных сил со стороны внешнего рынка [34; 35].

Однако различия между внутренним рынком труда и внешним рынком труда достаточно велики. В первом случае производство на внутреннем рынке труда осуществляет материализацию закона спроса и предложения рабочей силы при помощи различных внутрифирменных процедур. Во втором случае производство блокирует возможное применение закона спроса и предложения при помощи нормативных, или ограничительных правил. Внутренний рынок труда представляет собой комплекс процедур, которые защищают трудящихся, находящихся внутри предприятия, от конкуренции трудящихся, находящихся за пределами организации. "В этом смысле внутренние рынки труда – антирыночные организации" [36, с. 96].

В соответствии с концепцией Доринджера и Пайора [34] правила, ограничивающие конкуренцию и формирующие внутренний рынок труда, исходят из трех факторов: 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. Возможность производственного обучения, предполагающего повышение эффективности и производительности в будущем, компенсирует нейтрализацию конкуренции, подразумевающую снижение эффективности и производительности в настоящем. Этот феномен не всегда легко увидеть на предприятиях промышленно развитых стран, но он явно прослеживается при формировании рынков труда в странах с переходной экономикой.

Существование внутреннего рынка труда неразрывно связано с существованием внешнего рынка труда. По мнению Доренджера и Пайора, если бы не было ограничения конкуренции между трудящимися, то не сформировался бы внутренний рынок труда [36, с. 96]. Данная концепция определяет две особенности рынков труда.

Внутренние рынки труда определяют отношения, связанные с существующей квалификацией и, соответственно, занятостью и служебным продвижением. Внешние рынки касаются формирования новых отношений занятости: поиска места работы, найма работников. Это

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

означает, что первые характеризуются как рынки "запасов", а вторые – как рынки "потоков". Разрыв обеих характеристик, связанный с существованием внутреннего рынка труда, – еще одно отличие от внешнего рынка труда, который соединяет в себе обе функции. Из этого следует, "что наиболее адекватное формальное представление о внешнем рынке дают так называемые модели "запасов-потоков", а не модели "спроса-предложения" [36, с. 96].

Внутренние рынки не закрыты полностью от конкуренции внешнего рынка, влияние которого "просачивается" через входные "ворота" (процедуры найма и отбора персонала). В конечном счете внутренний рынок должен регулировать избыток входных потоков над выходными (процедура увольнения). Поэтому, хотя на внутреннем рынке заработная плата не является гибкой по отношению к уровню безработицы, она должна быть такой, чтобы этот избыток соответствовал политике занятости на предприятии. Отсюда следует различие: в отличие от функции цены на внешнем рынке труда, заработная плата служит не переменной равновесия, а переменной приспособления внутреннего рынка труда к внешнему рынку.

Таким образом, концепция Доренджера и Пайора определяет, что наряду с неким внешним рынком труда, подобным рассматриваемому экономической теорией конкурентному рынку, крупные предприятия создают свои внутренние рынки труда. Последние в значительной степени отгорожены от внешнего конкурентного рынка и не подвержены его спонтанным колебаниям. В рамках этих внутренних рынков условия труда и его оплаты регулируются достаточно устойчивыми административными правилами. Здесь устанавливаются свои стандарты найма и увольнения, оплаты труда и должностного продвижения работников. Часть этих правил вовсе не связана с обеспечиваемым уровнем производительности работников (например, продвижение может ориентироваться на стаж работы на данном предприятии). Появление относительно обособленных внутренних рынков труда во многом вызывается, по П. Доренджеру и М. Пайору, спецификой квалификации, требуемой для данного производства, и необходимостью вести профессиональную подготовку непосредственно на рабочих местах. Оно связано также с существованием неформальных внутрифирменных связей, которые определяют свои обычаи и неписанные нормы.

Для отечественной экономической науки категория "внутренний рынок труда" и происходящие на нем процессы представляются малоизученной проблемой. Выделение данного рынка в качестве отдельной категории является сегодня предметом научной дискуссии. Одни

авторы отказывают ей в праве на существование, другие – широко используют, хотя и с разным научным содержанием.

Так, один из авторитетных специалистов в области трудовых отношений А. Котляр считает: "Дальнейшие же корректировки условий найма, поскольку они касаются уже проданной и функционирующей рабочей силы, носят внерыночный характер, хотя и протекают в сфере обращения. Это снимает вопрос и о так называемом "внутрифирменном рынке труда" [38, с. 34]. Между тем в более ранних своих работах он соглашался с существованием такого понятия, отмечая, что рабочая сила продается не навсегда, а на определенное время. За этот период могут произойти изменения, требующие внесения поправок в условия купли-продажи рабочей силы [39, с.10].

А. Рофе, Б. Збышко, В. Иншин, отмечая существование внутреннего рынка труда, утверждают, что на внешнем рынке труда происходит распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями, а на внутреннем – горизонтальное и вертикальное перемещение с одной должности на другую в пределах одного предприятия [40, с. 63-64].

Огромную роль и значимость внутренних рынков труда признает А. Никифорова, отмечая их отличие от внешних по параметрам, которые связаны с характером профессионально-квалификационной подготовки кадров, методами повышения ее уровня, степенью профессиональной мобильности, системой продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест на основе использования механизма договорного регулирования [41, с. 11].

Важной функцией внутреннего рынка труда, Г. Слизингер считает, формирование оптимальной структуры персонала предприятия в условиях рыночных отношений не только в момент найма или увольнения работника, но и на протяжении всего срока действия трудового договора (контракта) между работником и работодателем [42, с.38-39].

С точки зрения рыночного подхода анализ внутрифирменных перемещений работников дает А. Алавердов, отмечая наличие конкуренции и между наемными работниками одного предприятия, стремящимися к квалификационному или карьерному росту, и между различными работодателями, соперничающими за лучших работников. Как следствие, целью регулирования внутрифирменных отношений должно быть обеспечение относительного паритета интересов руководителей различных структурных подразделений предприятия и работников, ориентированных на профессиональный рост или перемещение на те производственные участки, где лучше условия труда [43, с. 120-121].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Н. Волгин на примере японских фирм, где применяется система пожизненного найма, включающая свои методы подготовки кадров и схемы продвижения по службе, демонстрирует, как важно при управлении внутренними рынками труда учитывать национальную специфику [44].

Таким образом, данные научные трактовки 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. Кроме этого, анализ существующих течений в области изучения внутреннего рынка труда определяет два направления познания данной категории. С одной стороны, западная экономическая мысль (институционализм) признает антирыночную природу внутреннего рынка труда, ограничивающую возможную конкуренцию между работниками входящими и не входящими в данный рынок. С другой стороны, российские ученые пытаются теоретически обосновать рыночную сущность внутреннего рынка труда. Они утверждают о наличии внутрифирменной конкуренции в области трудовых отношений, доказывают понятия "равновесного внутрифирменного рынка труда".

Однако, существует еще одно направление в изучении внутреннего рынка труда, методология которого, определяется принципами социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях ее товарности. Авторами данного направления являются Ю. Одегов и Г. Руденко [45]. Так, человек, продавший на взаимовыгодных условиях, свою рабочую силу работодателю не делает этого раз и на всегда, так как рыночная конъюнктура предприятия изменчива и положение работника, вследствие этого, постоянно меняется. Данное обстоятельство определяет сохранение товарности рабочей силы и рыночного характера отношений между работодателем и наемным работником, которые проявляются, во-первых, в реальной возможности расторжения трудового договора по инициативе работника или работодателя; во-вторых, в переменной части общего трудового дохода (премии, штрафы), которая формируется под влиянием конкретных форм трудовой деятельности работника. Поэтому, контингент безработных формируется в результате определенных рыночных отношений между работодателем и работником. "Именно товарность рабочей силы делает

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

невозможной обеспечение в рыночной экономике стабильно гарантированной занятости, так как даже при сохранении за собой рабочего места работник может перемещаться в системе должностей внутри организации" [45, с. 107]. По мнению этих авторов, данные процессы и рыночные отношения между работником и работодателем объективно подтверждают существование такого рынка труда как внутренний.

В среде белорусских ученых проблема существования внутреннего рынка труда до сих пор не нашла своего научного воплощения. Хотя Е.В. Ванкевич в исследовании институциональных особенностей регионального рынка труда, на примере моногорода, дала аргументированный анализ состояния внутреннего рынка труда градообразующего предприятия. Автором предложена система оценки внутреннего рынка труда с помощью данных форм статистической отчетности предприятия по следующим направлениям: динамика и структура персонала; использование рабочего времени; определение уровня трудоизбыточности; динамика производительности труда и оплаты труда [29, с. 112-122].

В целом, на современном этапе научного осмысления и изучения, категория "внутренний рынок труда" еще не является стройной и логической концепцией. Авторы имеющихся трактовок по-разному представляют экономическое содержание данной категории (хотя есть одинаковые научные позиции), не учитывают влияние существования человеческого капитала на внутреннем рынке труда, и как следствие нет анализа принципов и форм реализации человеческого капитала на данном рынке труда. Данное обстоятельство позволяет говорить о незавершенности логики в научных исследованиях сущности внутреннего рынка труда, так как, представляется, что отправной точкой существования данного рынка труда является человеческий капитал. С учетом изложенного анализа дискуссионных формулировок, представляется актуальным разработка концепции взаимодействия внутреннего рынка труда и человеческого капитала, основанной на изучении 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. Рыночное взаимодействие между работником и работодателем должно формироваться на внутрифирменном уровне – в структурных подразделениях предприятия и на отдельных рабочих местах (определяющих внутренний рынок труда) с целью полного и рационального использования человеческого капитала.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

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.

Так как, любое содержание объекта обусловлено причинами его возникновения, следует определить цели разделения рынка труда на внешний и внутренний.

Внешний рынок труда – это социально-экономическая категория, включающая в себя исторически сложившийся специфический общественный механизм (модель спроса и предложения рабочей силы), который реализует определенный комплекс социально-трудовых отношений (найм, использование и обмен рабочей силы), и способствует установлению и соблюдению баланса интересов между работниками, работодателями и государством. В отличие от внешнего внутренний рынок труда – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы (заработная плата) и ее размещение определяется административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда определяется наличием и составом человеческого капитала на предприятии, его движением внутри предприятия, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест. Данное функциональное сопоставление внешнего и внутреннего рынков труда позволяет выявить цель разделения рынков труда и причины формирования внутреннего рынка труда.

Цель разделения рынков труда на внешний (по отношению к организации) и внутренний (в рамках организации) определяется объективной необходимостью в механизме, который связывает функционирование рынков труда всех уровней для обеспечения эффективного использования человеческого капитала. Если же государство в вопросах управления социально-трудовой сферой не доходит до уровня организации, то это значительно сужает масштабы государственного регулирования рынка труда, так как основная масса экономически активного населения имеет статус занятых и сосредоточена на внутренних рынках труда организаций. Отсутствие такого механизма не позволяет мерам государственного регулирования затрагивать уровень организаций, что ведет к стихийному развитию внутренних рынков труда.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Стихийное формирование внутренних рынков труда обусловлено влиянием ряда объективных факторов внешней и внутренней среды организации. Взаимосвязь этих факторов аргументировано доказана и представлена Ю.Одеговым и Г.Руденко [45].

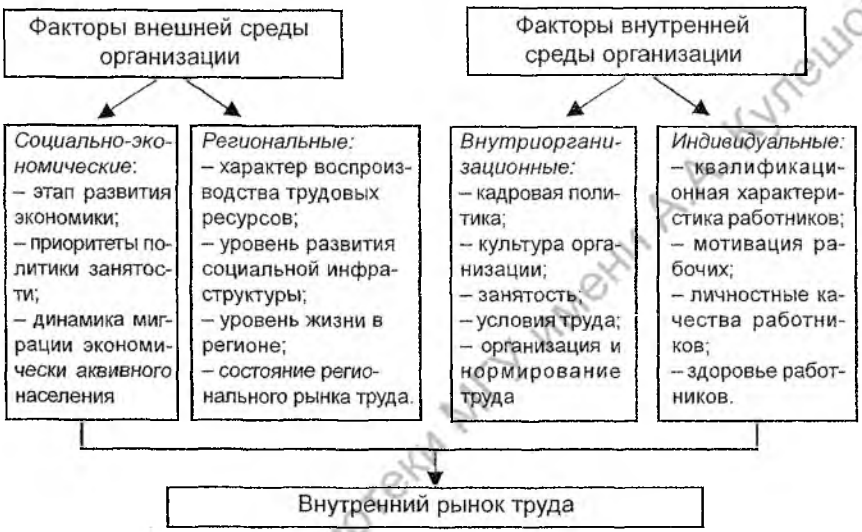


Рис. 1.2.1. Факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на формирование внутреннего рынка труда.

Анализ цели разделения внешних и внутренних рынков труда и факторов, влияющие на формирования внутреннего рынка труда позволяют определить причины образования данного рынка, которые следует характеризовать по наличию двух направлений преимуществ:

1. наличие преимуществ для работодателей на внутреннем рынке труда:

– продвижение рабочей силы внутри производства сокращает издержки по найму и отбору работников и уменьшает риск допустить ошибки при заполнении вакансий;

– наличие четко определенной служебной лестницы создает стимулы для работников поддерживать дисциплину, производительность и повышать квалификацию;

– экономия на издержках на труд, связанных с переподготовкой и обучением работников;

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А.Кулешова

– эффективность внутрипроизводственных инвестиций в специфический (квалификационный) человеческий капитал;

– экономия на трансакционных издержках (издержки, связанные с осуществлением сделок на внешнем рынке труда).

2. наличием преимущества для работников:

– работники, уже принятые, получают гарантии занятости и постоянного дохода;

– получение возможности продвижения вверх по служебной лестнице;

– поиск нового рабочего места за пределами своего предприятия требует много времени и материальных затрат.

– обеспечение социальными гарантиями и социальной защитой.

Определяя экономическое содержание внутреннего рынка труда составными его элементами и связями между ними, следует дать анализ структуры, рассматриваемого рынка. Структура рынка труда в целом определяется исходя из критерия минимума числа компонентов, необходимых для возникновения и функционирования в условиях рыночного развития. По указанному критерию можно выделить и следующие составляющие компоненты внутреннего рынка труда (ВРТ):

1) объекты и субъекты ВРТ;

2) функции ВРТ;

3) механизм функционирования и регулирования ВРТ;

4) инфраструктура ВРТ;

5) виды ВРТ.

Субъекты (от лат. subjectum – находящийся в основе) внутреннего рынка труда – это носители производственно-хозяйственной деятельности, направляющие свою экономическую активность на объекты ВРТ, и определяющие совокупность социально-трудовых отношений, связанных с процессом реализации человеческого капитала на рынке труда организации (внутрифирменный, внутренний, внутриорганизационный рынок труда).

К субъектам внутреннего рынка труда следует относить наемных работников, как носителей человеческого капитала и работодателей, как потребителей человеческого капитала. Наемные работники – это лица, реализующие на внутреннем рынке труда свой человеческий капитал, заключившие при этом трудовое соглашение с работодателем и получающие в обмен в виде стоимостного эквивалента проданной рабочей силы заработную плату [46, с. 191]. Наемных работников организации следует классифицировать согласно качественным

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

показателям человеческого капитала, который определяет их квалификационный уровень.

Рис. 1.2.2. Классификация наемных работников.

Реализации и движения 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).

Работодатели – это юридические или физические лица, независимо от формы собственности, постоянно нанимающие на работу одного и более наемных работников и являющегося инициатором заключения трудового соглашения с ними.

К работодателям на внутреннем рынке труда принято относить следующих лиц: директор предприятия, наделенный в соответствии с его уставом исключительным правом вступать с наемным работником в юридически закрепленные отношения найма; руководители структурных подразделений предприятия. Последние осуществляют оперативное руководство трудовой деятельностью работников в процессе реализации социально-трудовых отношений.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Социально-трудовые отношения между субъектами внутреннего рынка труда могут быть определены как составляющие структурные элементы ВРТ на том или ином уровне его функционирования (бригада, участок, цех и т.п.), имеющие правовой статус и характер социальных и трудовых взаимосвязей. Это предопределяет возможность широкого использования данных отношений как инструмента эффективного использования человеческого капитала на ВРТ. Общий вид модели социально-трудовых отношений субъектов на ВРТ может быть представлен в виде схемы.

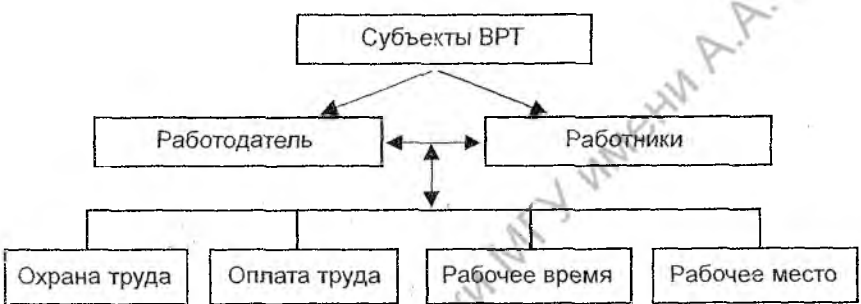


Рис. 1.2.3. Модель социально-трудовых отношений субъектов внутреннего рынка труда.

Объекты (от лат. objectum – предмет) внутреннего рынка труда, то, на что направлена предметно-практическая и хозяйственная деятельность субъектов. В качестве объектов ВРТ следует выделить, во – первых, человеческий капитал, как форму выражения качественного уровня рабочей силы, определяющую будущий размер прибыли и доходов, и во-вторых, формы и условия реализации человеческого капитала на внутреннем рынке труда (квалификационный уровень работников, рабочие места, формы и условия занятости, заработная плата). Подробный анализ форм реализации человеческого капитала на ВРТ будет сделан далее.

Определение субъектов и объектов позволяет выявить основные функции внутреннего рынка труда, которые он выполняет:

1) обеспечение дифференцированной социальной защитой работников и предоставление гарантий занятости;

2) обеспечение специальной профессиональной подготовкой и развитие человеческого капитала работников в соответствии с инновационными изменениями в организации;

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

3) сохранение наиболее ценной части работников, обладающих высоким уровнем развития человеческого капитала;

4) поддержание определенного уровня социально-экономических условий для реализации форм человеческого капитала;

5) обеспечение сбалансированности спроса и предложения человеческого капитала внутри организации.

Следующий составляющий компонент ВРТ – механизм его функционирования.

Механизм функционирования внутреннего рынка труда представляет собой социально-экономическое взаимодействие работодателя и работника, которое выражается через его структуру, представленную спросом и предложением 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 желание и возможности работать при данных внутренних условиях организации, выраженные работниками, обладающими определенным качественным уровнем человеческого капитала.

В самом общем плане следует обратить внимание на то, что закономерности формирования спроса и предложения человеческого капитала на внутренних рынках труда имеют свою специфику по сравнению с внешними по отношению к организации рынками труда. При изменении масштабов и структуры внутреннего спроса на человеческий капитал организация может и должна корректировать и предложение труда, исходящее от уже нанятых работников. Практически каждый сотрудник организации, вовремя осведомленный об изменениях и инновациях в деятельности фирмы, будет принимать осознанное решение о собственном профессиональном росте. Взаимодействие экономических интересов организации и работника, реализуемое в рамках внутрифирменного рынка труда, проявляется в изменениях структуры предложения труда. Стремление работника к сохранению статуса занятого будет стимулировать его к адекватной реакции на изменение внутрифирменного спроса на человеческий капитал. Наиболее "гибкие" сотрудники могут заблаговременно формировать те знания, умения и навыки, которые в перспективе будут востребованы организацией на внутреннем рынке труда.

Указанные обстоятельства формирования спроса и предложения человеческого капитала позволяют настаивать на том, что внутренний

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

рынок труда является монополизированным со стороны спроса. Другими словами, это монопсония, или рынок труда на котором действует единственный наниматель (работодатель).

Методологические основы монопсонии – спроса на труд в условиях несовершенной конкуренции разработаны Дж.Робинсон [47]. Общий случай монопсонии Дж.Робинсон представляет как взаимодействие кривой предельных издержек приобретения (спроса) ресурса (автор – человеческого капитала) и кривой предложения ресурса. Сделан вывод о том, что монопсонист на рынке ресурсов (в т.ч.на рынке труда) будет покупать столько ресурсов (человеческого капитала), что их предельная полезность будет равняться предельным издержкам приобретения этого ресурса. Следовательно, монопсонист всегда будет нанимать меньше работников и платить им более низкую заработную плату, чем в условиях совершенно конкурентного рынка труда. Для работников монопсония оборачивается потерей рабочих мест и снижением заработной платы, а для работодателя-монопсониста увеличением прибыли.

Таким образом, внутренний рынок труда, является монопсонией так как:

1) на внутреннем рынке труда взаимодействуют, с одной стороны, значительное количество квалифицированных работников (человеческий капитал), с другой, единый работодатель;

2) работодатель предъявляет спрос на определенный уровень человеческого капитала из суммарного количества работников одной специальности или профессии;

3) человеческий капитал на внутреннем рынке труда не имеет высокой мобильности (например, из-за определенных социальных условий, или из-за узкой квалификационной специализации);

4) работодатель-монопсонист сам устанавливает ставку заработной платы, а работники либо вынуждены соглашаться, либо искать другую работу.

В условиях монопсонии внутреннего рынка труда спрос на человеческий капитал является ведущим звеном механизма функционирования данного рынка и имеет свои специфические особенности.

Так, величина спроса человеческого капитала на ВРТ должна определяется числом работников, нанятых организацией в течение определенного периода времени (месяц, квартал, год). Это

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

величина удовлетворенного спроса [153] на человеческий капитал в рамках ВРТ. Количество рабочих мест, остающихся свободными, вследствие каких-либо причин (например, отсутствие специалистов требуемой квалификации), представляет собой неудовлетворенный, или резервный спрос [153]. Величина как удовлетворенного, так и неудовлетворенного спроса устанавливается на основе фиксированного (точно известного) числа нанятых за данный период работников, с одной стороны, и оставшихся свободными рабочих мест – с другой.

Кроме этого, внутренний рынок труда предполагает наличие потенциального спроса [153], необходимость которого аргументирована стабильным функционированием организации с учетом перспектив ее развития – расширения производства, увеличения выпуска продукции и т.д. Данный спрос предполагает разработку прогнозных моделей динамики потребности предприятий в дополнительном человеческом капитале на перспективу. Структура спроса на внутреннем рынке труда определяется конкретными видами труда, существующими на предприятии в соответствии с его производственным профилем. Поэтому, спрос на человеческий капитал строго дифференцирован по количеству и профессиональному многообразию видов труда. Дифференциация спроса будет возрастать по мере усложнения комплекса выполняемых видов труда и работ (многопрофильные предприятия) и, наоборот, сокращается по мере "сжатия" этого комплекса (узкоспециализированные предприятия).

Таким образом, с точки зрения профессионально-квалификационного уровня человеческого капитала, структуру спроса следует подразделять на следующие группы:

1) спрос на высококвалифицированный человеческий капитал;
2) спрос на человеческий капитал средней квалификации;
3) спрос на человеческий капитал низкой квалификации;
4) спрос на неквалифицированный человеческий капитал.

Данные классификационные группы позволяют выявить определенные закономерности в соотношении основных элементов структуры спроса на человеческий капитал. В условиях интенсивного развития научно-технического прогресса преобладает спрос на квалифицированную и высококвалифицированную рабочую силу, а в условиях низкого технико-технологического уровня производства превалирует спрос на рабочую силу средней и низкой квалификации, а нередко и на неквалифицированный ручной труд.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Количественной анализ характеристики спроса на человеческий капитал на ВРТ позволяет выделить три его вида :

– удовлетворенный спрос;
– неудовлетворенный или резервный спрос;
– потенциальный спрос.

Спрос на человеческий капитал на ВРТ предполагает рассмотрение его качественной характеристики, т.е. экономических отношений, которые он выражает. Спрос как экономическая категория неотделим от понятия "предложение человеческого капитала" (предложение наемным работником принадлежащего ему человеческого капитала работодателю). Спрос и предложение человеческого капитала – это парные категории, имеющие два полюса своего проявления и четко выраженные взаимосвязи. Без спроса предложение человеческого капитала не может быть реализовано. В свою очередь, без предложения человеческого капитала спрос на него остается также нереализованным ни количественно, ни качественно [153].

Связь и зависимость между спросом на человеческий капитал и его предложением есть внешнее выражение связи и зависимости между работодателем и наемным работником – двумя персонифицированными полюсами процесса производства.

Взятые в своей диалектической взаимосвязи и взаимообусловленности как единство противоположностей спрос и предложение составляют сердцевину внутреннего рынка труда, его функциональное назначение и экономическую суть связанных с ним отношений, а именно, – отношений по поводу использования человеческого капитала. Спрос и предложение в своем единстве и взаимодействии создают рыночную основу для эффективного потребления человеческого капитала, которое происходит в производственных рамках (процесс производства) внутреннего рынка.

Внешнее проявление спроса на ВРТ выступает как явление субъективное, как продукт и инструмент кадровой политики предприятия – найм работников в требуемом количестве и с необходимыми профессионально-квалификационными качествами. Однако спрос на человеческий капитал в условиях ВРТ имеет под собой объективную экономическую основу:

1. Он объективен, поскольку объективно само производство материальных благ и услуг, детерминирующим фактором которого является именно человеческий капитал.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

2. Спрос на совокупный человеческий капитал государства (или с точки зрения макро уровня), находится на микроуровне и объективно от него не отделим – это предприятие, организация, т.е. внутренний рынок труда. Сосредоточение спроса на человеческий капитал на уровне внутреннего рынка труда обусловлено характером и структурой рыночной экономики. По самой своей природе она является частнопредпринимательской. Главным видом субъектов рынка или хозяйствующих единиц являются предприятия (фирмы), находящиеся в индивидуальной или корпоративной частной собственности. Спрос на человеческий капитал на микро уровне (ВРТ) следует рассматривать как индивидуальный спрос организации (фирмы) или работодателя. Совокупность индивидуальных спросов микро уровня составляют совокупный спрос на человеческий капитал макро уровня – понятие более емкое по сравнению с индивидуальным спросом.

На формирование спроса на человеческий капитал на внутреннем рынке труда оказывают влияние ряд факторов, имеющих объективный рыночный характер.

1. Фактор необходимости расширенного воспроизводства материальных благ и услуг обусловленный законом экономического роста, постоянное увеличение объемов выпускаемой продукции. Экономический рост предполагает в качестве непременного условия его осуществления наращивание капитальных вложений и постоянное вовлечение в сферу занятости дополнительных работников, т.е. расширение спроса на человеческий капитал.

2. Экономический фактор, определяющий объем, структуру и динамику спроса на человеческий капитал на ВРТ: спрос на производимую фирмой (предприятием) продукцию; ее прибыльная реализация; эффективность функционирования фирмы в конкурентной среде, измеряемая рентабельностью и размером получаемой прибыли. Причинно-следственная связь между спросом на продукцию организации и спросом фирмы на человеческий капитал может быть выражена следующей закономерностью: чем выше спрос на продукцию организации и, следовательно, выше эффективность ее функционирования, тем больше объем спроса на человеческий капитал, и наоборот, – чем меньше спрос на продукцию фирмы и, следовательно, ниже эффективность ее хозяйственной деятельности, тем меньше спрос фирмы на человеческий капитал.

Кроме этого, в рыночной экономической системе существует на микро- и макро уровнях ограничители спроса на человеческий капитал,

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

заложенные в рыночных отношениях и в самих условиях производства. К их числу относятся: научно-технический прогресс и обусловленное им движение производительности труда; внутриотраслевая и межотраслевая конкуренция; цены. Таким образом, соотношение цены на продукцию и объем спроса на человеческий капитал на ВРТ есть стоимостное (денежное) выражение. Здесь причинно-следственная связь может быть выражена формулой: чем выше цена на производимую предприятием продукцию, тем выше экономическая, или чистая прибыль, тем больше, соответственно, возможности предприятия для найма дополнительных работников, и наоборот.

Оценивая роль цены в формировании спроса на человеческий капитал на ВРТ следует учитывать (согласно алгоритму исследований В.С. Буланова и Н.А. Волгина) [153, с.103-108]:

а) эластичность спроса, т.е. количественную меру изменения величины спроса при изменении цены товара, или соотношение темпов увеличения спроса, с одной стороны, и темпов роста цен с другой. Если спрос эластичен, т.е. если его величина изменяется быстрее, чем величина цены, то увеличение спроса на продукцию предприятия окажет позитивное воздействие на объем и динамику спроса на человеческий капитал на ВРТ и наоборот;

б) границы движения цен. Повышение цен на продукцию не может быть безграничным, оно имеет свои пределы. Закон спроса четко определяет эти пределы. Величина спроса изменяется в обратном отношении к цене: чем выше цена товара, тем ниже спрос, и наоборот, чем ниже цена, тем выше спрос. Организация, реализуя производимую продукцию на конкурентном рынке, может повышать цену до того пункта, за которым утрачивается конкурентоспособность товара и последний не может быть прибыльно реализован. Позитивный эффект повышения спроса на продукцию фирмы и соответствующего роста цен с точки зрения увеличения объема предъявляемого ВРТ спроса на человеческий капитал может быть достигнут лишь при условии, если спрос на продукцию фирмы будет достаточно (или высоко) эластичным, а повышательное движение цен будет происходить в пределах конкурентоспособности товаров;

в) цену спроса на человеческий капитал. Величина и динамика спроса фирмы на человеческий капитал зависят не только от цены на продукцию, но и от цены данного капитала. Поскольку производство продукции требует от фирмы определенных затрат, классифицируемых как экономические или вмененные издержки производства, постольку издержками является величина затрат на оплату труда, т. е.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

заработная плата – цена рабочей силы. Величина этой цены и ее динамика существенно влияют на все основные категории (на "предельную производительность труда", "предельный продукт труда" и т.д.), от которых зависят объем, структура и динамика спроса ВРТ на человеческий капитал.

Предложение человеческого капитала в условиях монопсонического внутреннего рынка труда будет являться производным от формирования спроса на данном рынке. Структура предложения человеческого капитала на ВРТ будет определяться следующими параметрами:

– требуемой численностью работников в данном производственном периоде;

– характеристикой половозрастного состава работников;

– характеристикой социальной структуры работников;

– требуемым количеством профессионально-квалификационного состава работников;

– характеристикой структуры рабочих мест и должностей.

Формирование предложения человеческого капитала на внутреннем рынке труда имеют свою специфику в следующих проявлениях. Объем внутриорганизационного предложения человеческого капитала зависит, прежде всего, от численности и состава уже вовлеченных в трудовую деятельность работников организации, его структура дифференцирована по социально-демографическим и профессионально-квалификационным признакам.

Половозрастной состав работников может иметь достаточно сильное влияние на эффективность функционирования внутреннего рынка труда организации. Например, чисто мужской или чисто женский коллектив нередко продуцирует конфликты "на ровном месте", без серьезных причин и даже поводов.

Принадлежность работников к определенным социальным группам также дифференцирует внутрифирменное предложение человеческого капитала. Наблюдается взаимосвязь между принадлежностью человека к определенному имущественному и социальному слою и перспективами его профессиональной деятельности. Доступность качественного профессионального образования сегодня неодинакова для представителей различных по уровню доходов групп населения. Поэтому в структуре внутрифирменного предложения человеческого капитала в рамках отдельных профессий и специальностей будут сосредоточены представители тех или иных социальных групп. С точки зрения внутрифирменного рынка труда резкое социальное расслоение

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

работников, базирующееся на существенной дифференциации в доходах (даже экономически обоснованной), подорвет единство трудового коллектива, создаст реальную основу для обособления и замкнутости малых рабочих групп, породит новые источники межгрупповых трудовых конфликтов.

Профессионально-квалификационная структура человеческого капитала, уже задействованного в процессе производства товаров и услуг, отражает структуру "вчерашнего" внутрифирменного спроса на труд, так как обычно подбор и наем работников ориентированы на текущие потребности фирмы в персонале.

С точки зрения формирования и функционирования внутреннего рынка труда – это замкнутая структура, в которой наемный работник остается в ее рамках до тех пор, пока его удовлетворяет качество трудовой жизни. Спрос на рабочую силу и ее предложение в рамках организации, как и на внешнем рынке труда, чаще всего несбалансирован, но проявления этой диспропорции несколько иные. Внутри предприятия непрерывно возникают вакансии. Во-первых, периодически нарушается равновесие на внутреннем рынке труда как со стороны рабочих мест (выход из строя, изнашивание, из-за перебоев в обеспечении сырьем, инструментом и т. п.), так и со стороны работников по какой-либо причине временно отсутствующих, или вообще ряд вакантных мест не обеспечен никакими работниками.

Спрос на внутреннем рынке труда будет возрастать по мере увольнения работников и роста количества рабочих мест, образуя абсолютный недостаток труда. Данный спрос определяется как количественно так структурно. Количественно такой спрос на человеческий капитал можно выразить в человеко-сменах либо в часах рабочего времени, помножив число вакантных рабочих мест на количество смено-вакансий и на количество часов человеко-смены. Структурный спрос определяется двумя факторами: различия причин появления вакансий – 1) из-за увольнений с действующих и 2) в связи с созданием новых рабочих мест, – и профессионально-квалификационных различий. Вакансии первой причины формируют текущий спрос, вакансии второй причины рождают новый, дополнительный спрос. В этом случае происходит обращение к внешнему рынку труда. Однако если в течение достаточно продолжительного времени нет резерва человеческого капитала на внешнем рынке труда, то на ВРТ временный дефицит труда ослабляет производственную дисциплину, ухудшает качество работы и т.д.

Таким образом, механизм функционирования внутреннего рынка труда на основе взаимодействия спроса и предложения человеческого капитала на данном рынке, может быть представлен в виде схемы [45].

Рис. 1.2.4. Механизм функционирования внутреннего рынка труда.

Инфраструктура как составляющий элемент внутреннего рынка труда представляет собой совокупность институтов содействия реализации человеческого капитала.

Основная функциональная роль инфраструктуры ВРТ сводится к следующему:

1. Определение потребности и обеспечение ВРТ человеческим капиталом требуемого профессионально-квалификационного уровня;

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

2. Обеспечение системы развития человеческого капитала организации;

3. Оформление и регулирование трудовых правоотношений на ВРТ;

4. Разработка внутрифирменной системы организации оплаты труда, включающая: аттестацию рабочих мест, определение структуры оплаты труда и структуры льгот, системы показателей труда, анализ рынка труда.

5. Выявление социальной напряженности на ВРТ и ее разрешение;

6. Разработка и реализация механизма регулирования ВРТ (развитие отношений с производственным профсоюзом, стабилизация условий труда и соблюдения техники безопасности и т.д.)

Основные элементы инфраструктуры ВРТ представлены, как на внутреннем, так и на внешнем рынках труда.

К внутрифирменным элементам инфраструктуры ВРТ следует отнести организационные подразделения, занимающиеся проблемами движения человеческого капитала и обеспечивающих функционирования ВРТ организации. Данные подразделения могут иметь штабные функции и институционально быть оформлены как внутрифирменные учебные центры, обеспечивающие подготовку и переподготовку работников; как службы развития, занимающиеся управленческим консалтингом в области внутрифирменного кадрового регулирования; как психолого-педагогичесике службы, обеспечивающие применение новейших кадровых технологий на ВРТ.

Однако огромную роль в формировании и функционировании ВРТ играет такой внутрифирменный элемент инфраструктуры как кадровая служба организации (отдел кадров). Работа данного функционального подразделения предполагает:

– обеспечение всех участков производства необходимым количеством и качеством рабочей силы;

– составление прогнозов потребности человеческого капитала исходя из стратегии развития организации;

– создание системы мотивации работников в целях полной и эффективной реализации человеческого капитала в условиях организации;

– организации оценки работников;

– организация обучения и развития работников;

– организация и регулирование карьерного продвижения работников.

Основными элементами инфраструктуры ВРТ на уровне внешнего рынка труда являются: государственная служба занятости, включающая в себя органы трех уровней управления: общегосударственного,

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

регионального и местного; негосударственные структуры содействия занятости (биржи труда, частные кадровые агентства т.д.).

Все компоненты инфраструктуры ВРТ призваны в совокупности обеспечить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, эффективную реализацию человеческого капитала в условиях ВРТ и обеспечивать соблюдение социальных гарантий субъектов ВРТ. Таким образом, взаимодействие всех компонентов нацелено на создание и поддержание баланса интересов всех субъектов внутреннего рынка труда.

Внутренний рынок труда – это многоплановое явление, включающее экономические, юридические, социально-психологические факторы. Данные факторы ВРТ в разных социально-экономических условиях находятся в различных зависимостях и сочетаниях. Учитывая данное обстоятельство, представляется возможным выделить два вида ВРТ – первичный ВРТ и вторичный ВРТ.

Основными критериями, определяющими разновидность ВРТ, являются:

– социально-экономические отношения по поводу регулирования процессов и условий найма;

– принципы сегментирования персонала на ВРТ.

Методологической основой разновидности ВРТ, указывающей на неоднородность процессов и условий найма работников, является концепция П.Доренджера и М.Пайора. Данная концепция выделяет "первичный" и "вторичный" ВРТ, описывая их следующим образом: "Рабочие места (куда происходит найм работников – авт.) на первичном рынке обладают по крайней мере несколькими из перечисленных характеристик: высокая зарплата, хорошие условия труда, стабильная занятость, наличие шансов на продвижение, соблюдение справедливости и должный процесс в установлении трудовых правил. Рабочие места на вторичном рынке, как правило, приносят низкие зарплату и сопутствующие льготы, плохие условия труда, высокую текучесть кадров, слабые шансы на продвижение и, зачастую, своевольное и переменчивое отношение начальства".[34, p.165]

Основные признаки первичного ВРТ:

– разнообразие материальных выплат: премии, доплаты и формы участия в прибылях;

– внепроизводственные льготы от предприятия (предоставление жилья, продуктов и услуг);

– защищенность рабочего места, гарантия занятости на длительную перспективу;

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

– удобные организация рабочего времени;

– полная оплата больничных листов и отпусков;

– гарантированное пенсионное обеспечение;

– обучение и переквалификация за счет предприятия (в частности и в рабочее время);

– профессиональное и карьерное продвижение внутри предприятия, занятие более высокооплачиваемых и престижных постов;

– членство в профессиональных союзах, в подведомственных предприятию ассоциациях и клубах.

Особенностью вторичного ВРТ является, то что: на рабочих местах работники заняты частично на условиях неполного рабочего времени; с работниками заключаются краткосрочные контракты; рабочие места не престижны, трудоемки, примитивны; уровень оплаты труда не высокий; возможности для профессионального роста ограничены; слабая социальная защита.

Система сегментации персонала позволяет понять по каким принципам происходит распределение работников между первичным и вторичным ВРТ. Сегментация персонала на ВРТ – это его разделение на отдельные группы (сегменты) по определенным признакам. В качестве методологической основы, следует использовать концепцию сегментации персонала, разработанную Е.В.Ванкевич [28, с.163-164]. В данной концепции в качестве критериев сегментирования персонала предложены: а) квалификация, ее уровень и уникальность для данного предприятия, и б) уровень производительности труда либо уровень интенсивности труда. Согласно данным критериям, автор концепции выделяет четыре сегмента персонала (сегмент А, сегмент Б, сегмент В, сегмент Г). Следовательно, основываясь на данной методологии, к первичному рынку труда следует отнести:

1) персонал сегмента А – квалифицированные работники с высоким уровнем производительности труда;

2) персонал сегмента Б – менее квалифицированные работники с высоким уровнем производительности труда, которые формируют резерв на замещение сегмента А.

Сегменты А и Б составляют первичный ВРТ и работодатель заинтересован в сохранении и развитии этих работников на основе инвестирования и эффективной мотивации.

Вторичный ВРТ будут составлять следующие сегменты:

1) персонал сегмента В – квалифицированные, но малопроизводительные в трудовом процессе работники, это потенциальные кандидаты на увольнение по собственному желанию;

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

2) персонал сегмента Г – неквалифицированные работники, чей труд непроизводителен и с помощью которого предприятие может маневрировать в период кризиса, так как увольнение этого контингента менее безболезненно для предприятия.

Представляется, что разделение ВРТ на первичный и вторичный на основе соотношения таких критериев, как регулирования процессов найма и сегментации персонала, позволит работодателям определить, что и с каким работником следует предпринять для достижения полной и эффективной реализации его человеческого капитала в условиях конкретного ВРТ.

Таким образом, первичный ВРТ охватывает основной контингент штатных квалифицированных работников, которые трудятся на условиях долгосрочных или фактически пожизненных договоров.

Вторичный ВРТ составляют непривилегированные группы неквалифицированных работников. Они часто лишены многих (а иногда и всех) перечислявшихся выше преимуществ. В отношении этих групп применяется простая и кратковременная подготовка непосредственно на рабочих местах. Они являются буферным звеном, за счет которых происходит экономия средств и балансировка общего количества занятых работников, они в первую очередь пополняют ряды безработных.

Данная разновидность делает внутренний рынок труда гибким и адаптивным к условиям внешних воздействий, позволяет сохранить управляемость и функциональное равновесие. Методологическая концепция гибкости (флексибилизации) рынка труда достаточно изучена в экономической научной литературе. (А.А.Никифорова, А.Семенов, В.Радаев, В.Гимпельсон, Ю.Одегов, А.Волгин и др.) [41, 52, 35, 53, 45, 44]

Итак, внутренний рынок труда может выступать в форме внутриорганизационного рынка объектом воздействия, которого является человеческий капитал (т.е. рынок человеческого капитала). Образование и профессионально-квалификационный уровень – необходимое условие для субъектов данного рынка. Утверждение о том, что внутренний рынок труда "является антирыночной организацией, ограничивающей возможную конкуренцию между работниками, входящими и не входящими в нее", отчасти следует признать верным, так как монопсонический характер данного рынка подтверждает это положение.

Однако проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что: а) антирыночность ВРТ определяется и находится под влиянием рыночных законов развития внешнего рынка; б) конкуренция между работниками, в основе которой лежит спрос на уровень их

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

человеческого капитала, носит чисто рыночный характер. Следовательно, рыночные отношения трансформируются и выступают в специфической форме, которая реализуется на внутреннем рынке труда:

– свободный выбор работником места приложения своего труда сменяется системой закрепления работника в рамках определенного внутриорганизационного рынка труда, где происходит повышения уровня его квалификационной конкурентоспособности, расширения профессионального кругозора и т.д.;

– конкуренция за более выгодное место работы и профессиональная мобильность работника между предприятиями сменяется системой планирования его карьеры, продвижением по должностной лестнице за заслуги перед предприятием и в соответствии с его уровнем развития человеческого капитала;

– личный интерес работника как собственника и продавца человеческого капитала, ориентированный на индивидуализацию целеполагания, мотивации и работы, отходит на второй план, на первый выдвигается сотрудничество, базирующееся на паритете организационных ценностей (социальные, экономические) между работодателем и работником. Такой паритет, вызван необходимостью, так как невозможно в приказном порядке (только волеизъявление работодателя) побудить человека к творчеству и инициативности, где происходит реализация его личностных качеств, стимулирующих, в свою очередь, полную реализацию его человеческого капитала.

Внутренние рынки труда, рассматриваемые во взаимосвязи с внешним рынком, также представляют собой рыночные явления:

Во-первых, все внутренние рынки труда, будучи в определенной степени открытыми организационными системами и фрагментированными в рамках отдельных предприятий, конкурируют и оспаривают редкий и общий ресурс, необходимый для их выживания, – человеческий капитал.

Во-вторых, будучи оформленными в организационные системы, внутренние рынки труда выступают как аккумулирующее ядро человеческого капитала, которое является главным инструментом конкурентной борьбы на рынке товаров и услуг, на финансовых рынках.

Таким образом, внутренний рынок труда по своему содержанию – организационная система, имеющая антирыночную природу, однако по своему функциональному назначению – это рыночное явление, организационно оформленное в кадровое ядро, способное аккумулировать и эффективно использовать человеческий капитала в целях обеспечения конкурентных позиций на внешнем рынке.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

1.3. Формы реализации и развития человеческого капитала на внутреннем рынке труда

Анализ человеческого капитала и внутреннего рынка труда позволяет утверждать, что реализация человеческого капитала может иметь место только в условиях ВРТ, так как человеческий капитал – это совокупность физических, личностных и профессионально-квалификационных качеств работника, попадающих под влияние социально-организационных сил в результате, которых происходит взаимодействие работника и работодателя.

Человек (работник) – субъект всякого социально-экономического действия, но его субъектность зависит от степени активности, осознанности целей этой активности, от принципов построения человеком стратегии жизни, в которой присутствует диалектика внешних и внутренних условий и результатов.

На ранних стадиях рыночных отношений трудовая деятельность человека зависела от его потребностей и каждый новый шаг вперед по пути экономического прогресса " следует считать результатом того, что развитие новых видов деятельности порождает новые потребности, а не того, что новые потребности вызывают к жизни новые виды деятельности" [22, с.152]. Еще М. Маккуллох указывал, что: "Удовлетворение потребности или желания – это лишь шаг на пути к какому-либо занятию. На каждой ступени своего развития человеку суждено придумывать и изобретать, браться за новые дела, а завершив их, со свежими силами приниматься за другие"[22, с.153].

Кроме этого, А. Маршалл утверждал, что "человек в силу своего органического устройства быстро деградирует, если ему не приходится выполнять какую-нибудь тяжелую работу, преодолевать какие-либо трудности; некоторые напряженные усилия просто необходимы для сохранения его физического и морального здоровья. Полнота жизни кроется в развитии и применении возможно большего числа и возможно более тонких способностей" [22, с.153].

Данные обстоятельства определяют сущность и существование человека (человеческого капитала). Это с одной стороны. С другой стороны, хозяйственная система будет развиваться и функционировать соответственно имеющемуся человеческому капиталу. При этом социальная политика и институты, ее осуществляющие (внутренний рынок труда), создают лишь организационные (управленческие) условия для эффективной реализации человеческого капитала. Сущностная основа ВРТ – это трудовая деятельность работников, в

Электронный архив библиотеки Полоцкого государственного университета имени А.Н. Косыгина

основе которой лежит труд, представляющий собой не только источник всякого богатства, но и первопричину развития человеческого капитала. Поэтому важным условием развития человеческого капитала должны выступать социально-экономические формы его реализации, которые функционально имеют место на ВРТ и раскрывают положение работника (человеческого капитала) в процессе производства. Производственный процесс по своей природе органически сочетает две стороны: физические действия человека и деятельность его сознания, проявляющиеся в неразрывном единстве, в постоянном диалектическом взаимодействии. И в этом своем качестве, единства проявления физических сил и духовного потенциала, труд объективно представляет для работника интерес не только как средство существования, но и как сознательная деятельность, форма реализации и развития его человеческого капитала.

Формы реализации и развития человеческого капитала в процессе труда на ВРТ тесно взаимосвязаны. Развитые качества человеческого капитала работника (широта профессиональных знаний, кругозор, умение приспосабливаться к любой производственной обстановке, различной социальной среде и т.п.) обеспечивают быстрое включение его в конкретные условия предприятии и его ВРТ, в конкретный трудовой коллектив. И наоборот, накопленные в трудовом процессе знания и навыки, синтезируются работником в новые качественные характеристики человеческого капитала, и поднимают его на качественно более высокий уровень, требующий более высококачественных условий реализации этого человеческого капитала.

Развитие человеческого капитала в условиях ВРТ – это объективно необходимое, целенаправленное движение по качественному изменению свойств человеческого капитала. Развитие человеческого капитала может быть представлено как процесс, который идет по двум направлениям.

Первое направление – это развитие специфических качеств человеческого капитала, которые формируются за счет опыта работы на конкретном предприятии и включают в себя следующее:

– знание особенностей протекания технологического процесса на данном предприятии;

– знание "слабых мест" технологического процесса и "точек" возможного роста производительности труда;

– знание организационной культуры предприятия в целом и особенностей организации труда на данном рабочем месте, в конкретном структурном подразделении;

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

– знание способностей и особенностей личностных качеств своих коллег, начальника;

– знание особенностей потребителей, клиентов данного предприятия.

Второе направление – это развитие универсальных качеств человеческого капитала, которые формируются, главным образом, за счет трудового опыта в целом, а также за счет повышения образования, квалификации и т. п. Структурно универсальные качества человеческого капитала представляют собой набор следующих характеристик:

– образовательные характеристики (познавательные способности);

– психологические характеристики (работоспособность);

– квалификационные характеристики (профессиональные знания, умения, навыки);

– творческие характеристики (креативные и интеллектуальные способности);

– коммуникативные характеристики (способности к сотрудничеству, способности к коллективной организации и взаимодействию);

– нравственные характеристики (жизненные ценности и мотивация)

Таким образом, на внутреннем рынке труда имеют место два взаимосвязанных процесса: процесс реализации человеческого капитала, и как следствие, процесс развития человеческого капитала, выраженный в конкретных формах (способы выражения качественно нового уровня человеческого капитала).

Объективная взаимосвязь этих процессов может быть доказана следующими положениями:

1. Способность человеческого капитала к развитию неотделима от самого работника. Это, в свою очередь, обуславливает то, что реализация человеческого капитала в процессе производства на ВРТ возможно только при наличии и участии самого работника. Данное обстоятельство обуславливает наличие определенных отношений между работодателем и работником по поводу организации процесса реализации человеческого капитала последнего в условиях конкретного ВРТ

2. Работник как носитель человеческого капитала по своей природе мобилен. Мобильность работника может быть как внутренней (в рамках ВРТ), так и внешней (в рамках мезо или макро рынка труда). При внешней мобильности работник, как носитель человеческого капитала, выводится на неопределенное время из конъюнктуры (мезо или макро) рынка труда: работник, с целью реализации своего человеческого капитала, стремится попасть в условия какого-либо ВРТ и получить статус занятого. Если социально-экономические отношения

Электронный архив библиотеки имени А. Н. Кулешова

работника и работодателя по поводу реализации человеческого капитала в условиях конкретного ВРТ стабильны и взаимовыгодны, то работник начинает проявлять стремление к внутренней мобильности (т.е. к развитию). Если же данные отношения характеризуются антагонизмом, то процессы реализации человеческого капитала в условиях данного ВРТ на этом заканчивается (либо увольнением по собственному желанию, либо по инициативе работодателя), и работник (носитель человеческого капитала) опять оказывается на внешнем рынке труда. Следовательно, внешняя мобильность, характеризуется дискретностью (сменой человеческого капитала на ВРТ), что, безусловно, влияет на эффективность реализации и развития человеческого капитала в целом.

При внутренней мобильности происходят изменения качественных параметров человеческого капитала (квалификации, производственного опыта, навыков, профессионального уровня и т. п.): имеет место их развитие. В процессе реализации человеческого капитала на ВРТ (при внутренней ротации работника, при профессиональном и должностном росте, сопровождающемся сменой рабочего места и, соответственно, изменениями форм реализации человеческого капитала), наряду с развитием универсальных качеств человеческого капитала, происходит, и развитие его специфических качеств, появляются специфические способности, связанные со знанием особенностей данного предприятия и способствующие росту производительности труда. Следовательно, работник и его человеческий капитал, получает социально-экономическое закрепление в условиях определенного ВРТ.

3. Высокая степень индивидуализации человеческого капитала. Каждый работник в своем роде уникален и каждая форма реализации человеческого капитала в той или иной степени отличается от другой, предъявляет к работнику свои требования. Поэтому человеческий капитал не может рассматриваться как взаимозаменяемый элемент ВРТ. Это обусловливает индивидуализацию процессов реализации и развития человеческого капитала в условиях ВРТ.

4. Реализация и развитие человеческого капитала на ВРТ имеют ограничения. Эти ограничения связаны с физиологическими свойствами организма человека, обусловливающими необходимость восстановления растрачиваемых в процессе труда энергетических, гормональных, мышечных, психических, интеллектуальных ресурсов, т. е. отдыха организма. Кроме этого, в условиях ВРТ реализация человеческого капитала помимо физиологических границ имеет социальные границы (необходимость свободного времени для культурного,

духовного, интеллектуального развития, самообразования) и нормативно-правовые (законодательное регулирование режима труда и отдыха). Поэтому процессы реализации и развития человеческого капитала имеют календарно-временную зависимость, а непосредственная реализация человеческого капитала имеет еще и календарно-временное лимитирование.

5. Мотивированность человеческого капитала на ВРТ. Мотивация работника – важнейший фактор результативности его труда, и в этом качестве она составляет основу его человеческого капитала, т.е. совокупности свойств, влияющих на производственную деятельность в условиях ВРТ. Мотивационная направленность определяет, какие качества человеческого капитала, и в каком объеме работник будет развивать, реализуя их в процессе трудовой деятельности. Поэтому требуется четкое разграничение в условиях ВРТ нормативно контролируемого уровня реализации человеческого капитала и стимулируемого направления его развития.

Таким образом, формы реализации человеческого капитала определяют его уровень (количественный и качественный) и потребность в развитии, поскольку характеризуют "наличное бытие" работника и определяют вектор изменений, базируясь на прошлом и устремляясь в будущее.

Формы реализации человеческого капитала есть способы выражения его содержания.

Способы выражения человеческого капитала существуют в логической последовательности и взаимосвязи: профессиональная квалификация работника, рабочее место – как профессионально- организационное условие реализации квалификации, занятость работника на определенном рабочем месте при условии необходимой квалификации, заработная плата – как оценочно-результативная форма качества реализации человеческого капитала на ВРТ. Механизм реализации человеческого капитала представляет собой совокупность закономерных связей и отношений, обуславливающих процесс использования качеств человеческого капитала в условиях внутреннего рынка труда. Механизм реализации человеческого капитала определяется спецификой форм его выражения.

В одной из последних работ по теории организации норвежского ученого Одда Нордхога отмечается: " В настоящее время мы, похоже, переживаем начало эры, в которой организации все более интерпретируются не в качестве производственных, а в качестве обучающих экономических объединений... это правильно отражает сравнительно

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

новый взгляд, что квалификация и ее рост является ядром перспективы развития организаций..." [107, с. 244]. Данное положение отмечает, тот факт, что формирование квалификации работников происходит в органической связи с развитием научно-технического прогресса. Так, материально-вещественные факторы производства на внутреннем рынке труда формулируют профессионально-квалификационную структуру человеческого капитала с точки зрения научно-технических требований расчлененности труда, его содержания и сложности. Основу этих требований составляет качественное определение необходимых знаний и навыков, которые образуют профессионально-квалификационную специализацию единицы человеческого капитала.

Профессионально-квалификационная структура человеческого капитала на ВРТ представляет собой их первичную кооперацию по профессиям и квалификации, в рамках которой, происходит непосредственное соединение средств производства и человеческого капитала.

Таким образом, профессиональная квалификация работника, как форма реализации человеческого капитала представляет собой степень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работ, предполагающая профессиональную обученность и включающая: профессиональное образование, опыт, знания, навыки. Профессиональная квалификация работника имеет место в рамках определенной профессии: (лат. Profession – объявляю своим делом) – род трудовой деятельности, занятий, требующий определенной подготовки, получения специальных знаний, практических навыков, приобретенного опыта работы; определяемый характером и целью трудовых функций [46, с. 289].

Механизм реализации человеческого капитала посредством профессиональной квалификации представляет совокупность действий при исполнении определенного круга работ (обязанностей) и как воплощение, или материализация, деловых качеств и трудового поведения в условиях ВРТ. Данный механизм может быть представлен как квалификационная составляющая человеческого капитала. Категория "квалификационная составляющая" была предложена Н.А.Волгиным [24, с. 39], в связи с трактовкой понятия "трудовой потенциал работника". Однако, нам представляется, что квалификационная составляющая может быть рассмотрена как структурированные направления профессионально-квалификационной реализации человеческого капитала на ВРТ. Таким образом, используя категорию квалификационной составляющей, представляется возможным обозначить направления механизма реализации человеческого капитала.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

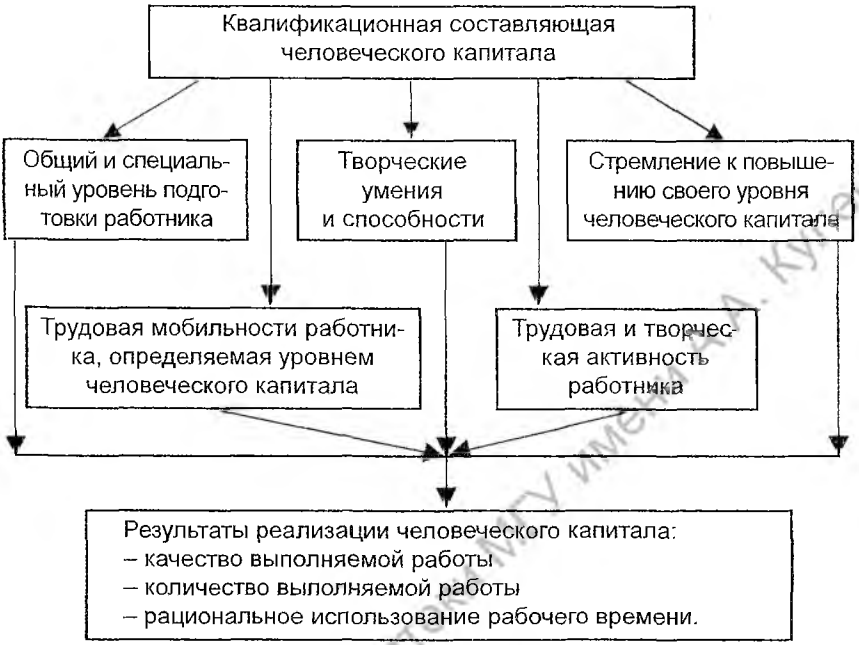


Рис. 1.3.1. Квалификационная составляющая человеческого капитала.

Квалификационная составляющая позволяет выявить основные показатели развития человеческого капитала в процессе его реализации в профессионально-квалификационной сфере. Эти показатели следует свести к следующему:

1. Квалификационный разряд работника – как показатель роста квалификационного уровня работника данной профессии. Основой данного показателя является тарификация работ и работников – отнесение работы к соответствующему разряду и присвоение рабочим тарифного разряда производится с помощью тарифно-квалификационных справочников. Квалификационные характеристики справочников устанавливают: характеристики работ, которые должен выполнять рабочий данной квалификации; степень самостоятельности рабочего при выполнении работы; знания работника соответствующего разряда о своем оборудовании, свойствах обрабатываемых материалов, технологии обработки, рациональных режимах работы оборудования и т.п.; типичные для каждого разряда примеры работ, что облегчает на практике отнесение работ к определенному разряду.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

2. Профессионализм работника – высшая ступень развития качественного уровня человеческого капитала, реализующегося в профессионально-квалификационной форме, характеризующая способность работника выполнять работу определенной сложности, ответственности, умения и интеллектуальности при наличии соответствующего для этой работы образовательной подготовки. В свою очередь, уровень роста профессионализма работника следует оценивать на основе следующих критериев:

– по степени освоения накопленных профессиональных знаний в данной области;

– по способности использовать эти знания для получения новых результатов;

– по степени новизны получаемых результатов;

– по способности выполнять заданный объем работ требуемого качества быстрее других работников той же профессиональной группы (для качественной характеристики используются такие понятия, как профессиональное мастерство, умения, навыки и т. п.);

– по способности выполнять больший спектр работ, чем другие работники (профессиональная "поливалентность", овладение смежными специальностями);

– по способности выполнять виды работ, недоступных большинству работников данной профессиональной группы (творческий потенциал, самостоятельность, оригинальность мышления и т. п.).

3. Конкурентоспособность работника как в условиях ВРТ, так и на внешнем рынке труда. Развитие профессионализма работника делает его человеческий капитал конкурентоспособным. Конкурентоспособность работника – это качественная особенность его человеческого капитала, позволяющая успешно выдерживать конкуренцию на внутренних и внешних рынках труда в сравнении с работниками аналогичных профессий, специальностей и уровня квалификации. Критерии развития конкурентоспособности работника предполагают:

– профессиональную мобильность, т.е. овладение системой знаний, умений, навыков, позволяющим работнику быть адаптивным в меняющихся условиях внутреннего и внешнего рынка труда. В настоящее время изменяется само понятие "профессиональная квалификация", которое помимо узкопрофессиональных знаний включает в себя солидную общеобразовательную подготовку, овладение экономическими, правовыми, экологическими знаниями, управленческими навыками и т. д.;

– готовность к повышению профессионально-квалификационного уровня (по средством системы повышения квалификации): овладение

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

более сложным и разнотипным оборудованием и техникой; совершенствование методов работы, под которым подразумевается повышение уровня знаний в соответствии с техническим прогрессом, творческое решение задач; освоение специальностей и функций внутри данной профессиональной группы; увеличение зоны обслуживания, участие в научно-техническом творчестве; повышение культурно-образовательного уровня.

– готовность к овладению второй (смежной) профессией (по средством системы переподготовки кадров): освоение новых профессий в пределах профессиональной группы; совмещение профессий; расширение производственного комплекса по профилю работ; переход в другую функциональную группу; должностной рост.

Таким образом, профессиональная квалификация работника, как форма реализации человеческого капитала на внутреннем рынке труда представляет собой степень профессиональной подготовленности работника, характеризующаяся совокупностью действий при исполнении определенного круга работ (обязанностей) и как воплощение, или материализация, деловых качеств и трудового поведения. Направления развития человеческого капитала, как результат его реализации в профессионально-квалификационной сфере, могут быть определены посредством роста квалификационного разряда и профессионализма работника (высшая степень качественного уровня развития человеческого капитала) и как следствие, роста конкурентоспособности работника в условия внутреннего и внешнего рынков труда.

Рабочее место – как профессионально- организационное условие реализации квалификации работника (человеческого капитала) следует представить как элемент внутрипроизводственной организации труда – "система рационального взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом" [54, с. 59]. Данная система определяет организационное положение человеческого капитала на внутреннем рынке труда. Другими словами, рабочее место устанавливает организационный комплекс профессионально-квалификационных взаимосвязей, отношений работника или профессиональных групп в условиях ВРТ, следствием и выражением которых является реализация и развитие человеческого капитала.

Рабочее место работника (человеческого капитала) определяет его организационное положение на ВРТ исходя из следующего:

1. Внутрипроизводственная организация труда, выраженная в форме организованных рабочих мест, является необходимым условием и основой реализации человеческого капитала, так как работник

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

должен быть "привязан" к определенным производственным операциям, выполняемым на определенном рабочем месте;

2. Рабочее место устанавливает формы участия человеческого капитала в производственном процессе и на ВРТ;

3. Технологическая организация рабочего места определяет совершенствование профессионально-квалификационной мотивации работника, являющейся основой его конкурентоспособности в условиях ВРТ;

4. Рабочее место может являться фактором угроз и риска в процессе производственной реализации человеческого капитала.

Рабочее место является первичным звеном производственно-технологической структуры предприятия, где происходит соединение основных элементов производственного процесса: человеческого капитала, средств и предметов труда. Рабочее место представляет собой часть производственной площади, оснащенной необходимым технологически-организационным оборудованием, предназначенным для выполнения определенной части производственного процесса, и закрепленным за отдельным работником или группой работников, обладающих необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками их человеческого капитала, реализующегося в данных организационных условиях.

Реализация человеческого капитала в технологических условиях рабочего места образует производственный процесс, который представляет собой совокупность взаимосвязанных трудовых и производственно-технологических действий, посредством которых сырье, материалы и заготовки превращаются в готовую продукцию.

Производственный процесс предполагает соединение материальных факторов производства с качественными характеристиками человеческого капитала, в результате чего организуется выпуск конечной продукции. Такая производственная деятельность с участием человеческого капитала называется трудовым процессом. Следовательно, механизм реализации человеческого капитала на рабочем месте можно представить в форме трудового процесса, определяемого как совокупность трудовых действий и приемов, осуществляемых в определенной последовательности работником на основе использования им своих профессионально-квалификационных знаний и навыков.

Цель организованного трудового процесса как механизма реализации человеческого капитала на рабочем месте состоит в обеспечении выполнения заданной работы с минимальными затратами рабочего

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

времени, с эффективным использованием оборудования, с высоким качеством продукции на основе полного и рационального использования возможностей человеческого капитала работников.

Развитие человеческого капитала в процессе его реализации на рабочем месте может быть определено следующими параметрами:

1. Характер и сложность, выполняемой работы. В соответствии с этим параметром трудовые процессы следует классифицировать, выделяя шаблонный труд и интеллектуальный [108]. В результате шаблонного труда работник развивает и совершенствует определенный стандартный набор знаний, умений и навыков для достижения цели. Это развитие происходит с использованием методов копирования, многократного повторением, механического использованием информации. Интеллектуальный труд всегда представляет развитие нестандартных процессов и форм воображения, познания, которые передаются в форме новой информации.

Однако современные тенденции технологического развития требуют постоянной интеллектуализации шаблонного труда. Практика предприятий, работающих в условиях рынка, указывает на сознательную организационную деятельность по вовлечению рабочих в творческий процесс. Примером тому являются кружки контроля качества, зародившиеся в Японии и получившие широкое распространение на Западе, в том числе и как компонент реинжиниринга. Мобилизуемые вокруг сбора и детального анализа информации, они являются неиссякаемым источником рационализаторских предложений, идей, инноваций.

2. *Применяемые трудовые технологии.* Данный параметр имеет определяющее значение для выбора работником тех форм организации производственного и трудового процесса, которые соответствуют его профессионально-квалификационному развитию и способствуют дальнейшему его совершенствованию. Основу трудовой технологии составляет метод труда – совокупность определенных трудовых действий, приемов и последовательность их выполнения, которые может применять работник на основе своих профессионально-квалификационных навыков и умений. Овладение и применение работником новых и эффективных методов труда – это признак его новой ступени квалификационного развития на основе полного и рационального использования его человеческого капитала.

Данные параметры развития человеческого капитала в процессе его реализации на рабочем месте определяют результаты этого развития (экономические и технологические).

Электронный архив библиотеки АГУ имени А.А. Кулешова

Важными экономическими результатами развития человеческого капитала является:

а) интеллектуальные знания, которые экономически реализуется в форме дополнительной прибыли и в форме интеллектуальной ренты (специфические способности к труду, приобретенные в процессе работы или обучения на конкретном рабочем месте, способные увеличивать эффективность производства, конкурентоспособность выпускаемой продукции и т. п.);

б) рост производительности труда работника, которая выражается в увеличении выпускаемой работником продукции в единицу времени.

К технологическому результату развития человеческого капитала на рабочем месте следует отнести интеллектуальный продукт, который может иметь форму:

– изобретения – интеллектуальный результат в виде нового технического или технологического решения;

– полезной модели – конструктивное выполнение средств производства и предметов потребления, а так же их составных частей;

– промышленного образца - результат художественного творчества, результирующий эстетические (декоративные) или эргономические качества промышленно-полезного изделия;

– товарного знака и других средств индивидуализации товара. Товарный знак указывает на производителя товаров, работ или услуг;

– ноу-хау – конфиденциальные (т.е. не имеющие широкого распространения и свободного доступа к ним) знания технологического, экономического, финансового, организационного и другого характера, обеспечивающие их владельцу определенные преимущества.

Развитие человеческого капитала в процессе его реализации на рабочем месте предполагает наличие зависимости данного процесса от состояния, характера, уровня развития средств труда, которые определяют содержание технологических функций. Поэтому, процесс реализации человеческого капитала на рабочем месте определяет факторы и условия, от которых зависит качество этой реализации. Особенно это важно в условиях инновационных нововведений, где предъявляются высокие требования к качеству человеческого капитала работников, к точности и обоснованности организации трудового процесса на рабочих местах.

Важным и необходимым условием реализации человеческого капитала на рабочем месте выступают факторы, оказывающие влияние на качество труда работников. Совокупность таких факторов производственной среды, влияющих на качественное состояние человеческого

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

капитала (работоспособность, здоровье и т.п.) работников формируют организационные условия труда на рабочем месте. Классифицируются данные факторы по санитарно-гигиеническим, физиологическим (психофизиологическим) и эстетическим признакам. Следует заметить, что данный аспект достаточно детально изучен в плане научной организации труда и эргономики.

Таким образом, на всех этапах трудового процесса работника на рабочем месте происходит реализация основных качественных характеристик его человеческого капитала (умственные, физические способности и профессионально-квалификационные навыки). Кроме этого, рабочее место может быть представлено как необходимое организационное условие, не только для реализации, но и для развития человеческого капитала работника. В общем виде, такой механизм реализации и развития человеческого капитала может быть представлен как:

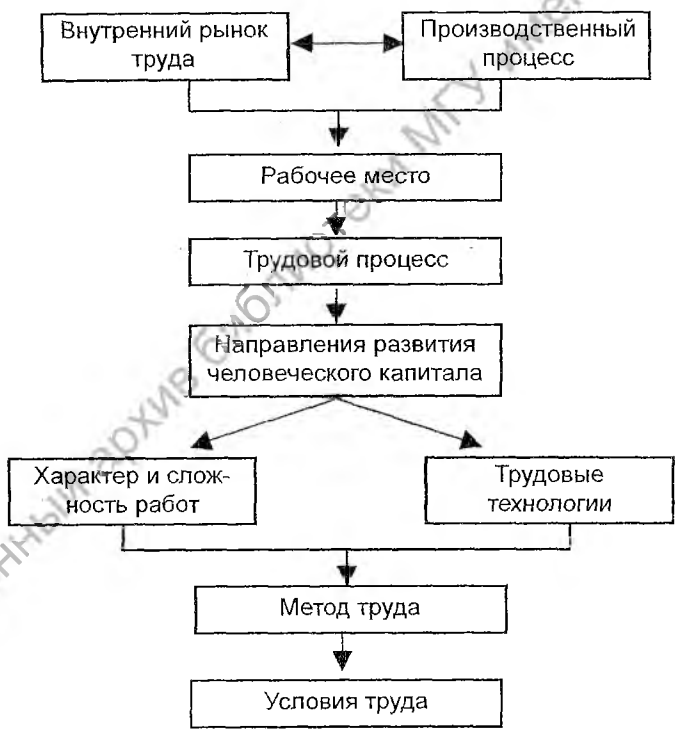


Рис. 1.3.2. Механизм реализации и развития человеческого капитала на рабочем месте.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Занятость как форму реализации человеческого капитала представляется возможным рассматривать с позиции категории характеризующей трудовой процесс и связанной с включением работника в конкретную производственную кооперацию на определенном рабочем месте. Такое рассмотрение позволяет выявить тот факт, что занятость работников на рабочем месте носит характер субъект-объектных отношений по поводу реализации их человеческого капитала в условиях внутреннего рынка труда.

Концепция субъект-объектных экономических отношений занятости предложена белорусским исследователем Е.В. Ванкевич. Концепция основана на том, что экономические отношения занятости представляют собой "сложную, многоуровневую систему отношений между их субъектами, объектами и внутри субъектов по поводу определений условий и форм воспроизводства человеческого капитала"[28, с. 10]. Данное положение следует взять за основу в целях конкретизации субъект-объектных отношений, характеризующих механизм реализации человеческого капитала на рабочем месте.

Так, на внутреннем рынке труда, как было указано выше, субъектами выступают работник и работодатель, отношения которых складываются по поводу форм реализации человеческого капитала в условиях данного рынка и образуют систему занятости на конкретных рабочих местах.

Механизм реализации человеческого капитала в форме отношений занятости на рабочем месте можно представить как совокупность реализации следующих отношений: отношения между работодателем и работником по поводу спроса и предложения человеческого капитала на ВРТ (работодатель-работник); отношения к труду (работник-методы труда); трудовые отношения (работник-трудовой коллектив).

Отношения работодателя и работника по поводу спроса и предложения человеческого капитала на ВРТ характеризуются субъективными отношениями, касающимися оценки и экономической значимости человеческого капитала работника. Работодатель, как субъект данных отношений, оценивает предложенный объект – человеческий капитал работника с точки зрения его соответствия предъявленным требованиям, конкурентоспособности, отличительных преимуществ и слабых мест. Эта оценка соотносится с общей экономико-технологической оценкой производства и стратегией его развития и принимается решения о предъявлении спроса со стороны работодателя на конкретный человеческий капитал.

Кроме этого, складывающиеся отношения между работником и работодателям на ВРТ влияют на изменение оценочных ориентиров

работников (носителей человеческого капитала). Работники как субъекты ВРТ в процессе данных отношений апробируют объект этих отношений – человеческий капитал и в результате чего, складывается определенное понимание существования и развития своего человеческого потенциала. Данные отношение, по мнению Е.В. Ванкевич, идентифицируются как внутрисубъектные отношения занятости: "они предполагают внутреннюю самооценку субъекта, его самоопределение и развитие" [28, с. 26].

Таким образом, в результате реализации субъект-объектных отношений между работодателем и работником происходит развитие человеческого капитала с учетом следующих обстоятельств:

1. Определяются направления развития человеческого капитала с учетом требований, предъявляемых к его качеству со стороны производственного процесса;

2. Происходит развитие профессионально-квалификационного уровня человеческого капитала в соответствии с критериями требований существующих рабочих мест;

3. Развитие человеческого капитала имеет место только при условии его непосредственной профессионально-квалификационной реализации на рабочем месте;

4. Организуются производственные мероприятия по развитию человеческого капитала (обучение и подготовка работников, обеспечение нормальных условий труда, оплата труда, формирование кадрового резерва, понижение (повышение) в должности, поддержание благоприятного социального климата в коллективе, обеспечение стабильности занятости) с целью его адаптации в условиях технологических изменений.

Следующий вид отношений, характеризующий механизм реализации человеческого капитала, в форме занятости на рабочем месте – отношения к труду. Субъектом данных отношений является работник, в качестве объекта выступают применяемые методы труда. Объективная сторона данных отношений – методы труда, как правило, выражаются характеристиками производственной деятельности работника (производительность и качество труда, дисциплина труда и т.п.), а субъективная сторона характеризуется состоянием осознанности этой деятельности – удовлетворенностью от применения методов труда, установками и мотивами для совершенствования методов труда и т.п. Фактором, определяющим отношение к труду, является система экономических отношений. Данное утверждение обосновано и доказано белорусским ученым А.П. Моровой. Отношение к труду, по мнению

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

этого автора, "существует в процессе экономического (трудового) взаимодействия одного субъекта с другим. А это означает, что отношение одного субъекта (работодателя) к труду предполагает отношение данного субъекта к другому субъекту (работнику). Рассмотрение отношения к труду одновременно с точки зрения обоих субъектов замыкает систему и составляет целостное экономическое отношение" [55, с. 32-33].

Исходя из этого, можно выделить основные направления развития человеческого капитала работника, которые имеют место в результате выражений отношения работника к своему труду:

– понимание и выражение объективных требований к условиям труда, позволяющим полно и рационально реализовывать человеческий капитал (организация рабочего места, качество оборудования и орудий труда);

– развитие критической самооценки работника собственного человеческого капитала (достаточность/недостаточность необходимых знаний и навыков для работы с имеющейся технологией);

– выработка работником собственных критериев отношения к продукту своего труда (удовлетворенность/неудовлетворенность результатами труда).

Таким образом, отношение к труду как форма реализации отношений занятости на рабочем месте представляет собой, во-первых, зависимость от системы экономических отношений и тем самым определяет: принципы социально-экономического положения работников в условиях ВРТ; материальную удовлетворенность результатами труда и уровень благосостояния работников. Во вторых, отношение к труду, формируясь в системе производственно-трудовой деятельности, находится также под ее влиянием. Здесь отношение работника к своим конкретным производственно-трудовым действиям на рабочем месте определяется способностью применения тех методов труда, которыми он владеет, и применение которых зависит, прежде всего, от существующей на предприятии технико-технологической основы (развития средств труда). В этом смысле "отношение к труду есть обратная сторона отношения способа труда к человеку, к работнику: как труд относится к человеку, так и человек относится к труду" [55, с. 34]. Данное обстоятельство формирует отношение работников к условиям и организации труда на рабочем месте, которое предложено работодателем.

Следовательно, к основным показателям развития человеческого капитала в процессе совершенствования отношения работника к своему труду следует относить:

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

а) показатели производительности труда работника;

б) показатели состояния трудовой дисциплины работника;

в) показатели трудовой и творческой активности (инициативности) работника;

г) показатели квалифицированного выполнения профессиональных и должностных обязанностей работника.

Механизм реализации человеческого капитала в форме отношений занятости на рабочем месте, представленный как трудовые отношения между работниками в коллективе, характеризуется субъект-объектными категориями, в которых субъект – работники, объект – отношения между ними.

Трудовые отношения в коллективе основываются на взаимодействии работников в форме кооперации, конкуренции и конфликта. В данном случае взаимодействие может классифицироваться по способам, при помощи которых взаимодействующие между собой по любому поводу, в том числе по поводу рабочих мест, субъекты согласуют или не согласуют свои цели, средства их достижения и результаты. Всякому взаимодействию предшествует действие, которое производит тот или иной субъект отношений в коллективе (начальник, работник, группа и т.д.).

Следует заметить, что всякое взаимодействие субъектов в коллективе и возникающие объективные отношения между ними, будут иметь социальный характер. Поэтому реализация и развитие человеческого капитала в процессе взаимоотношений работников в коллективе будет осуществляться на основе социальных действий (действия, для которых характерны мотивы типа "для того чтобы" подчеркивающие целенаправленность деятельности того или иного субъекта), и иметь социальную направленность.

Так, при таком социальном взаимодействии между работниками (субъектами) в коллективе происходит возникновение и развитие их взаимных ожиданий: каждому субъекту отношений приходится приводить как свои ожидания, так и свое поведение в соответствие с поведением и ожиданиями других субъектов. По мере того как ожидания становятся стабильными в отношении определенного поведения, они превращаются в нормы, управляющие социальным взаимодействием. Следование нормам не только делает социальные действия более эффективным, оно также приносит субъектам трудовых отношений внутреннее удовлетворение, поскольку субъекты деятельности "испытывают потребность" в одобрении других, а не только в самоодобрении по поводу достигнутой цели. Таким образом, развитие

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

социальных норм и следование им является основой социального порядка отношений в коллективе.

Специфика развития человеческого капитала в коллективе характеризуется наиболее существенными и устойчивыми чертами социальных взаимодействий. А.П. Морова определяет эти черты следующими понятиями: "зависимость и независимость, социально-экономическая ординация (координация и субординация), социально-экономическое равенство и неравенство, гуманизация и дегуманизация, адекватность и противоречивость, принуждение и свобода, стимулирование и дестимулирование, ответственность и безответственность, коллективизм и индивидуализм, эквивалентность и неэквивалентность и т.д." [55, с. 34].

Однако важным социальным результатом развития человеческого капитала в коллективе является понимание работником социально-экономического равенства – равное социально-экономическое положение взаимодействующих в коллективе субъектов, равные социально-экономические условия жизнедеятельности. Социально-экономическое равенство – это определенный тип отношений, который складывается между работниками в процессе труда и определяющий создание равных (одинаковых) условий для полной и эффективной реализации их человеческого капитала в условиях ВРТ.

Так, трудовые отношения между работниками как механизм реализации человеческого капитала в форме отношений занятости – это объективные связи, не зависящие от воли работников, но опосредующие и контролирующие содержание и характер их взаимодействия, и субъективные отношение работников друг к другу, основанные на взаимных ожиданиях соответствующего поведения. Другими словами, трудовые отношения между работниками – это межличностные (или социально-психологические) отношения, которые представляют собой непосредственные связи между индивидами, складывающиеся в конкретном коллективе на конкретных рабочих местах.

Таким образом, занятость как форму реализации и развития человеческого капитала следует рассматривать как трудовой процесс, связанный с включением работника в конкретную производственную кооперацию на определенном рабочем месте, имеющий характер субъект-объектных отношений по поводу реализации их человеческого капитала в условиях внутреннего рынка труда.

Заработную плату работника как форму реализации его человеческого капитала на ВРТ следует рассматривать как оценочно-результативную категорию, характеризующую ценность конкретного человеческого

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

капитала для работодателя с учетом складывающегося соотношения между спросом и предложением на этот капитал в условиях ВРТ.

Различия в ценностных суждениях работодателя в отношении разных качественных уровней человеческого капитала определяют различия в заработной плате работников. Причины таких различий в заработной плате заключается в том, что:

– работники неоднородны по качеству их человеческого капитала, определяемого по уровню образования, квалификации и навыков и, как следствие, имеющие разную производительность труда;

– рабочие места технологически неоднородны и отличаются друг от друга "незарплатными" характеристиками (условиями труда, месторасположением, статусом и т. д.) и, как следствие, невозможностью реализации на них человеческого капитала высокого качественного уровня.

Данные причины методологически обосновывает гедонистическая теория заработной платы, которая предполагает, что работник стремится увеличить свою полезность от реализации своего человеческого капитала путем выбора рабочего места. Эта полезность зависит как от величины заработной платы, так и от различных других характеристик рабочего места (позитивных и негативных), по отношению к которым у работника есть предпочтения [9; 23]. Согласно данной теории различия в заработной плате, компенсирующие "незарплатные" различия в характеристиках рабочих мест, называются компенсационными. Модель компенсационных различий в заработной плате основывается на следующих предпосылках:

– при выборе рабочего места работник максимизирует полезность своего человеческого капитала от занятости на этом рабочем месте с учетом всех его характеристик, а не только дохода;

– работник может получить в процессе работы информацию о всех характеристиках, имеющихся рабочих мест и, как следствие, свободно переходить с одного рабочего места на другое.

Распределение заработной платы работодателем между работниками основывается, как правило, исходя из:

– степени сложности труда, выполняемого работником;

– уровня развития человеческого капитала, способного выполнять трудовые действия определенной сложности.

Но труд одинаковой сложности выполняется работниками по-разному, с большей или меньшей степенью реализации их человеческого капитала при которой проявляются различная квалификация, опыт и уровень мастерства. Результаты их трудовой деятельности также

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

отличаются по качеству, количеству и способу их достижения, который может быть либо новаторским, либо традиционным. Эти обстоятельства определяют тот факт, что в заработной плате должны учитываться и индивидуальные усилия работников, т.е. способность реализации их человеческого капитала.

Качественный и количественный учет способностей работника в реализации его человеческого капитала на конкретном рабочем месте может быть представлен через систему оценки результатов труда работника. Система оценки результатов реализации человеческого капитала представляет собой комплекс мероприятий, направленных на анализ выявления как общих универсальных свойства человеческого капитала (общая эрудиция, коммуникабельность, честность и т.п.), так и специфических, определяемых характером конкретной профессиональной деятельности (например, способность воспринимать определенный уровень нагрузок, уровень профессиональной компетенции и т.п.).

Структура системы оценки результатов реализации человеческого капитала может быть представлена в виде схемы.

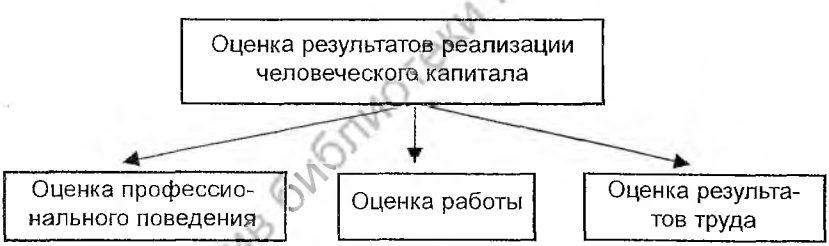


Рис. 1.3.3. Структура системы оценки результатов реализации человеческого капитала.

Оценка профессионального поведения – это анализ: способностей работника к сотрудничеству и самореализации в коллективе; способностей самостоятельно принимать решения в достижении поставленных задач; готовности к принятию дополнительной ответственности или дополнительной нагрузки и т.п.

Оценка работы – это определение относительной сложности различных видов выполняемых работ.

Оценка результатов труда – анализ уровня эффективности выполнения работы.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Таким образом, заработную плату работника как оценочно-результативную форму реализации его человеческого капитала на ВРТ следует рассматривать в качестве стимулирующего фактора развития его человеческого капитала. Стимулирующее воздействие заработной платы на развитие человеческого капитала выражается в, том что:

– распределение заработной платы в соответствии с объективной оценкой реализации человеческого капитала воспринимается работниками как обеспечение принципа равенства и справедливости, что, в свою очередь, имеет положительный мотивационный эффект для дальнейшего развития работниками своего человеческого капитала;

– высокий уровень заработной платы утверждает ценность человеческого капитала в обеспечении жизнедеятельности и конкурентоспособности предприятия, что в свою очередь, характеризуют степень осознания работником своей функциональной роли и своего профессионального совершенствования.

Итак, взаимодействие человеческого капитала с механизмом функционирования ВРТ происходит путем форм реализации и развития человеческого капитала на данном рынке. В качестве основных форм реализации и развития человеческого капитала на внутреннем рынке труда могут быть представлены:

1. Профессиональная квалификация работника, представляющая собой степень профессиональной подготовленности работника, характеризующаяся совокупностью действий при исполнении определенного круга работ (обязанностей) и как воплощение, или материализация, деловых качеств и трудового поведения. Механизм реализации и развития человеческого капитала в рамках данной формы может быть представлен в качестве квалификационной составляющей человеческого капитала на основе, которой происходит формирование такого оценочного критерия, как профессионализм.

2. Рабочее место – как профессионально-организационное условие реализации и развития квалификации, характеризуется использованием на всех этапах трудового процесса основных качественных параметров человеческого капитала работника (умственные, физические способности и профессионально-квалификационные навыки).

3. Занятость работника, при условии необходимой квалификации, следует рассматривать как трудовой процесс, связанный с включением

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

работника в конкретную производственную кооперацию на определенном рабочем месте, имеющий характер субъект-объектных отношений по поводу реализации и развития его человеческого капитала в условиях внутреннего рынка труда.

4. Заработная плата – как оценочно-результативная форма реализации и развития человеческого капитала на ВРТ представляет собой категорию, характеризующую ценность конкретного работника для работодателя, а механизм реализации человеческого капитала в данной форме может быть представлен как оценка качества его реализации и развития.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

2. Закономерности развития и регулирования внутренних рынков труда предприятий в рыночной экономике

2.1. Развитие внутренних рынков труда: закономерности и принципы

Зарождение внутренних рынков труда в российской истории может быть отмечено началом XVIII в., когда были предприняты первые попытки регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями. Основой данных мероприятий явились Указ и "Регламент" (1722 г.), изданные Петром I, где предписывалось ограничить продолжительность рабочего дня на мануфактурах и казенных заводах, а также установить максимальный размер заработной платы [48, с. 47]. К концу XVIII столетия данные российские процедуры в области регулирования трудовых отношений распространились и на белорусские земли (в результате второго (1787 г.) и третьего (1792 г.) разделов Речи Посполитой большая часть белорусских земель перешла под юрисдикцию России) [106, с. 242-245].

Такого рода нормативные акты принимались на многих российских мануфактурах и были основой взаимоотношений работник-работодатель в условиях крепостного права, когда отношения регулировались в основном рамками устного договора о личном найме.

До конца XIX в. практических не наблюдается динамики в развитии внутренних рынков труда, так как численность наемных работников была незначительной и они не имели каких-либо трудовых прав, а работодатель являлся единоличным распорядителем всеми условиями и правами на предприятии в силу того, что был собственником средств производства.

Заметной вехой в развитии ВРТ стал первый российский фабричный закон – "Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму", изданный в 1835 г. В соответствии с данным "Положением" работодатели были обязаны письменно оформлять условия найма, рабочие не имели права уйти ранее обусловленного договором срока и требовать повышения заработной платы. В свою очередь, работодатель имел право уволить рабочего, предупредив его об этом за две

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

недели. Данный нормативный акт впервые определил организационные правила и процедуры, характерные для ВРТ. Кроме этого, в конце 50-х и в 70-е гг. XIX века правительственные комиссии подготовили проекты, регламентирующие "попечение о рабочих в болезни, старости, при домашних несчастьях; призрение вдов, сирот..., разбор возникающих между рабочими несогласий и вообще принятие мер, полезных для благосостояния горнозаводского населения" [79, с. 47-48].

По мере развития крупного промышленного производства в начале XX столетия органы государственной власти осуществляли все более активное воздействие на трудовые отношения как на государственных, так и на частных предприятиях. Регулирование трудовых отношений постепенно выделялось в самостоятельную отрасль права, что формировало законодательную основу ВРТ.

Огромное влияние на становление правовой базы ВРТ, регулирующей отношения работодатель-работник в России и Белоруссии, оказало рабочее движение 80-х гг. XIX в., и особенно Морозовская стачка 1885 г. В июне 1886 г. изданы "Правила о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры", а также "Особенные правила о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих". Эти документы, включали важные положения, определяющие развитие ВРТ. Так, Закон от 3 июля 1886 года включал в себя три самостоятельные части, которые составили систему управления внутренними рынками труда в тех исторических условиях [48]:

1) порядок найма, увольнения и оплаты труда работников;

2) правила внутреннего трудового распорядка, наказания и штрафы;

3) надзор со стороны фабричных инспекций.

Таким образом, органы государственной власти на этапе формирования капитализма являлись правовым инициатором регулирования трудовых отношений на предприятиях. Следует отметить, что не существовало специального законодательства о ВРТ, а лишь частные нормативные акты, регулирующие социально-экономическое состояние предприятий, основой для них служило гражданское право.

Дальнейшее развитие ВРТ следует наблюдать в январе 1905 г., когда начали создаваться комиссии при III Государственной Думе, которые вырабатывали программы развития трудовых отношений на предприятиях [79]. Такие программы предусматривали:

1) создание на фабриках и заводах смешанных органов из представителей администрации и рабочих "для обсуждения и разрешения возникающих на почве договора найма вопросов, а также для улучшения быта рабочих";

3) сокращение рабочего дня;

4) страхование по болезни, несчастному случаю, инвалидности;

5) совершенствование правил о найме рабочих и о рабочем времени;

6) поощрение строительства здоровых и дешевых жилищ для работников.

Известно, что широкое обсуждение таких программ среди работодателей (фабрикантов и, заводчиков) имело место не только в российских губерниях, но и на территории Витебска, Минска и Смоленска (относящегося в то время к белорусским землям).

В целом, в начале XX столетия государственное регулирование социально-экономических отношений на предприятиях не отличалась особой последовательностью и целенаправленностью. Чиновный бюрократизм тормозил процесс совершенствования взаимодействия сфер труда и капитала.

Следующим шагом, в хронологии развития ВРТ России и Белоруссии, следует считать формирование института социального партнерства, который является основным регулирующим звеном внутрипроизводственных отношений. Создание профсоюзов в России и Белоруссии, как и в большинстве европейских стран, происходило с большими трудностями. Но именно профсоюзы во взаимодействии с объединениями предпринимателей, работодателей проявляли наибольшую заинтересованность в развитии трудового законодательства, в совершенствовании социально-трудовых отношений в производственной сфере. В 1870, 1882 и 1896 гг. состоялись всероссийские торгово-промышленные съезды, на которых указывалось на необходимость создания предпринимательских территориально-отраслевых союзов [48, с. 62]. В деятельности съездов промышленников, объединений предпринимателей одно из главных направлений занимали вопросы совершенствования взаимоотношений с работниками внутри предприятий, на которые бы не оказывали влияние государственные структуры. Результатом деятельности территориально-отраслевых союзов и объединений предпринимателей стало зарождение таких договорных форм как контракт и коллективные договоры. Практика подписания контрактов и коллективных договоров начата в ходе революции 1905-1907 гг. Основу двухстороннего контракта, между работником и работодателем, составляли статьи, регламентирующие: условия труда на предприятии; время работы на предприятии (полный рабочий день и неделя), работа по праздникам и выходным; условия сменности работы на предприятии, продолжительность работы в

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

смену, количество сверхурочной работы в неделю, условия оплаты сверхурочной работы, среднемесячный (недельный, дневной) заработок и т.п. Коллективные договоры были довольно разнообразны, но всегда включали требование о сокращении рабочего дня, увеличении зарплаты, урегулирование вопросов перерыва в работе, сокращение предпраздничных работ и т.п. В дальнейшем, с развитием профсоюзов происходила детализация требований соглашений и их унификация.

Кроме этого, в связи с массовым развитием производств, и происходящим на основе этого разделением труда, появилась необходимость в четко зафиксированной регламентации социально-трудовых отношений между работодателями и рабочими. В основу такой регламентации было положено два принципа – определение прожиточного минимума и "профессионального искусства, сложности и точности работ", т.е. квалификационные характеристики рабочей специальности. Определение прожиточного минимума в договоре сформулировано как "сумма заработной платы, которая необходима для обеспечения рабочему человеческого существования" [48, с. 69]. Такая регламентация четко фиксировалась в основной части договора и дифференцировала рабочих по группам, четко оговаривая, какие рабочие специальности могут быть отнесены к понятиям "высококвалифицированный, квалифицированный рабочий" и "обученный рабочий". Соответственно, размер заработной платы определялся объемом и качеством работы. Следовательно, в условиях дореволюционного развития России и Белоруссии были все признаки построения трудовых взаимоотношений между работником и работодателем на основе квалификационной принадлежности, то есть следует определять наличие прямого фактора, влияющего на механизм функционирования внутреннего рыка труда.

Важным моментом в развитии ВРТ, в данный период времени, являются отношения работодателей и работников по поводу обучения и повышения квалификации последних.

Так, отдельные работодатели разрабатывали и осуществляли собственные программы подготовки кадров для своих предприятий; другие – финансировали учебные заведения в целях подготовки специалистов для отраслей промышленности; третьи – открывали учебные заведения на предприятиях, где работники получали образование за счет своего предприятия. В связи с этим, следует предположить, что процессы инвестирования человеческого капитала на ВРТ имели место и в ту историческую эпоху. Таким образом, становление ВРТ на территории России и Белоруссии прошло путь от патриархальных до

цивилизованных форм. Начавшись в дореформенный период отношениями устных договоров между работодателем и работником, ВРТ со временем трансформируются в социально-экономические отношения, обусловленные определенными правилами и процедурами.

На этапе становления и первоначального развития внутренние рынки труда имели свою объективную специфику, которая выражается в следующем:

– наличие конфронтационной направленности в развития ВРТ: разрешение социально-трудовых проблем проходило в форме стачек и забастовок;

– появление острой потребности в квалифицированных кадрах повлекло развитие системы профессионального образования.

– формирование социально-экономических отношений между работником и работодателем имели черты патриархальности, которые обуславливались наличием традиций крепостного права во всех отраслях экономики (преобладающая часть промышленных предприятий располагалась в сельской местности, большинство рабочих на них составляли крестьяне, не прерывавшие связь с землей, с общиной. Многие предприниматели-работодатели являлись представителями купеческо-дворянского происхождения, сохранявшие сословность и другие нормы общественных отношений традиционного общества).

В целом, несмотря на специфические условия социально-экономического развития, конца 19 века и начала 20 века, становление ВРТ на предприятиях России и Белоруссии положило начало формирования механизма функционирования данного рынка труда. Первичные составляющие данного механизма следует свести к следующему:

а) основу правового регулирования отношений работник-работодатель составили трудовые и коллективные договора, в которых определялись рамки и возможности реализации социально-экономических интересов сторон;

б) осуществлялись меры по созданию специальной системы регулирования мотивационных установок работников на основе формирования систем оплаты труда и регламентации рабочего времени работников;

в) формировались основы обязательного социального страхования, которое строилось на принципах социального партнерства.

Следующей исторической вехой в развитии ВРТ на территории России и Белоруссии явилось принятие в 1918 году первого КЗоТ нового социалистического государства (РСФСР), в котором подтверждалась нормативно-правовая и экономическая основа трудовых отношений между работником и работодателем.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Однако в период военного коммунизма развитие отношений в условиях ВРТ не наблюдалось вследствие острейшего экономического и политического кризиса.

Началом качественно новых отношений в трудовой сфере явилась политика перехода к НЭПу и принятый в конце 1922 г. КЗоТ, закрепивший нормативный правовой характер отношений работник – работодатель на основе подписания трудовых и коллективных договоров. В годы НЭПа происходит возрождение ВРТ, активизируется заключение договоров. Но данный процесс осуществляется теперь уже в условиях прямого вмешательства партийных органов в сферу социально-трудовых отношений. Происходит централизация регулирования ВРТ, навязываются задачи мобилизации трудящихся на выполнение плановых заданий, принятие обязательств по перевыполнению норм выработки, организации социалистического соревнования [48].

Таким образом, противоречия в развитии ВРТ приобретали формы активного вмешательства государства в отношения работник-работодатель. Так, именно государство инициировало внедрение и создание хозрасчетных бригад как новых ранее неизвестных форм организации труда, внедрение сменно-встречного планирования, внедрение техпромфинпланов и т.п. Такие мероприятия, безусловно, обогащали содержание социально-трудовых отношений, но постепенно отодвигали на второй план объективные отношения между работником и работодателем. Распространение командно-административных методов управления на социально-трудовые отношения полностью исключило даже формальные согласительные процедуры – как форму фиксации равновесных условий на рынке труда.

Условия регулирования трудовых отношений на предприятиях приобретали командно-плановый характер и становились достаточно жесткими. Усложнялась возможность перехода работника с одного предприятия на другое, устанавливалась уголовная ответственность за нарушения трудовой дисциплины, тунеядство. В то же время работника можно было уволить в любое время с предприятия по инициативе администрации [48].

Качественно новый шаг в развитии ВРТ на предприятиях России и Белоруссии следует определять рамками экономических реформ 50-х – начала 60-х гг., которые были направлены на демократизацию системы управления экономикой и расширение хозяйственных прав союзных республик (в том числе и Белоруссии). Основу этих реформ составили принципы материальной заинтересованности работников в развитии предприятия и ответственности директоров предприятий

в сфере социально-экономического развития производств. В связи с этим, предусматривалась возможность использования гибкой системы оплаты труда в пределах штатов и фонда заработной платы. Но несмотря на позитивные сдвиги трудовые отношения на ВРТ приобретали гипертрофированные формы централизма, в силу которых под прессом административного нажима укоренялись уравниловка, хищения, взяточничество, спекуляция, практика получения нетрудовых доходов. В силу действия таких тенденций механизм функционирования ВРТ оказывался несостоятельным в разрешении возникающих противоречий в трудовой сфере (в регионах проходили коллективные акции протеста по поводу необоснованного увеличения норм выработки при неизменных расценках труда. В некоторых регионах были зафиксированы массовые беспорядки, связанные с вспышками недовольства действиями правоохранительных органов в отношении трудящихся [80]).

Начало новому этапу в развитии трудовых отношениях в рамках ВРТ было положено в 1983 г. принятием Закона СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями. В соответствии с данным законом возрастала роль и значение коллективных договоров, повышалась ответственность административно-управленческого персонала за их выполнение [81].

Для исполнение данного закона на промышленных предприятий устанавливались стабильные экономические нормативы, гарантировавшие трудовым коллективам такие условия, при которых размер средств для оплаты труда, социального развития, технического перевооружения и совершенствования производства ставились в прямую зависимость от конечных результатов.

В таких условиях ВРТ предприятий ориентировали свое функционирование на достижение чисто экономических результатов. Так, к примеру, легкая промышленность Белоруссии, местная промышленность Литвы, пищевая промышленность Украины достигли в 1984 г. 100-процентного соблюдения дисциплины поставок и достигли значительных результатов [81, с. 24].

Однако все еще процессы развития ВРТ протекали с преодолением серьезных противоречий, выражавшихся в жестком централизованном партийно-государственном регулировании и контроле.

Таким образом, развитие ВРТ в советскую эпоху, характеризуется жесткой регламентацией со стороны государственных и партийных органов и может быть представлено как модель коллективно-трудовых

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

отношений, сформировавшихся в условиях государственного социализма и административно-командной системы. Для данной модели характерны коллективные договора и соглашения, подписываемые на уровне предприятий и организаций представителями профсоюзов, администрации и партийных комитетов. На городском, районном, областном, республиканском уровнях оформлялись договора о социалистическом соревновании, предусматривающие соответствующие обязательства сторон в решении важнейших социально-экономических проблем.

Итак, становление ВРТ на территории России и Белоруссии в своем историческом развитии может характеризоваться следующими хронологическими этапами:

первый этап (нач. 18 века – 1917 г.) – оформление отношений работник – работодатель, закрепленных нормами коллективных и трудовых договоров (правовая база дореволюционных трудовых отношений), становление института социального партнерства;

второй этап (1917 – 1921 гг.) – принятие первого КЗОТа, национализация предприятий, введение политики военного коммунизма и прекращение развития ВРТ;

третий этап (1922 – 1929 гг.) – НЭП, возрождение социально-трудовых отношений в условиях ВРТ, принятие нормативно-правовой базы об усилении роли партийных и государственных органов в регулировании отношений работник-работодатель;

четвертый этап (1930 – 1946 гг.) – абсолютизация принципа единоначалия в регулировании ВРТ, ужесточение административных мер в отношениях работник-работодатель;

пятый этап (1947 – 1964 гг.) – возобновление и совершенствование практики функционирования ВРТ, обоснование принципа материальной заинтересованности в трудовых отношениях;

шестой этап (1964 – 1984 гг.) – создание системы коллективно-договорных отношений, как основы функционирования ВРТ на предприятиях, совершенствование материального и морального стимулирования в сфере труда, возрастание роли партийного и государственного воздействия на процессы ВРТ;

седьмой этап (1985-1991 гг.) – кризис советской системы социально-трудовых отношений, развитие новых форм организации и стимулирования труда, введение хозрасчета, самофинансирования, самоуправления на производстве, формирование новых подходов в практике регулирования ВРТ.

Развитие ВРТ в странах рыночной экономики имело свой специфический характер в силу рыночных тенденций. Это объясняется тем,

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

что повышение эффективности функционирования и развития ВРТ, в условиях постоянного использования достижений научно-технического прогресса, приобрело решающее значение для успешной деятельности предприятий и фирм в ужесточающейся конкурентной борьбе. Основными факторами этой конкурентоспособности стали обеспеченность квалифицированным человеческим капиталом, степень его мотивации, организационные структуры и формы работы, предполагающие образование ВРТ.

В современной практике функционирования ВРТ в странах рыночной экономики следует выделить три основные направления в развитии данного рынка: рыночное, квалификационное и социальное.

При рыночном направлении развитие ВРТ ориентировано главным образом на внешний (профессиональный) рынок труда, который предполагает мобильность человеческого капитала между фирмами и предприятиями. Характерные черты данного направления развития ВРТ состоят в следующем [82; 83; 84; 85]:

– наличие у работников профессий, которые могут использоваться разными фирмами или предприятиями;

– характерная текучесть кадров по сравнению с теми ВРТ (например, квалификационные ВРТ), где движение кадров происходит внутри предприятия;

– ориентация на законченную профподготовку работников;

– производственные отношения базируются на жесткой классификации работ и четких границах содержания каждой работы, с целью сохранения профессиональной мобильности работников.

Данное направление развития ВРТ сформировалось в условиях США, когда избыток рабочей силы и высокая безработица создавали огромный резервуар, из которого работодатели могли черпать необходимое число работников, а правительственные программы социального обеспечения создавали буфер для увольняемых и снижали социальную напряженность. В этих условиях в качестве основного фактора повышения эффективности производства рассматривалось постоянное совершенствование производственных технологий, и работники воспринимались "как приложение к производственным процессам, "винтик", автоматически вращающийся в строго отведенных ему границах и по четко сформулированным правилам" [86, с.169].

В целом, в странах, в которых развитие ВРТ имело рыночную направленность (США, Канада, Великобритания) приоритеты функционирования ограничивались процедурами несложного подбора и увольнения работников, внедрения новых технологий без учета отношения

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

к ним рядовых работников, организация оплаты труда и регулирование условий труда. Значительно меньшее внимание уделялось мотивационным и социальным факторам, среди которых признание заслуг, распределение ответственности, система поощрения. Конкурентный успех фирмы при данном подходе зависел главным образом от решений в области технологии и маркетинга. Такие специфические тенденции данного направления в развитии ВРТ стали причиной формирования такого поведения работников как нежелание проявлять инициативу, брать на себя ответственность, рисковать. Кроме этого, обратной стороной такой позиции работников явились усиливающиеся противоборства отношений "работник-работодатель". Однако наряду с этими негативными тенденциями "рыночный" подход в развитии ВРТ вооружал работодателей эффективным средством управления численностью работников, позволявшим компенсировать издержки, связанные с конкуренцией на рынке труда, высоким оборотом кадров и сопротивлением технологическим переменам [86].

Так, в частности, корпорации США применяют гибкую систему регулирования ВРТ, которая включает в себя следующие моменты:

– система компенсационных выплат, пособий, заработная плата в большей мере привязана к доходам фирмы;

– в общем объеме занятых на предприятиях высокий процент нестандартной занятости (нестандартные режимы рабочего времени, частично занятые и т.п.). По оценкам вице-президента международных программ и старшего экономиста Национальной ассоциации планирования Р. Белоуза в 1987 году по сравнению с 1980 годом нестандартная занятость росла на 40% быстрее, чем вся занятость в целом, от 33% до 50% прироста работников пришлось на эту форму занятости [85, p. 9];

– широко практикуется модель временного найма. Ее преимущество сводится к следующему: работодатели применяют то количество работников, которое необходимо при данной экономической конъюнктуре. В США существует тенденция, когда администрация предприятий постепенно заменяет постоянных работников на "периферийную" (временную) рабочую силу. В основе этой тенденции лежит нормативно-правовая база, разработанная федеральной политикой занятости в 1985 году, когда стало возможным нанимать временных работников, не гарантируя им обеспеченность работой или социальными выплатами и льготами в течение четырех лет. Предшествующий срок равнялся одному году. Результаты обследования, проведенного в начале 90-х годов, свидетельствуют уже о том, что 91% фирм прибегали

к использованию временного персонала, причем 39% указали на увеличение масштабов их использования и только 10% – на некоторое сокращение [83, с. 27-29].

Такая политика в регулировании ВРТ, в частности, в США возможна благодаря организации сети фирм временного найма, которые являются распределительным звеном, той части работников, которые оказались не востребованы работодателями. В США в начале 90-х годов таких фирм насчитывалось около 8000 [83].

Важным моментом рыночного направления в развитии ВРТ является заметное влияние государства на процессы функционирования ВРТ. Это влияние проявляется в формировании спроса на рабочую силу на внешнем рынке труда. В его рамках реализуется основная часть регулирующих мер государства:

1) меры по перераспределению трудовых нагрузок:

а) увеличение возраста вступления в трудовую жизнь, прекращение найма иностранных рабочих, расширение возможностей раннего выхода на пенсию;

б) сокращение рабочего времени – развитие форм частичной занятости (не полный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы и т.д.), практика разделения рабочих мест, увеличение периодов отпусков. В 70-е – 80-е годы в США все более широкое развитие получили "нестандартные" формы занятости. В США занятость на условиях неполного рабочего времени растет быстрее, чем занятость на условиях полного рабочего времени. В 1984 году насчитывалось 26,8 млн человек – 22% экономически активного населения занятого на условиях неполного рабочего времени [87, с. 22];

2) меры сохранения рабочих мест: налоговые льготы, дотации предпринимателям за сохранение рабочих мест и трудовой нагрузки [100].

Государство воздействует на социальное поведение работодателей посредством системы экономических, административных, законодательных и организационных мер. Наиболее распространенными являются экономические меры, например, предоставление кредитов и субсидий для сокращения издержек производства, неизбежных при падении объемов производства. Некоторые меры государства предназначаются для смягчения сезонных колебаний занятости. Так, например, в 1983 году в результате переговоров между Конгрессом и администрацией было достигнуто соглашение о реализации краткосрочного проекта, рассчитанного на создание 125 тыс. новых рабочих мест в результате организации общественных работ [88, с. 191].

Электронный архив библиотеки ГГУ имени Ф. Скорины

Таким образом, влияние государства на функционирование ВРТ является частью общеэкономической политики государства. Поэтому изменение форм, направлений, методов и задач общеэкономического регулирования предопределяет и соответствующую перестройку экономического и организационного механизма ВРТ. Подобная перестройка обуславливается целым рядом конкретных факторов, таких, например, как господствующие тенденции в развитии техники и технологии, определяющие динамику и характер спроса на труд и его предложение, состояние экономической конъюнктуры.

При квалификационном направлении развитие ВРТ ориентировано на внутрифирменное движение кадров, когда работник перемещается либо по горизонтали на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы прежнему, либо по вертикали, на более высокие должности или разряды. Главным условием данного направления развития являются профессионально-квалификационные способности работников, замкнутые внутренним рынком труда, которые имеют специфический характер, обусловленный работой на конкретном предприятии. Эта специфика обуславливает систему производственных отношений на внутреннем рынке труда, препятствующих переходу работников на другие предприятия, так как предполагает подготовку работников только по тем профессиям и специальностям, которые специфичны для конкретного предприятия. Таким образом, сокращается у работников профессиональная мобильность, а следовательно, и текучесть кадров. Удерживая работников на предприятии, работодатель может в этих условиях ориентироваться на более длительный период профподготовки и повышения квалификации работников, инвестируя в человеческий капитал значительные средства. Отсюда возникает система "непрерывного образования", которая характерна именно для квалификационного направления развития ВРТ.

В целом характерными чертами квалификационного направления в развитии ВРТ является следующее:

– регулирование отношений между работниками и работодателями сосредотачивается на гарантиях занятости и стимулировании длительного стажа работы на предприятии;

– классификация работ основана на взаимосвязи рабочих мест, стажа работы на предприятии и повышении профессионально-квалификационного уровня работников. Здесь нет четких границ содержания той или иной работы. Производственный процесс рассчитан на труд работников широкого профессионального профиля;

– гарантии занятости повышают эффективность использования человеческого капитала на предприятиях, поскольку они содействуют процессу вовлечения работников в производственные интересы и в принятие решений, касающихся трудового процесса на рабочих местах (рационализация производственных процессов, расширение профессионального профиля работников и т.п.).

Классическим примером квалификационного развития ВРТ является система "пожизненного найма", предусматривающая гарантии постоянной занятости работникам вплоть до наступления пенсионного возраста, и которая действует на предприятиях в Японии. Этой системой, по различным оценкам, охватывается от 5 до 35% рабочей силы, занятой в частных компаниях и правительственных организациях Японии [89, с. 33; 90].

В самых общих чертах механизм функционирования системы "пожизненного найма" обычно действует следующим образом. Ежегодно предприятие нанимает определенное число выпускников высших или средних учебных заведений, которые принимаются в число работников предприятия на испытательный срок. Они проходят в течение года полный курс подготовки к определенной должности в том или ином подразделении под руководством специально выделенного сотрудника. По истечении года сотрудники, зарекомендовавшие себя положительно, обычно включаются в постоянный штат компании, а через 5 или более лет могут быть назначены на различные руководящие должности на среднем уровне иерархической лестницы в системе управления предприятием. По достижении 55-60-летнего возраста все работники, кроме управляющих высшего уровня, должны выйти на пенсию, а на освободившиеся места назначаются более молодые работники, имеющие необходимую квалификацию и соответствующий стаж работы на данном предприятии. Кроме этого, система "пожизненного найма" предполагает довольно большое количество различных групп работников, которые в разной мере пользуются определенными привилегиями. Самые привилегированные категории персонала – это постоянные работники (управляющие всех рангов, инженерно-технические работники и наиболее квалифицированные производственные рабочие), которые составляют своеобразный "стержень" кадровой пирамиды японского предприятия. Остальные составляют временные и внештатные работники, лишенные практически всех привилегий и дополнительных льгот. Они играют роль своеобразного компенсирующего механизма, который позволяет сохранить привилегии для постоянного квалифицированного состава даже в условиях ухудшения экономической конъюнктуры [97, с. 303-365; 92].

Электронный архив библиотеки МГПУ имени А.А. Кулешова

За счет использования такого механизма обеспечивается значительная экономия средств, так как предприятию, во-первых, не нужно нести расходов по профессиональной подготовке, а во-вторых, за выполнение аналогичной работы временный рабочий получит более низкую заработную плату, чем постоянный квалифицированный работник. Важным преимуществом, которое теоретически должна обеспечивать система "пожизненного найма", выступает то, что сохраняется человеческий капитал квалифицированных работников, которые не могут быть уволены ни при каких обстоятельствах, кроме, например, банкротства предприятия.

Кроме этого, развитие ВРТ в Японии способствует государство, определяя внутреннюю политику предприятий в отношении квалифицированных работников. Так, первый специальный закон о регулировании отношений работник – работодатель был принят в Японии в 1966 году. Он возлагал как на государственные органы, так и на предприятия обязанность регулярно разрабатывать и проводить в жизнь комплексные мероприятия, конечной целью которых являлось обеспечение занятости квалифицированных работников. На основе этого закона в дальнейшем через каждые 5-7 лет утверждались базисные планы мероприятий в области занятости данной категории работников [93, с. 35-36]. В 1974 году был принят новый закон о страховании от безработицы. Новым элементом здесь было то, что страховой фонд отныне мог быть использован на субсидии предприятиям, не допускающим перехода своих работников в категорию безработных. Предприятие, согласно данному закону, получило право на компенсацию для выплат квалифицированным работникам за время их нахождения в принудительном отпуске. В 1978 году вступил в силу "Чрезвычайный закон об особо пострадавших от депрессии отраслях экономики" и сопровождающий его закон о специальных мерах по улучшению положения работников таких отраслей. Любое входящее в одну из этих отраслей предприятие, намеревающееся провести сокращение работников, должно разработать и предоставить на местную биржу труда план, где подробно излагались бы меры, которые администрация намерена предпринять для трудоустройства наиболее квалифицированных высвобождающихся работников [93, с. 35-36].

Система "пожизненного найма" предполагает постоянное оплачиваемое обучение на предприятии. Переобучение работников происходит по мере перехода на выпуск новой продукции и применение новой технологии, поэтому внутрифирменная переквалификация становится своего родом гарантом постоянной занятости квалифицированных

работников. Важной особенностью современных систем внутренней подготовки работников, используемых японскими предприятиями, является интеграция всех мероприятий по подготовке как административного, так и производственного персонала в рамках единых комплексных программ подготовки и повышения квалификации работников. При этом она увязывается с перспективными планами развития, включая планы по переходу на выпуск новой продукции, модернизации производства и т.д. Характерная особенность процессов внутрифирменного обучения, которое осуществляется японскими компаниями, – их ориентация на персональный подход, долгосрочная ориентация, высокая степень интенсивности, заинтересованность работника в повышении уровня своей профессиональной подготовки.

Обычно каждый работник крупной японской компании после зачисления его в "элиту" квалифицированного персонала охватывается так называемой программой развития карьеры, рассчитанной на долгосрочную перспективу. Такого рода программы включают не только различные формы подготовки, но и периодическую оценку уровня их квалификации, эффективности работы и т.д. Цель подобных оценок – выявить причины, мешающие работнику наиболее полно использовать имеющиеся профессиональные навыки и знания, а также пробелы в общей и специальной подготовке с их последующим устранением. Каждый из работников японской компании обычно участвует в одном или нескольких спецкурсах по развитию общих или профессиональных знаний. Так, например, по имеющимся оценкам, в начале 80-х годов инженерно-технические разработки японских компаний тратили на повышение своей профессиональной подготовки в среднем от 5 до 15 часов в неделю [94, с. 81-94].

Таким образом, важным преимуществом квалификационного направления в развитии ВРТ является то, что квалифицированная часть работников обеспечена социальными гарантиями (в частности, гарантией занятости), в условиях которых происходит достаточно полная и эффективная реализация их человеческого капитала. Именно психологическая убежденность в гарантиях и доходах объясняет основной секрет японской экономики: готовность человеческого капитала принимать постоянные изменения в технологии и рассматривать увеличивающуюся производительность как благо для каждого.

Социальное направление в развитии ВРТ неразрывно связано с макро моделью рынка труда. Главная тенденция данного направления в развитии ВРТ – это активная поддержка и влияние государственной политики занятости, которая предполагает необходимость крупных

Электронный архив библиотеки МГТУ им. Н.Э. Баумана

бюджетных расходов и временный характер создаваемых рабочих мест. Основу данного направления развития ВРТ определяет социальная мотивация работников: обеспечение сохранения или предоставления работы и, следовательно, трудового дохода всем категориям работников, независимо от их квалификационного уровня. Такая социальная мотивация работников предприятий является составной частью социальной деятельности государства и нацелена на претворение в жизнь лозунга "работу – всем". Включение в производственную деятельность расценивается как ключ к достижению нормальной жизни, а работа как важнейшее право личности, к реализации которого для всех надо стремится.

Общую предпосылку развития ВРТ по социальному направлению следует усматривать в относительно высоких и устойчивых темпах экономического роста, а также в перманентно структурной и технологической рационализации производства, которая позволит сохранить достигнутые конкурентные позиции, например, в Швеции и Германии [97; 99]. Следовательно, развитие ВРТ в этих условиях осуществляется при быстром технологическом обновлении производства, по возможности предваряя его переподготовкой работников, создаются условия, необходимые для более эффективного использования человеческого капитала и сведения к минимуму социальных издержек модернизации производства.

Теоретической концепцией данного направления развития ВРТ является модель селективного регулирования, предложенная экономистами И. Реном и Р. Мейднером и Центральным объединением профсоюзов Швеции (ЦОПШ), которая оказала влияние на регулирование труда работников на предприятиях Швеции.

Согласно концепции селективного регулирования социально-экономическое развитие предприятий должна определять общая фискально-денежной политики государства: в частности, если указанная политика будет вести к росту безработицы, то поддерживать занятость и экономический рост селективными средствами (созданием новых рабочих мест на тех предприятиях, где высока безработица; поощрением перемещения работников из предприятий трудоизбыточных на предприятия с их недостатком и т.п.) [95; 96; 99].

Специальные государственные ассигнования, предназначенные на селективное расширение спроса на человеческий капитал, направляются, прежде всего, на поддержание занятости на тех предприятиях, где предполагается ее сокращение. Получаемые государством большие поступления от налогов, (например, в Швеции), используются

на подготовку дефицитных специалистов, на повышение мобильности работников, на субсидирование структурной перестройки промышленности и трудоустройство освобождающихся в результате ее работников.

К основным инструментам реализации модели селективного регулирования развития ВРТ следует относить государственные мероприятия по формированию спроса на человеческий капитал. Эти мероприятия следует разделять на две группы: а) мероприятия, обеспечивающие занятость безработным и б) мероприятия предотвращающих безработицу. Для ВРТ характерна вторая группа мероприятий, финансовую основу которых составляют специальные инвестиционные фонды, зарезервированные на случай необходимости стимулирования занятости на предприятиях какой-либо отрасли; резервные государственные заказы промышленности, которые сначала попадают в каталог НУРС (Национальное управление по вопросам рабочей силы), а затем при необходимости размещаются на предприятиях, испытывающих дефицит спроса на свою продукцию; географическое размещение производственных объектов с учетом региональных проблем занятости [95; 96].

Кроме этого, существуют активные государственные формы прямого воздействия на макро рынок труда и на внутренние рынки труда предприятий. К числу таких активных форм воздействия селективная модель регулирования относит государственные программы переподготовки и повышения квалификации работников. Главной целью данных программ является выравнивание конъюнктуры через изменение объема занятости на профкурсах. Программам переподготовки и повышения квалификации отдается предпочтение перед другими методами активного государственного воздействия на ВРТ, так как систематически обучаемые работники более приспособлены к технологическим переменам в производстве [97, с. 117-118].

Так, например, в Швеции государственные мероприятия по переподготовки работников принимают форму специально организованных курсов группой подготовки на рынке труда, созданной в 1986 году и состоящей из Центрального управления и 25 региональных комиссий. Курсы проводятся в специальных центрах. Переподготовка на рынке труда бесплатна, а ученики не моложе 20 лет получают ежедневные пособия [97, с. 117-118].

Кроме этого, с 1984 года государственные субсидии предоставляются для предприятий, которые сами осуществляют четыре вида переподготовки: 1) для "узких мест", то есть для квалифицированной работы; 2) для структурных изменений, то есть для работников, чья

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

прошлая подготовка устарела и работа будет настолько сильно изменена, что для них необходима переподготовка, если они хотят остаться; 3) для потенциально лишних рабочих, которые иначе рискуют быть уволенными; 4) для работников тех профессий, где наблюдается несбалансированность занятости. Эта государственная субсидия, выплачиваемая отдельному предприятию, покрывает реальные издержки на курс переподготовки. Работники продолжают получать обычную оплату в период переподготовки. В конце 80-х годов в Швеции в среднем около 25 тыс. человек ежегодно проходили такие курсы переподготовки [98].

Таким образом, в социальном направлении в развитии ВРТ находится система активных мер государства в области регулирования макро рынка труда, которая охватывает и систему регулирования ВРТ. Швеция, например, использовала в 80-х годах прошлого столетия около 3% ВВП и 7% государственного бюджета на эти меры, из которых лишь менее 1/3 используется на финансовую компенсацию безработным [98].

Определение и анализ основных направлений в развитии ВРТ позволяет выявить специфические характеристики каждого из этих направлений.

Таблица 2.1.1. Сравнительные характеристики направлений развития ВРТ.

Характеристики направлений развития ВРТ	Рыночное направление *(США, Великобритания, Канада, Австралия)*	Квалификационное направление *(Япония, Франция, Италия)*	Социальное направление *(Швеция, Германия, Нидерланды, Дания)*
Формирование ВРТ	Привлечение молодых перспективных специалистов. Активная политика информирования о вакантных рабочих местах. Предпочтение внешнего набора кадров.	Поиск и привлечение студентов на условиях адаптации на данном предприятии. Предпочтение внутреннего набора на основе внутрифирменного движения кадров	Основа набора персонала – государственные программы содействия занятости населения
Условия функционирования ВРТ	Спрос и предложение человеческого капитала зависят от конъюнктуры рынка	Спрос и предложение распространяется на неквалифицированный персонал. Квалифицированное ядро персонала обеспечено гарантиями постоянной занятости	Спрос и предложение человеческого капитала является производным от темпов экономического роста государства

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Окончание таблицы 2.1.1

Характеристики направлений развития ВРТ	Рыночное направление *(США, Великобритания, Канада, Австралия)*	Квалификационное направление *(Япония, Франция, Италия)*	Социальное направление *(Швеция, Германия, Нидерланды, Дания)*
Система оплаты труда	Зависимость уровня заработной платы от качества человеческого капитала работника	Зависимость заработной платы от квалификационно-производственного статуса работника (отношение к «производственной элите»)	Гарантированный минимальный уровень заработной платы
Система социальных гарантий	Минимальные социальные гарантии	Социальные гарантии, определяемые только квалификационно-производственным статусом работника	Государственная система социальных гарантий (государственные и частные фонды социального страхования)
Система социальных ценностей	Индивидуализм и свобода выбора	Взаимодействие и доверие	Социальное взаимодействие и согласие
Качество человеческого капитала	Развитие человеческого капитала за счет средств работников	Внутрифирменное инвестирование в развитие персонала, программы «непрерывного обучения»	Государственное финансирование образовательных программ
Влияние государства на развитие ВРТ	Умеренное	Умеренное	Активное
Роль трудовых коллективов и социального партнерства	Пассивная	Активная сопричастность	Активная

Итак, анализ ВРТ в странах рыночной экономики, позволил выявить основные направления в развитии данного рынка труда и определить типичные их характеристики.

Кроме этого, пострановый анализ позволяет методологически определить общие закономерности и принципы в развитии ВРТ.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

ВРТ как экономическая система – это совокупность явлений и процессов, которые имеют самодвижение в своем развитии в форме определенных этапов (становление, утверждение, кризис и т.п.). Для каждого направления развития это самодвижение определяется своей спецификой и общностью закономерностей. Однако объективной общностью в развитии всех направлений ВРТ и определяющей их прогрессивность является "степень обеспечения экономической системой условий для совершенства человека и социума в целом" [101, с. 33].

Закономерности в развитии ВРТ следует понимать как объективно существующие и повторяющиеся связи между явлениями и процессами в ходе исторического (поэтапного) развития ВРТ.

Представляется необходимым выделять два вида закономерностей в развитии ВРТ: типичные закономерности и специфические закономерности, обуславливаемые факторами внешней и внутренней среды.

Типичные закономерности в развитии ВРТ – это общие качества элементов, в каждом из которых они могут быть представлены в различных количественных параметрах. Типичные закономерности не должны проявляться в равной мере повсеместно и подчинять себе все свойства элементов ВРТ. Достаточно того, что они обусловливают некое начало, служащее основанием формирования системных взаимосвязей в процессах и явлениях ВРТ.

К типичным закономерностям развития ВРТ следует относить:

– *систему ограничений*, объективно обусловленных социально-экономическим развитием общества. Такие ограничения создаются:

а) объемом и характером жизнедеятельности людей, которая приобретает общественно значимый уровень в рамках ВРТ и затрагивает интересы других людей;

б) стихийными механизмами, которые действуют в процессе жизнедеятельности людей и находятся за пределами человеческого познания и управления;

в) расширяющимися управленческими механизмами воздействия со стороны работодателей на работников, что свидетельствует о новых закономерностях в активности (развитии) человеческого фактора;

г) нормативно-правовыми правилами и процедурами в регулировании трудовых отношений в рамках ВРТ.

– *иерархичность формирования и построения ВРТ*, которая объективно создает субъект-объектные отношения в рамках данной системы. Субъект-объектные отношения определяют необходимое многообразие взаимосвязей в процессах функционирования ВРТ, которые, в свою очередь, характеризуются дифференциацией, конкретизацией и специализацией.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

– *общность стандартных способов и методов, форма и средств,* которые используются в решении стандартных (типичных) задач. "Право, нельзя же каждый раз изобретать колесо, т.е. не опираться на те знания и опыт, которые уже приобретены и стали достоянием общественной практики" [102, с. 37].

К специфическим закономерностям в развитии и функционировании ВРТ следует относить процессы и явления, характеризующиеся нестандартностью или уникальностью. Например, процессы, возникающие во "внештатных" ситуациях, и не имеющих аналогов. Механизм функционирования ВРТ – это система, находящаяся в нетипичных условиях существования. Эту нетипичность создают такие факторы, как: своеобразие производственных и социальных условий; неповторимость и уникальность человеческого капитала, реализующегося в рамках ВРТ; управленческий потенциал ВРТ, определяющий своеобразие в реализации его компетенции, и проявляющий определенный уровень свободы и творчества в своем управляющем воздействии.

Выделение общих закономерностей в развитии ВРТ делает возможным определение принципов такого развития. Принцип развития ВРТ – это инструмент, позволяющий субъекту ВРТ воздействовать на объект с целью активизации его деятельности и эффективной реализации его человеческого капитала.

К числу общих основных принципов в развитии ВРТ можно отнести следующие.

Принцип мотивированности работников. Предполагает наличие доверия работников к целям руководства, понятность экономических выгод от намечаемых преобразований, объединение работников для производственного, управленческого и социокультурного сотрудничества.

Принцип поддержки реализации человеческого капитала. Данный принцип предполагает применение комплекса таких мероприятий, которые создают условия для творческой реализации работников, освобождение от излишнего попечительства и контроля со стороны руководителей.

Принцип формирования уникального кадрового потенциала ВРТ. Принцип подразумевает, что повышение уровня конкурентоспособности организации в решающей степени зависит от уровня развития ее человеческого капитала.

Принцип системности в работе по развитию человеческого капитала. Реализация данного принципа предполагает систематизацию мероприятий по работе с персоналом в качестве превентивных мер по предотвращению устаревания профессионального инструментария,

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

которым владеют работники организации. Системный подход к развитию персонала подразумевает обязательное материальное и моральное подкрепление индивидуальной деятельности работника по развитию собственного человеческого капитала.

Таким образом, развитие и функционирование ВРТ на предприятиях в рыночных условиях показывают, что успех в достижении эффективной реализации человеческого капитала зависит от того, насколько учитываются национальные традиции, социально-экономическое положение государства и политическая ситуация в обществе. Но, вместе с тем, следует учитывать, что не может быть раз и навсегда разработанной модели развития ВРТ, и что эффективность форм и методов его регулирования зависит от их гибкости и адаптивности к происходящим изменениям во внутренней и внешней среде.

2.2. Механизм регулирования внутреннего рынка труда

Регулирование внутреннего рынка труда является тем аспектом в общей системе рынка труда, который не нашел еще своего научного воплощения. Однако теоретико-методологической основой в изучении данной проблемы могут быть воззрения авторов классической теории занятости Д. Рикардо, Дж. Милль, Ф. Эджуорт, А. Маршалл, А. Пигу [22; 103; 104; 105]. Утверждение ученых-классиков о полной занятости в равновесной экономике обосновывают соотношение спроса и предложения в условиях ВРТ (хотя и не используя данную терминологию). Они утверждают, что, конкурируя за свободные рабочие места, безработные будут способствовать снижению ставок заработной платы, 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

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

не нужно, но и вредно, и наиболее приемлемой является экономическая политика государственного невмешательства в сферу занятости [63].

Совершенно иные воззрения Дж.М. Кейнса, который выдвинул 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 [62].

Взгляды экономистов неоклассического направления получили развитие в рамках "монетаристской школы". М. Фридман, Э. Фэлпс и другие ее представители считали, что для ликвидации диспропорций и уравновешивания 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 [63].

Механизм регулирования ВРТ, по нашему мнению, представляет собой совокупность двух типов моделей отношений, имеющих либо рыночный, либо внерыночный характер.

Рыночный характер механизма регулирования ВРТ – это единство двух составляющих: стихийных регуляторов спроса и предложения на человеческий капитала и регулирующего воздействия государства на процессы функционирования ВРТ. Как правило, данные составляющие являются дополнением друг друга.

Внерыночный характер механизма регулирования ВРТ – это система регулирующих мер, имеющая в своей основе социальные приоритеты и выраженная в форме социального партнерства.

Цель механизма регулирования ВРТ может быть представлена как создание совокупности организационных структур и механизмов (методов, средств) регулирования, обеспечивающих эффективное функционирование данного рынка труда.

Функции механизма регулирования ВРТ следует свести к следующим:

– защитные функции, предполагающие ограничения управляющих воздействий, 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;

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

– ограничительные функции, реализующиеся для ликвидации преимуществ в трудовой деятельности для 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).

Следует выделить основные технологии (алгоритм, стандарт деятельности, фиксирующий последовательность, содержание операций и логику решения определенной задачи) механизма регулирования ВРТ:

– 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 предприятия с целью наиболее полного и эффективного включения его в производственно-экономический процесс. Механизм регулирования ВРТ – это есть форма реализации кадровой стратегии предприятия, совокупность сознательных целенаправленных действий, с помощью которых она осуществляется.

Рыночный характер механизма регулирования ВРТ будет иметь место в двух случаях:

1) для обеспечения соответствия между спросом и предложением человеческого капитала, т.е. для обеспечения его эффективной сбалансированности 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);

2) для реализации и движения человеческого капитала наемных работников на ВРТ.

Реализации и движения человеческого капитала наемных работников на внутреннем рынке труда происходит в процессах социально-

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

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 аргументировании регулирования внутрифирменных трудовых отношений. По нашему мнению, регулирования 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 могут 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 – номенклатура форм морального поощрения на предприятии.

Для обеспечения соответствия между спросом и предложением человеческого капитала, представляется возможным использование механизма регулирования ВРТ, основанного на системе взаимодействия внутреннего и внешнего (макро и мезо) рынков труда.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Основу такого взаимодействия будут создавать пропорции соотношений между спросом и предложением человеческого капитала на трех уровнях рынка труда:

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

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

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

Разработка механизма регулирования ВРТ на основе взаимодействия рынков труда различных уровней определяется исходя из выявления специфики процессов, наблюдаемых в сфере труда. 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. Результатом 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 производен, 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

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

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, цель механизма регулирования ВРТ основанного на взаимодействии внутреннего внешнего рынков труда 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.

Реализация данного механизма регулирования ВРТ находиться 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, механизм регулирования ВРТ на основе взаимодействия внешнего и внутреннего рынка труда находятся под достаточно сильным влиянием государственного управления экономикой, 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

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

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 государственного регулирования ВРТ, которое имеет место в рамках макро- и мезоуровней рынка труда.

Государственные цели регулирования ВРТ:

– 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:

– 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 контролирующих 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;

Электронный архив библиотеки ГГУ имени А.А. Кулешова

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

Механизм регулирования ВРТ на основе взаимодействия внешнего и внутреннего рынка труда в рамках мезо- (регионального) уровня предполагает наличие задачи координации функционирования ВРТ в контексте региональных приоритетов.

Задача регионального регулирования ВРТ может быть представлена как разработка предложений и реализация 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 следующие:

– повышению уровня жизни и доходов работников региональных ВРТ;

– развитию системы социального страхования работников в условиях региональных ВРТ;

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

– совершенствованию системы оплаты труда и социального партнерства на ВРТ региона;

– разработка региональных программ по улучшению условий и охраны труда на ВРТ;

– разработка 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.

Основные функции региональных комитетов ВРТ:

– разработка 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.;

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

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

– организация и разработка 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.

– подготовка 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;

– разработка и организация реализации предложений по содействию развитию персонала на ВРТ: осуществление методического руководства подготовкой региональных и отраслевых программ развития персонала;

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

Использование механизма регулирования ВРТ, основанного на системе взаимодействия внутреннего и внешнего (макро- и мезо-) рынков труда, предполагает наличие соответствующих методов регулирования. С точки зрения программно-целевого подхода, который базируется на принципах, правилах, приемах решения сложных проблем, согласно которым любая деятельность рассматривается с точки зрения ее конечных целей, могут быть предложены такие методы 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:

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

Б) 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.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

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

Г) 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 должны отражать процессы на данном рынке, поведение работников в отношении реализации их человеческого капитала, совокупность "внешних" факторов, влияющих на функционирование ВРТ, что в 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 структурно состоит из следующих блоков:

1 блок – показатели сбалансированности спроса и предложения на ВРТ;

2 блок – показатели цены человеческого капитала на ВРТ;

3 блок – показатели занятости и безработицы на ВРТ;

4 блок – показатели инфраструктуры ВРТ;

5 блок – показатели эффективности функционирования ВРТ.

Методологической базой для методики расчета показателей внутреннего рынка могут стать современные международные рекомендации по статистике труда, разработанные Международной Организацией Труда (МОТ). Данная методика расчета включает в себя натуральные, стоимостные и трудовые показатели [51].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Таким образом, основные задачи социально-трудового мониторинга ВРТ 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.)

Итак, механизм регулирования ВРТ, основанный на системе взаимодействия внутреннего и внешнего (макро- и мезо-) рынков труда может быть представлен в качестве структуры органов, осуществляющих данный механизм.

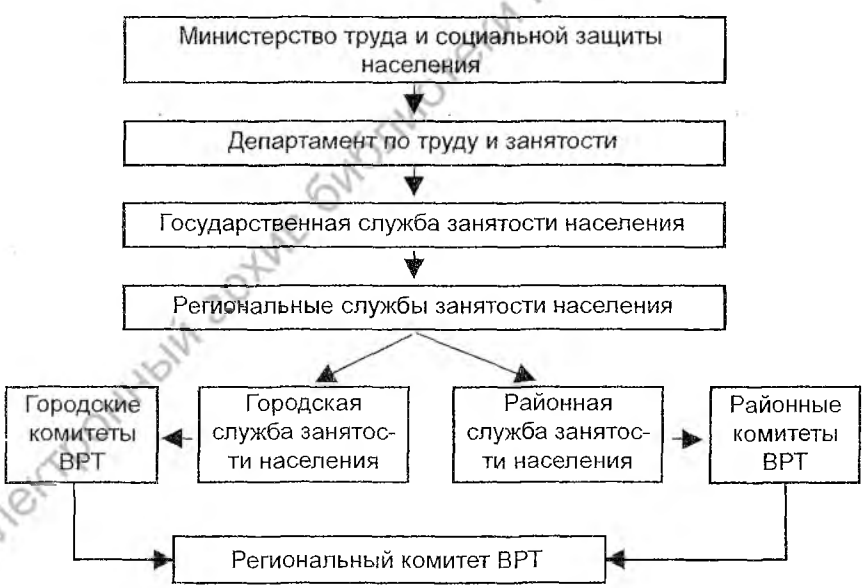


Рис. 2.2.1. Органы государственного и регионального регулирования ВРТ.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Внерыночный характер механизма регулирования ВРТ как система регулирующих мер, имеющая в своей основе социальные приоритеты может быть представлена в форме социального партнерства.

Механизм регулирования монопсонического ВРТ на основе системы социального партнерства является преимущественным, так как, по утверждению Дж.Робинсон "факторами, противодействующими эксплуатации монопсонии являются законодательство о минимальной заработной плате и политика профсоюзов" [47, 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 достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического развития [48]. На внутреннем рынке труда система социального партнерства – это отношения его субъектов (работодатель, с одной стороны, и работники организационно-объеденненные 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;

– создание, использование и развитие системы рабочих мест, обеспечение гарантий занятости определенным профессионально-квалификационным группам работников;

– защита трудовых прав и интересов работодателя и работников;

– охрана труда, осуществление промышленной и экологической безопасности;

– обеспечение 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 определяет совокупность соглашений производственного (коллективные договора), отраслевого, регионального и государственного уровней; постоянно и временно действующие организационные структуры (например, трех и двухсторонние комиссии по регулированию социально трудовых отношений); структурные элементы

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

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. 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.

Для современной ситуации развития Республики Беларусь необходимо констатировать специфику механизма регулирования ВРТ, развивающегося в условиях перехода к рыночной экономике. Данное условие обуславливает дифференциацию ВРТ предприятий по признаку регулирования работодателями трудовых отношений.

Так, первая группа предприятий – унитарные и бывшие государственные предприятия. Администрация данных хозяйственных субъектов из-за нехватки финансов не имеют возможностей для эффективного использования рыночных механизмов внутрифирменного регулирования трудовых отношений и склонны ориентироваться на традиционные для отечественной практики формы взаимодействия с персоналом. В Республике Беларусь в 90-ые годы вместо того, чтобы сокращать численность персонала по мере снижения производственной загрузки, работодатели сохраняли прежнее штатное расписание. Сокращения в большинстве отраслей начались к 2000 году. При этом далеко не на всех предприятиях они проведены в полном объеме. Следствие этого – огромная армия "лишних" работников на белорусских предприятиях. В этих условия регулирование ВРТ происходит с использованием, так называемых гибких методов, в основе которых находится научно-методологическая концепция флексибилизации (гибкой занятости), которая достаточно разработана как среди зарубежных, так и среди отечественных ученых [23; 28; 53; 41; 42]. Согласно данной методологии классификация приемов, применяемых для регулирования ВРТ данной группы предприятий, сводится к следующему:

а) применение форм занятости, связанных с различными нестандартными режимами как полного, так и неполного рабочего времени (сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя);

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

б) применение нестандартных форм организации труда и рабочих мест (административные отпуска, деление рабочего места, альтернативные рабочие недели, надомный труд, работники по вызовам).

Во вторую группу входят коммерческие структуры, функционирующие преимущественно в сферах обращения, строительства, транспорта, руководство которых заимствовало лишь удобную для себя часть зарубежного опыта в области внутрифирменного регулирования трудовых отношений. Такие предприятия обычно используют наиболее простые, не требующие дополнительных затрат методы взаимодействия с работниками. Рыночные трудовые отношения руководителями подобных структур трактуются максимально жестко по принципу: "не нравится – увольняйся". Изменения в сфере трудовых отношений здесь нашли отражение лишь в несколько более высоком уровне оплаты труда в сочетании с резким ухудшением его условий вплоть до грубейших нарушений требований действующего трудового законодательства.

К третьей группе следует отнести немногочисленных субъектов различных сфер бизнеса, в которых процесс рыночной трансформации трудовых отношений осуществляется более быстрыми темпами: работодатели здесь стремятся обеспечить хотя бы относительный паритет собственных производственно-финансовых интересов и социально-экономических интересов своих сотрудников, которые в данных структурах начинают восприниматься как часть производственного капитала, приносящего прибыль.

Таким образом, механизм регулирования ВРТ предполагает определение направления экономического мониторинга и анализа, имеющихся проблем в социально-трудовой сфере. Экономический анализ состояния внутреннего рынка труда состоит в определении и регулировании дисбаланса в эффективном использовании человеческого капитала в условиях предприятия и определяемый как совокупность приемов и методов, охватывающих весь воспроизводственный цикл человеческого капитала в экономических условиях предприятия. Механизм регулирования ВРТ – это система, которая:

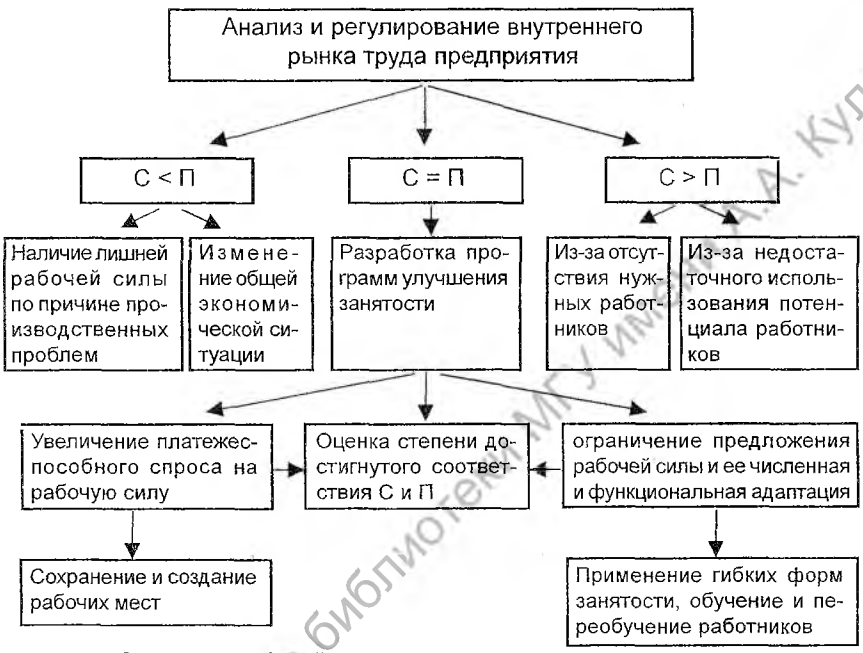
1) воздействует на формирование профессионально-квалификационной структуры ВРТ;

2) устанавливает равновесие между спросом и предложением человеческого капитала на ВРТ;

3) опосредует отношения найма и использования человеческого капитала в условиях ВРТ.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Используя методологию Г.Э. Слезингера [42], оценки трудовых процессов, имеющих место на рынках труда всех уровней, целесообразно предложить следующую общую схему механизма анализа и регулирования ВРТ.



где С – спрос рабочей силы,
П – предложение рабочей силы.

Рис. 2.2.2. Механизм анализа и регулирования внутреннего рынка труда.

К числу основных выводов, вытекающих из анализа развития ВРТ, следует отнести следующие:

– внутренние рынки труда (России и Белоруссии) имеют этапы исторического развития, которые объективно определяют их современное социально-экономическое положение;

– анализ современных направлений в развитии ВРТ (рыночное, квалификационное, социальное), в странах рыночной экономики, определяет основные закономерности данного процесса и позволяет сформулировать общие принципы развития ВРТ;

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

– успех в достижении эффективной реализации человеческого капитала в условиях ВРТ зависит от того, насколько учитываются национальные традиции, социально-экономическое положение государства и политическая ситуация в обществе;

– следует учитывать, что не может быть раз и навсегда разработанной модели развития ВРТ, и что эффективность форм и методов его регулирования зависит от их гибкости и адаптивности к происходящим изменениям во внутренней и внешней среде;

– механизм регулирования ВРТ предполагает определение направлений экономического мониторинга и анализа, имеющихся проблем в социально-трудовой сфере предприятий, и это система, которая:

а) воздействует на формирование профессионально-квалификационной структуры ВРТ;

б) устанавливает равновесие между спросом и предложением человеческого капитала на ВРТ;

в) опосредует отношения найма и использования человеческого капитала в условиях ВРТ.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

3. Методология развития человеческого капитала на внутреннем рынке труда

3.1. Современные концепции и модели инвестирования человеческого капитала

Методологической основой признания решающей роли человеческого фактора в производстве являются теории инвестирования человеческого капитала, которые получили широкое распространение в США, а затем и во всем мире с начала 60-х годов XX в. Интерес к проблеме инвестирования человеческого капитала был обусловлен признанием высокой его отдачи, о чем свидетельствовал экономический прогресс США и новых индустриальных стран. Стало очевидно: зависимость экономического роста от развития человеческого капитала носит не конъюнктурный, а устойчивый характер.

Основополагающие теории инвестирования человеческого капитала рассматривают образование и квалификацию как приоритетные направления развития работников, определяющих базу экономического роста, и признают за обладателями высокоразвитого человеческого капитала права на получение адекватных доходов. Научный прогресс в данной области был сделан двумя Нобелевскими лауреатами – Г. Беккером и Т.У. Шульцом.

Первым о необходимости инвестирования человеческого капитала заговорил известный американский экономист Теодор Шульц [5; 56]. Основой для его анализа стали мнения некоторых исследователей, которые указывали на то, что эффективность производства определяется улучшением в организации труда, интенсификацией труда, научно-техническими достижениями, повышением эффективности экономической политики. Т. Шульц, в данном аспекте, выделил образование. Он отмечал, что "с помощью образования плавильщик чугунных чушек, которого Тейлор сравнивал по интеллекту с быком, делается ответственным и инициативным работником, способным анализировать ситуацию, предвидеть поломки и предотвращать брак" [56].

Процесс качества человеческого капитала Т. Щульц считает таким же естественным итогом вложений дополнительных средств в образование, как ассигнования на совершенствование и повышение продуктивности средств производства. Такой подход вполне отвечал традициям классической школы и открывал реальный путь для

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

совершенствования количественного анализа факторов экономического роста.

Важнейшими формами вложений в человека Т. Шульц считает образование, подготовку на производстве, медицинское обслуживание, миграцию, поиск информации о ценах и доходах, рождение детей и уход за ними. Образование и подготовка на производстве, по его мнению, повышают уровень знаний человека, т.е. увеличивают объем человеческого капитала. Охрана здоровья, сокращая заболеваемость и смертность, продлевает срок службы человека, а также увеличивает интенсивность его использования. Миграция и поиск информации способствуют перемещению рабочей силы в районы и отрасли, где труд лучше оплачивается, т.е. туда, где цена за услуги человеческого капитала выше [5, p. 7].

Т. Шульц в своей концепции предлагает тезис относительно того, что в течение всей жизни индивидуума происходит износ его человеческого капитала, все более и более ускоряющийся с возрастом. Поэтому инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны замедлять темп данного процесса. Поток услуг, производимых фондом здоровья, сводится, таким образом, к "свободному от болезней времени".

Исходя из этого, Т. Шульц полагает, что лица с лучшей образовательной подготовкой более эффективны в производстве и использовании своего "капитала здоровья": ведут более здоровый образ жизни, избирают в среднем не такие вредные и опасные профессии, разумнее пользуются медицинскими услугами и т.д. [56].

Однако, утверждает Т. Шульц, образование и хорошее состояние здоровья могут быть независимыми следствиями какой-либо общей для них причины. Например, чем меньше у человека так называемая "субъективная норма предпочтения времени" (т.е. степень его предпочтения настоящих благ будущим), тем активнее он уже сегодня заботится о своем завтрашнем и послезавтрашнем дне.

Таким образом, концепция инвестирования человеческого капитала Т. Шульца, определяет, что образование и деятельность, связанная с поддержанием здоровья, предполагает несение текущих издержек ради будущих выгод, и представляется вполне очевидным, что индивидуумы отличаются друг от друга по степени своей готовности совершать такие долгосрочные инвестиции.

Большой вклад в разработку концепции инвестирования человеческого капитала и расширение сферы ее использования внес другой американский экономист – Гари Беккер и его сочинения "Человеческий капитал" [12] и "Инвестиции в человеческий капитал" [4].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Г. Беккер включил в "инвестиции в человека" расходы не только на общее и профессиональное образование, но и на здравоохранение, поиск информации, смену работы, воспитание детей и другие вложения, содействующие росту производительной силы человека. Помимо этого Г. Беккер сумел индивидуализировать обучение и другие формы развития человеческого капитала, приведя их в соответствие с гипотезой рациональных ожиданий.

По Г. Беккеру, каждый работник вполне разумно и расчетливо определяет стратегию наращивания своего профессионального потенциала, инвестируя средства в образование и другие факторы его развития до того момента, пока это рентабельно. Исходя из таких своих характеристик, как интеллектуальные способности, финансовое положение, возраст и т.п., люди соизмеряют предстоящие расходы дисконтированной величиной будущих доходов, то есть ведут себя, как при вложении денег в какое-либо дело [4].

В идеях Г. Беккера ощущается влияние классического наследия. Особенно много аналогий можно проследить в трудах А. Маршалла [22]. Но, в отличие от экономистов прошлого, Г. Беккер не ограничивается общими рассуждениями о значении инвестиций в человека, а пытается, используя методы количественного анализа, установить воздействие на хозяйственную жизнь таких социальных процессов и институтов, которые ранее никто не решался исследовать с помощью экономических категорий.

Центральная методологическая установка концепции Г. Беккера основывается на принципе максимизирующего поведения индивидуумов и перенесена на самые различные сферы внерыночной деятельности человека. При этом упор делается на количественном анализе. Концепция предполагает, что вложения средств в образование, здравоохранение, миграцию и другие виды деятельности производятся на рациональной основе – ради получения больших доходов в будущем [11, с. 21]. Эти инвестиции на производство человеческого капитала являются исключительно важными для семьи и для всего общества.

К инвестициям в человеческий капитал Г. Беккер относит:

– прямые затраты, в том числе плата за обучение и другие расходы на образование, смену места жительства и работы;

– упущенный заработок, являющийся элементом альтернативных издержек, поскольку получение образования, смена места жительства и работы связаны с потерей доходов;

– моральный ущерб, так как получение образования является трудным и часто неприятным занятием, поиск работы утомляет и истощает

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

нервную систему, а миграция приводит к потере старых друзей и знакомых.

Огромное теоретико-методологическое значение имело введенное Г. Беккером различение между специальными и общими инвестициями в человека [57].

Специальная подготовка наделяет работников знаниями и навыками, представляющими интерес лишь для той фирмы, где они были получены. В ходе общей подготовки работник приобретает знания и навыки, которые могут найти применение и на множестве других фирм. Общая подготовка косвенным образом оплачивается самими работниками, когда стремясь к повышению квалификации, они соглашаются на более низкую в период обучения заработную плату, им же достается и доход от общих инвестиций. Напротив, специальная подготовка финансируется по большей части самими фирмами, которым поступает и основной доход от нее. Понятие специального человеческого капитала помогло объяснить, почему среди работников с продолжительным стажем работы на одном и том же месте текучесть ниже и почему заполнение вакансий в фирмах происходит в основном за счет внутренних продвижений по службе, а не за счет наймов с внешнего рынка.

Еще одна область концепции инвестирования человеческого капитала Г. Беккера – это анализ проблем экономического неравенства. Используя свой разработанный аппарат кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал, Г. Беккер сформулировал универсальную модель распределения личных доходов. Неодинаковое расположение кривых спроса на инвестиции в человеческий капитал отражает неравенство в природных способностях учащихся, тогда как неодинаковое расположение кривых предложения - неравенство в доступе их семей к финансовым ресурсам. Структура распределения человеческого капитала, а, значит, и заработков, будет тем неравномернее, чем сильнее разброс в индивидуальных кривых. Особенно глубокое неравенство возникает в случае корреляции кривых спроса и предложения, когда выходцы из богатых семей оказываются также наделены и более высокими способностями [4].

Таким образом, предложенная Г. Беккером модель, объясняет неравенство доходов не только от труда (фактически – от человеческого капитала), но и от собственности (от полученных в дар или по наследству иных активов). Отдача от вложений в человека в среднем выше, чем от вложений в физический капитал. Однако в случае человеческого капитала она убывает с ростом объема инвестиций, тогда

Электронный архив библиотеки ГГУ имени Ф. Скорины

как в случае иных активов (недвижимость, ценные бумаги и т. п.) уменьшается мало или вообще не меняется. Поэтому стратегия рациональных семей такова: инвестировать сначала в человеческий капитал детей, поскольку отдача от него сравнительно больше, а затем, когда по мере убывания она сравнивается с нормой доходности прочих активов, переключаться на инвестирование в них, чтобы впоследствии передать эти активы детям. Отсюда Беккер сделал вывод, что семьи, оставляющие наследства, производят инвестиции в человеческий капитал детей в оптимальном размере, тогда как семьи, не оставляющие наследства, чаще всего недоинвестируют в их образование [4; 11].

Определение экономической отдачи от вложений в человека оказалось проблемой, волнующей многих теоретиков человеческого капитала.

В 60-е годы XX столетия Э. Денисон и его последователь Дж.Кендрик были первыми, кто сформулировал данную проблему с точки зрения методологии [58]. Они предположили, что скорее всего не более 3/5 различий в доходах людей с разным уровнем образования объясняется самим эффектом получения знаний в процессе обучения. В действительности различающиеся по степени образованности социальные группы отличаются и в других отношениях: по возрасту, полу, общественному положению, уровню одаренности, условиям воспитания, этническими особенностями ценностных ориентации. Поэтому адекватная оценка вклада образования в экономический рост требует, помимо внимания к взаимосвязи двух основных параметров (уровня образованности и доходов), также учета ряда явлений и закономерностей, отражающих как побочные эффекты процесса обучения, так и мощное влияние на него различных социальных реалий. Недооценка этих обстоятельств ведет к искажению истинной эффективности вложений в образование [58].

В связи с этим появляется понятие "внутренних норм отдачи" от вложений в человеческий капитал. Существует два основных подхода к расчету норм отдачи. Первый основан на прямом измерении выгод и издержек. Внутренняя норма отдачи будет представлять собой такую ставку дисконта, при которой приведенные величины выгод и издержек образования окажутся равны [59]. Второй подход исходит из оценки параметров так называемой "производственной функции заработков", которая описывает зависимость заработков человека от уровня его образования, трудового стажа, продолжительности отработанного времени и других факторов. Разработка этого класса функций связана с именем Дж. Минцера, доказавшего, что в рамках подобной

модели коэффициент перед образовательной переменной будет эквивалентен показателю внутренней нормы отдачи. Это существенно упростило оценку эффективности вложений в образование [60].

Кроме этого, в 1988 г. вышла в свет и вызвала значительный научный резонанс работа Дж. Минцера и И. Хигучи, в которой сопоставлялись временная структура заработков и географическая мобильность рабочей силы в США и Японии. Исследование подтверждало предположения, вытекающие из теории человеческого капитала: быстрый и устойчивый рост заработной платы наблюдался там, где были велики затраты на профобучение и где этот рост сопровождался еще большим повышением производительности труда; дополнительные вложения фирм в подготовку рабочих кадров увеличивали угол наклона кривой заработков относительно временной оси (с ростом стажа заработки возрастали быстрее), а географическая мобильность рабочей силы при этом, напротив, снижалась, как и должно происходить при инвестировании в специфической человеческий капитал [60].

Таким образом, данные теоретические концепции эффективности вложений в человека через образование указывали на их рост по мере увеличения сроков обучения, причем рентабельность ассигнований в этом случае (определяющаяся и как отношение повышения среднего уровня дисконтированного дохода к расходам на образование) намного превосходила прибыльность вложений в физический капитал. Эти выводы стали теоретическим обоснованием для беспрецедентного развития сферы образования и подготовки кадров в развитых странах. Затраты на образование стали восприниматься общественным мнением уже не как статья непроизводительного потребления, а как один из наиболее эффективных видов инвестиций.

В исследовании концепций инвестирования человеческого капитала особое внимание следует уделить альтернативным теориям и, прежде всего, теории "фильтра" или трактовка образования как средство отбора или сигнализации. Основателем данного направления является английский экономист П. Уилс, который писал, что он хотел бы "спасти экономику образования от предположений о рациональности, совершенной конкуренции, чуть ли не от социальной справедливости рынка" [61].

Суть теории "фильтра" заключается в том, что образование трактуется как средство отбора, как устройство, сортирующее учащихся по их производственным качествам.

Не отрицая позитивной причинно-следственной связи между уровнем образования отдельного работника и его заработками, теория

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

"фильтра" расходится с неоклассической концепцией "человеческого капитала" в понимании самого механизма этой зависимости и в оценке экономической эффективности образования в масштабе всего хозяйства.

Центральная идея этой теории – выдвижение на первый план не производительной, а селективной (информационной) функции образования.

Как же образование выполняет свою информационную функцию? Поскольку предполагается, что более одаренные люди достигают в среднем более высоких ступеней образования, то, следовательно, в процессе обучения происходит как бы сортировка учащихся по уровню их способностей.

Естественно, что при решении вопроса об инвестировании в человека предприниматели будут использовать информацию о потенциальной производительности работника.

Как показал М.Спенс, сторонник данной теории, условиями эффективного функционирования системы сигнализации являются [59, с. 58]:

1) небесплатность получения сигнала. Если бы он был даровым, то его могли бы приобретать как более, так и менее способные лица, так что по наличию сигнала нельзя было бы судить о деловых качествах человека;

2) стоимость приобретения (инвестирования) сигнала, которая должна быть обратно пропорциональна производительности работника, т.е. чем способнее человек, тем дешевле должно ему обходиться получение сигнала. В противном случае сигналы приобретались бы в равных количествах как более, так и менее одаренными лицами. Если же издержки получения сигнала выше для менее способных, то они будут приобретать его в меньших размерах (например, они будут раньше прекращать учебу).

В теории "фильтра" скептически оцениваются возможности неограниченного роста образования, поскольку важен не абсолютный уровень образовательной подготовки, а его дифференциация между неодинаковыми по своим производственным характеристикам категориям рабочей силы. Поэтому при инвестировании средств в образование предпочтение должно отдаваться более производительным категориям работников.

Итак, следует заметить, что данные концепции инвестирования человеческого капитала основываются на анализе инвестиционного поведения только двух субъектов (работодателя и работника), интересы которых, реализуются на внутреннем рынке труда. Поэтому

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

реализация способностей работника (человеческий капитал) есть результат целенаправленных усилий на уровне производства (внутреннего рынка труда), предпринимаемых со стороны самого человека и со стороны работодателя (финансирование инвестиции в человеческий капитал).

При этом инвестирование в человеческий капитал, в частности на внутреннем рынке труда, предполагает достижения для инвестора (работодателя) и работника определенных выгод. Так, для работника – повышение уровня доходов, удовлетворенность трудом, повышение социального статуса. Для инвестора (работодателя) – повышение производительности труда и рост эффективности производства.

Кроме этого, во внутрипроизводственном процессе инвестирования человеческий капитал выступает либо объектом, либо субъектом, либо результатом воздействия. Поэтому, инвестиции на внутреннем рынке труда, согласно вышеизложенным концепциям, создают основу для создания и совершенствования человеческого капитала в системе образования, здравоохранения, повышения квалификации, экономической мотивации и т.п. Но это не только целенаправленная деятельность инвестора (работодателя), но и затраты труда и усилий по саморазвитию и самосовершенствованию самих работников (человеческого капитала). Данные произведенные затраты включаются в производственные затраты и влияют на неизменное повышение заработной платы работника.

Инвестиционная концепция занятости Дж.М. Кейнса, сформулированная в работе "Общая теория занятости, процента и денег" (1936 г.) [14], может быть рассмотрена с позиции инвестирования человеческого капитала, так как занятость, является одной из форм реализации человеческого капитала на внутреннем рынке труда.

Концепция Кейнса напрямую не касается процессов инвестирования человеческого капитала, но она определяет основные факторы, влияющие на процессы занятости на микроуровне.

По сути, инвестиционная теория занятости Дж.М. Кейнса состоит в следующем. При данной психологии общества уровень занятости в целом зависит от объема инвестиций, который определяется по: склонности к накоплению; политике, регулирующей денежное обращение; степени уверенности в будущих доходах, приносимых капитальными активами; склонности тратить и социальным факторам, влияющих на уровень выраженной в деньгах заработной платы. Сам Кейнс считал, "что его теория лишь объясняет, почему выпуск и занятость столь подвержены колебаниям. Она не предполагает готового лекарства,

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

позволяющего избежать, этих колебаний и поддерживать выпуск на стабильно оптимальном уровне. Прежде всего, она является теорией занятости, так как объясняет, почему при данных обстоятельствах занятость такова, какова она есть" [63, с. 6].

Инвестиционная модель занятости Кейнса включает три экономические функции: функцию совокупного предложения, функцию ожидаемой выручки и функцию совокупного спроса (совокупных расходов). Данные агрегированные функции составляют систему, которая определяет одновременно текущий уровень занятости и уровень занятости в условиях краткосрочного равновесия. Зависимость данных величин, которые составляют структуру этих функций, указывает направленность действия факторов, определяющих объем занятости.

В своей концепции Кейнс настаивал на том, что в условиях кризиса не избежать колебаний в размерах занятости без глубоких изменений в психологии инвестиций. Поэтому, регулирование объема текущих инвестиций нельзя оставлять в частных руках, так как рыночная переоценка инвестиций далеко не всегда обеспечивает оптимальные пропорции эффективного использования производственного капитала и занятости [62].

Кроме этого, экономические решения хозяйственных субъектов, по мнению Кейнса, определяются основным психологическим законом "в существовании которого мы можем быть вполне уверены не только из априорных соображений, но и на основании детального изучения прошлого опыта" [62]. Стремясь приблизить теоретическое описание экономического поведения к реальности, Кейнс, как правило, не прибегал к рассмотрению социальных и институциональных факторов (например, имеющих место на внутреннем рынке труда), ограничиваясь психологическими особенностями человеческого характера, поэтому рассмотрение процессов инвестирования занятости представляется внерыночным, то есть без конкретного места действия. Однако, ясно, что влияние социальных и институциональных факторов на микро уровне более логично и определенно объясняет психологию поведения хозяйственных субъектов.

Таким образом, концепция Кейнса может трактоваться как теория занятости работников, направленная на выяснение причин безработицы и их устранение и быть интересна как одно из методологических направлений в изучении проблем инвестирования человеческого капитала.

Научно-методологические концепции инвестирования человеческого капитала явились основой для разработки существующих научно-теоретических и практических инвестиционных моделей.

Обобщающей научно-теоретической моделью является модель инвестиций фирмы в человеческий капитал. Р. Эренберг и Р. Смит [23] предложили законченный вариант данной модели, в которой продолжили и дополнили концептуальное наследие проблем инвестирования человеческого капитала.

Так, модель инвестиций фирмы в человеческий капитал основывается на том, что человеческий капитал разделяется на общий и специфический, что существуют два периода: первый – когда производятся инвестиции в обучение работника, второй – когда обучение закончено и начинает приносить отдачу.

Если фирма предоставляет работнику общую профессиональную подготовку, то для того чтобы компенсировать свои издержки на образование, она должна в период после обучения платить работнику зарплату ниже его предельного продукта, но тогда работник уйдет, так как профессиональная подготовка увеличила его общий человеческий капитал и он может в другой фирме получить зарплату, равную его предельному продукту. Поэтому фирме после обучения придется платить заработную плату, равную предельному продукту, и ей невыгодно проводить общее обучение работников. Если фирма это делает, то зарплата работника в период обучения устанавливается меньше его предельного продукта, т. е. издержки на общее образование несет сам работник [23, с. 168-171].

Если MP^* и W^* – предельный продукт и заработная плата без обучения ($MP^* = W^*$), MP_2 и W_2 – предельный продукт и заработная плата после обучения ($MP_2 = W_2$), MP_1 и W_1 – предельный продукт и заработная плата в период обучения ($MP_1 < MP^*$, так как производительность работника в период обучения немного снижается), t_1 – продолжительность обучения, а H – издержки обучения, то для работодателя выгодность общей профессиональной подготовки будет определяться условием:

$$MP_{1t} - MP^*_t + MP_{2t} - MP^*_t > Ht > W_{1t} - W^*_t + W_{2t} - W^*_t \qquad (3.1.1.)$$

Так как, $MP_2 = W_2$ и $MP^* = W^*$, то $MP_{1t} - W_{1t} > H_t$ т.е. текущая стоимость заработной платы должна быть снижена на время обучения на текущую стоимость издержек на обучение.

Для работника выгодность обучения будет определяться условием, когда текущая стоимость потерь в заработной плате за время обучения должна быть меньше текущей стоимости выигрыша в заработной плате в период после обучения.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Таким образом, если фирма предоставляет работнику специфическую профессиональную подготовку, то работник не сможет реализовать свой специфический человеческий капитал, полученный в результате этой подготовки, на другом рабочем месте. Поэтому фирма в период после обучения может платить работнику заработную плату более высокую, чем она была до обучения, но более низкую, чем его предельный продукт после обучения (работник, уволившись, не получит на другой фирме большую заработную плату). В этом случае, при специфической профессиональной подготовке фирма может компенсировать все или часть издержек на обучение.

Научно-теоретическая модель инвестирования человеческого капитала, предложенная Л.Туроу, учитывает природные экономические способности человеческого капитала. Понятие "экономическая способность индивидуума" Л. Туроу характеризует как "отношение ожидаемой стоимости его заработков к ожидаемой стоимости издержек производства активов его человеческого капитала" [7, с. 58]. При этом издержки приобретения активов человеческого капитала и заработки определяются как вероятностные величины, конкретные значения которых зависят от выбора человеком того или иного варианта вложений в человеческий капитал.

Используя в качестве базовой модели производственную функцию Кобба-Дугласа, Л. Туроу предложил следующую инвестиционную модель:

$$HC = f(K, HC_x, P, EA), \qquad (3.1.2)$$

где HC – произведенный человеческий капитал; K – физический капитал; HC_x – вложения человеческого капитала; P – природные ресурсы; EA – экономическая способность [7, с. 58].

Признавая, что каждый человек как личность обладает экономическими способностями от рождения, И. Бен-Порэт включает в состав элементов, участвующих в инвестиционном производстве человеческого капитала, саму деятельность индивидуума, которую он называет "производительными услугами человеческого капитала". Таким образом, инвестиционная модель И. Бен-Порэта предлагает следующую зависимость [7, с. 59]:

$$Q_t = B_c (S_t \times K_t)_{b1} D_{b2},$$

где Q – объем произведенного человеческого капитала; t – определенный отрезок времени; B_c – коэффициент способности увеличивать

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

человеческий капитал; S – часть имеющегося запаса человеческого капитала, включенная в производство этого капитала; K – общий запас человеческого капитала; b_1; b_2 – коэффициенты менее 1; D – покупаемые вложения.

В рамках рассматриваемой модели каждый элемент функции данного инвестиционного процесса, будь то покупаемые вложения или услуги человеческого капитала, в равной мере участвует в этом процессе, и переносят свою стоимость на его продукты, т.е. на те или иные виды инвестированного человеческого капитала.

Данные научно-теоретические модели представляют определенный интерес для данного авторского исследования, так как могут являться методологической базой для разработки практической модели инвестирования человеческого капитала на ВРТ в условиях Республики Беларусь.

В качестве практических моделей инвестирования человеческого капитала (на внутреннем рынке труда, в том числе) следует рассматривать опыт решения проблем инвестирования человеческого капитала, который имеется в мировой практике. Этот опыт следует характеризовать по двум направлениям:

1) общая характеристика инвестирования человеческого капитала в странах рыночной экономики;

2) анализ механизмов инвестирования человеческого капитала.

Формирование трудовых ресурсов творческого типа началось в странах запада с 60-х годов двадцатого столетия. Этот процесс был возведен в ранг государственной политики многих стран. В 60 - 70-е годы в ведущих промышленно развитых странах были приняты законы, стимулирующие деятельность государства и предпринимателей, направленные на развитие интеллектуального потенциала работников, поощряющие компании к инвестициям в человеческий капитал.

Так, в Японии Совет по развитию экономики в 1973 г. принял развернутую концепцию "Об интеллектуализации народного хозяйства и развитии способностей населения", которая положила начало процессу интеллектуализации труда работников [64]. Аналогичные общегосударственные акции были предприняты в США, Франции, Великобритании, Швеции. К концу 80-х годов были проведены реформы образования в Великобритании и Японии.

Такая государственная политика способствовала формированию качественного человеческого капитала и, как следствие, изменялись структура и требования к его предложению на рынке труда, что, в свою очередь, позволяло повысить эффективность его применения на внутренних рынках труда.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

В экономической литературе принято выделять два этапа государственной политики индустриально развитых стран в области развития и инвестирования человеческого капитала [7, с. 153].

На первом этапе, непосредственно предшествовавшем эпохе инновационного производства (50-е годы XX столетия), шло постепенное высвобождение с внутренних рынков труда неквалифицированных работников с низким уровнем доходов. Этот процесс протекал на основе сочетания экономического принуждения и социальных гарантий, содействия в повышении квалификации и материальной помощи тем, кто, например, по возрасту не был способен перейти в более высокую квалификационную группу. При этом поставленная задача решалась либо в аспекте экономического роста, либо в аспекте борьбы с бедностью. Первый способ достаточно эффективно действовал в западноевропейских странах (западноевропейская модель) и Японии, второй – наиболее разработан в США (американская модель). Так, в западноевропейской модели предпочтение отдавалось тем, кто может пройти подготовку с наименьшими затратами и в кратчайшие сроки. К ним относятся люди с достаточным уровнем квалификации, имеющие большой трудовой стаж. В американской модели основное внимание уделяется самым бедным слоям населения. В США свыше 80% охваченных политикой рабочей силы составляют неимущие [7, с. 154].

Анализ основных тенденций в инвестировании человеческого капитала в развитых странах позволяет выделить два основных фактора, под влиянием которых произошел скачок в повышении качества человеческого капитала этих стран:

– сокращения по мере механизации и автоматизации производства большей части рутинных работ и опасных для здоровья рабочих мест;

– досрочного вывода части работников этих производств на пенсию.

В западноевропейских странах источники финансирования политики инвестирования человеческого капитала, как правило, являются смешанными. Помимо ассигнований из госбюджета устанавливается специальный налог для работодателей, и из этих средств формируются фонды подготовки работников. Налог может быть снижен, если фирма сама активно проводит подготовку своих работников. Так, например, в Великобритании максимальный уровень налога на фирмы установлен в размере 1 % фонда заработной платы, во Франции – 2% [65].

Началом второго современного этапа развития и формирования человеческого капитала можно считать 60 – 70-е годы прошлого столетия, когда начал быстро повышаться мотивированный и организационно

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

подготовленный спрос на новую рабочую силу. В полной мере этот процесс развернулся в 80 – 90-е годы и продолжится в XXI в. [7, с. 156]. Данный этап предъявляет новые требования к качеству человеческого капитала и обуславливает:

– участие работников в развитии производства практически на каждом рабочем месте;

– обеспечение работниками высокого качества технологически более сложной продукции;

– сдерживание роста себестоимости изделий путем совершенствования методов производства и снижения затрат.

Все это требует активной рыночно ориентированной образовательной политики. Если в начале 60-х годов XX века в США средний показатель образовательной подготовки населения в возрасте 25 лет и старше составлял 10,6 года, то к концу 80-х годов он поднялся до 12,6 года, т. е. превышал 12-летнюю среднюю школьную подготовку. В настоящее время высшее образование или научную подготовку получает каждый пятый житель страны [7, с. 156].

В Швеции образовательными программами единовременно охватываются до 5% рабочей силы, значительны и ассигнования на эти цели. Именно активной политикой рабочей силы многие исследователи объясняют самый высокий уровень занятости в этой стране. В период 80-х годов в Швеции для проведения эффективной политики на рынке труда стали использовать определенную часть прибыли предпринимателей на формирование так называемых фондов трудящихся или инновационных фондов. Данные фонды финансировали затраты на научные исследования и обучение персонала [65].

В 70 – 80-е годы XX века в западных странах широкое распространение получили такие формы политики инвестирования человеческого капитала, как программы, так называемой, субсидируемой или поощряемой подготовки. Суть их состоит в том, что при найме определенных категорий работников, в первую очередь хронически безработных и молодежи, государство полностью или частично компенсирует фирме издержки по их подготовке или оплате их труда.

Во Франции правительство заключает с фирмами контракты сроком от 6 до 12 месяцев по найму выпускников средней школы, компенсируя стоимость их производственной подготовки и покрывая от 30 до 100% минимума заработной платы. В Нидерландах при найме безработного выпускника средней школы для покрытия издержек по его подготовке фирмы получают 60 ф. ст. в неделю. В Великобритании на найм работника в возрасте до 20 лет, более полугода не имевшего

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

работы, фирме еженедельно выплачивается 10 ф. ст. в неделю в течение первых 26 недель занятости. В Швеции государство покрывает фирмам три четверти их расходов на заработную плату при найме лиц до 25 лет, если эти лица предварительно направляются на курсы подготовки. Сходные программы действуют и в Италии [7, с.158].

В настоящее время в странах рыночной экономики на изменение профессиональной квалификации работников влияют следующие процессы:

1) усиливается конкуренция на мировом рынке, и постоянно появляются новые требования к качеству и цене на товары и услуги;

2) новые технологии, особенно информационные, вносят радикальные изменения в производственные процессы;

3) развиваются новые модели организации и управления производством, которые характеризуются более высокой гибкостью, децентрализацией, углублением специализации и т. д.

Человеческий капитал становится решающим в борьбе за конкурентоспособность. При этом перед предприятием и его внутренним рынком труда открываются два основных пути эффективного использования человеческого фактора: замена старого персонала на работников, имеющих более высокий начальный уровень образования, или повышение квалификации своих работников путем организации непрерывного обучения.

В этой связи на первый план выдвигается проблема профессионального переобучения работников. Например, во Франции динамика экономически активного населения по профессиональным группам показывает увеличение доли высококвалифицированных и относительное снижение доли низкоквалифицированных работников. В соответствии с прогнозами на 2000 г. отмеченные тенденции сохраняются. Происходящие изменения в характере труда выражаются не столько в появлении совершенно новых профессий, сколько в изменении содержания существующих профессий [65].

В странах Европы и США государственная политика, формирующая творческий потенциал человеческого капитала, охватывает не только подготовку и массовый выпуск образованных и производственно активных работников, но и стремится обеспечивать для них относительно высокую защищенность на рынке труда. Одним из путей реализации данного подхода является формирование дополнительных рабочих мест на внутренних рынках труда, которые в определенной мере гарантируют дальнейшее развитие и качественное использование человеческого капитала.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

В 70 – 80-е годы в США значительно эффективнее, чем в европейских странах, решалась проблема создания дополнительных рабочих мест. В этот период в США был создан 31 млн рабочих мест, в то время как в Германии, Великобритании, Франции, Италии, вместе взятых, при большей численности населения количество рабочих мест почти не увеличилось. Новые рабочие места создаются в основном на мелких предприятиях с числом занятых до 20 человек, в то время как количество занятых на крупных предприятиях, использующих передовую технологию, сокращается. Возрастает число лиц, живущих за счет собственного предпринимательства [7, с. 162].

Таким образом, анализ мировой практики инвестирования человеческого капитала позволяет выделить основные механизмы такого инвестирования, которые стимулируют внутренние рынки труда к развитию человеческого капитала предприятий. В соответствии с характером и способами инвестиционного воздействия на человеческий капитал, в условиях внутреннего рынка труда, инвестиционные механизмы можно подразделить на следующие группы: налоговый механизм, кредитная политика, преференции, государственные субсидии.

Налоговый механизм. Влияние налоговой политики на стимулирование инвестиций в человеческий капитал путем предоставления льгот по следующей схеме.

1. По формам:

– льготы, связанные с освобождением от выплат в социальные фонды;

– льготы по налогообложению;

– льготы по расходам, связанным с профессиональным обучением и повышением квалификации работников.

2. По решаемым задачам:

– льготы, связанные с принятием на работу работников (особенно работников высокой квалификации) в период неблагоприятной рыночной конъюнктуры;

– льготы, связанные с профессиональным обучением;

– смешанные льготы.

Во Франции в качестве льготной меры используется снижение размеров обязательных отчислений на социальное страхование. Эта норма действует в отношении фирм, которые не увольняют работников в период производственного кризиса, а предоставляют им возможность повысить свою квалификацию или пройти переобучение. В целях контроля за качеством повышения квалификации в это время устанавливается минимум времени на обучение. Это означает, что

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

для получения простейшей профессии минимальная доля времени на обучение составляет 25%, а для получения, например, среднетехнической специальности затраты времени на обучение по отношению к рабочему дню составляют уже 45% [66].

Сокращение взносов предприятий, осуществляющих профессиональную подготовку в период производственного кризиса, на социальное страхование варьируется в пределах от 50% от общей суммы обязательных выплат на социальное страхование до полного освобождения от подобных расходов на определенное время. Это правило было подтверждено законодательным актом 1986 г. (Ордонанс от 17 июля 1986 г.), который полностью освобождал от взносов в фонды социального обеспечения предприятия, занимающиеся организацией профподготовки своих работников [66].

Льготы по налогообложению прибыли также являются одним из наиболее эффективных факторов, стимулирующих инвестиционную активность работодателей. Они направлены, в первую очередь, на уменьшение налогооблагаемой базы. Это уменьшение коррелируется обычно с объемами средств, направляемых работодателями на создание и сохранение специализированных рабочих мест, обучение работников или повышение их квалификации, а также с количеством принятых на работу.

В США в 70-х гг. был принят специальный закон "Об инвестициях в трудовые ресурсы". Согласно данному закону предприятия, осуществляющие не только повышение квалификации, но и профессиональную подготовку отдельных неконкурентоспособных категорий граждан (молодежи без образования или с низким образовательным цензом, одиноких женщин с детьми, лиц предпенсионного возраста и т.п.), могут получить скидку с налога на прибыль в размере 7%. Некоторые штаты повышают этот процент до 10. Если предприятие после профессионального обучения принимает такое лицо на работу, то в течение двух последующих лет оно имеет право на налоговую скидку в размере 4,5 тыс. долларов в год в расчете на одного принятого. Суммы, направляемые предприятиями на профессиональную подготовку молодежи, полностью освобождаются от налогообложения [67, с.3 -17].

Кредитная политика в области инвестирования человеческого капитала среди других финансовых рычагов экономически развитых стран занимает более скромное место. Это связано с тем, что государства предпочитают прямое финансирование мероприятий на рынке труда. Вообще любые действия правительств, направленные на инвестирование, можно рассматривать в нормально действующей

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

рыночной экономике как меры по регулированию рынка труда. Однако особо хотелось бы отметить несколько примеров, наиболее характерных для кредитной политики и имеющих общую направленность с *другими действиями (налоговые льготы и целевое финансирование)*.

Например, во Франции молодые специалисты имеют право на получение специального государственного льготного кредита на обучение, если его не предоставляет фирма. В Германии в целях стимулирования отраслевых предприятий с числом занятых менее 500 человек (существуют ограничения и по годовому обороту фирм) к найму молодых инженеров-исследователей и разработчиков земельные органы власти установили систему безвозвратных ссуд. Эти ссуды покрывают от 40 до 55% годовой оплаты труда указанных специалистов. Продолжительность выдачи ссуд 12 – 15 месяцев [65].

Под преференциями понимают определенные финансовые субсидии, *предоставляемые* на беспроцентной или безвозвратной основе государством тем работодателям, которые берут на себя обязательства по выполнению государственных программ в какой-либо области.

Так, расходы, связанные с профессиональной подготовкой работников, очень высоки. Это делает затруднительным полное финансирование профессиональной подготовки *со стороны* частных работодателей и фирм. Учитывая это, государство во многих развитых странах осуществляет прямое целевое финансирование создания и функционирования центров профессиональной подготовки и переподготовки в различных компаниях, а также обучения персонала. Общеизвестна практика, при которой в некоторых случаях государство дотирует от 50 до 80% расходов компаний, связанных с созданием центров по профессиональному обучению. Например, во Франции по законодательству о непрерывном образовании региональные органы власти субсидируют внутрифирменные курсы, связанные с получением дополнительной (повышенной) квалификации [65].

Кроме того, существует практика *специальных субсидий на заработную плату.* Например, в Швеции с 1984 г. действовала программа предоставления работодателям специальных субсидий на заработную плату квалифицированным работникам. В 1986 г. в Италии вступил в действие закон, предусматривающий специальные доплаты к заработной плате (в расчете на одного работника – 100 тыс. лир в месяц) *из государственных фондов в том случае, когда работник*, проходивший обучение на производстве по ученическому контракту, получал обычный контракт [65].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

В Германии предусматривается *прямое финансирование* внутренних рынков труда предприятий, осуществляющих профессиональную подготовку молодых специалистов. Это означает, что молодой человек может заключить индивидуальный контракт с работодателем в целях получения специального профессионального образования (в соответствии с государственным перечнем профессий). Контракт предусматривает предоставление молодому человеку со стороны предприятия возможности обучаться на ее базе и при непосредственной помощи ее специалистов (мастеров производственного обучения), а он, в свою очередь, обязуется получить это образование и оплатить связанные с этим расходы. Ему эти расходы возмещаются за счет средств федерального ведомства по труду Германии [65; 66].

Итак, обобщая зарубежный опыт инвестиционных процессов в сфере развития человеческого капитала, следует отметить, что эффективность и выбор инвестиционного механизма зависит от успешного взаимодействия микро-, мезо- и макроуровней. В свою очередь, характер таких взаимоотношений будет определять направления инвестиционной деятельности работодателей в условиях внутренних рынков труда, что окажет влияние на конкурентоспособность как отдельных производственных предприятий и отраслей, так и на экономическое развитие в целом.

В целом, анализ зарубежного опыта инвестирования человеческого капитала, с одной стороны, свидетельствует о наличии разработанных механизмов в сфере такого рода инвестирования. С другой, о необходимости изучения опыта функционирования современных моделей инвестирования человеческого капитала с целью возможной адаптации его к условиям Республики Беларусь.

3.2. Инвестирование как инструментарий развития человеческого капитала на внутреннем рынке труда

Объекты и методы инвестиционного воздействия механизма инвестирования человеческого капитала на внутреннем рынке труда

Анализ существующих концепций и моделей инвестирования человеческого капитала позволяет методологически определить сущность данного инвестиционного процесса. В основе этого процесса

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

лежит понимание термина "инвестиции в человеческий капитал". Экономические концепции человеческого капитала (Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Кендрик, Дж. Минцер и др.) 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 – 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. Следовательно, инвестирование как инструментарий развития человеческого капитала может быть представлен в качестве инвестиционного механизма, определяемого как совокупность закономерных связей и отношений, обуславливающих инвестиционные мероприятия (операции и процедуры) в сфере развития человеческого капитала на ВРТ. Структура механизма инвестирования человеческого капитала на внутреннем рынке труда будет представлять собой: взаимодействие субъекта и объекта данного процесса; совокупность методов и средств инвестиционного воздействия на развитие человеческого капитала; характеристику видов и форм инвестирования человеческого капитала; характеристику и методику анализа оценки эффективности вложения инвестиционных ресурсов.

Основная функционально-производственная роль механизма инвестирования человеческого капитала на ВРТ заключается в обеспечении качества функционирования человеческого капитала работников, направленного на осуществление долговременных структурных сдвигов в различных элементах человеческого капитала. Чем масштабнее действия механизма инвестирования человеческого капитала в условиях ВРТ, тем шире использование качеств человеческого капитала, тем полнее они воплощаются в профессионально-квалификационных характеристиках работников, тем больше растут объемы выпускаемой высокотехнологичной продукции, которая, в конечном счете, влияет на повышение уровня благосостояния работников, предпринимателей и государства в целом.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Функционально-производственная роль механизма инвестирования человеческого капитала на ВРТ определяет цели функционирования данного механизма в производственных условиях, которые состоят в:

– расширении производства за счет полного и эффективного использования возможностей человеческого капитала, имеющегося на ВРТ;

– предотвращении морального и физического износа человеческого капитала и минимизации его влияния на технический уровень производства;

– повышении качества продукции предприятия за счет использования профессионально-квалификационных и технологически высоких навыков работников;

– осуществлении мероприятий по созданию благоприятных социальных и производственных условий для реализации человеческого капитала.

Однако следует отметить существование особенностей механизма инвестирования человеческого капитала на ВРТ, отличающих его от других видов инвестиционных механизмов. Данные отличительные особенности являются следствием специфичности инвестиций в человеческий капитал, поэтому особенности механизма инвестирования человеческого капитала на ВРТ можно свести к следующему:

1. Эффективность действия механизм инвестирования человеческого капитала в отношении отдельного работника непосредственно зависит от продолжительности его трудоспособного периода. Чем раньше работник вовлечен в процесс инвестирования его человеческого капитала, тем быстрее инвестиции начинают давать отдачу. Однако более качественные и длительные инвестиции приносят более высокий и более долговременный эффект.

2. На механизм инвестирования человеческого капитала влияет его физический и моральный износ в условиях конкретного ВРТ, а так же процесс его накопления. Поэтому, направленность действий данного инвестиционного механизма будет определяться во-первых, степенью естественного износа (старения) человеческого организма и присущих ему психофизиологических функций, во-вторых, степенью морального (экономического) износа вследствие устаревания знаний или изменения ценности полученного образования, которые определяет ВРТ. В третьих, направление действия механизма инвестирования человеческого капитала, будет определяться необходимостью накопления человеческого капитала, которое осуществляется в

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

процессе периодического переобучения работника и накопления им производственного опыта.

3. Исследуемый инвестиционный механизм находится под спецификой влияния процесса накопления человеческого капитала, то есть инвестиционная доходность человеческого капитала повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а потом резко снижается.

4. Механизм инвестирования человеческого капитала может иметь "обоюдный множительный эффект" [7, с. 50]. Его суть заключается в том, что в процессе инвестирования качественно возрастают характеристики человеческого капитала не только у тех, на кого было оказано прямое инвестиционное воздействие, но и у того, кто был к нему причастен косвенно (например, если инвестируется процесс обучения работника, то улучшаются и возрастают характеристики и способности не только у обучаемого, но и у того, кто обучает, что впоследствии приводит к росту заработков как первого, так и второго).

5. Любой механизм инвестирования человеческого капитала в условиях конкретного предприятия и его ВРТ будет специфичен и индивидуален, так как его характер и виды вложений в работников обусловлены внутрипроизводственными социально-экономическими условиями и внутрипроизводственной культурой (традициями и ценностями).

6. По сравнению с другими инвестиционными механизмами в иные различные формы капитала, механизм инвестирования человеческого капитала обусловлен наибольшей эффективностью действия, который, в свою очередь, определен большой выгодностью инвестиций в человеческий капитал. Данное обстоятельство достаточно доказано в концепциях инвестирования человеческого капитала [4; 5; 7; 12; 19; 23 и др.].

Таким образом, механизм инвестирования человеческого капитала на ВРТ это процесс, который охватывает:

1) вложение инвестиций или инвестирование (понятие "инвестирование" находится в тесном взаимодействии с понятием "финансирование", так как использование средств предполагает их предварительное образование. Под финансированием понимается предоставление капитала для формирования имущества, формирования финансовых средств, а под инвестированием – их использование);

2) совокупность практических действий (инвестиционных мероприятий) субъектов внутреннего рынка труда по реализации инвестиций.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

В целом данный инвестиционный механизм можно представить в виде схемы.

Рис. 3.2.1. Механизм инвестирования человеческого капитала на ВРТ.

Инвестирование человеческого капитала на ВРТ – это процесс, который предполагает: объект инвестиционного воздействия, и субъект – лицо, осуществляющее это инвестиционное воздействие на основе применения характерных методов. Особенность данного инвестиционного процесса в условиях ВРТ состоит в том, что владелец человеческого капитала может выступать либо объектом, либо субъектом, либо результатом инвестирования. Данную особенность обуславливает тот факт, что качественные характеристики человеческого капитала создаются на личном (индивидуальном) уровне работника, его затраты труда и усилий по саморазвитию и самосовершенствованию играют решающую роль в этом процессе. Но эти затраты неизбежно

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

включаются затем в общепроизводственные затраты, ибо накопленный запас знаний, умений и иных производительных качеств человека может быть реализован и может получить оценку только в процессе производства и в определенных условиях ВРТ. Это обстоятельство подтверждает существование объективной взаимосвязи между объектами инвестирования и субъектами, осуществляющими данный процесс, и применяющими характерные методы инвестиционного воздействия.

В качестве объектов инвестирования человеческого капитала на ВРТ следует выделить:

1) образование работников – уровень среднего, профессионально-технического и высшего образования; способность работников к профессиональной переподготовке и повышению квалификации;

2) здоровье работников – состояние полного физического, духовного и социального благополучия, выраженного в определенном уровне самочувствия работника;

3) культура работников – совокупность определенных способов, ориентиров, образцов и норм поведения, занятых совместной деятельностью работников, и выраженных в культурно-интеллектуальном уровне каждого работника.

Отличительными признаками данных инвестиционных объектов, оказывающих определенное влияние на процесс инвестирование, является следующее:

– отсутствие материальной основы, неосязаемость, и при этом наличие такого ценного качества, как способность давать доход владельцу этого объекта, исходя из долгосрочных прав и преимуществ, которые они приносят ему так долго, как это возможно;

– отсутствие намерения продажи этих инвестиционных объектов в нормальных условиях деятельности предприятия и функционирования ВРТ;

– длительность эксплуатации, позволяющая учитывать срок инвестирования (например, возможность долгосрочного инвестирования);

– отсутствие полезных отходов;

– многоцелевой характер использования, позволяющий использовать данные объекты на различных участках деятельности предприятия (в процессе производства отдельных видов продукции, выполнения работ или оказания производственных услуг, в сфере управления и т. п.);

– невозможность деления и обособления в самостоятельный вид имущества из общей массы имущества предприятия в силу их "неосязаемости".

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Субъектами процесса инвестирования человеческого капитала на ВРТ являются лица (инвесторы), осуществляющие вложения собственных, заемных или привлеченных средств в форме инвестиций и обеспечивающие их целевое использование. В качестве прямых инвесторов человеческого капитала на ВРТ могут выступать: работодатель (предприниматель), сам работник (носитель человеческого капитала), государственные органы, оказывающие поддержку развитию предприятия, иностранные физические и юридические лица, заинтересованные в производственной деятельности предприятия.

К косвенным субъектам инвестиционной деятельности на ВРТ относятся также банки, страховые, посреднические и другие организации.

Субъекты инвестиционной деятельности действуют в сфере практической реализации инвестиций на ВРТ. В состав этой инвестиционной сферы входят:

– сфера развития человеческого капитала, в которой происходит вложение инвестиций в инвестиционные объекты;

– инновационная сфера, где создается и реализуется научно-технический потенциал работников;

– сфера создания организационно-производственных условий ВРТ, где происходит реализации человеческого капитала.

Субъекты инвестиционного процесса на ВРТ определяют методы инвестиционного воздействия на объекты инвестирования, исходя из их специфики и выгодности инвестиционных вложений. Метод инвестирования человеческого капитала на ВРТ следует представлять как систему приемов, выполняемых в определенной последовательности в процессе осуществления инвестиционного процесса. Методы инвестирования проектируются на основе тщательного анализа процедур (мероприятий), выявления наиболее удобного и экономного способа инвестиционного воздействия.

Исходя из данного определения целесообразно выделить основные общие методы инвестирования человеческого капитала на ВРТ:

– метод начального инвестирования человеческого капитала – система процедур и мероприятий, использующихся при первичном вовлечении работника в условия конкретного ВРТ (обучение, найм работника, адаптация, ученичество, закрепление на предприятии и т.п.);

– метод экстенсивного инвестирования – система процедур и мероприятий, имеющая место при увеличении производственного потенциала работников в условиях прежней (постоянной) производственной среды (системы здравоохранения, повышения квалификации, мероприятия по экономическому и социальному стимулированию и т.п.);

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

– метод реинвестирования (интенсивного инвестирования) – система процедур и мероприятий, имеющих место в условиях образовавшихся свободных инвестиционных ресурсов, и направленных на качественное инновационное совершенствование человеческого капитала, реализация которого, будет иметь место в будущем (здравоохранение, профессиональная переподготовка, развитие и совершенствование специфических умений и интеллектуального уровня, стимулирование, формирование миссии каждого работника, корпоративная культура и т.п.).

Применение данных методов обусловлено характеристикой объекта и спецификой механизма его инвестирования. Суть такой специфики заключается в формировании мотивации инвестиционной деятельности субъектов в отношении определенного объекта на ВРТ.

Мотивация инвестирования человеческого капитала на внутреннем рынке труда – это совокупность внутренних и внешних движущих сил ВРТ, побуждающих субъектов инвестиционного механизма к обновлению (совершенствованию) качественных характеристик человеческого капитала (объекты инвестирования).

Особо важным объектом инвестирования человеческого капитала на ВРТ является образовательный и профессионально квалификационный уровень работников предприятия, так как общее и специальное образование улучшают качество, повышают уровень и запас знаний работника, тем самым увеличивают объем и качество их человеческого капитала. Инвестирование высшего образования работников способствует формированию высококвалифицированных специалистов, оказывающих наибольшее влияние на темпы производительности предприятия и его конкурентоспособность.

Кроме этого, главная особенность инвестиций в образовательный уровень человеческого капитала на ВРТ заключается в том, что эти инвестиции оказывают прямое влияние как на развитие инновационных способностей, профессионализма и повышение социального статуса работников отдельного предприятия, так и на увеличение интеллектуально-духовного потенциала общества в целом.

Еще одним мотивационным фактором инвестирования образовательного уровня работников является постоянно обновляющаяся система информации и знаний, что неизбежно обуславливает как интерес работодателя, так и интерес работников в развитии человеческого капитала, соответствующего новым инновационным требованиям развития рыночной экономики. Такие объективные изменения стимулируют и мотивируют инвестирование на ВРТ специальных и общих

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

знаний и навыков работников, которые, по мнению Г. Беккера, представляют интерес лишь для той фирмы, где они были получены и общую подготовку работников, которой может найтись применение и на множестве других фирм [4].

В связи с этим основу механизма инвестирования образовательного уровня работников на ВРТ будут составлять инвестиционные мероприятия, как со стороны работодателя, так и со стороны самого работника. Так, общая профессиональная подготовка может быть объектом инвестирования и финансироваться самим работником, а специальная подготовка работника инвестиционным объектом работодателя, и наоборот. Стоимостную основу таких инвестиционных мероприятий будут составлять: издержки приобретения новых знаний и умений, совершенствование мастерства, которые определяются по количеству затраченного времени и усилий обучающегося; расходы на создание и организацию образовательных баз и программ; расходы на фундаментальные научные разработки, на основании которых затем формируются новые технологии производства и способы потребления, и происходит преобразование самих работников как хозяйствующих субъектов, которые выступают носителями новых способностей и потребностей.

Исходя из этого, следует, что в данном процессе, субъектами инвестирования могут применяться все вышеперечисленные методы инвестиционного воздействия на объект (образовательный уровень работников). Данное обстоятельство обусловлено тем, что:

1) такое инвестирование приобретает форму оборота, аналогичную обороту основного капитала и должно финансироваться на всех стадиях функционирования человеческого капитала на ВРТ: на начальной стадии (наем, адаптация и обучение работников), на стадии производственного функционирования (здравоохранение, повышение квалификации, стимулирование), на стадии развития (профессиональная переподготовка, развитие и совершенствование специфических умений и интеллектуального уровня и т.п.). 2) длительность периода, в течение которого инвестируется образовательный уровень работников переносятся на вновь выпускаемую продукцию, и определяется периодом морального старения приобретенных профессиональных знаний, который, в свою очередь, вытекает из длительности цикла обновления знаний в соответствующих областях науки и техники.

Наряду с образованием важными являются капиталовложения в такой инвестиционный объект как здоровье человека. Здоровье человека является несущей конструкцией или основой для человеческого

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

капитала. Инвестиции в здоровье, его охрана сокращают заболевания и смертность, продлевают трудоспособную жизнь человека, а, следовательно, время функционирования человеческого капитала. Состояние здоровья человека – это его естественный капитал, часть которого является наследственной, а другая – приобретенной в результате затрат самого работника и работодателя. Качественное наличие этого капитала у работника определяет его ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций в их количественной, качественной и стоимостной определенности с целью получения дохода или прибыли. Работник является носителем накопленного капитала здоровья, который является неотъемлемой качественной характеристикой его человеческого капитала, реализация которого происходит с целью получения дохода и прибыли (то есть, с одной стороны, общая совокупность работников ВРТ, получает соответствующую заработную плату за реализацию своего человеческого капитала, с другой, предприниматель получает определенную прибыль от использования потенциального человеческого капитала индивида).

В течение трудовой деятельности человека происходит постепенный физический износ человеческого капитала, все более и более ускоряющийся с возрастом (смерть необходимо понимать как полное обесценение фонда здоровья). Реализация инвестиций, связанных с охраной здоровья, способна лишь к строго ограниченному развитию капитала здоровья работника. Главное предназначение такого инвестирования – увеличивать период активной трудовой жизнедеятельности работника и его человеческого капитала.

Общеизвестно, [7, с. 52] что здоровье человека лишь на 8-10% зависит от здравоохранения, еще на 20% – от экологических условий, еще 20% определяются генетическими факторами и на 50% здоровье человека зависит от образа жизни самого человека (рациональное питание, избавление от вредных привычек и излишнего веса и т.п.) и условий в которых протекает его трудовая деятельность (рациональный организация рабочего времени, применение различных методов стимуляции работоспособности, профилактика и ликвидация стрессов, применение различных комплексов физических упражнений на рабочем месте и т.п.).

Таким образом, главным мотивационным фактором формирования механизма инвестирования здоровья работников на ВРТ является необходимость условий поддержания физического развития биологических характеристик человеческого капитала с целью дальнейшего его использования для получения дохода и прибыли.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

В связи с этим инвестиционные расходы, связанные с мероприятиями в отношении здоровья работников могут иметь место, как со стороны самого работника, так и со стороны работодателя. Характер данных инвестиционных расходов будет определять и методы инвестиционного воздействия на здоровье работников.

Так, заработная плата работника как инвестиционные вложения в семейный бюджет создают финансовые, социальные, моральные, культурные условия расширенного воспроизводства качеств человеческого капитала не только работника, но и членов его семьи, а также создают условия рождения детей и их воспитания как будущих носителей человеческого капитала. Заработная плата как источник инвестиционных расходов может определять следующие методы инвестиционного воздействия на здоровье работника:

– метод экстенсивного инвестирования – набор стандартных мероприятий по поддержанию здоровья на необходимом для трудового процесса уровне (питание, отдых и т.п.);

– метод начального инвестирования – естественные мероприятия по рождению и воспитанию детей как потенциальных носителей человеческого капитала.

Работодатель (предприниматель), инвестируя систему здравоохранения в условиях ВРТ, направляет средства, прежде всего, на увеличение времени трудовой жизнедеятельности человека, что увеличивает общий объем трудоспособного времени. Стоимость инвестиционных расходов работодателя, в данном случае, определяется мероприятиями по контролю за состоянием здоровья работников, мероприятиями по сохранению и улучшению здоровья. Внутрипроизводственная система здравоохранения формирует в работнике будущий физиологический потенциал его человеческого капитала. Например, вложения работодателя в организацию внутрипроизводственной системы физической культуры и спорта будет создавать условия физического, и соответственно, инновационного развития носителей человеческого капитала. В связи с этим методы инвестиционного воздействия на здоровье работников со стороны работодателя на ВРТ могут быть следующие:

– метод экстенсивного инвестирования – процедуры и мероприятия по организации условий для эффективного и производительного труда работников на рабочих местах;

– метод реинвестирования (интенсивного инвестирования) – мероприятия по созданию или расширению внутрипроизводственной системы здравоохранения (организация клиник, лабораторий, здравниц и т.д).

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Особую актуальность в условиях рыночного развития приобретают такие качественные характеристики человеческого капитала, как духовная стабильность и интеллектуальная мобильность человека, представляющая собой осознанную, нравственно ориентированную способность собирать, анализировать, использовать все возрастающие потоки информации (информационная мобильность). Данные характеристики следует объединять категорией культурный уровень работника и определять как совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивидов, которые используются или могут быть использованы в трудовой деятельности в условиях ВРТ.

Следует отметить, что культурный уровень работников как объект инвестиционного воздействия на ВРТ характеризуется предварительной оформленностью (на уровне семьи) и способностью к расширению на основе внутрипроизводственных ценностей и традиций. Общий культурный уровень работника в экономической литературе трактуется как интеллектуальные активы, сконцентрированные в работниках предприятия. К ним относятся такие виды используемых фирмой интеллектуальных активов, как знания, умения, профессиональный опыт работников, культура производственного поведения [68, 69]. Культурный уровень работников, выраженный в форме интеллектуальных активов – это совокупность научно-практических знаний работников о соответствующих действиях, процессах, проблемах и их решениях, которые возникают в производственном процессе. Это, своего рода, категориальная и не типичная структура мышления работников, которая формируется на базе постоянного совершенствования и познания производства и позволяет реализовывать поиск новых производственных решений.

Кроме этого, культурный уровень работников определяет их отношения к самому предприятию и к работе в его условиях. Данный аспект проявляется в чувстве удовлетворения своей полезностью в процессах взаимообучаемости, взаимоотношений друг с другом, со смежниками и с клиентами, и является результативным в оценке своего влияния на деятельность предприятия в целом.

Таким образом, определяющим мотивационным фактором для формирования механизма инвестирования культурного уровня работников являются те преимущества, которые позволяют его обладателю понимать и оценивать различные нестандартные производственные отношения и принимать в этих условиях эффективные и рациональные решения. Стоимостные расходы механизма инвестирования

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

культурного уровня работников будут слагаться, во-первых, из расходов на мероприятия по поддержанию и обеспечению взаимного доверия и взаимопомощи работников, и во-вторых, из расходов на обучение работе с новейшими технологиями, которые повышают интеллектуальный и производительный уровень работников и мотивируют их к дальнейшему саморазвитию.

Культура работников – это "социальный клей, который позволяет мобилизовать дополнительные ресурсы отношений на основе доверия людей друг к другу" [70, p. 629].

Данный характер инвестиционных расходов будет определять и соответствующие методы инвестиционного воздействия на культурный уровень работников в условиях ВРТ. Представляется очевидным, что в данном инвестиционном механизме преимущественным субъектом инвестирования будет работодатель и метод инвестиционного воздействия – реинвестирование (интенсивное инвестирование), так как инновационное развитие общества требует от стратегии производства своего специфического видения конечного продукта, что в свою очередь, диктует переход к новым технологиям, требующим новых знаний, реализуемых качественно новым человеческим капиталом в условиях гармоничной производственной культуры.

Таким образом, инвестирование человеческого капитала в условиях внутреннего рынка труда – это механизм, представляющий собой совокупность закономерных связей и отношений между субъектами и объектами данного процесса, обуславливающих инвестиционные мероприятия в сфере развития человеческого капитала на ВРТ. Данный механизм объективно обуславливает существование взаимосвязи между объектами инвестирования и субъектами, осуществляющими данный процесс, и применяющими характерные методы инвестиционного воздействия. Применение этих методов обусловлено характеристикой объекта и спецификой механизма его инвестирования, в основе которого находится формировании мотивации инвестиционной деятельности в отношении определенного объекта на ВРТ.

Виды инвестиций и организационные формы инвестирования человеческого капитала на внутреннем рынке труда

Формирование видов инвестиций и форм инвестирования человеческого капитала на ВРТ, как правило, должно определяться с учетом специфики деятельности и ресурсов предприятия, а так же с учетом характеристик занятых на нем работников. Эти характеристики требуют учета количественных (численность), качественных

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

(квалификация), пространственных (место приложения труда) и временных (период работы) показателей трудовой деятельности. В свою очередь, данные характеристики способствуют формированию профессионально-квалификационного потенциала работников и служат ориентиром для определения видов инвестиций и организационных форм инвестирования человеческого капитала, которые, как следствие, затрагивают интересы работников (изменением перспектив карьеры и размеров вознаграждения).

Применение конкретных видов инвестиций и форм инвестирования человеческого капитала будут эффективны, когда они интегрированы в общий процесс планирования производственной и непроизводственной деятельности предприятия и тем самым увязаны с формированием и реализацией его стратегии (в том числе кадровой). В связи с этим виды инвестиций и организационные формы инвестирования должны определяться:

– квалификацией работников, которая будет необходима в перспективе;

– возможностью и условиями привлечения либо сокращения необходимого состава и количества персонала;

– условиями использования работников в соответствии с их потенциалом;

– возможностью постоянного поддержания соответствия знаний работников запросам производства;

– характеристикой затрат планируемых инвестиционных мероприятий.

Кроме этого, эффективность в выборе видов инвестиций и форм инвестирования определяется их объективной взаимосвязью и взаимообусловленностью, которые выражаются:

– в использовании одинаковой информации относительно работников предприятия (например, характеристики персонала) и условий инвестиционной среды (внутренней и внешней);

– в целях и задачах основных видов инвестиций в человеческий капитала, которые определяют их организационную форму;

– в правовом регулировании инвестиционных процессов (как на микро, так и на макро уровнях), который охватывает как виды инвестиций, так и формы их реализации.

Виды инвестиций характеризуют особенности и специфику тех средств, которые вкладываются в инвестиционные объекты человеческого капитала в целях получения прибыли (дохода). Основной целью видового разделения инвестиций в человеческий капитал является

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

выделение различий и специфики получаемого результата от разных видов инвестиций. Эти различия и специфика обусловлены характеристиками выгод, получаемых в результате инвестирования человеческого капитала на ВРТ, и которые состоят в следующем:

– в получении предприятием прибыли от использования трудового потенциала, как в краткосрочном периоде, так и в долгосрочной перспективе;

– в сохранении достигнутого уровня конкурентоспособности определенной категории работников;

– в повышении уровня благосостояния работников предприятия, выраженного в росте заработной платы, в здоровом образе жизни, повышении образовательного уровня и т.п.

Выделение видов инвестиций в человеческий капитал на ВРТ следует строить по классификационному принципу, имеющему отличительные признаки. Так, инвестиции в человеческий капитал можно классифицировать по нескольким направлениям.

1) Классификация на основе характеристик направлений и объектов вложения: инвестиции в образовательный уровень, инвестиции в обеспечение здоровья работников и инвестиции в развитие культурного уровня работников.

2) Классификация на основе экономического содержания инвестиций: краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные инвестиции; прямые или непрямые (осуществляемые через финансовых посредников); определяемые формой собственности инвесторов: частные инвестиции работодателя или работника, государственные инвестиции; иностранные инвестиции; совместные инвестиции.

3) Классификация по направлениям использования: инвестиции в повышение производительности труда работников, инвестиции для подготовки новых работников для новых производственных условий, инвестиции для адаптации работников, инвестиции в создание определенных условий и организации труда и т.п.

4) Классификация по видам затрат: прямые и косвенные инвестиции. Прямые денежные затраты, связанные с мероприятиями по производственному содержанию работников, косвенные – затраты рабочего времени (например, наставничество), льготы и пособия работникам.

5) Классификация по инновационному признаку или интеллектуальные инвестиции: инвестиции в приобретение работников со специфической подготовкой, инвестиции в покупку патентов и лицензий на приобретение кадровых технологий, инвестиции в приобретения информационных услуг через наем различного рода специалистов –

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

ученых и практиков – по контракту, а также разового приобретения информационных услуг (консультирование, экспертиза, рекомендации и т.д.) и т.п.

6) Классификация по степени риска: безрисковые инвестиции – характеризуют вложение средств в такие объекты инвестирования, по которым отсутствует реальный риск потери ожидаемого дохода или капитала и практически гарантируется получение прибыли; венчурные инвестиции – это рисковые вложения в молодых работников, в расчете на быструю окупаемость вложенных средств.

Виды инвестиций в человеческий капитал на ВРТ определяют механизмы формирования источников этих вложений в данном инвестиционном процессе.

В целом финансирование инвестиций в человеческий капитала может быть представлено посредством формирования внутренних и внешних инвестиционных источников. К внутреннему источнику следует отнести собственные ресурсы хозяйствующих субъектов, в частности, работодателя (предпринимателя) и собственные сбережения работников. Внешние источники: привлеченные ресурсы и заемные средства, государственные средства.

Собственные ресурсы хозяйствующих субъектов (работодателя и работника) как внутренний источник инвестирования человеческого капитала на ВРТ будет включать в себя: внутрихозяйственные резервы в форме прибыли предпринимателя и доходов работников, амортизационные отчисления, денежные средства предприятия; сюда же следует отнести производственный фонд сбережения и оплаты труда, страховые суммы в возмещение потерь.

Собственные средства, которые формируются, в основном, из амортизационных отчислений, нераспределенной прибыли предпринимателя и нераспределенного дохода работников представляют собой наиболее оптимальный вариант финансирования инвестиций в человеческий капитал, так как этот процесс накопления и вложения средств находится в одних руках и, как следствие, является наиболее стабильным финансовым источником.

Прибыль предпринимателя (доход работника), как внутренние источники инвестиционного финансирования человеческого капитала, представляют собой финансовый результат, получаемый от всех видов хозяйственной деятельности. Остающаяся после уплаты налогов, рентных платежей и выплаты дивидендов прибыль предпринимателя или доход работника могут быть частично (или целиком) использованы предпринимателем (работником) в виде финансовых вложений в человеческий капитал.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Однако инвестиционная составляющая предприятия связана, главным образом, не с чистой прибылью, а с налоговыми льготами, позволяющими предприятиям и организациям уменьшать налогооблагаемую прибыль на суммы, направляемые: на развитие производства и его человеческого капитала, а также на погашение кредитов, полученных и использованных на эти цели, включая проценты по кредитам; на финансирование жилищного строительства и т.п.

Кроме этого, финансирование человеческого капитала в рамках предприятия, может осуществляться за счет инвестиционного налогового кредита, который представляет собой изменение срока уплаты налога на прибыль, т.е. рассрочку по его платежам на определенный срок с оплатой процентов за пользование кредитом.

Наиболее устойчивым, к тому же адресным внутренним источником инвестирования являются амортизационные отчисления, которые в обязательном порядке в соответствии с установленными нормами амортизации начисляют на все виды используемых в производстве основных средств и включаются в издержки производства (себестоимость). Эти средства должны расходоваться предприятиями на возмещение износа капитала, основных средств и поэтому обладают инвестиционной природой. Исходя из этого, представляется, что работодатель может начислять амортизацию в виде установленного процента на износ человеческого капитала в течение нормативного срока работника в условиях конкретного предприятия и его ВРТ. Данное предположение требует детальной научной проработки на основе, которой могут иметь место разработки научно-практических методик определения процента износа человеческого капитала, и использования этого процента в качестве инвестиционного источника для инвестирования человеческого капитала.

Характеризуя привлеченные ресурсы и заемные средства как внешние источники финансирования человеческого капитала на ВРТ, следует обратить внимание на специфику их научной трактовки. Смешивать заемные и привлеченные средства недопустимо в принципе, так как первые из них функционируют на условиях возвратности, платности, срочности и представляют собой банковские, бюджетные кредиты и облигационные займы. Вторые являются невозвратными и представляют собой средства, получаемые от продажи акций, паевые и иные взносы членов трудовых коллективов, физических и юридических лиц, средства от благотворительных мероприятий.

Привлеченные ресурсы и заемные средства весьма различны по своему качественному составу. Однако взятые в совокупности, они

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

могут представлять единый финансовый источник инвестирования человеческого капитала на ВРТ. В структуре этого источника следует различать: а) формы (источники) инвестиционного финансирования; б) его институты (учреждения); в) рынки инвестиционных ресурсов; г) соответствующие финансовые схемы. К основным финансовым формам инвестирования человеческого капитала можно отнести: долгосрочный кредит предприятия из отечественных и внешнеэкономических источников, эмиссию ценных бумаг предприятия на внутреннем и внешних рынках, прямые и портфельные иностранные инвестиции, лизинг. В числе важнейших институтов инвестирования человеческого капитала могут выступать банки, инвестиционные компании, инвестиционные и пенсионные фонды, страховые компании. Главные рынки инвестиционных ресурсов: рынок долгосрочного кредита, рынок корпоративных и государственных ценных бумаг, рынок лизинговых услуг. Что касается схем и механизмов инвестиционных процессов в отношении человеческого капитала, то их расширенная и упрощенная конфигурация зависит от конкретных производственных условий ВРТ: организационной структуры предприятия, специфики технологического процесса, финансовых особенностей предприятия, производственной культуры и социально-трудовых отношений в рамках предприятия. Общая классификация таких схем пока отсутствует, в силу того, что данный аспект в экономической науке пока не изучен. Следовательно, отмеченные формы, институты и рынки могут являться базовыми финансовыми структурами в механизме инвестирования человеческого капитала на ВРТ.

В целом в странах с развитой рыночной экономикой роль привлекаемых ресурсов в инвестиционном финансировании весьма высока. По некоторым обобщенным оценкам, их доля в структуре источников финансирования текущих и капитальных затрат среднего предприятия в 80-е годы двадцатого столетия достигала 30% . Однако в ряде стран на разных этапах она была существенно выше. Так, в период 50 – 80-х годов прошлого столетия в структуре источников финансирования японских национальных корпораций привлеченные средства находились на уровне 40 – 60% и выше. В США в 50 – 70-е годы 20 века удельный вес внешних ресурсов во всех источниках финансирования нефинансовых корпораций колебался в пределах 22 – 85% [71; 72].

Государственные средства как внешний источник инвестирования человеческого капитала на ВРТ может быть представлен в форме целевых бюджетных ассигнований и в форме средств внебюджетных фондов. Специфика данного инвестиционного источника для инвестиционных процессов на ВРТ заключается в следующем.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

1) Ориентация деятельности бюджетных и внебюджетных фондов не на получение прибыли, а на выполнение целевой задачи, которая признанна приоритетной (например, развитие человеческого капитала).

2) Фонды, как особая форма аккумулирования финансовых ресурсов, обеспечивают высокую экономическую эффективность механизма финансирования различных проектов и программ, инициированных предприятиями и его ВРТ. Их преимущества в мобилизации ресурсов и формировании средств связаны, прежде всего, с устойчивостью, относительной независимостью фондов: как правило, эти средства образуются за счет конкретных взносов, взимаемых с регулярной периодичностью. Характерна также множественность источников финансирования, т.е. смешанное финансовое участие в реализации конкретных целей ряда заинтересованных сторон.

3) Использование ресурсов фонда имеет свои особенности и инструментарий: во-первых, распределение финансового фонда имеет конкурентное начало, осуществляемое, как правило, на конкурсной основе в различных формах (гранты, льготные кредиты и т.д.); во-вторых, селективная поддержка приоритетных в данный конкретный момент направлений развития конкретных ВРТ предприятий; в-третьих, адресность выделяемых ресурсов.

Организационно многообразие видов фондов сводится к двум группам. Первая группа – бюджетные фонды, в том числе: целевые, резервные (Президента, Правительства и др.). Вторая группа – внебюджетные фонды в том числе: государственные социально-страховые (Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования); отраслевые, межотраслевые, специальные: поддержки предпринимательства, развития и поддержки науки и др.

Совокупность видов и источников инвестиций определяет в механизме инвестирования человеческого капитала организационные формы инвестиционных мероприятий в условиях предприятия и его ВРТ. Организационные формы инвестирования человеческого капитала на ВРТ реализуются в качестве инвестиционной политики и инвестиционной программы предприятия.

Инвестиционная политика ВРТ ориентирована на организацию и реализацию мероприятий в сфере инвестирования человеческого капитала – это составная часть общей финансовой стратегии предприятия, которая заключается в выборе и реализации наиболее рациональных

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

путей расширения и обновления трудового потенциала производства. Это обстоятельство определяет систему целеполагания (выработка целей и задач) в формировании инвестиционной политики предприятия и ВРТ. Цели, которые может преследовать предприятие, определяя инвестиционные потоки в сферу развития человеческого капитала, состоят в следующем.

1. Производственно-технологические цели, обуславливающие выпуск качественной продукции посредством высокоразвитого человеческого капитала.

2. Хозяйственно-экономические цели, обусловленные требованиями производственной эффективности предприятия (например, сокращение трудоизбыточной численности неквалифицированных работников, что будет способствовать сокращению затрат при выпуске продукции и обеспечение занятости квалифицированного состава персонала и, тем самым, создания условий для реализации их человеческого капитала).

3. Научно-технические цели, связанные с необходимостью интенсификации производства на основе модернизации рабочих мест и соответствующего поддержания и развития профессионально-квалификационного уровня работников.

4. Социальные цели (гарантии занятости, гарантии постоянного дохода и т.п.), являются приоритетным на ВРТ и являются определяющими для развития человеческого капитала.

По своему значению в процессе формирования инвестиционной политики в сфере развития человеческого капитала названные цели неравнозначны. Приоритетность той или иной цели может меняться в зависимости от хозяйственного механизма, экономической политики и других факторов. В условиях перехода к рынку с появлением предприятий различной формы собственности, с ликвидацией централизованного планирования на государственных предприятиях, с акционированием государственной собственности процесс целеполагания перемещается на уровень предприятия. В условиях рыночной экономики приоритетность тех или иных целей определяется предприятием самостоятельно в зависимости от конкретной ситуации и действующего хозяйственного механизма.

Система целеполагания, в свою очередь, будет определять особенности в выборе инвестиционных инструментов, представленных в форме программ (проектов, бизнес-планов), при реализации направлений инвестиционной политики в сфере развития человеческого капитала. Содержание этих особенностей состоит в следующем.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

1. Мероприятия по достижению социального и научно-технического эффекта в развитии человеческого капитала будут определять производственно-экономический результат деятельности предприятия. При этом для каждого объекта инвестирования необходима разработка индивидуальных инвестиционных методов и механизмов оценки эффективности этих инвестиционных мероприятий.

2. Мероприятия по организации и формированию внутрипроизводственных финансовых источников будут ориентированы на условия экономического развития предприятия и благосостояния его работников в условиях ВРТ.

3. Существование возможности использования предприятием государственной поддержки для повышения эффективности инвестиций в форме бюджетных субсидий, льгот и т.п.

4. Организация обязательных мероприятий по обеспечению минимизации инвестиционных рисков, связанных с реализацией конкретных программ (проектов).

5. При обеспечении ликвидности инвестиций в человеческий капитал необходим прогноз изменений внешней и внутренней инвестиционной среды, конъюнктуры рынка труда, и рынков продукции, и стратегии развития предприятия в предстоящем периоде.

Главным условием формирования успешной инвестиционной политики предприятия является его ориентация, в первую очередь, на решение долгосрочных задач, а не на получение сиюминутных результатов. Это означает, что определение стратегических перспектив развития человеческого капитала и предприятия в целом должно осуществляться не только из экстраполяции сегодняшнего положения и тенденций развития в будущем, а из управленческой интуиции, анализа потенциальных возможностей предприятия и альтернативных путей развития. Инвестиции на высокотехнологическую реконструкцию и техническое перевооружение предприятий не должны осуществляться без соответствующего анализа перспектив развития человеческого капитала. Поэтому, процесс формирования инвестиционной политики в сфере развития человеческого капитала работников должен опираться на кадровую стратегию и на стратегию развития предприятия в целом, и иметь в итоге создание долгосрочных инвестиционных программ, охватывающих значительный временной отрезок.

В целом взаимосвязь организационных форм инвестирования человеческого капитала на ВРТ может быть представлена в следующем виде.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Рис. 3.2.2. Взаимосвязь организационных форм инвестирования человеческого капитала на ВРТ.

Реализация целей инвестиционной политики на ВРТ предполагает разработку инвестиционной программы – системы взаимосвязанных инвестиционных проектов, имеющих общие цели, источники финансирования и органы управления. Формирование инвестиционной программы ВРТ происходит путем выбора из множества возможных вариантов инвестиционных вложений и комбинаций проектов, которые намечены к осуществлению. Оптимальной будет считаться программа, ведущая к достижению целей наиболее рациональным образом.

Формирование инвестиционной программы на ВРТ может иметь следующие способы:

– распределение, в определенном соотношении, имеющегося объема финансовых средств между конкурирующими проектами капиталовложений в человеческий капитал;

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

– совместное формирование инвестиционных и финансовых программ на уровне предприятия и его ВРТ в целях оптимального сочетания инвестиционных проектов и источников их финансирования;

– совместное формирование инвестиционной программы ВРТ и инвестиционной производственной программы, характеризующее одновременное технологическое развитие производства и его человеческого капитала.

Инвестиционный проект как структурная часть конкретной инвестиционной программы в рамках ВРТ представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, предполагающий определенные финансовые вложения в инвестиционные объекты человеческого капитала в течение ограниченного времени с целью получения прибыли (доходов) в будущем.

Реализуемые инвесторами на ВРТ инвестиционные проекты могут различаться по:

1) содержанию: проекты профессионально-квалификационного развития работников, проекты по сокращению численности неквалифицированных работников и т.п. Проекты развития предполагают реализацию мероприятий, направленных на повышение качества профессионального уровня человеческого капитала работников;

2) масштабам: проекты разделяются на общепроизводственные, структурные (проекты цехов и т.п.) и локальные (проекты бригад и участков). Масштаб проекта определяется не только объемом капиталовложений, но и влиянием на определенные категории работников, а также на их социально-экономическое положение в условиях ВРТ;

3) продолжительности: краткосрочные проекты (до одного года) связаны с освоением работниками новых технологических процессов, с обновлением оборудования и др. Долгосрочные проекты включают внедрение научно-технических разработок, которые предполагают модернизацию рабочих мест и качественное совершенствование человеческого капитала.

Таким образом, структурный анализ организационных форм инвестирования человеческого капитала на ВРТ определяет их как социально-экономический процесс, требующий определенного механизма управления. Механизм управления организационными формами инвестирования человеческого капитала на ВРТ может быть представлен как элемент общепроизводственной системы управления, обеспечивающий воздействие на человеческий фактор производства и направленный на его качественное совершенствование. С точки зрения организации данного механизма управления – это совокупность

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

инвестиционных ресурсов, методов, средств, инструментов и рычагов воздействия на инвестиционные процессы на ВРТ, применяемые инвесторами для достижения целей развития человеческого капитала.

Данный механизм включает в себя следующие структурные элементы:

– цели управления, направленные на достижения инвестиционного результата;

– факторы управления (особенности инвестиционных объектов человеческого капитала, на которые осуществляется воздействие, управление и связи между ними);

– методы воздействия на факторы (инструментарий, способы и методы инвестирования человеческого капитала);

– ресурсы управления (материально-технические, финансовые, социальные, институциональные и другие ресурсы, при использовании которых реализуются избранные методы управления, и обеспечивается достижение инвестиционных цели).

Таким образом, в соответствии со структурой механизма управления организационными формами инвестирования человеческого капитала на ВРТ процесс его формирования можно представить в виде последовательных этапов.

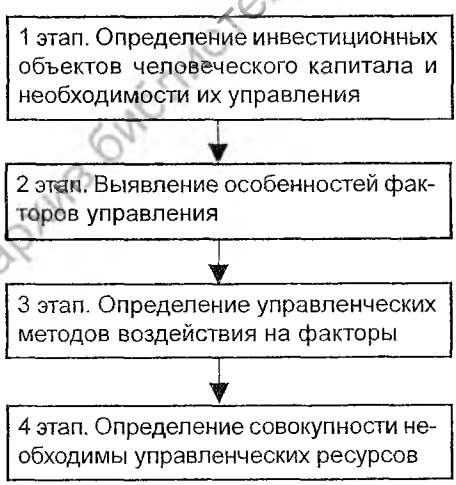


Рис. 3.2.3. Этапы формирования механизма управления организационными формами инвестирования человеческого капитала на ВРТ.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Формирование механизма инвестирования человеческого капитала в условиях ВРТ будет не возможным без определенных условий и возможностей внешней среды предприятия, которые создает система государственного управления.

В связи с этим необходимо выделить содержательную роль государства в такого рода инвестиционных процессах. Представляется, что государственное влияние на инвестиционные процессы ВРТ будет определяться его целевой ориентацией, имеющей направленность на микро- и макроуровни. С точки зрения микроуровня влияние государства должно быть направлено на:

– обеспечение максимально достижимого соответствия между содержанием управляющих воздействий органов государственной власти и потребностями социально-экономического развития человеческого капитала конкретных отраслей и предприятий;

– формирование наиболее рациональных и эффективных взаимосвязей между управляющими компонентами государства и управляемыми инвестиционными объектами ВРТ;

– предоставление права предприятиям формирования оптимальной (с социальной и экономической точек зрения) организационной структуры производства, с выделением в ее составе границ внутреннего рынка труда;

– обеспечение права работодателям независимо определять приоритеты своей инвестиционной деятельности и самостоятельного распределения инвестиционных ресурсов.

На макроуровне государственное влияние должно определяться следующими приоритетами:

– отказ от директивного и централизованного планирования основной массы инвестиций;

– изменения источников финансирования с преимущественным замещением государственных ассигнований средствами коллективных и частных, отечественных и зарубежных предпринимателей;

– создание условий для развития конкуренции на рынке труда, как между работодателями, так и между работниками;

– оказание финансовой помощи предприятиям малой и средней мощности, при условии наличия на них высокопроизводительного человеческого капитала;

– создание свободного рынка инвестиционных ресурсов;

– социальная направленность экономики, необходимость первоочередного решения жилищной, продовольственной, экологической проблем, которые имеют первостепенное влияние на развитие человеческого капитала общества.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Таким образом, виды инвестиций на ВРТ характеризуют особенности и специфику тех средств, которые вкладываются в инвестиционные объекты человеческого капитала в целях получения прибыли (дохода). Основной целью видового разделения инвестиций в человеческий капитал является выделение различий и специфики получаемого результата и, которые находят свое отражение в классификационных признаках.

Виды инвестиций в человеческий капитал на ВРТ определяют механизмы формирования внутренних и внешних инвестиционных источников. Внутренний источник – собственные ресурсы хозяйствующих субъектов, в частности, работодателя (предпринимателя) и собственные сбережения работников; внешние источники – привлеченные ресурсы и заемные средства, государственные средства.

Организационные формы инвестирования человеческого капитала на ВРТ реализуются в качестве инвестиционной политики и инвестиционной программы предприятия и имеют свой управленческий механизм представленный как элемент общепроизводственной системы управления, обеспечивающий воздействие на человеческий фактор производства и направленный на его качественное совершенствование.

Методологические основы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал

В современных условиях рыночного развития хозяйственные структуры ведут себя как рациональные инвесторы, уделяя огромное внимание анализу и оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал. Такой подход обусловлен тем, что человеческий капитал является решающей предпосылкой конкурентоспособности предприятия. В связи с этим расходы на человеческий капитал внутри фирмы рассматриваются как долгосрочные инвестиции, необходимые для ее процветания. Отмечая это обстоятельство, Л. Туроу пишет: "Фирмы считают прибыльным увеличивать человеческий капитал занятого у них персонала, поскольку такое увеличение ведет к росту выработки. Фирмы, стремящиеся к максимуму прибыли, обеспечивают обучение до тех пор, пока предельные доходы от обучения равны предельным издержкам на обучение. Если предельные доходы от обучения превышают предельные издержки, принимаются меры к расширению обучения; если же верно обратное, обучение свертывается" [10]. Развитие человеческого капитала на уровне предприятия

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

дает возможность повысить эффективность самого производства, воспитать у работников сопричастность к производственным результатам и тем самым, вызвать чувство гордости своим предприятием. В связи с этим, Г. Беккер выделяет такой эффект от инвестирования человеческого капитала на уровне фирмы как "улучшение физического и эмоционального состояния человека" [4].

Кроме этого, Г. Беккер установил влияние самого процесса производства на производительность труда. Он отмечает, что работники повышают производительность, овладевая новыми навыками и совершенствуя уже имеющиеся непосредственно на рабочем месте. Будущую производительность, естественно, можно повысить лишь ценой определенных издержек. Эти издержки состоят из потраченного времени и усилий самого обучающегося работника, преподавательской деятельности и материалов. Данные затраты являются издержками в том смысле, что они могли бы служить для выпуска текущей продукции, вместо того чтобы направляться на увеличение будущего выпуска [12, p. 111–113].

В качестве затрат, связанных с вложениями в человеческий капитал на предприятии, следует выделить следующие:

– прямые затраты, или расходы работника и работодателя в виде расходов на поддержание здоровья, оплаты обучения и профобучения, расходов на создание условий труда и социокультурной сферы;

– упущенный заработок, являющийся источником издержек и появляющийся в связи с тем, что в процессе вложения в человеческий капитал работнику не удается работать вообще или приходится трудиться в режиме неполного рабочего, в следствие чего, они лишены возможности получать полную заработную плату. Г. Беккер достаточно глубоко исследовал понятие "потерянные (упущенные) заработки", отмечая, что это очень важный элемент издержек подавляющей части инвестиций в человеческий капитал, и они должны учитываться наравне с прямыми затратами;

– моральный ущерб, представляющий собой третий вид издержек, имеющий место из-за того, что получение образования, например, вне рабочего места довольно затруднительно, так как миграция нарушает привычный образ жизни, ведет к расставанию с семьей, друзьями и т.п.

В целом инвестирование человеческого капитала предполагает достижение инвестором каких-либо выгод, как для себя непосредственно, так и для третьих лиц. Так, для работника – это повышение уровня доходов, большее удовлетворение от работы, улучшение условий

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

труда, рост самоуважения. Для работодателя – повышение производительности, сокращение потерь рабочего времени и эффективности труда, что в итоге способствует повышению конкурентоспособности предприятия. Для государства – повышение благосостояния граждан, рост валового дохода, повышение гражданской активности, что является определяющими показателями социально-экономического роста.

С точки зрения сравнительного анализа выгод при инвестировании человеческого капитала можно выделить отличия в полученных инвестиционных эффектах для работника, работодателя и государства. Основу этих отличий будут составлять различные подходы в расчетах и учетах издержек.

Так, работник рассчитывает выгодность вложений в свой человеческий капитала на основании информации о чистой (после уплаты налогов) заработной плате с учетом неденежных выгод и своих прямых издержек по поддержанию своего человеческого капитала на необходимом качественном уровне.

Работодатель (предприниматель) рассчитывает выгодность инвестиций в человеческий капитал предприятия на основе учета чистой прибыли (после уплаты налогов) и на основе показателей возвратности и риска инвестиционных вложений.

Государство при расчетах выгодности инвестиций в человеческий капитал учитывает социальные издержки (социальные выплаты населению, государственное финансирование образования и здравоохранения) и альтернативные издержки от упущенных заработков (заработки трудоспособного населения, не принимающего участия в общественном производстве). Кроме того, социальные издержки государства превышают издержки работников и работодателей на величину налогов, которые моли бы быть получены с упущенных заработков. Однако социальные выгоды включают внешние и побочные эффекты, которые оценить сложнее. Считается, например, что более образованные члены общества являются более осведомленными избирателями, более законопослушны и приносят значительную выгоду научными открытиями и изобретениями. Помимо разного учета выгод и издержек государство также использует более низкую норму дисконтирования, чем работники и предприниматели. Оно действует на макроуровне и, таким образом, избегает проблем риска и несовершенства информации о возможности успешной реализации инвестированного человеческого капитала, т.е. тех факторов, которые повышают индивидуальную норму дисконтирования для работника и предпринимателя.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Таблица 3.2.1. Выгоды и издержки при инвестировании человеческого капитала.

	Выгоды	Издержки
Работник	Повышение уровня доходов, удовлетворение от работы, улучшение условий труда, рост самоуважения.	Прямые затраты, упущенный заработок, моральный ущерб
Работодатель	Повышение производительности и эффективности труда, сокращение потерь рабочего, повышение конкурентоспособности предприятия.	Упущенная прибыль (после уплаты налогов), прямые затраты на качественное поддержание человеческого капитала предприятия
Государство	Повышение благосостояния граждан, рост валового дохода, повышение гражданской активности.	Социальные издержки и альтернативные издержки от упущенных заработков

Анализ выгод и издержек инвестирования человеческого капитала позволит определить уровень доходности или отдачу от вложенных средств. Уровень доходности будет показывать степень эффективности инвестиций в человеческий капитал и позволит сопоставить их с эффективностью вложений в другие формы капитала. В качестве показателя доходности выступает заработная плата и различия между заработками разных категорий работников, имеющих разный качественный уровень человеческого капитала.

Таким образом, качество человеческого капитала могут определять экономические результаты трудовой деятельности работника. Экономические результаты бывают натуральными и денежными, прямыми и косвенными. Как правило, работник, имеющий высокое качество человеческого капитала, получает более высокую заработную плату, имеет большую возможность устроиться на престижную работу, лучше адаптируется к изменениям, вызванным научно-техническим прогрессом.

Следует различать частные (индивидуальные) и внешние (общественные) результаты функционирования качественного человеческого капитала. Первые – это результаты непосредственно для самого работника: увеличение уровня индивидуального благосостояния. Вторые – это результаты, получаемые другими людьми или обществом в целом: рост социальной отдачи от вложений в образование; сокращение преступности в результате роста образовательного и культурного уровня населения; рост социальной активности лиц с высоким уровнем образования; лучшее воспитание и дошкольную подготовку детей, родители которых имеют более высокое образование и т.п.

Электронный архив библиотеки МГЭУ имени А.Д. Сахарова

Основной формой выражения экономического результата деятельности качественного человеческого капитала является уровень заработной платы (например, повышение заработной платы работника вследствие повышения его общеобразовательного и специального уровня подготовки).

Следовательно, инвестирование человеческого капитала работника ведет к росту производительности его труда, и способствует росту его доходов (заработков). Экономическая эффективность такого инвестирования определяется соотношением прямых денежных выгод (доходов), получаемых работником, и издержек, связанных с вложениями в развитие его человеческого капитала.

В зависимости от разных инвестиционных вложений (или отсутствие таковых) в человеческий капитал работник становится владельцем двух видов способностей: простого труда и человеческого капитала определенного качественного уровня, каждый из которых приносит свой предельный доход, в сумме дающий общую величину получаемой работником заработной платы. Рост заработной платы от повышения образования, например, не связан с простым трудом, а является результатом инвестирования. Заработная плата работника должна быть очищена от влияния простого труда на заработную плату. Это достигается путем вычета из заработной платы той доли, которая приходится на простой труд, т. е. труд, выполняемый без необходимого минимума образования. Если речь идет о специалистах с высшим образованием, то простой труд в их заработной плате не учитывается и вводится понятие так называемого "заработка человека с нулевым уровнем образования" [7, с. 246].

Анализ различий в заработках работников, обусловлен неравенством в качественном уровне их человеческого капитала. Заработную плату работника с определенным квалификационным уровнем можно представить в виде двух основных частей. Первая часть представляет собой тот уровень заработной платы, которую бы он получал, имея нулевой уровень профессиональной подготовки. Вторая часть – рост заработной платы от квалификационного развития человеческого капитала в результате инвестиционных вложений. А.И. Добрынин и С.А. Дятлов предлагают данную зависимость представлять в следующем виде:

$$Y_n = X_o + RC_n, \qquad (3.2.1.)$$

где Y_n – заработки человека, имеющего n лет образования; X_o – заработки человека, имеющего нулевое образование; R – текущая норма отдачи вложений в образование; C_n – объем инвестиций в течение n лет обучения.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

В целом в теории человеческого капитала заработная плата рассматривается в виде некоей слоистой структуры, в которой каждому слою соответствует определенный уровень качества человеческого капитала. Величина заработков конкретного слоя, соответствующего данному конкретному уровню человеческого капитала, представляет собой денежный доход от него [4; 57].

Анализ выгод, издержек и уровня доходности позволяет определить критерии оценки эффективности инвестиционных вложений в человеческий капитал работников предприятия. В основе определения таких критериев находится принцип соответствия уровня развития человеческого капитала работников необходимым производственным потребностям предприятия. Указанный принцип реализуется в следующих критериях оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал:

а) критерий значимости результатов деятельности работника — удельный вес исследований и разработок, выполненных на уровне производственных открытий и изобретений, способствующих интенсификации технологических процессов; количество запатентованных изобретений; удельный вес использованных в процессе разработки производственной идеи изобретений, созданных в других организациях страны и за рубежом и др.;

б) критерий социально-экономической эффективности — уровень экономической эффективности внедрения инновации (уровень рентабельности, прибыльности инновационных проектов, темпы прироста оборотного капитала, сроки окупаемости инновационного проекта и т.п.), созданной работниками; социальные и экологические последствия практического использования инновации; степень улучшения эргономических характеристик средств производства; масштабы реализации инновации и уровень ее соответствия требованиям мирового рынка; степень влияния конечных результатов инновационной деятельности на социальную защищенность работников; темпы прироста социально-экономического эффекта на единицу суммарных затрат всех видов ресурсов и др.

Данные критерии оценки эффективности позволят определить конкретный вклад в конечный результат деятельности производства каждой категории работников в соответствии с уровнем их квалификации; предоставят возможность учитывать влияние научно-технических новшеств, созданных интеллектом работников на социальные факторы (содержание, условия труда, повышение культурно-образовательного уровня работников и т.п.) и экологию; определят направления

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

эффективной подготовки и использования работников; позволяет наиболее полно учесть затраты из всех источников, направляемых на инвестирование рабочей силы различного квалификационного уровня.

Теории человеческого капитала настаивают на том, что качественный уровень работников будет отвечать современным требованиям научно-технологического развития производства только при условии постоянного повышения качества человеческого капитала в системе обучения и повышения квалификации [4; 5; 6; 10; 57]. В связи с этим основная роль в инвестировании человеческого капитала отводиться капиталовложениям в систему образования.

С точки зрения методологии анализа экономической эффективности инвестиций в образование необходимо сопоставить затраты (издержки) этого процесса и результаты (выгоды), приведенные к одному моменту времени. Определение экономической эффективности инвестиций в образование включает три последовательных этапа:

– определение структуры затрат и их стоимостная оценка;

– определение структуры выгод и их стоимостная оценка;

– сопоставление приведенных к одному моменту времени исчисленных величин затрат и выгод.

Общая структура затрат на образование представляет следующую совокупность элементов:

– прямые затраты обучающегося (его родителей) на получение первичного образования;

– прямые затраты работодателя на оплату обучения работников;

– косвенные расходы, которые учитываются в виде "потерянных заработков", и которые несут как обучающийся работник, так и работодатель при получении более высоких ступеней образования;

– прямые затраты государства на образование;

– косвенные расходы государства, которые учитываются в виде налогов на "потерянные заработки" обучающихся.

Общую структуру выгод (для работников и работодателей) от инвестиций в образование можно представить следующим образом:

а) более высокие заработки работников в будущем;

б) залог будущей прибыли предприятия от производительной и инновационной деятельности работников;

в) широкий и перспективный доступ к интересной и творческой работе;

г) высокий престиж профессии.

Методология сопоставление приведенных к одному моменту времени исчисленных величин затрат и выгод при инвестициях в образование

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

детально разработана Р. Дж. Эренбергом и Р.С. Смитом [23]. Согласно данной методологии выгоды от образования можно получать длительное время, практически всю жизнь. Выгоды в будущем имеют меньшую ценность по сравнению с такими же выгодами, получаемыми сегодня. Во-первых, если расходовать доходы на потребление, то желательно это сделать раньше. Существует психологическое предпочтение потребления во времени, выражаемое высказыванием "лучше синица в руках, чем журавль в небе". Будущие удовольствия проблематичны из-за превратностей жизни. Во-вторых, если дополнительные доходы использовать как инвестиции в физический капитал с целью получения прибылей в будущем, то и это лучше сделать раньше, чем позже.

Поэтому в любом случае будущие выгоды необходимо дисконтировать, приводя к одному моменту времени. В настоящий момент времени текущая стоимость потока будущих ежегодных выгод в течение N периодов может быть рассчитана по формуле:

$$V_0 = \frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \frac{B_3}{(1+r)^3} \ldots + \frac{B_n}{(1+r)^n}, \qquad (3.2.2.)$$

где V_0 – текущая стоимость;

r – процентная ставка (ставка дисконтирования);

B_n – выгода (доход), получаемая в период n.

Очевидно, что суммарные заработки за время жизни работников с высшим образованием должны превзойти заработки работников со средним общим образованием.

Дополнительные доходы от высшего образования для многих людей являются стимулом для инвестиций в образование. Суммарные дополнительные доходы, связанные с полученным образованием, должны намного превышать инвестиции в образование, поскольку дисконтирование будущих доходов уменьшает их величину при приведении к настоящему моменту времени. Таким образом, инвестиции в образование выгодны, если текущая стоимость (V_0) потока будущих дополнительных доходов превышает инвестиции в образование, то есть

$$V_0 = \frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \frac{B_3}{(1+r)^3} \ldots + \frac{B_n}{(1+r)^n} \geq C, \qquad (3.2.3.)$$

где C – общие затраты на высшее образование;

B_n – ежегодная разница в заработках выпускников высших учебных заведений и общеобразовательных школ.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Методология анализа экономической эффективности инвестиций в образование предполагает наличие методов оценки такой эффективности для работников и работодателей. В качестве основных методов оценки эффективности инвестиций в образование следует выделить:

1. Метод расчета настоящей (текущей) ценности потока будущей прибыли (дохода работника) и сравнения с ней объема инвестиций в образование.

2. Метод внутренней нормы отдачи, показывающий, при какой ставке процента текущая ценность потока будущей прибыли (дохода работника) равна инвестициям в образование.

Согласно этим методам оценки эффективности инвестиций в образование можно сделать предположения, касающихся инвестиционного поведения в отношении обучения со стороны работника и работодателя.

Так, поведение работника (особенно молодого) и работодателя в процессе производственной деятельности ориентировано на текущее потребление, меньше, чем на получение прибыли или доходов в будущем. Психологи используют термин "ориентированные на настоящее" для людей, которые не просчитывают последствия своих поступков или решений на будущее. Эти люди или полностью игнорируют будущее, или имеют норму дисконтирования выше среднего, что приводит к занижению оценок будущих доходов или прибыли. Таким образом, работники и работодатели, вкладывающие капитал в образование, ориентированы на свое будущее социально-экономическое положение.

Работодатель, инвестируя капитал в образовательный уровень работника, будет ориентироваться и на его возраст, так как при одинаковых (или даже меньших) инвестиционных затратах на образование молодых работников их трудовая жизнь более продолжительна, чем у работников старших возрастов и поэтому выше эффективность и отдача от такого инвестирования.

Инвестирование образования как работодателем, так самим работником будет определяться и издержками, связанными с обучающим процессом. В целом инвестиции в человеческий капитал тем более вероятны, чем ниже затраты, связанные с образованием.

Затратами, связанными с получением образования, являются расходы на оплату обучения и учебников, питание, одежду, жилище и транспорт. Кроме того, необходимо учитывать упущенные заработки и моральные издержки. Последние тем выше, чем старше человек, получающий образование. С возрастом увеличиваются опыт и производственные навыки и, соответственно, заработная плата, поэтому

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

альтернативные издержки выше, чем у молодежи. Моральные издержки связаны с возрастом и способностями. Для людей, не относящихся по возрасту к молодежи, получение образования связано с большими моральными издержками, им труднее выделять время на обучение, они отвыкли от учебного процесса, и менее комфортно чувствуют себя в студенческой аудитории.

Специфика поведения работодателя при инвестировании образования своих работников будет заключаться в том, что финансирование общей подготовки не приносит работодателю экономической выгоды и ему целесообразно платить прошедшим ее лицам рыночную заработную плату. Это обусловлено тем, что работодатель, который и оплачивал бы общую подготовку, и предлагал бы подготовленному работнику заработную плату ниже рыночной, находились бы в наихудшем положении, поскольку он привлекал бы слишком много желающих пройти подготовку. Предполагается, что работодатели, ведущие подготовку, оказываются источником внешней экономии для других фирм, потому что те могут использовать подготовленную рабочую силу, не неся никаких издержек по ее обучению [7, с. 255-258]. Издержки по специальной подготовке работодателю выгодно брать на себя, так как отдача от такого рода подготовки будет в виде более высокой прибыли, обусловленной возросшей производительностью труда работника. При специальной подготовке заработная плата, на которую может рассчитывать работник в других местах, никак не будет связана с полученной им специальной (для конкретного предприятия) подготовкой. В этом случае предприятие будет вынуждено брать подготовку на себя, так как ни один рациональный работник не станет платить за нее, если он не получает никакой выгоды. Следовательно, отдачу от этой подготовки будет иметь предприятие (работодатель).

Эффективность инвестиционных вложений в здоровье работников будет обусловлено для работодателя тем, насколько оно обеспечивает повышение производительности труда работников в условиях предприятия. Такие инвестиции будут специальными, и характер их взаимодействия будет таким же, как у вложений в специальную подготовку. Такое инвестирование может быть организовано в форме медицинских осмотров, в предоставлении бесплатного лечения, в представлении возможности отказаться от деятельности, связанной с высоким риском травматизма и несчастных случаев. Однако подавляющая часть инвестиций в здоровье делается вне предприятия – самими работниками (отдых, питание, спорт и т.п.) и государством (организация бесплатного медицинского обслуживания). Тем не менее,

существует достаточно сильная взаимосвязь между инвестированием здоровья работников на уровне предприятия и "внешними" инвестициями в здоровье, осуществляемыми самим работником. Когда инвестирование здоровья работников осуществляется работодателем (предприятием), то в течение инвестиционного периода, у работников минимизируется необходимость "внешних" вложений в здоровье, и высвобождаются финансовые средства для других инвестиционных объектов их человеческого капитала (образование, интеллект и т.п.). Таким образом, может происходить инвестирования объектов человеческого капитала на предприятии сразу двумя субъектами (работодателем и работником).

Кроме этого, объем инвестиций, направляемый в здоровье самим работником, будет зависеть от уровня его текущих заработков. Вследствие этого, работодатель должен быть заинтересован в предоставлении работнику в инвестиционный период более высокой заработной платы, так как данные инвестиционные расходы работника являются залогом прироста производительности его труда. Данное обстоятельство аргументирует зависимость объема инвестиций в здоровье работника от уровня заработной платы. Так, например, предприятие вполне может пойти на повышение заработной платы с целью улучшения здоровья работника, если это окажет значительное влияние на рост производительности уже в краткосрочном периоде, но работодатель не будет финансировать общее образование, способное принести эффект лишь в будущем.

Воздействие заработной платы на состояние здоровья работников наблюдается и в процессе ее использования, который, в свою очередь, определяется вкусами, знаниями и возможностями работников. Работодатели могут влиять на процесс ее использования, побуждая работников приобретать качественные продукты питания, жилье и медицинские услуги и даже требуя покупки товаров в собственных магазинах. Например, в Великобритании целью организации собственных магазинов компании или системы натуральной оплаты отчасти считалось предотвращение излишнего потребления алкоголя и других вредных продуктов [6; 7; 9].

Методология определения эффективности инвестирования культурного уровня работников в экономической науке не нашла еще своего должного отражения. Представляется, что одной из причин этой ситуации, является то, что культурный потенциал работников рассматривается, как производная составляющая общего инвестирования образования и здоровья человека. Действительно, культурный потенциал

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

работника выступает не как отдельный элемент хозяйствования, действия которого объективируются в производственной системе, а как элемент, который реализует свои качественные характеристики, существующие только при наличии определенного уровня здоровья и высокой квалификации и, подчиняясь общему развитию системы производственных традиций и правил.

Оценка издержек и выгод инвестирования культурного уровня работников будет определяться следующими показателями:

– показатель интеллектуального уровня работника – это совокупность врожденного и развившегося интеллектуального богатства человека в форме его интеллектуальной культуры, сформированной в условиях семьи и общества;

– показатель образовательного уровня работника – это совокупное образовательное богатство человека в форме его образовательной культуры, сформированной на уровне семьи и предприятия;

– показатель морально-нравственного уровня работника – это ресурс социальных отношений и сетей отношений, облегчающих поведение работника за счет формирования (взаимного) доверия, определения (взаимных) обязанностей и ожиданий, формулирования и внедрения (социальных) норм.

Данные показатели, в свою очередь, будут определять характер издержек инвестирования культурного уровня работников. Эти издержки следует свести к следующему:

– затраты, связанные с формирование социальных отношений в социально-трудовой, информационно-образовательной, профессиональной, социально-политической и семейно-родственной сферах;

– прямые затраты в здоровье и образование работника, рассматриваемые как инвестиции в развитие человеческого капитала;

– инновационные затраты на развитие способностей, знаний, умений и навыков работника, которые в перспективе могут использоваться для достижения социальных целей и статусов в сферах хозяйствования или способны привести к росту дохода общества, предприятия или конкретного работника (например, затраты на воспитание и развитие детей, как потенциального человеческого капитала);

– общественные затраты, имеющие цель сформировать мотивационный фактор работников к эффективному труду и, выражающие уровень общественного благополучия и характеризующие статус государства на международной арене.

С точки зрения характеристик получения выгод от инвестирования культурного уровня работников следует отметить, что совокупность

Электронный архив библиотеки ГГУ имени А.А. Кулешова

культурных уровней работников отдельных предприятий представляет собой общественный (государственный) культурный человеческий капитал, функционирование которого расширяется до общественно значимого уровня. Он отражает интеграцию и кооперацию культурных качеств и способностей работников систем материальной и нематериальной сфер, наличие постоянного обмена информационных, научных, образовательных, технологических потоков в структурах общественного производства. Культурный уровень отдельного работника при этом проявляется, как реализация культурного потенциала предприятия, в рамках которого общая культура работника является, основополагающим фактором доступа к обладанию социальным профессиональным статусом, экономической властью, доходами.

В целом к общей оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал на ВРТ может быть применена методика ЮНИДО (организация ООН по проблемам промышленного развития), представленная в форме проектного анализа и позволяющая системно оценить финансовые, экономические и другие достоинства предлагаемых инвестиционных проектов в сфере инвестирования человеческого капитала.

Главная задача любого проектного анализа состоит в оценке согласованности проекта со всеми имеющимися ограничениями (техническими, финансовыми, экономическими, социальными, экологическими и др.), и в определении гарантий реализации и результатов выбранного проекта.

В отечественной и зарубежной экономической литературе достаточно подробно рассмотрены теоретические и методические аспекты анализа эффективности инвестиционных проектов [71; 73; 74; 75; 76; 77; 78].

В самом общем плане, согласно методики ЮНИДО, следует выделять четыре стадии подготовки инвестиционного проекта и принятия решения о его реализации:

1. Поиск приемлемых инвестиционных концепций.

2. Предварительный анализ и подготовка проекта.

3. Формулировка проекта и оценка его технико-экономической и финансовой целесообразности.

4. Разработка этапа заключительного рассмотрения проекта и принятия по нему инвестиционного решения.

Данные этапы разработки и подготовки инвестиционного проекта определяют основные показатели эффективности проекта:

а) показатели финансовой эффективности, предполагающие анализ финансовых последствий реализации проекта для его участников;

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

б) показатели бюджетной эффективности, учитывающие финансовые последствия реализации проекта для государственного, регионального или производственного бюджета;

в) показатели экономической эффективности, характеризующие затраты и результаты, связанные с реализацией проекта, выходящие за пределы прямых финансовых интересов участников инвестиционного проекта и допускающие стоимостное измерение.

Процесс разработки проекта может состоять из двух основополагающих этапов:

1 этап. Оценка социальных и экологических последствий проекта, а также затрат, связанных с социальными мероприятиями и охраной окружающей среды.

2 этап. Сравнение различных вариантов инвестиционных проектов (или вариантов проекта) и выбор лучшего на основе таких показателей, как: чистый дисконтированный доход; индекс доходности; внутренняя норма доходности (прибыли) и возврата инвестиций; срок окупаемости и др.

Специфика проектного анализа для принятия инвестиционного решения в сфере развития человеческого капитала будет состоять в том, что выбор критериев для решения вопроса об эффективном инвестировании является сложной задачей. Однако существуют традиционные показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал, которые достаточно глубоко и детально исследованы в ряде работ, посвященных данным проблемам [4;5;6;9;12;23;27].

Обобщенный анализ критериев оценки эффективности инвестиционных вложений в человеческий капитал предложен А.И. Добрыниным и С.А. Дятловым [7]. Эти авторы выделяют следующие критерии или показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал:

1. Максимизация разности между прибылью и издержками.
2. Период окупаемости (отдачи) инвестиций.
3. Чистая текущая (приведенная) стоимость.
4. Соотношение издержек и прибыли.
5. Отношение разности предельных доходов к разности предельных издержек.
6. Ежегодный чистый доход.
7. Внутренняя норма отдачи.

Таким образом, методологической основой оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал является сопоставительный анализ издержек (затрат) и выгод в данном инвестиционном процессе. К инвестиционным затратам, связанными с вложениями в человеческий

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

капитал на предприятии, следует относить: прямые затраты, связанные с расходами на поддержание здоровья, оплаты обучения и профобучения, на создание условий труда и социокультурной сферы; упущенный заработок, как отсутствие возможности получать полный объем дохода; моральный ущерб, как социально-моральные неудобства, связанные, например, с обучением. К выгодам от инвестирования человеческого капитала следует относить инвестиционные эффекты для работника, работодателя и государства.

Анализ выгод и издержек инвестирования человеческого капитала позволяет определить уровень доходности или отдачу от вложенных средств, который представляет собой степень эффективности инвестиций в человеческий капитал и позволяет сопоставить их с эффективностью вложений в другие формы капитала. В качестве показателя доходности выступает заработная плата и различия между заработками разных категорий работников, имеющих разный качественный уровень человеческого капитала. Следствием анализа выгод, издержек и уровня доходности является определение критериев оценки эффективности инвестиционных вложений в человеческий капитал работников предприятия в основе, которого находится принцип соответствия уровня развития человеческого капитала работников, необходимым производственным потребностям предприятия.

В качестве основного методологического инструмента анализа и оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал (в образование, здоровье и культуру) следует использовать общеизвестную методику ЮНИДО, представленную в форме проектного анализа и позволяющую системно оценить финансовые, экономические и другие достоинства предлагаемых инвестиционных проектов в сфере инвестирования человеческого капитала.

Итак, методология механизма инвестирования человеческого капитала на внутреннем рынке труда может быть представлена как обобщение имеющегося зарубежного опыта, свидетельствующего о наличии разработанных механизмов в сфере такого рода инвестирования, с одной стороны. С другой, как основа для разработки научно-практической концепции инвестирования человеческого капитала в условиях внутренних рынков труда белорусских предприятий.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

4. Анализ внутренних рынков труда Республики Беларусь (на примере Могилевской области)

4.1. Социально-экономический анализ внутренних рынков труда Республики Беларусь

Состояние и динамика социально-экономического развития внутренних рынков труда не может быть объяснена только количественными факторами производственной деятельности. Устойчивый, без постоянной угрозы сокращения рост и развитие ВРТ, прямо зависит от жизнедеятельности тех или иных основополагающих блоков общественно-государственных отношений и, прежде всего, от социально-экономического развития общества.

На развитие ВРТ оказывают прямое воздействие *приватизационные процессы* в Республике Беларусь. Так, за период 1991 – 2003 годов в стране приватизировано 3909 [113, с. 549] хозяйственных субъектов, на которых, уже в 2003 было занято около половины (46%) [114, с. 56] занятого в экономике человеческого капитала. Безусловно, приватизация делает необходимым реформирования ВРТ, так как происходит общая реструктуризация предприятий. Реформирование ВРТ, в этой связи, имеет следующие направления:

– *происходит сокращение избыточной численности работников* и, в первую очередь, на предприятиях частной формы собственности (если в 2001 г. было высвобождено с ВРТ 6,8% работников, то в уже 2003г. этот показатель составил 7,9% работников) [114];

– наблюдается сокращение спроса на человечески капитал на предприятиях всех форм собственности (так, потребность в работниках на белорусских ВРТ составила: в 2002 г. – 24,4 тыс. чел., для сравнения в 1999 г. – 37,8 тыс. чел) [114, с. 228]. Это свидетельство того, что работодатели не стремятся активизировать спрос на человеческий капитала на внешнем рынке труда, а предпочитают решать проблемы ВРТ за счет собственных работников;

– *происходит реформирование квалификационной структуры занятости* на ВРТ (как на предприятиях частной формы собственности, так и государственной), в связи с модернизацией технологических процессов и потребностью в работниках новых профессий и квалификаций.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Об этом свидетельствует сохранение положительной динамики подготовки квалифицированных профессионально-технических рабочих (1998 г. – 51,4 тыс. рабочих, 2001 г. – 56,5 тыс., 2002 г. – 57,4 тыс.) [114, с. 203] и стабильность количества работников, обученных новым профессиям (2002 г. – 125,4 тыс.человек, 2003 г. – 124,2 тыс.человек) и прошедших повышение квалификации (2002 г. – 476,7 тыс. человек, 2003 г. – 477,8 тыс. человек) [114, с. 219-221].

Динамика ВВП влияет на формирование спроса и предложения человеческого капитала на внутренних рынках труда Республики Беларусь. Данная динамическая зависимость может быть представлена в виде анализа основных показателей, от которых зависит состояние спроса и предложения человеческого капитала на ВРТ: показатели численности занятых в экономике Республики Беларусь и реальной заработной платы работников [Приложение А].

Падение уровня ВВП в 1991- 1995 гг. повлекло снижение спроса на человеческий капитал на ВРТ, но значительно меньше, чем уровень падения ВВП (1992-1995 гг. среднегодовой темп снижения ВВП составил 10,2 %, а снижение спроса на человеческий капитал – 3,2%). С 1996 г. наблюдалась тенденция роста спроса на человеческий капитал, о чем свидетельствует снижение уровня безработицы (1996 г. – 3,9%, 1998 г. – 2,3%), в связи с наметившимся ростом ВВП [28, с.102]. Корреляционный анализ данной тенденции указывает на то, что: существует прямая связь, средней силы (коэффициент корреляции составил 0,54) – с увеличением ВВП увеличивается численность занятых (спрос на человеческий капитал). Однако с 1999 г. начинает наблюдаться следующее направление развития: с ростом среднегодового темпа увеличения ВВП (примерно в 1,6 раз), спрос на человеческий капитал в экономике Республики Беларусь снижается на 1,1%. Корреляционный анализ также выявляет данную обратную зависимость (коэффициент корреляции составил минус 0,24). Данная тенденция сохраняется на протяжении исследуемых пяти лет (1999 – 2003 гг.). Следовательно, следует предположить, что рост ВВП в Республике Беларусь за период 1999-2003 гг. обеспечивался за счет интенсивного фактора в использовании человеческого капитала. Однако указанную тенденцию не следует анализировать как закономерность, так как временной лаг не большой и экономико-статистические методы слабо выявляют данную тенденцию как закономерность [Приложение А].

Анализ предложения человеческого капитала в зависимости от уровня реальной заработной платы в Республике Беларусь показывает, что существует обратная, но слабая корреляционная зависимость

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

(коэффициент корреляции составил минус 0,15) [Приложение А]. Данная зависимость(1996-2003 гг.) является не только слабой, но и специфической для Республики Беларусь: существует постоянный рост реальной заработной платы в условиях колебаний динамики ВВП. Так, с 1997 г. по 2003г. динамика колебаний ВВП находится в интервале от минус 4% до плюс 1%, а рост заработной платы имеет постоянную динамику (с 84% до 137% к уровню 1990 г) (таблица 4.1.1.). Следовательно, применение такого анализа не будет объективно отражать экономические процессы в данной сфере.

Однако в целом следует определить два временных периода, характеризующих зависимость предложения человеческого капитала от динамики ВВП и динамики заработной платы в Республике Беларусь.

1 период – 1991 – 1998 гг. – снижение реальной среднемесячной заработной платы работников по сравнению с уровнем 1990 г. Так, среднемесячная реальная заработная плата за 1990 – 1998 гг. снизилась (на фоне незначительных темпов роста ВВП) и составила в 1998 г. 79% от ее уровня в 1990 г., и уровень предложения человеческого капитала, так же имел тенденцию к снижению: численность занятых в экономике РБ в 1990 г. составила 5150,8 тыс.человек, а в 1998 г. данный показатель был уже 4416,6 тыс.чел. Данный период характеризуется рыночной зависимостью между снижением заработной платы в РБ и снижением предложения человеческого капитала (таблица 4.1.1).

Таблица 4.1.1. Характеристика зависимости реальной заработной платы от роста ВВП в Республике Беларусь (1990-2003).

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
ВВП в сопоставимых ценах, в %% к предыдущему году	...	98,7	90,4	92,4	87,4	89,6	102,8
Реальная заработная плата, в %% к уровню 1990 г.	100	104	91	85	59	56	59

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
ВВП в сопоставимых ценах, в %% к предыдущему году	111,4	108,3	103,4	105,8	104,7	105	106,8
Реальная заработная плата, в %% к уровню 1990 г.	67	79	84	95	123	132	137

Примечание: составлено по [115, с. 99-122; 113, с. 311; 114, с. 44, 322].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

2 период – 1998 – 2003 гг. – направление роста заработной платы по сравнению с уровнем 1990 г. (в среднем рост составил 11,6%). Данный период выявляет специфическую тенденцию: на фоне незначительного роста ВВП (1,1%), темп роста заработной платы (к уровню 1990 г.) показывает значительную динамику (на 11,6% ежегодно), а показатель численности занятых в экономике имеет тренд постоянного снижения (за период 1998-2003 гг. численность занятых в экономике РБ сократилась на 103,3 тыс.чел. и составила в 2003 г. – 4339,9) [Приложение А, Таблица П.А.1.]. Причину такой специфической тенденции следует видеть в усилении мер государственного регулирования экономических процессов в РБ: государственный контроль за потребительскими ценами, административное регулирование темпов инфляции, содержание скрытой безработицы за счет средств государственного бюджета.

Таким образом, влияние динамики ВВП за последние 15 лет на спрос и предложение человеческого капитала в РБ нельзя оценить однозначно, так как, с одной стороны, существует достаточное количество субъективных факторов, влияющих на эту динамику. С другой, как следствие, эти факторы сдерживают объективные рыночные направления экономического развития государства и роста его ВВП.

Состояние основных средств (ОС) и фонда амортизации на белорусских предприятиях оказывают прямое воздействие на положение и развитие их ВРТ. Стоимость ОС и амортизация основного капитала частями переносится на цену продукта, выпускаемого в рамках ВРТ, в течение определенного промежутка времени. По истечении срока, в течение которого основной капитал полностью амортизирован, эти средства (согласно теории экономики предприятия) должны идти на восстановление вышедших из строя производственных мощностей, являющихся материально-производственной основой трудовых отношений в рамках ВРТ. Кроме этого, амортизационные фонды могут вкладываться в финансовые операции. Таким образом, амортизационные фонды, во-первых, сами, в течение всего срока амортизации, "зарабатывают деньги" для своего ВРТ; во-вторых, дают последнему возможность превращать их в "накопление", продолжая использовать оборудование, у которых закончился срок амортизации, но которые еще способны функционировать в производственном процессе, и тем самым сохранять или создавать новые рабочие места. Эти обстоятельства, по нашему мнению, должны приниматься в расчет в мероприятиях по регулированию ВРТ предприятий.

Современное состояние ОС в РБ следует характеризовать по следующим показателям: показатели физического объема основных

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

средств (ОПФ), коэффициенты обновления и выбытия основных средств, показатель степени износа ОПФ.

Анализ индексов физического объема основных средств (ОС) на ВРТ в Реслублике Беларусь за период 1995 – 2003 гг. свидетельствует об отсутствии какой-либо значительной динамики в их состоянии. Так, в сопоставимых ценах в процентах к предыдущему году колебания данного показателя имели место в интервале от 0,6% до 0,8% [Приложение Б]. Это указывает на отсутствие тенденций производственно-технологического (инновационного) роста белорусских предприятий, который, в свою очередь, является социально-экономической основой процветания и развития белорусских ВРТ.

Показатели коэффициентов обновления и выбытия основных средств и показатель степени износа ОС представлены в таблице, характеризующей их специфику.

Таблица 4.1.2. Характеристика основных средств предприятий Республики Беларусь (1995 – 2003 гг.).

Год	Коэффициент обновления ОС (в % от наличия основных средств на конец года)	Коэффициент выбытия (в % от наличия основных средств на конец года)	Степень износа ОС (на конец года, в %)
1995	2,2	3,0	56,5
1997	3,3	2,1	62,2
1998	3,8	3,2	58,6
1999	2,5	2,2	61,4
2000	3,3	2,8	58,9
2001	3,6	3,1	61,4
2002	4,3	2,8	62,4
2003	4,6	2,1	63,4

Примечание: Составлено по [113, с.298, 352-354].

По экспертным данным, средний возраст производственного оборудования в промышленности РБ составляет почти 20 лет (в развитых странах, для сравнения, 6–7 лет). В развитых странах средний срок работы оборудования составляет 10 лет, в РБ 12–15 лет (нормативно), а фактически – 25 лет.

Ведущим направлением обновления является увеличение масштабов выбытия физически и морально изношенных ОС и соответственное увеличение доли новых, направленных на замену первых. Такая тенденция свидетельствует об интенсификации обновления, когда вводимые ОС используются "взамен" выбывающих, а не "наряду" и, следовательно, "не расширяют поле производства". Показателем,

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

отражающим этот процесс, является коэффициент обновления ОС. В настоящее время в экономике РБ накопился и используется большой объем устаревших ОС, так как темпы его обновления явно недостаточны. Так, коэффициент обновления за 1991 – 2001 годы снизился с 4,3 до 3,6 8%, а коэффициент выбытия за этот период оставался практически неизменным и составлял в среднем 2,8 – 3,2%. В 2001-2003 гг. начинает прослеживаться тенденция увеличения коэффициента обновления ОС (2002 г. – 4,3%, 2003 г. – 4,6%), однако ликвидация устаревшего оборудования не имеет значимых масштабов (коэффициент выбытия ОС составил в 2002 г. – 2,8%, в 2003 г. – 2,1%) (таблица 4.1.2.).

Кроме этого, об устаревании и технологической изношенности ОС указывает степень их износа, которая имеет средний показатель – 60%, в некоторых отраслях промышленности более 70% (например, в химической и нефтехимической отрасли – 71,3%) [113, с. 352].

Такого рода анализ, свидетельствует о сохранении на белорусских предприятиях значительного объема устаревшей техники и оборудования, что ведет к негативным экономическим последствиям: увеличиваются затраты на ремонт; уменьшается выпуск продукции и прибыль; замедляется обновление ассортимента производимой продукции; снижается ее качество. В условиях рыночной экономики это приводит к потере рынка сбыта и банкротству предприятия.

С точки зрения экономического исследования ВРТ в РБ, представляется целесообразным выявления зависимости численности занятых (на ВРТ) в экономике и состояния ОС белорусских предприятий. Корреляционный анализ выявил такого рода зависимости, которые свидетельствуют о наличии потенциала экономического обновления белорусских предприятий и их ВРТ [Приложение Б]. Так, коэффициент корреляции, определяющий зависимость численности занятых в экономике и физического объема основных средств (ОС) составил минус 0,67 и определил существование существенной обратной связи, которая указывает на то, что с уменьшением числа занятых возрастает объем ОС. Вместе с тем, происходит значительная динамика обновления ОС, на фоне сокращения численности занятых в экономике (коэффициент корреляционной зависимости между численностью занятых и обновлением ОС составил минус 0,68 – обратная существенная связь). Корреляционный анализ численности занятых и выбытия ОС так же показал наличие эффективной зависимости, однако ее выраженность незначительна (коэффициент корреляции составил минус 0,10 и указывает на обратную слабую связь, при которой изменения не значительны).

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Таким образом, корреляционная зависимость ОС и численности занятых на них работников в Республике Беларусь показала, что:

а) более интенсивное использование ОС возможно при условии сокращения численности занятых на ВРТ работников;

б) и как следствие, будет обеспечен инновационный оборот ОС (обновление и выбытие основных средств производства) за счет финансовых ресурсов на основе, которых содержится избыточная численность занятых на ВРТ;

в) существует объективная зависимость, при которой инновационное совершенствование ОС (ввод нового оборудования) повлечет обязательное сокращение численности занятых на предприятии работников.

Следует предположить, что такой инновационный оборот ОС за счет высвобожденных финансовых ресурсов повлечет увеличение объема выпуска продукции за счет улучшения использования и обновления ОС, что равносильно расширению производства без дополнительных капитальных вложений на строительство новых промышленных предприятий. В свою очередь, инновационное обновление и использование ОС обеспечит рост производительности труда высококвалифицированного человеческого капитала РБ, снижение издержек производства, повышение рентабельности и конкурентоспособности продукции.

На состояние ВРТ белорусских предприятий в условиях технологической изношенности ОС значительное влияние оказывают инвестиционные процессы, имеющие место на государственном уровне. В Республике Беларусь объем ВВП в 2003 г. к уровню 1990 г. достиг 104%, инвестиций – 66% [113, с. 34]. За последние десять лет в Беларусь поступили иностранные инвестиции в объеме 22 млрд долл. США, или около 4% общего объема капвложений [75, с. 3]. За период 1995-2001 гг. в инвестиционном комплексе РБ наблюдалось падение инвестиционной активности (индекс роста инвестиций в основной капитал к уровню 1990 г. составил – 8%, а индекс падения – 11%), 2002 – 2003 гг. появились предпосылки, свидетельствующие об улучшении ситуации [113, с. 34]. Темп роста капвложений в РБ в основной капитал за счет всех источников финансирования за период 2000 – 2003 гг. составил всего 0,8% – 1% [113, с. 421].

Важным макропоказателем динамики инвестиционной сферы являются накопление основного капитала в ВВП. В 2003 году в республике она составила 23,9% (1998 г. – 26,8%) и за последние пять лет

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

имела тенденцию к снижению [113, с. 327]. Для сравнения: по данным Международной академии инвестиций и экономики строительства (г. Москва), в 1995 г. в США показатель нормы накопления равнялся 19,7%, ФРГ – 20%, Японии – 29,5% [118, с.47]. Основная часть инвестиционного спроса в последние годы формировалась за счет собственных средств предприятия и привлеченного капитала, доля которых составляла по итогам 2003 г. 55,7% [113, с. 421].

В целом, за последние годы (1996 – 2003 гг.) объем инвестиций, направляемых в белорусскую экономику, снизился (к уровню 1990 г.), это проявляется в уменьшении удельного веса инвестиций в основной капитал в ВВП. Если в 1992 г. они составляли 74% к уровню 1990 г., то в 2000 – 2002 г. соответственно 52%, 50%, 54 %, (но в 2003 г. уже 66%). При этом объем ВВП вырос на 4,3% к уровню 1990 г. Не увеличиваются и прямые иностранные инвестиции: их удельный вес в основном капитале РБ в 2002 – 2003 г. составил 2%, 2% и 5,5% (для сравнения 1995 г. – 6,6%) [113, с. 421].

Экономические показатели развития макро уровня определяются состоянием и развитием микро уровня т.е. социально-экономическим положением белорусских предприятий и их ВРТ. Важным фактором, оказывающим влияние на состояние ВРТ, являются процессы структурных преобразований предприятий. Следует учитывать два направления структурной трансформации белорусских предприятий:

1. Изменения в соотношении капиталоемких и трудоемких производств;

2. Рациональное сочетание крупных, средних и малых предприятий по формам собственности.

Таким образом, слагаемыми характеристиками структурных преобразований белорусских предприятий являются: характеристика и структура промышленных предприятий по объему продукции, численности персонала и трудоемкости продукции; и объемы производства, основные фонды и соотношение "капитал - выпуск" (коэффициент капиталоемкости) в промышленности РБ [Приложение В].

Согласно авторским расчетам [Приложение В, таблица П.В.1.] темп изменения средней трудоемкости по сравнению с 1995 г. имел постоянную тенденцию к снижению, однако:

1) снижение трудоемкости происходило на фоне увеличения количества предприятий (1995 г. – 1960 ед., 2000 г. – 2427 ед., 2001 г. – 2438 ед.);

2) снижение трудоемкости сопровождалось постепенным сокращением среднегодовой численности производственно-промышленного персонала (1995 г. – 1176 тыс.чел, 2000 г. – 1150 тыс.чел., 2003 г. – 1057 тыс. чел).

Снижение трудоемкости продукции создает возможность маневра в политике регулирования ВРТ белорусских предприятий, так данный показатель использования человеческого капитала характеризуется определенной гибкостью (с одной стороны – возрастает спрос на человеческий капитал – увеличение числа предприятий; с другой стороны – спрос сокращается – сокращение персонала) в затратах живого труда на единицу выпуска продукции.

Коэффициент капиталоемкости продукции наиболее высок на белорусских промышленных предприятиях государственной формы собственности (1,8), где самая высокая численность занятого промышленно-производственного персонала и где достаточно низкий объем промышленного производства (2003 г. – 38%), который свидетельствует о недостаточной эффективности использования капитальных вложений. Для сравнения, в 2003 г. на белорусских предприятиях частной формы собственности объем промышленного производства составил 60% при коэффициенте капиталоемкости – 0,5 (доля числа занятого персонала 44,8%) [Приложение В, таблица П.В.3.].

Для анализа ВРТ предприятий РБ значимым представляется показатель фондовооруженности (оснащенности труда работников основными производственными фондами), который характеризует технологическую сторону использования человеческого капитала. Общая динамика фондовооруженности труда в экономике РБ в целом за десять лет 1990 – 2000 гг. характеризуется снижением в 1,5 – 2 раза. Но после 2001 г. намечается темп роста за счет притока капиталовложений (увеличивается стоимость ОС). В период 2001 – 2003 гг. рост фондовооруженности составил примерно 117 – 120% по сравнению с уровнем 2000 г. Следовательно, на ВРТ в РБ уже имеют место факторы, увеличивающие фондовооруженность в расчете на одного занятого работника (2002 г. – 367 тыс.руб/чел., 2003 г. – 491 тыс.руб./чел.) [Приложение В, таблица П.В.2.]. Данное обстоятельство, является основополагающим для качественного профессионально-квалификационного роста человеческого капитала, использующегося в экономике РБ.

Результатом проведенного анализа основных социально-экономических показателей, влияющих на состояние ВРТ в Республике Беларусь, может быть общая оценка трудоемкости экономики государства (методология данной оценки разработана и апробирована в условиях экономики РФ А.Кашеповым) [119]. В основе данной оценки находятся два основных показателя, влияющих как на состояние экономики в целом, так и на социально-экономическое состояние каждого предприятия.

1. Индекс удельной трудоемкости ВВП (УТВВП) – показатель обратный показателю уровня развития экономики страны (ВВП) и определяемый как отношение численности занятых в экономике к уровню ВВП; показатель имеет размеренность "человек на 1 млрд рублей":

$$УТВВП = ЧЗЭ / ВВП, \quad (4.1.1)$$

где ЧЗЭ – численность занятых в экономике.

Согласно авторским расчетам [Приложение Г] УТВВП Республики Беларусь имеет постоянный тренд снижения с 36 чел./млрд бел. руб. в 1995 г. до 8 чел./млрд бел. руб. (или 16 человек на 1 млн долларов) в 2003 г. Для сравнения, в США в 1996 г. удельная трудоемкость ВВП составляла 1,7 человек на 1 млн долларов, в РФ в 1998 г. – 24 человека на 1 млн рос. рублей [119, с. 67]. Анализ данного показателя подтверждает рыночный принцип о том, что экономические критерии и цели часто противоречат социальным. В отношении экономик РБ и России такая дилемма выступает в чистом виде. Более экономически эффективная экономика обеспечивает высокую производительность труда, менее экономически эффективная экономика на единицу конечной продукции использует больше людей, поэтому она является социально более эффективной с позиции государственной политики занятости, но не с позиции ВРТ предприятий. Устойчивый тренд снижения данного показателя для РБ уже свидетельствует о наличии определенных рыночных механизмов (инвестирование и обновление ОС, ускорение процессов сокращения "лишнего" персонала на ВРТ) повышающих производительность труда работников и снижающих их удельный вес в стоимости единицы продукции. Однако, следует помнить, что значительное влияние на данный показатель оказывает и демографическая ситуация в государстве, определяющая удельный вес работников трудоспособного возраста в общей численности трудовых ресурсов экономики (для РБ данный показатель в 2003 г. составил 62,2%) [114, с. 35].

2. Индекс удельной трудоемкости основных средств (УТОС) – показатель, характеризующий влияние хозяйственной системы на общее состояние занятости работников на ВРТ предприятий в государстве. По экономическому содержанию это показатель, обратный фондообеспеченности одного работника (цене рабочего места), показатель имеет размерность "человек на 1 трлн рублей":

$$УТОС = ЧЗЭ / ОС, \quad (4.1.2.)$$

где ЧЗЭ – численность занятых в экономике,

ОС – объем основных средств.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Расчет УТОС в ценах 1995 г. указывает в целом на наличия общего тренда снижения трудоемкости основных фондов, что свидетельствует:

а) об их экономической эффективности, а не социальной;

б) об отсутствии потребности в создании новых рабочих мест (в противном случае, эффективность ОС будет социальной);

в) о наличии прямой и объективной взаимосвязи между состоянием трудоемкости ОС и снижением удельной трудоемкости ВВП. Данная взаимосвязь в РБ имеет тенденцию к экономической эффективности. Такая тенденция (1999 – 2003 гг.) объясняется следующими причинами:

1. Сокращение численности занятых в экономике РБ, рост безработицы (2001 г. – 2,3%, 2002 г. – 3%, 2003 г. – 3,1%) [114, с. 265 – 266];

2. Сохранение темпов роста (хотя и не больших) капвложений в основной капитал за счет всех источников финансирования (0,8% – 1%) [113, с. 421].

3. Сохранение низкой потребности ВРТ в работниках (2002 г. – 24,4 тыс.чел. и в 2003 г. – 31,7 тыс.чел. Аналогичный показатель в 1999 г. составил 37,8 тыс.чел.) [114, с. 228].

Таким образом, состояние основных экономических показателей экономики РБ определяет специфические тенденции в развитии ВРТ. Для Республики Беларусь специфика этих тенденций в состоит в том, что:

а) существует возможность и необходимость перехода к высоким технологиям и к более интенсивному развитию авангардных отраслей и производств и их ВРТ;

б) существует необходимость трансформации производственно-трудовой структуры Республики Беларусь в максимально гетерогенную, учитывающую разнообразие ее ресурсов, производственных условий в различных районах, обеспечение занятости различных по своим профессионально-качественным характеристикам категорий человеческого капитала.

Такой подход, безусловно, позволит более полно использовать высококачественный человеческий капитал и материальные ресурсы государства в условиях ВРТ.

Внутренний рынок труда – это трудовая система, которая непосредственно взаимосвязана с внешним рынком труда, который формирует направления развития ВРТ и оказывает влияние на его динамику.

Определять влияние внешнего рынка труда на ВРТ (согласно методологическому анализу внешнего рынка труда Е.В. Ванкевич), следует через призму открытого (официальной и неофициальной его части) рынка труда и срытого рынка труда [29].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Влияние открытого официального рынка труда на ВРТ предприятий происходит посредством контролирующих мероприятий государства, влияющих на состояние спроса (занятости) и предложения (безработицы) человеческого капитала.

Так, за исследуемый период (1999 – 2003 гг.) следует выделить следующие направления влияния на ВРТ со стороны государства.

Первое направление – влияние на состояние занятости (спроса) на ВРТ. Данное направление характеризуется определенным влиянием Декрет Президента РБ № 17 "О дополнительных мерах по обеспечению занятости населения" (от 17.03.1997), который устанавливал допустимый предел числа безработных (125 тыс.чел.), и тем самым обеспечивал количественный контроль за занятостью (спросом) на ВРТ и регламентировал процессы увольнения работников. Влияние данного нормативного акта достаточно жестко проявляется в 1999 – 2001 гг., когда уровень безработицы составлял в среднем 2,1% и потребность организаций в работниках имела постоянную тенденцию к снижению (1999 г. – 37,8 тыс.чел.; 2000 г. – 32,7 тыс.чел.; 2002 г. – 24,4 тыс.чел.) [Приложение Д, таблица П.Д.1]. Такая специфика государственного влияния на занятость (спрос) на ВРТ сформировала, по мнению Е.В. Ванкевич, дихотомию рынка труда: официально контролируемой все больше становится неквалифицированная рабочая сила, а взаимоотношения по поводу занятости квалифицированных работников находятся только "в поле зрения" самих работодателей и становятся невидимыми для государственной службы занятости населения [29, с. 60].

Второе направление – влияние на состояние предложения человеческого капитала на ВРТ (безработица). Данное направление находится в тесной взаимосвязи в занятостью (спросом) на ВРТ. Отсутствие условий и возможности у предприятий свободно маневрировать необходимым объемом (количественным и качественным) спроса на человеческий капитал не позволяет, тем сам, реализовывать существующий в государстве объем предложений человеческого капитала (безработица). Об этом свидетельствует [Приложение Д, таблица П.Д.1]:

а) увеличивающаяся численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости (1999 г. – 95,4 тыс. чел., 2003 г. – 136,1 тыс.чел);

б) снижение числа трудоустроенных безработных (1999 г. – 160,9 тыс. чел., 2003 г. – 139,8 тыс.чел.).

Кроме этого, государственная статистика, характеризующая состояние макро рынка труда указывает на то, что за период 1999 –

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

2003 гг. заметно увеличивается численность безработных среди качественного состава человеческого капитала: рост численности безработных с высшим (1999 г. – 7,3 тыс. чел., 2003 г. – 12,4 тыс. чел) и средним специальным образованием (1999 г. – 14,8 тыс.чел., 2003 г. – 24,6 тыс.чел.).

В связи с этим, влияние официального рынка труда на ВРТ белорусских предприятий следует определять чрезмерным административным давлением, которое является "тормозом" в развитии проявления рыночных отношений спроса и предложения человеческого капитала на ВРТ.

Влияние неофициальной части открытого рынка труда на ВРТ предприятий выражается посредством системы прямых взаимоотношений между работодателями и теми работниками, которые занимаются своим трудоустройством самостоятельно.

По мнению экспертов [29; 119; 123], система данных взаимоотношений складывается из следующих показателей, свидетельствующих о социально-экономических процессах, опосредующих эти взаимоотношения: показатель численности принятых на работу работников, коэффициент оборота работников по приему, численность уволенных работников, коэффициент оборота работников по увольнению и показатель соотношения принятых и уволенных работников. В самых общих чертах, анализ данных численных показателей свидетельствует о постоянной динамики снижения [Приложение Д, таблица П.Д.2.]:

– показатель численности принятых на работу работников (1999 г. – 894,2 тыс.чел., 2003 г. – 784,6 тыс.чел);

– численность уволенных работников (1999 г. – 904,0 тыс.чел., 2003 г. – 825,1 тыс.чел);

– показатель соотношения принятых и уволенных работников (1999 г. – 98,9%, 2003 г. – 95,1%).

Представляется, что снижение данных показателей является логическим следствием государственной политики регулирования официального рынка труда в Республике Беларусь, направленной на избежание дисбалансов в структурах спроса и предложения человеческого капитала. Кроме этого, общая совокупность этих показателей не будет объективно отражать влияние неофициальной части открытого рынка труда на ВРТ предприятий, так как взаимоотношения между работодателями и работниками, которые занимаются своим трудоустройством самостоятельно будут определяться субъективными факторами, проявление которых, для конкретного ВРТ будет специфичным. Следовательно, существует необходимость рассматривать каждый

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

конкретный случай влияния неофициальной части открытого рынка труда на ВРТ конкретного предприятия.

На состояние и развитие ВРТ в Республике Беларусь прямое и значимое влияние оказывает скрытая часть макро рынка труда, так как составные элементы данной части рынка труда, являются системаобразующими факторами и процессами, действие которых имеет место в рамках ВРТ белорусских предприятий. Элементы скрытого рынка труда представлены [29, с. 58]:

– работниками, занятыми на предприятиях, организациях, но имеющих большую вероятность оказаться без работы, так как они являются избыточными на данном предприятии;

– работниками, не указывающими свой вид деятельности с целью уклонения от налогообложения, но принадлежащих какому-либо предприятию или организации;

– работниками, формально числящихся на предприятиях, но не работающих там и не получающих заработной платы, либо временно незанятых (неполная вынужденная занятость);

– работниками, неудовлетворенных своим рабочим местом, условиями труда, и при определенных условиях готовых их поменять, и уволиться с предприятия.

К числу основных показателей, определяющих влияние скрытого рынка труда на ВРТ, следует относить:

– показатель объемов неполной вынужденной занятости в экономике (в режиме вынужденной неполной занятости на предприятиях в 1998 – 2001 гг. работало около 10% занятых, в 2002 г. – 13%) [29, с. 63];

– количество дней, составляющих отпуска работников, предоставляемых по инициативе нанимателя (2000г. – 3,1 дня на одного рабочего, 2003 г. – 4,9 дня) [116, с. 79];

– показатель среднего процента загрузки производственных мощностей, который за период 2000 – 2003 гг. колебался в интервале 50-60% [116, с. 40].

Анализ данных показателей, определяющих влияние скрытого рынка труда на ВРТ, указывает на то, что в Республике Беларусь сохраняется тенденция к избыточной численности работников на предприятиях, которые формируют угрозу массовых высвобождений.

Таким образом, определяя влияние внешнего рынка труда на ВРТ предприятий Республики Беларусь, следует заметить, что существует прямая зависимость состояния функционирования данных рынков, и их влияние друг на друга представляется взаимообеспечивающим.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Итак, социально-экономический анализ внутренних рынков труда Республики Беларусь позволяет определить современное состояние данных рынков и выявить приоритетные направления в разработке механизма их регулирования с учетом специфики белорусских экономических условий. Исследование существующих взаимосвязей ВРТ с динамикой ВВП, с состоянием ОС, с приватизационными и инвестиционными процессами в РБ, с состоянием и уровнем развития человеческого капитала в Беларуси убеждает в неоднозначности социально-экономического развития. С одной стороны, существуют объективные факторы рыночного развития в трудовой сфере, с другой стороны, следует констатировать наличие административных факторов, которые сдерживают рыночное развитие, уже существующих тенденций.

4.2. Состояние и развитие человеческого капитала на внутренних рынках труда Беларуси

Национальным богатством Республики Беларусь является ее человеческий капитал, который определяет один из основных факторов развития белорусской экономики.

В целом на начало 2004 г. человеческий капитал Республики Беларусь составил 6141,6 тыс.чел. или 62,2% населения страны [Приложение Ж]. Около 65% общей численности человеческого капитала приходится на экономически активную часть населения (занятые и безработные). Численность экономически активного человеческого капитала, обеспечивающего предложение рабочей силы для ВРТ, в РБ по состоянию на начало 2004 г. составляла 4339,3 тыс. человек. Следует отметить, что общая численность экономически активного человеческого капитала, задействованного на ВРТ белорусских предприятий, за период 1999 – 2003 гг. имела направление снижения (1999 г. – 4442,0 тыс. чел, 2002 г. – 4380,8 тыс.чел, 2003 г. – 4339,3 тыс.чел), она снизилась на 102,7 тыс.чел. [Приложение Ж]. Одной из главных причин явилась бесперспективность поиска работы в государственном секторе экономики (особенно для молодежи) и связанный с этим уход части трудоспособного населения в неформальный сектор. На сокращении численности экономически активного человеческого капитала в Республике Беларусь сказывается также старение населения. Так, к 2005 году в Беларуси 26% населения составляют пенсионеры, причем более 14% граждане старше 65 лет: происходит снижение трудоспособного населения при одновременном росте числа пенсионеров.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Спад промышленного производства, кризисная ситуация во многих отраслях белорусской экономики в 90-е годы прошлого столетия привели к определенным изменениям в отраслевом составе человеческого капитала. Из общего количества занятого в экономике РБ человеческого капитала приходилось (2003 г. в %): на промышленность 26,6; на торговлю и общественное питание – 12,7; на сельское и лесное хозяйство – 11,3; на образование, культуру и искусство –12,5; на строительство – 7,4; на транспорт и связь – 7,6; на здравоохранение, физическую культуру, и социальное обеспечение – 7,5; жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения – 5,3; на управление – 3,1; на науку и научное обслуживание – 0,9; на кредитование, финансы и страхование – 1,3 и на прочие отрасли – 4 [114, с. 48].

Структурные изменения, происходящие в экономике Беларуси, оказали влияние на распределение занятого человеческого капитала между секторами форм собственности. Численность человеческого капитала на ВРТ государственных предприятий уменьшилась (2000 г. – 2540,5 тыс.чел., 2003 г. – 2295,2 тыс.чел.) и к 2004 году уже около половины (2000,2 тыс.чел.) всего занятого человеческого капитала приходилось на негосударственный сектор экономики [Приложение Ж].

Экономически активный человеческий капитал Республики Беларусь следует также характеризовать с позиций его занятости (или незанятости) на ВРТ предприятий. Так, в 2003 году исходя с позиции занятости структура человеческого капитала сформировалась следующим образом: занятый человеческий капитал – 70,2%; официально зарегистрированные безработные (незанятый человеческий капитал) – 3,1%. Причем к 2003 г. доля длительно (более одного года) безработных составила 12%: данный факт свидетельствует о наметившейся тенденции к недоиспользованию человеческого капитала на макроуровне и, как следствие, финансовые и трудовые потери от нереализованность данного капитала. Нереализованность человеческого капитала за период с 1998 по 2003 г. имела устойчивую тенденцию к росту [Приложение Ж]. Однако в 2004 году сложилась иная ситуация – уровень безработного человеческого капитала составил к 2005 году – 1,9%.

По уровню образованности человеческого капитала Республика Беларусь (уровень грамотности взрослого населения 99,6%) опережает многие развитые страны, такие, как Португалия, Испания, Греция, Израиль и др. Так, например, в системе образования Республики Беларусь в 2000/2001 учебном году находилось: 4772 образовательных школы, в которых обучалось 1 547,6 тыс. учащихся; 156 средних

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

специальных учебных заведений, где обучалось 150,3 тыс. учащихся; 56 высших учебных заведений, в которых обучалось 281,7 тыс. студентов. В расчете на 10 тыс. населения в 2002 г. в вузах республики обучалось 324 студента (в 1990 г. – 184). Данные показатели соответствует среднеевропейскому уровню и достаточно объективно отражает процесс развития системы высшего образования [115; 120, с.152 – 153].

Образовательная структура человеческого капитала Республики Беларусь представляет собой следующую совокупность (в 2003 г.) [Приложение Ж]:

– численность человеческого капитала с высшим образованием составила 838,4 тыс.чел. или 13,8% от всего трудоспособного населения;

– численность человеческого капитала средним специальным образованием – 882,1 тыс. чел. или 17,3% от всего трудоспособного населения;

– численность человеческого капитала с общим средним образованием – 1297,7 тыс.чел. или 26,3% от всего трудоспособного населения;

– численность человеческого капитала с базовым общим образованием 210,4 тыс.чел. или 13,5% от всего трудоспособного населения. Таким образом, доля человеческого капитала с высшим и средним специальным образованием составляет в республике 31,1% от всего трудоспособного населения (в США, например, доля лиц с высшим и средним специальным образованием среди взрослого населения достигает 60% [120, с. 154]).

Характеристика человеческого капитала Республики Беларусь является более полной с учетом физиологических показателей здоровья и продолжительности жизни трудоспособного населения. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в Республике Беларусь в 2003 г. составила 68,3 года (в 1990 г. этот показатель составлял 71,1 года). Уровень ожидаемой продолжительности жизни в Европе варьируется от 66,1 (Российская Федерация) до 79,7 года (Швеция). Республика Беларусь с ожидаемой продолжительностью жизни в 68,5 года отстает от таких развитых стран, как Норвегия, Швеция, Исландия, Швейцария, Франция, Италия и Испания на 10 и более лет.

С 2001 г. количество населения страны опустилось за отметку в 10 млн человек. Во многом это произошло за счет снижения, по сравнению с 1994 г., рождаемости с 10,7% до 9,2% в 2001 г. и соответствующего роста смертности с 12,6% до 14,1%. Если в 1994 г. отрицательный показатель годового прироста населения составлял 0,3%, то в 2002 г. он повысился до 0,5% [115]. Это свидетельствует о том, что

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

при падении рождаемости снижается удельный вес молодежи и возрастает процентная доля пенсионеров в общей численности населения (в том числе в составе экономически активного занятого человеческого капитала).

К основным факторам, оказывающим непосредственное влияние на состояние здоровья населения в Республике Беларусь, относят неблагоприятные экологические условия, связанные, во-первых, с последствиями аварии на ЧАЭС (радиоактивное загрязнение составляет 23% площади страны). Во-вторых, в Беларуси размещено большое количество объектов, представляющих потенциальную угрозу жизнедеятельности человеческого капитала: свыше 500 химических опасных объектов, производящих и использующих более 50 тыс. тонн сильнодействующих ядовитых веществ; свыше 400 взрывопожарных объектов (предприятия газового хозяйства, теплоэнергетики, нефтебазы, лакокрасочные заводы и т.п.).

Большое влияние на состояние здоровья населения РБ оказывает потребление алкогольных напитков. Продажа алкогольных напитков в пересчете на абсолютный алкоголь с 1995 г. до 2002 г. возросла почти в 1,5 раза и составила 9,7 литров на одного человека. Более 50% взрослого мужского населения республики — курящие. Доля курящих взрослых женщин за этот же период увеличилась с 3,6% до 6,3% от их общего количества. Особую тревогу вызывает прогрессирующая тенденция роста ВИЧ-инфицированных: с 8 зарегистрированных человек в 1995 г. до 915 человек в 2002 г.

В период с 1990 по 2002 г. число больных наркоманией в Беларуси увеличилось в 11,7 раз. Наркомания в стране приобретает те масштабы, которые непосредственно влияют на состояние человеческого капитала и на его воспроизводственные функции [121, с.18-19].

На ВРТ белорусских предприятий существует проблема временной нетрудоспособности человеческого капитала по причине связанной с плохими условиями труда. Так, в 2002 г. 26% всех работников ВРТ трудились в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам (в 1995 г. данный показатель составлял 15,5%). В 2003 г. число человеко-дней нетрудоспособности у потерпевших на производстве (по причине несчастных случаев) составило 34 дня (1990 г. – 25,3 дня) [114, с. 242].

Со второй половины 90-х годов прошлого столетия в Беларуси наблюдается рост общего уровня заболеваемости населения, в 2001 г. он достиг 0,72 (по методологии Г.Н.Соколовой), для сравнения, в 1990 г. – 0,55 [120, с.154]. Доля расходов на здравоохранение в ВВП в 2003 г.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

составляла 5% [113, с. 311]. По данным Всемирной организации здоровья (ВОЗ), чтобы обеспечить потребность общества в современном медицинском обслуживании и восстановлении трудовых ресурсов, требуется средств не менее 7–8% от ВВП, в то время как в развитых странах выделяется от 8 до 12%.

Результативным показателем качественного состояния человеческого капитала РБ является индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). В 1990 г. ИРЧП Республики Беларусь составлял 0,87 и она занимала 40-е место среди стран мира и относилась к группе с высоким уровнем развития человеческого капитала (70 лет – средняя продолжительность жизни; 98% образованного взрослого населения; 6440 долларов США– реального ВВП на душу населения (в дол. по ППС). В 1995 г. ИРЧП РБ составил 0,77 и она заняла 57-е место в мире. По данным Доклада о развитии человека за 2003 г. Беларусь снова вошла в группу стран с высоким уровнем развития человеческого капитала (0,804) и заняла 53-е место [120, с. 148-149; 121, с.10].

Однако уже в 2004 г. Доклада о развитии человека в Республике Беларусь констатирует, что Беларусь находится на 62-м месте (ИРЧП – 0,79) по развитию человеческого капитала (69,9 лет – средняя продолжительность жизни; 99,7% – образованного взрослого населения). Причина снижения ИРЧП определяется изменениями методики расчетов. Так, в отчете 2003 года расчет ВВП на душу населения по паритету покупательной способности базировался на показателях 1996 года, когда уровень инфляции в стране был высок. В расчетах ИРЧП в 2004 года эта погрешность устранена – расчет сделан на основании данных с учетом инфляции. Согласно новой методике расчета, ВВП (по ППС) в 2004 г. составил 5520 дол. США (по сравнению с результатами 2003 г. – 8790 дол. США). Республика Беларусь вошла в группу стран с ИРЧП ниже 0,8, в которую входят государства СНГ – такие, как РФ (57-е место), Украина (70-е), Казахстан (78-е). Для сравнения, страны Балтии занимают следующие позиции: Эстония (36-е место), Литва (41-е) и Латвия (50-е) [122].

Таким образом, качественное состояние человеческого капитала РБ зависит как от состояния самой экономики, ее интегрированности в мировые процессы, так и от глубины и направлений ее развития. Однако существующие оценки качественного состояния и развития человеческого капитала РБ пока еще не имеют достаточного уровня объективности (примеры методик расчетов ИРЧП), и требуют детальной проработки механизма такой оценки.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Качество человеческого капитала в государстве определяется качеством жизни населения (работников, являющихся носителями человеческого капитала).

Под качеством жизни обычно понимают степень удовлетворения потребностей человека, определяемой по отношению к соответствующим нормам, обычаям и традициям, а также по отношению к уровню личных притязаний [124, с. 34]. В системе рыночных отношений основным инструментом обеспечения качества жизни работников, является их личный доход. Источниками личного дохода работника, являются: его трудовая деятельность, осуществляемая в рамках ВРТ, государственные социальные выплаты и доходы от собственности. Структура личного дохода во многом объективно обусловлена системой государственного устройства, экономической ситуацией, формами собственности, традициями. Кроме этого, структура дохода работника влияет на:

а) способы и качество реализации человеческого капитала работника на ВРТ;

б) взаимоотношения между работниками и их производственными коллективами в рамках ВРТ;

в) качество жизни работников, характеризующее степень удовлетворения их жизненных потребностей.

Следовательно, структура личных доходов существенно и многообразно влияет на условия развития человеческого капитала, на экономическую деятельность предприятий и на социально-экономического положение государства в целом.

Структурную характеристику личных доходов работников Республики Беларусь следует представить следующим образом.

Таблица 4.2.1. Динамика структуры личных доходов в Республике Беларусь.

Слагаемые личного дохода работника	Годы (в процентах к итогу)							
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Денежные доходы населении – всего	100	100	100	100	100	100	100	100
Оплата труда работников	46,4	53,4	49,9	54,4	51,9	50,4	48,5	46,9
Социальные трансферты	16,9	17,7	16,8	17,9	17,9	18,9	18,9	17,7
Доходы от собственности	2,5	1,4	1,3	1,1	1,8	1,7	1,8	1,5

Примечание: составлено по [113, с. 144].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Анализ личных доходов работников в Республике Беларусь выявляет динамику снижения оплаты труда в структуре доходов и возрастающую динамику социальных трансфертов (Таблица 4.2.1). Такого рода тенденции будут определять угасание мотивов работников к трудовой деятельности, так как существует абсолютно противоречивая распределительная взаимосвязь: на фоне снижения оплаты труда работников, происходит рост социальных трансфертов. Для сравнения, в России оплата труда в структуре денежных доходов населения составила: 1992 г. – 69,9%, 1994 г. – 46,6%, 1996 г. – 42,5%; а доля социальных трансфертов, соответственно, 15,1%, 14,0% и 13,9% [124, с. 280].

Однако, специфика экономического развития Республики Беларусь состоит в том, что основным источником качества жизни работников является оплата их труда.

Таким образом, состояние и развитие человеческого капитала на внутренних рынках труда в Беларуси определяется неустойчивостью, вызванной условиями переходного периода и специфичностью эколого-экономических характеристик.

4.3. Влияние внутренних рынков труда предприятий на состояние регионального рынка труда (на примере Могилевской области)

Взаимовлияние регионального рынка труда и внутренних рынков труда предприятий определяется спецификой конкретных белорусских регионов (регион, выделенная согласно определенному признаку, территориально-административная единица общей территориальной подсистемы государства, имеющая собственные цели развития).

Представляется, что именно в рамках регионов, включающих в себя ВРТ предприятий различных отраслей, возможен комплексный подход к решению социально-экономических задач реализации человеческого капитала, так как, в хозяйственном контексте региона сосредоточена общая целостность (механизм функционирования региона), которая взаимодействует с его внешней средой (другие регионы и государство). Такое взаимодействие имеет определенное значение для развития конкретного региона и его трудового потенциала, и зависит от смежных внешних систем, от их структуры и от политики, которую они формируют. Развитие регионов и их трудового потенциала происходит под воздействием определенных внутренних закономерностей, которые исторически сформировались под влиянием следующих

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

факторов: социальных, хозяйственных, демографических, которые относятся к социокультурному генотипу, и воспроизводятся только в региональных структурах, выполняя тем самым роль исторической связи между поколениями конкретного региона.

Развитие и реализация трудового потенциала (человеческого капитала) региона происходит в рамках регионального рынка труда. В целом, для белорусской экономической науки, представляется малоизученной категория "региональный рынок труда". Однако возрос исследовательский интерес к процессам и проблемам, имеющим место в институциональных рамках данного рынка. Достаточный вклад в научное развитие и изучение данной категории внесен такими белорусскими учеными как Е.В. Ванкевич, А.П. Морова и И.В. Новикова [29]. Определяя региональный рынок труда как "сложившуюся относительно самостоятельную систему взаимодействия между спросом и предложением рабочей силы, выделенную определенным образом из системы национального рынка труда, не противоречащую его нормативно-правовому полю, но имеющую ряд особенностей, обусловленных ее местом в системе национальной экономики, географическим положением, демографическими тенденциями, производственно-хозяйственным комплексом и пр."[29, с. 71], они отмечают, что региональный рынок труда является соподчиненной структурой совокупного рынка труда страны. Такая соподчиненность позволяет выделить классификационные уровни региональных рынков труда, к которым следует относить [29, с. 71]:

– промышленные и преимущественно сельскохозяйственные рынки труда;

– многофункциональные рынки труда крупных городов и монопрофильные рынки труда малых городов;

– развитые рынки труда, депрессивные (вызванные промышленной депрессией) и отсталые (вызванные общей отсталостью региона).

Таким образом, региональный рынок труда – это совокупная часть макрорынка труда, регулируемая государственными нормами трудового права и имеющая свои тенденции в регулировании и развитии, которые определяются специфическими условиями хозяйственной, экономической и социо-культурной жизнедеятельностью конкретного региона. Специфика социально-трудовых отношений, в рамках регионального рынка труда, выражается в существующих условиях и возможностях реализации человеческого капитала региона. Реализация человеческого капитала государства в целом носит ярко выраженный региональный характер, так как использование трудового потенциала работника происходит в контексте: 1) определенного района и его населенного пункта, 2) конкретного производства и его внутреннего рынка труда. Совокупность двух данных

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

слагаемых позволяет формулировать определение социально-трудовых отношений на региональном рынке труда. Социально-трудовые отношения в рамках регионального рынка труда представляют собой устойчивые связи между людьми, сосредоточенные в рамках конкретной административно-производственной территории (городское, районное или сельское предприятие) и обусловленные совместной трудовой деятельностью. Региональные социально-трудовые отношения являются составной частью целостной системы общественных отношений в регионе.

Современное развитие регионов Республики Беларусь характеризуется усиливающейся неравномерностью [29; 125], которая выражается в неравномерности концентрации хозяйственно-производственной деятельности и в усугублении негативных демографических тенденций. Так, например, численность населения Могилевской области за 2004 год сократилась на 11,4 тыс. человек и на 1 января 2005 года составила 1157,8 тыс. человек. Численность городского населения составила 849,9 тыс. (сократилась за год на 0,2%), сельского – 307,9 тыс. человек (на 3,1%). Сокращение численности населения обусловлено превышением числа умерших над родившимися (за январь – ноябрь 2004 г. – на 7,3 тыс. человек) при одновременном увеличении миграционного оттока [126, с. 3].

К существующим проблемам функционирования региональных рынков труда в Беларуси следует относить и проблему односторонней контролируемости данного рынка (статический учет областными службами занятости официально контролируемой части регионального рынка труда). Неофициальная (скрытая) часть регионального рынка труда остается без статистического и социально-экономического анализа, следовательно, нет полной и объективной характеристики состояния данного рынка. Представляется, что состояние неофициальной части регионального рынка труда может быть выявлено на основе социально-экономического анализа совокупности внутренних рынков труда, входящих в состав конкретного региона. Однако определение "критических точек" в функционировании регионального рынка труда следует выделять при характеристике официальной его части.

Анализ официальной части регионального рынка труда Могилевской области может быть представлен на основе данных форм статистической отчетности Управления областной службы занятости населения Могилевского облисполкома.

Анализ динамики уровня безработицы в Могилевской области за период 1998 – 2004 гг. позволяет выделить три временных периода, характеризующих спрос и предложения человеческого капитала на данном региональном рынке труда [Приложение К, таблица П.К.1].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Первый период (1998 – 2001 гг.) – административное снижение уровня безработицы и поддержание ее на уровне 2,1% – 2,2%.

Второй период (2002 – 2003 гг.) – рост уровня безработицы до 3,6% в связи с проведенной реструктуризации предприятий Могилевской области, повлекшей за собой высвобождение излишней численности работников.

Третий период (2004 – нач. 2005 гг.) – возобновление положительной динамики снижения уровня регистрируемой безработицы, который на 1.01.2005 года составил 2,2% к численности экономически активного населения, чем достигнут установленный Советом Министров Республики Беларусь предельный показатель уровня безработицы на конец 2004 года. Во всех регионах области достигнут показатель уровня регистрируемой безработицы, утвержденный решением областного исполнительного комитета от 23.04.2004 г. № 11-6, а в Чаусском (1,7%), Горецком (2,0%), Климовическом (1,8%) районах уровень безработицы на конец года ниже прогнозируемого показателя [Приложение К, таблица П.К.3].

В Могилевской области выделяют 21 район и 2 крупных урбанизированных центра (Могилев и Бобруйск). По состоянию на 1 января 2005 г. рынки труда данных территориально-административных единиц характеризуются неоднородностью в соотношениях спроса и предложения человеческого капитала. Так, исследуя:

а) соотношения численности населения в трудоспособном возрасте и количество безработных, которое приходится на данную численность; б) соотношения количества безработных и количество имеющихся вакансий в районе (средне статистический показатель количества вакансий для района – 4), следует выделить критические районы дисбаланса спроса и предложения человеческого капитала. К таким районам относятся (для сравнения таблица П.К.3.):

Таблица 4.3.1. Критические районы дисбаланса спроса и предложения человеческого капитала.

Наименование районов	Численность населения в трудоспособном возрасте, тыс. чел.	Количество безработных, состоящих на учете в службе занятости	Количество вакансий	Количество безработных на одну вакансию, чел.
Костюковичский	16,4	415	65	6,4
Кричевский	22,8	360	27	13,3
Осиповичский	32,6	554	109	5,1
Шкловский	20,3	266	35	7,6

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Следует заметить, что конъюнктура официальной части рынка труда Могилевского региона находится в зависимости от регулирующих усилий областной службы занятости населения. Кроме этого, данную регулируемую конъюнктуру характеризует динамика числа безработных на одну вакансию (динамика имеет такой же тренд, как и уровень безработицы): 1998 г. – 3,5 чел; 2000 г. – 3,5 чел.; 2003 г. – 8,8 чел.; 2004 г. – 4,4 чел. [Приложение К, таблица П.К.1].

Постоянно увеличивающаяся доля женщин среди безработных (1998 г. – 60,3%; 2003 г. – 69,3%; 2004 г. – 72,0%), является свидетельством преимущественно женской безработицы на региональном рынке труда Могилевской области.

Возрастной состав характеризуется тем, что большой удельный вес в общем составе безработных составляют лица трудоспособного возраста и особенно в возрасте до 29 лет (около 44,2%), что констатирует проблему молодежной безработицы. Среди безработных увеличивается численность выпускников учебных заведений (в 2004 г. их доля составляла 10,1%).

Характеризуя распределение безработных по уровню образования следует отметить, что существует проблема профессионально-квалификационного недоиспользования человеческого капитала региона, так как:

а) наблюдается стабильное увеличение безработных имеющих высшее образование (1998 г. – 7,0%; 2002 г. – 8,3%; 2004 г. – 9,9%);

б) увеличение среди безработных доли лиц, имеющих среднее специальное образование (1998 г. – 17,7%; 2002 г. – 18,4%; 2004 г. – 21,5%).

Проблема профессионально-квалификационного недоиспользования человеческого капитала региона является основанием для утверждения, что существуют так же проблемы на профессиональных рынках труда, представленных, прежде всего, специалистами и ИТР.

Характерной причиной безработицы в Могилевском регионе является увольнение по собственному желанию. Однако в 2002 – 2004 гг. начинает увеличиваться доля увольнений, связанных с высвобождением и сокращением штатов на предприятиях (1998 г. – 6,1%; 2002 г. – 16,0%; 2003 г. – 17,2%). Следует предположить, что причиной, такого процесса, является наметившееся реструктуризация промышленных предприятий региона.

Анализ распределения безработных по продолжительности безработицы позволяет говорить о том, что за 1998 – 2004 гг. произошло снижение доли безработных со сроком безработицы от 6 месяцев до 1 года, а доля безработных со сроком безработицы более 1 года – увеличилась (2000 г. – 10,8%; 2002 г. – 14,1%; 2004 г. – 21,4%). Данная тенденция

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

указывает на то, что, в регионе наблюдаются элементы структурной безработицы, которая является более продолжительной и связана с изменениями в хозяйственной структуре области (которые, в свою очередь, требуют регионального социально-экономического анализа).

В целом анализ баланса спроса и предложения человеческого капитала на официальной части регионального рынка труда Могилевской области, позволяет сделать вывод о сокращении спроса (сокращается число свободных рабочих мест и вакансий: 1998 г. – 4,7 тыс., 2001 г. – 3,4 тыс., 2003 г. – 2,0 тыс.) и увеличении числа предложений (общий тренд увеличения уровня безработицы: 1998 г. – 2,42% , 2002 г. – 3,5%, 2003 г. – 3,6%) человеческого капитала. Это, в свою очередь, делает возможным утверждение о наметившихся конкурентных тенденциях (хотя и слабых) в среде безработных граждан.

Качественной характеристикой баланса спроса и предложения человеческого капитала на официальной части регионального рынка труда Могилевской области, являются показатели использования данного капитала за последние три года. Так, в целом существующие кризисные явления в экономике региона привели к снижению экономической активности и падению занятости населения: 2002 г. – 506,4 тыс. чел.; 2003 г. – 492,2 тыс.чел.; 2004 г. – 482,7 тыс.чел. [Приложение К, таблица П.К.2]. В течение 2002 – 2004 гг. с предприятий и организаций области по различным причинам в среднем было уволено 105 тыс. человек, принято на работу 92 тыс. человек. В области отмечалась значительная мобильность рабочей силы. Средний показатель общего оборота рабочей силы составил 42,3%. Соотношение между числом принятых и уволенных работников имеет общий тренд к увеличению числа уволенных по сравнению с принятыми на работу работниками [Приложение К, таблица П.К.2]. Данный факт является свидетельством того, что общая конъюнктура регионального рынка труда остается трудоизбыточной. Кроме этого, к показателю трудоизбыточности следует относить коэффициент напряженности на данном рынке труда (его среднее значение за период 2002 – 2004 гг. составил 7,5) [127, с. 7; 128, с. 6].

Наиболее напряженными являются рынки труда Шкловского, Краснопольского и Костюковичского районов, где на одну заявленную вакансию приходилось более 8 безработных [128].

На региональном рынке труда Могилевской области по-прежнему сохраняется значительный дисбаланс между имеющимися в банке данных службы занятости вакансиями и профессиональным составом безработных, территориальному размещению вакансий и месту проживания безработных. Несоответствие профессионально-квалификационной

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

структуры вакансий и безработных, обострение дисбаланса спроса и предложения по признаку пола, непрестижный характер работы, низкая заработная плата по большинству заявленных вакансий существенно снижают возможности их заполнения. Отдельные свободные рабочие места (вакансии), представляемые в службу занятости нанимателями, длительный период остаются незаполненными по причине низкой заработной платы.

В Могилевской области пользуются постоянным спросом рабочие строительной отрасли, такие, как каменщики, машинисты бульдозера, а в сельском хозяйстве существует недостаток механизаторов, операторов машинного доения и животноводов. Это связано в значительной степени с физическими нагрузками и низкой, не всегда своевременной оплатой труда. Трудоизбыточны на рынке труда рабочие, имеющие профессии водителя, повара, продавца, швеи, портного. Спрос на неквалифицированную рабочую силу незначителен, при этом примерно каждый седьмой безработный не имеет никакой профессии, в результате, избыток рабочих без специальности составил свыше полутора тысяч человек.

Среди высококвалифицированных специалистов и служащих наиболее востребованы врачи и инженеры-программисты. Избыток таких специалистов особенно значителен по таким специальностям, как бухгалтер, техник-технолог, экономист, товаровед, машинистка-делопроизводитель, педагог, юрист, воспитатель, библиотекарь. На одну вакансию экономиста в 2004 г. приходился 91 безработный, имеющий такую специальность, бухгалтера – 31 человек. При полном отсутствии свободных мест на учете в службе занятости населения состояло (2004 г.) 338 техников-технологов [128, с. 7].

Таким образом, официальная часть регионального рынка труда Могилевской области представлена вторичным (неквалифицированные и низкоквалифицированные рабочие) рынком труда, так как:

– в структуре предложения человеческого капитала высокий удельный вес лиц со средним и неполным средним образованием (73-75%), представленных в основном низкоквалифицированными рабочими;

– структура спроса на человеческий капитал, так же представлена рабочими местами не высокой квалификации (2002 г. – 80,3%; 2003 г. – 72,8%; 2004 г. – 77,8%) [Приложение К, таблица П.К.4];

– свободные рабочие места и вакансии, заявленные в службу занятости, представляют собой низкооплачиваемые рабочие места, и не представляют интереса для высококвалифицированных специалистов.

В целом, официальная часть регионального рынка труда Могилевской области, является регулируемой усилиями органов государственной службы занятости, которые направлены на поддержание стабильной и

управляемой ситуации на регистрируемом рынке труда, на удержание уровня регистрируемой безработицы в социально допустимых пределах. Однако существует ряд объективных тенденций рыночного развития (наличие элементов структурной безработицы, появление конкурентных тенденций среди безработных, отсутствие констатации наличия неофициального рынка труда в регионе и т.п.), которые не совместимы, с такого рода, регулирующими воздействиями. Вследствие этого, необходимо пересматривать политику в социально-трудовой сфере на региональном рынке труда и переводить ее в плоскость интересов внутренних рынков труда.

Совокупность внутренних рынков труда предприятий имеет весомое значение при формировании определенных состояний конкретного регионального рынка труда. Такое влияние ВРТ на региональный рынок труда имеет исходя из следующих посылок.

1. Социально-экономические проблемы труда решаются в рамках определенных ограничений (социально-экономические нормы, в рамках, которых существует проблема). Экономические ограничения складываются на всех уровнях хозяйственной системы в целом. Ограничения микроуровня (ВРТ) составляют (или определяют) ограничения более высоких уровней: регионального и государственного (национального). Так, ВРТ представляет собой систему, включающую институциональные нормы и совокупность отношений формирующих спрос и предложение человеческого капитала на региональном рынке труда. Основу этих норм и отношений составляет корреляционная зависимость

предложения рабочих мест и спроса на труд с одной стороны, и предложения человеческого капитала и спроса на него, с другой. Логическую зависимость ограничений можно представить в следующем виде.

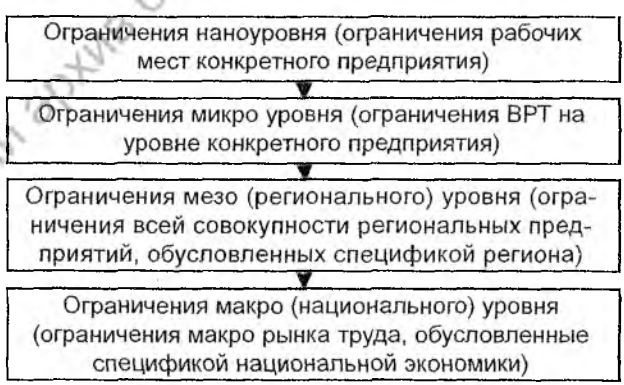


Рис. 4.3.1. Логическая схема ограничений в социально-трудовой сфере.

2. На ВРТ происходит процесс соединения факторов производства. Эффективность данного процесса сказывается на характере и содержании труда, которые, в свою очередь, провоцируют противоречия между личностью работника и его профессиональной подготовкой и профпригодностью. Эти противоречия фокусируются в пределах роста производительности труда работников предприятий региона. Следовательно, социально-экономические параметры ВРТ региональных предприятий (организация, нормирование и оплаты труда и т.п.) способствуют общему росту продуктивности труда на региональном уровне; способствуют развитию трудового потенциала работников региона, а оптимальное сочетание этих составляющих является условием роста эффективности регионального производства в целом. Кроме этого, имеют значение и структурные дисбалансы предприятия: характеристики производственных мощностей, техническое состояние и возраст основных фондов. Совокупность эти показателей всех предприятий региона влияет на качество рабочих мест предлагаемых на региональном рынке труда. С этими характеристиками связаны пропорции (диспропорции) между работниками и рабочими местами, влияющие на экономическое развитие региона.

3. Качественные показатели уровня и качества жизни, такие, как доходы (дифференциация доходов), заработная плата, развитие трудового потенциала работников формируются на ВРТ, и являются решающими при формировании спроса и предложения человеческого капитала на региональном рынке труда.

4. Важнейшей функцией ВРТ предприятия является обеспечение взаимозависимости прибыли производства и доходов работников, имеющих социальное значение. В этом контексте сосредоточено выполнение социальной функции ВРТ предприятия. Кроме этого, она проявляется в обеспечении работников на уровне предприятия: социальными услугами (формирование внутрифирменных структур здравоохранении и образования), оплатой гарантийного социального пакета, в финансировании обучения работников и т.п. Таким образом, на ВРТ предприятий происходит решение большей части социальных проблем, имеющих место на региональном рынке труда.

В целом, исходя из такого рода анализа, можно констатировать, что на ВРТ предприятий формируются социально-экономические проблемы труда, так как именно здесь экономическая и социальная жизнедеятельность населения региона воплощается в специфике параметров рынка труда.

Общий анализ внутренних рынков труда региональных промышленных предприятий Могилевской области показывает, что на

01.01.2005 г. более 25% всех занятых в экономике региона работают в условиях ВРТ 242 промышленных предприятий (разных форм собственности) [Приложение Л, таблица П.Л.4]. Причем за период 2001 – 2004 гг. данная численность предприятий сократилась на 22 ед. (сокращение работающих на 17461 чел.). Региональная статистика не отображает пути перераспределения, сокращенных рабочих. Следует предположить, что часть (предположительно низкоквалифицированные рабочие) неучтенной численности работников зарегистрирована на официальном рынке труда региона, а часть (предположительно специалисты и ИТР) самостоятельно трудоустроена и увеличила долю скрытого рынка труда региона. Кроме этого, на региональном рынке труда Могилевской области существует объективная зависимость численности промышленных предприятий (ВРТ) и численности населения в трудоспособном возрасте: 1. Наименьшая численность ВРТ (1-4 ед.) сосредоточена в тех районах, где проживает минимальная численность населения в трудоспособном возрасте. К числу таких районов относятся:

Таблица 4.3.2. Районы Могилевской области с наименьшей численностью ВРТ.

Наименование района	Среднее количество ВРТ, ед	Численность населения в трудоспособном возрасте (на 01.01.2005 г.), тыс. чел
Дрибинский	1	6,6
Краснопольский	2	6,7
Круглянский	3	9,5
Славгородский	3	8,5

Примечание: рассчитано по [Приложение Л, таблица П.Л.4; приложение К, таблица П.К.3].

2. Наибольшая численность ВРТ (12-60 ед.) расположена в самых урбанизированных центрах региона. К числу таких районов относятся:

Таблица 4.3.3. Районы Могилевской области с наибольшей численностью ВРТ.

Наименование района и городов	Среднее количество ВРТ, ед	Численность населения в трудоспособном возрасте (на 01.01.2005 г.), тыс. чел
г.Могилев	62	237,0
г.Бобруйск	50	141,5
Осиповичский	15	32,6
Быховский	12	20,9

Примечание: рассчитано по [Приложение Л, таблица П.Л.4; приложение К, таблица П.К.3].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Однако в данных урбанизированных центрах количество ВРТ является не стабильным (например, г. Могилев: 2001 г. – 68 ед.; 2003 г. – 60 ед.), по сравнению с малонаселенными районами. Это связано, прежде всего, с тем, что крупные города являются многофункциональными и многоотраслевыми.

Экономическое состояния ВРТ является производным от технико-производственных характеристик промышленных предприятий в условиях, которых существуют их ВРТ.

Одним из основных факторов технологического состояния промышленных предприятий является наличие современного высокопроизводительного оборудования и эффективное его использование.

К началу 2004 года промышленность области (включая подсобную) располагала основными средствами производства на 8203 миллиарда рублей (по восстановительной стоимости) и занимала по этому показателю четвертое место среди других областей республики. Доля основных средств, начиная с 1997 года, и выпуска продукции, начиная с 1996 года, в общереспубликанском объеме снижалась, и в начале 2000-х годов была ниже, чем в 1990 г.

Внутренние рынки труда предприятий Могилевской области представлены такими отраслями промышленности, как: электроэнергетика; химическая и нефтехимическая; машиностроение и металлообработка; лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная; промышленность строительных материалов; легкая; пищевая.

К 2005 году в Могилевской области около половины всех промышленно-производственных основных средств и почти 30% всего объема промышленной продукции области приходится на предприятия ведущей отрасли промышленности – химической и нефтехимической. Удельный вес отраслей, непосредственно занятых выпуском потребительских товаров, по стоимости фондов невелик, хотя доля их в общем объеме производства ощутима. Так, на долю отрасли машиностроения и металлообработки приходится около 16,7% удельного веса в общем объеме производства области; пищевая отрасль – 14,5%; легкая промышленность – 11,8% [128; 130].

На предприятиях вышеуказанных отраслей сосредоточено около 96% стоимости основных средств, на которых производится большая часть около 85% всей промышленной продукции Могилевской области.

За период 2000 – 2004 гг. произошли изменения в распределении промышленно-производственных фондов по формам собственности. Но, по-прежнему, большая часть их принадлежит предприятиям

государственной формы собственности – 71%, которыми произведено 64% объема продукции по области. На долю основных средств предприятий частной формы собственности приходится более 20%. Для сравнения, в 1990 году государственному сектору принадлежало 93,4% основных средств области, в 1995 г. – 80,6%.

В целом к 2004 году в промышленности области произошло уменьшение удельного веса активной части производственных средств, т. е. средств труда, непосредственно участвующих в создании продукта (технологическое оборудование, машины, транспортные средства, инструмент, инвентарь и другие). По сравнению с 1995 годом он увеличился только в микробиологической (на 11,8 процентных пункта) и топливной (на 9,7) отраслях и резко снизился в легкой (на 20,8 пункта), черной металлургии, лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной (на 19,8), машиностроении и металлообработке (на 17,4), в пищевой промышленности (на 16,7 пункта). Здесь увеличилась доля зданий и сооружений, ухудшилась техническая оснащенность производства, а, следовательно, предприятия располагают меньшими возможностями по увеличению выпуска продукции. В последние годы в большинстве отраслей промышленности снизился удельный вес машин и оборудования. Такие изменения в функционально-видовой структуре основных средств нельзя считать положительными.

Анализ статистической отчетности (за 2001 – 2004 гг.) показывает, что физическое состояние основных средств региональных промышленных предприятий за последние годы постоянно ухудшается [Приложение Л, таблица П.Л.4]. Недостаточно высокие темпы ввода нового и выбытия устаревшего оборудования привели к тому, что основные промышленно-производственные средства ежегодно старели, износ их на конец 2004 года по области в целом достиг 55%. Существенно выше износ машин и оборудования (около 75%) в химической и нефтехимической промышленности области.

За исследуемый период (2001 – 2004 гг.) коэффициент обновления основных производственных средств региона в среднем составил 0,7% (в 1990 г. – 5,4%; в 1995 г. – 4,2; в 1999 г. – 0,6%). Наиболее высокие темпы обновления (1% – 1,5%) наблюдались в полиграфической, топливной, лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной, пищевой промышленности, в машиностроении и металлообработке. Самый низкий показатель обновления основных средств за данный период – в химической и нефтехимической промышленности (0,2% – 0,4%). Быстрыми темпами продолжалось старение активной части основных производственных средств, коэффициент износа

Электронный архив библиотеки ГГУ имени Ф. Скорины

которых в среднем по промышленности области к 2004 году составил 79%. Это значительно выше общепризнанной критической нормы – 60%.

Износ основных средств (ОС) в разрезе районов характеризуется следующими данными [Приложение Л, таблица П.Л.4]:

1. Максимальный износ (по области) ОС наблюдается в районах:
– Бобруйский (более 61%);
– Чаусский (60%);
– г. Могилев (60%).
2. Наименее изношены (по области) ОС в районах:
– Костюковичский (40%);
– Круглянский (45%);
– Чериковский (45%).

Однако анализ состояния ОС в регионе выявил следующую специфику. Высокий уровень изношенности ОС в районе не обязательно констатирует наличие в этом районе убыточных предприятий. В целом, анализируя количество убыточных предприятий в Могилевской области (2001 – 2004 гг) следует отметить, что:

а) количество убыточных предприятий по области в целом за период 2001 – 2004 гг. сократилось на 4 ед., хотя для таких районов как Бобруйский (на 25ед.), Белыничский (на 17 ед.), Быховский (17 ед.), Кировский (на 23 ед.), Кричевский (на 24 ед.), Хотимский (на 17ед.) сокращение оказалось весьма значительным;

б) сокращение убыточных предприятий в области происходило при помощи мер административного регулирования, преимущественно на основе дотационного финансирования. (Эффективность таких мер должна найти отображение в экономическом анализе как на уровне отдельных районов, так и региона в целом);

в) особые опасения вызывают такие районы, как (по состоянию на 01.01.2005 г.):

– Дрибинский: количество предприятия в районе – 1, которое является убыточным и на котором происходит увеличение численности занятых работников:

– Краснопольский: количество предприятия в районе – 2, и доля убыточных предприятий от общего их числа – 64,7%, происходит увеличение числа занятых на них работников.

– Чаусский: количество предприятий в районе – 7, среди них доля убыточных составляет более 60% и износ ОС на данных предприятиях – 61%.

Общий износ ОС в Могилевской области к 2004 году (согласно информации областного статуправления) составил 66%, что на 3 процентные

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

позиции выше общереспубликанского уровня (63%) [116, с. 65]. Быстрый износ и старение ОС происходит в реальном секторе экономики Могилевской области, который сосредотачивает на ВРТ промышленных предприятий большую часть занятого населения. Следовательно, обеспечение функционирования ВРТ и обеспечение социальными гарантиями работников в трудовой сфере представляет собой достаточно серьезную проблему для экономики региона в целом.

Анализ среднего размера заработной платы на ВРТ региональных промышленных предприятий показал, что за период 2001 – 2004 гг. имела место естественная тенденция роста данной величины. В среднем за указанный период размер средней заработной платы в регионе увеличился в 3 – 3,5 раза и на 01.01.2005 г. составил 419996 руб., что практически соответствует среднереспубликанскому уровню (420.00 руб.) на аналогичный период. Классифицируя региональные ВРТ по уровню средней заработной платы, следует выделить районы со стабильно низким и высоким ее уровнем (относительно среднеобластного уровня).

Таблица 4.3.4. Региональные ВРТ с высоким уровнем заработной платы.

Наименование районов и городов	2001	2002	2003	2004
Климовичский	210161	238301	276623	420358
Могилевский	159916	240164	315188	478403
г. Могилев	163613	223178	311962	410218
В среднем по области	167121	219560	291316	419996

Примечание: составлено по [Приложение Л, таблица П.Л.4].

Таблица 4.3.5. Региональные ВРТ с низким уровнем заработной платы.

Наименование районов и городов	2001	2002	2003	2004
Круглянский	119701	92567	224784	251052
Хотимский	114094	95912	131451	301101
Чаусский	125994	139952	152246	267205
В среднем по области	167121	219560	291316	419996

Примечание: составлено по [Приложение Л, таблица П.Л.4]

Выделение районов с высоким и низким уровнем средней заработной платы, безусловно, основано на характере промышленного производства данной территории. Так, лидером промышленности

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Климовичского района является РУП "Климовичский ликероводочный завод", продукция которого пользуется повышенным спросом потребителей и на ВРТ, которого работает более 56% всех занятых в экономике данного района. Аналогичный пример в Могилевском районе (ООО Завод "Вейнянский родник").

Для Круглянского, Хотимского и Чаусского районов существует общая промышленно-производственная специфика, определяющая социально-экономическое развитие этих территорий. Экономика этих районов в основном представлена пищевой отраслью (Круглянское отделение ОАО "Молочный комбинат", ОАО "Хотимский маслодельный завод" и ОАО "Чаусский маслодельно-сыродельный завод"), которая имеет: а) сезонные характеристики работы; б) значительное количество конкурентов на рынке сбыта не только Могилевского региона, но и Республики Беларусь в целом.

Таким образом, за последние четыре года (2001-2004 г.г.) в регионе наблюдался значительный рост заработной платы, но вместе с тем, ухудшалось производственно-экономическое состояния промышленных предприятий и их ВРТ в регионе. Данный вывод позволяет утверждать, что на Могилевском региональном рынке труда существует социально-экономическое противоречие (несоответствие роста заработной платы и производственной деятельности предприятий), которое, как следствие, сменяется ростом напряженности рынка труда. Появляется необходимость в исследовании уровня напряженности регионального рынка труда, и определения степени влияния на данный процесс со стороны ВРТ промышленных предприятий.

В Республике Беларусь уже существует рекомендательная методика (апробированная в условиях Витебской области) определения степени напряженности регионального рынка труда, предложенная Е.В. Ванкевич [29, с. 80-94].

Согласно, теоретическому обоснованию, напряженный рынок труда возникает там, где относительная узость структуры промышленности (и ее ВРТ), совпадает со слабой адаптацией к новым видам деятельности, малой диверсифицированностью производства, слабым развитием рыночной инфраструктуры, социальной сферы. "Возрастающая конкуренция, появление новых рынков сбыта, изменение потребительских предпочтений и пр. – все это обусловливает появление депрессивных регионов, а вслед за этим и критических региональных рынков труда. Вначале происходит нарушение традиционного воспроизводственного цикла, что провоцирует появление диспропорций в развитии территориального комплекса и, следовательно,

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

критического рынка труда" [29, с. 80]. Так как причины и следствия возникновения наряженных рынков труда в регионах, многообразны, то и решение данных проблем должно быть комплексным (региональные центры занятости + администрации предприятий создающих или минимизирующих напряженность на данном рынке).

Признаками напряженного рынка труда (согласно Е.В.Ванкевич) являются [29, с. 81]:

1) отрицательная динамика социально-экономических параметров или их значительное отставание от среднереспубликанских (среднеобластных) значений;

2) неразрешимость проблем на уровне региона;

3) консервация явлений и процессов на самом рынке труда региона.

"Суть критичности (напряженности) регионального рынка труда состоит в устойчивом напряженном состоянии в области воспроизводства трудовых ресурсов региона, что проявляется в наличии значительных, постоянных (в течение длительного промежутка времени) негативных явлений и процессов на нем, значительно превышающих характеристики деструктивных социально-экономических процессов в среднем по республике" [29, с. 82].

Видовая типология напряженности на региональном рынке труда может быть представлена как:

1) напряженность, вызванная промышленной депрессией;

2) напряженность, вызванная общей отсталостью региона (обычно это связано с преобладанием в его экономике сельского хозяйства с устаревшими формами хозяйствования, слабым развитием инфраструктуры, недостаточным объемом капиталовложений, низкой степенью переработки сельскохозяйственного сырья).

Для выявления взаимосвязи степени напряженности региональных рынков труда и состоянием развития ВРТ предприятий, входящих в состав этих регионов, представляется возможным использование первого вида напряженности. Определение данного вида напряженности основывается на степени дифференциации официально контролируемых региональных рынков труда с помощью приведения комплексных показателей, их характеризующих, в сопоставимый вид путем ранжирования (согласно методике Е.В. Ванкевич) [29, с. 85]. В качестве комплекса показателей для оценки целесообразно взять:

1) уровень безработицы, %;

2) число безработных на 1 вакансию;

3) удельный вес длительной безработицы, %;

4) удельный вес молодежной безработицы, %.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Все частные индексы рассчитаны методом ранжирования значений выбранных показателей по регионам путем приведения их в сопоставимый вид с помощью формулы:

Ич = (Факт. – Мин.) / (Макс. – Мин.),

где **Ич** – частный индекс напряженности регионального рынка труда, ***Факт.*** – фактическое значение показателя по региону; **Мин.** – минимальное значение показателя среди всех регионов; **Макс.** – максимальное значение показателя среди всех регионов.

Индекс напряженности (**И напр.**) регионального рынка труда рассчитывается как среднее арифметическое рангов по каждому показателю. Его максимальное значение (1) соответствует самому напряженному рынку труда, минимальное (0) – самому спокойному рынку труда.

Шкала значений индексов напряженности рынка труда

0 – 0,499	Низкий уровень напряженности
0,5 – 0,699	Напряженный рынок труда
0,7 и выше	Критический рынок труда

Результаты расчетов значений (в динамике 2002 – 2004 гг) индексов напряженности региональных рынков труда Могилевской области представлены в таблицах 1-3 приложения 4.2.1.

Общий анализ собранных для методики данных позволяет констатировать существенную дифференциацию региональных рынков труда Могилевской области. [Приложение Л, таблицы П.Л.1 – П.Л.3]. Данная дифференциация определяется на основе следующих показателей:

1. Показатель официальной безработицы. За период 2002 – 2004 гг. самый высокий уровень безработицы составил в Костюковичском (2002 г. – 5,91%; 2003 г. – 6,19%; 2004 г. – 3,72%), Круглянском (2002 г. – 5,28%; 2003 г. – 5,86%; 2004 г. – 2,98%) и Краснопольском (2002 г. – 9,68%; 2003 г. – 9,82%; 2004 г. – 5,29%) районах. Кроме этого, в таких районах как Белыничский, Быховский и Славгородский уровень официальной безработице так же оставался достаточно напряженными и приближался к критическим значениям. Напротив, в Бобруйском и Могилевском районах уровень безработицы сохранялся на самом минимальном для области уровне – 1,7% – 2%.

2. Показатель конъюнктуры официального рынка труда (число безработных на 1 вакансию). Наиболее напряженная конъюнктура на рынках труда сложилась в Дрибинском, Кировском, Кричевском,

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Краснопольском и Осиповичском районах. Причем данная конъюнктура не менялась на протяжении исследуемого периода.

3. Показатель удельного веса молодежи в общей структуре безработных. В Бобруйском, Могилевском, Осиповичском, Славгородском районах и в г. Бобруйске доля молодежи среди безработных составила 50-55% при среднем значении этого показателя по области за период 2002 – 2004 гг. – 45%. Минимальное количество безработной молодежи в Хотимском и Мстиславском районах.

4. Показатель длительной безработицы (более года) наиболее значителен для Костюковичского, Краснопольского и Круглянского районов. Причем в этих районах происходило увеличение удельного веса безработных с длительным периодом безработицы, так, например, в Краснопольском районе: 2002 г. – 24,3%; 2003 г. – 46,5%; 2004 г. – 62,9%.

Данная дифференциация региональных рынков труда Могилевской области нашла свое отражение в определении индексов напряженности этих рынков.

В целом из 23 региональных рынков труда Могилевской области 3 относятся к масштабным рынкам труда многофункциональных городов, 20 – районные рынки труда, для которых характерна малочисленность занятого населения и меньшая производственная активность. Исследование состояния данных рынков труда (23 рынка) по индексу напряженности выявило, что в течение трех лет (2002 – 2004 гг.) достаточно напряженными оказались 6 рынков (где значение индекса напряженности (**И напр.**) рынка труда превысило 0,5 при максимальном значении 1), из них 2 следует относить к критически напряженным (Костюковичский и Краснопольский).

Таблица 4.3.6. Общая характеристика напряженных рынков труда Могилевской области (по методике Е.В.Ванкевич).

№ п/п	Наименование районов	Значение индекса напряженности рынка труда (Инапр.), 2002-2004 гг.	Тип регионального рынка труда, основные ВРТ, предъявляющие спрос на человеческий капитал в районе
1.	Кировский	**0,543 (2002г.)** 0,329 (2003г.) 0,453 (2004г.)	Аграрный рынок труда. Основные ВРТ: ОАО «Кировскслен», ЧПУП «Кировский ККП», ЧПУП «Кировский консервный завод»
2.	Костюковичский	**0,555 (2002г.)** **0,538 (2003г.)** **0,642 (2004г.)**	Рынок труда моногорода с 1 градообразующим предприятием – ПРУП «Белорусский цементный завод

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Окончание таблицы 4.3.6

№ п/п	Наименование районов	Значение индекса напряженности рынка труда (Инапр.), 2002-2004 гг.	Тип регионального рынка труда, основные ВРТ, предъявляющие спрос на человеческий капитал в районе
3.	Краснопольский	**0,675 (2002г.)** **0,698 (2003г.)** **0,823 (2004г.)**	Аграрный рынок труда. Основные ВРТ: ГЛУ «Краснопольский лесхоз» и ОАО «Молочный комбинат»
4.	Быховский	0,283 (2002г.) **0,531 (2003г.)** *0,284 (2004г.)*	Аграрный рынок труда. Основные ВРТ: ОАО «Быховский *консервно-овощесушильный* завод», ОАО «Быховмолоко», ГЛУ «Быховский лесхоз», ИЗАО «Белатмит»
5.	Круглянский	0,475 (2002г.) **0,523 (2003г.)** 0,416 (2004г.)	Рынок труда моногорода с 1 градообразующим предприятием – ОАО «Льнозавод»
6.	Осиповичский	0,405 (2002г.) **0,519 (2003г.)** 0,380 (2004г.)	Многофункциональный рынок труда. Основные ВРТ: ОАО «Кровля», РУП «Осиповичский завод автомобильных агрегатов», ЗАО «Стеклозавод «Елизово».

Исследование индексов напряженности в динамике позволяет выделить два блока напряженности рынков труда Могилевской области:

1 блок – рынки труда потенциально напряженные (индекс напряженности имел уровень 0,5): Кировский, Быховский, Круглянский, Осиповичский;

2 блок – постоянно напряженные рынки труда (индекс напряженности выше 0,5): Костюковичский и Краснополтьский. Причем рынок труда Краснольского района в 2004г. демонстрировал критический уровень напряженности (0,823).

В процессе типологизации напряженных региональных рынков труда выделено 3 группы риска:

– аграрный рынок труда (Кировский, Краснопольский, Быховский);

– рынок труда моногорода – рынки труда малых городов с 1 градообразующим предприятием (Костюковичский, Круглянский);

– многофункциональный рынок труда (Осиповичский).

Из 6 напряженных региональных рынков труда, 1 отнесен по состоянию к критически напряженному (т.к. индекс напряженности выше 0,7).

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Критический рынок труда (Краснопольский) является аграрным. Кроме этого, половина всех напряженных рынков труда в регионе имеет аграрную специфику, то есть: преимущественно сельское население, общая социально-экономическая отсталостью региона, преобладание в его экономике сельского хозяйства с устаревшими формами хозяйствования и имеющие однотипную структуру спроса на человеческий капитал – льнозавод, райагропромтехника, лесхоз и предприятия мясомолочной промышленности.

Напряженность рынков труда моногородов обусловлена тем, что спрос на человеческий капитала предъявляет преимущественно ВРТ одного крупного предприятия, у которого наблюдается критическое финансово-экономическое состояние на фоне технологической отсталости (изношенности ОС), и как следствие, потеря конкурентоспособности.

Напряженность многофункционального рыка труда слагается из производственно-отраслевых дисбалансов в общей хозяйственной структуре района: сокращение рабочих мест в одной производственной сфере, и отсутствие инвестиций для создания новых рабочих мест в альтернативном производственном секторе.

Анализ динамики индексов напряженности рынков труда в Могилевской области за 2002 – 2004 гг. позволяет выделить следующие сегменты совокупного регионального рынка труда:

1. Критический рынок труда, который требует первостепенного внимания с целью снятия на нем напряженности, и где высокий индекс напряженности сочетается с его негативной динамикой за 3 года (рынок труда Краснопольского района);

2. Потенциально критический рынок труда – где существует высокий индекс напряженности рынка труда (выше 0,5), и его значение за 3 года постоянно увеличивается и стремится к 0,7 (рынок труда Костюковичского района);

3. Напряженный рынок труда – где имело место превышение индекса напряженности выше уровня 0,5, но за исследуемые 3 года не выявлено негативной динамики данного показателя (рынки труда Кировского, Быховского, Круглянского, Осиповичского районов);

4. Потенциально напряженные рынки труда – где значение индекса напряженности стремится к 0,5 и находится в интервале от 0,400 до 0,499 в своей динамике за исследуемые 3 года (рынки труда Дрибинского, Шкловского, Хотимского районов, и г.Бобруйска)

5. Относительно спокойные рынки труда – невысокий уровень напряженности рынка труда и отсутствие негативной динамики (рынки труда Белыничского, Бобруйского, Глусского, Горецкого, Климовичского,

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Кличевского, Кричевского, Могилевского, Мстиславского, Славгородского, Чаусского, Чериковского районов и г. Могилева).

Таким образом, исследование напряженности рынков труда Могилевской области позволяет утверждать, что 44% из всей совокупности рынков труда региона являются напряженными (в большей или меньшей степени), а 56% рынков труда можно считать относительно спокойными. Однако не следует пренебрегать (исходя из данного процентного соотношения) вниманием по отношению к рынкам труда региона, которые за исследуемые 3 года показывали определенный уровень напряженности. Такое пренебрежение может обернуться тяжелейшими социально-экономическими последствиями. Так как, например, для аграрных рынков труда Кировского, Краснопольского и Быховского районов существует угроза внутренней миграции населения из села в город, что приводит к старению сельского населения (поскольку наибольшую мобильность проявляют лица в активном трудоспособном возрасте), появлению трудодефицитных рынков труда на селе. Это, в свою очередь, будет причиной ухудшения профессиональной структуры занятости, так как произойдет отток специалистов, особенно дипломированных, из села, которые в городе не смогут найти работу по своему профилю (соответствующему специальностям сельского хозяйства). В итоге, город пополняется рабочей силой более низкой квалификации, а на селе ощущается недостаток специалистов. Как следствие, появление социальной напряженности в регионах с положительным сальдо миграции – обостряется жилищная проблема, ухудшается медицинское обслуживание и обеспеченность детскими дошкольными учреждениями, растет насыщенность школ (классов) и т.п. [29, с. 89]. Для Костюковичского и Круглянского рынков труда моногородов может существовать проблема высвобождения персонала в связи с потерей рынков сбыта у единственного градообразующего предприятия. У высвобожденных работников практически нет возможности трудоустроится в рамках данных районов, так как они имеют узкую профессиональную специализацию.

Исследование динамики напряженности региональных рынков труда Могилевской области за 2002 – 2004 гг. выявило существенный факт, который в будущем будет определять состояние напряженности в регионе в целом. А именно, специфика поведения ВРТ региональных предприятий, связанная с процессами высвобождения (увольнения) и найма работников. Проявление данной специфики следует видеть в следующем.

1. Анализ динамики общего высвобождений работников с ВРТ предприятий [Приложение Л, таблица П.Л.5] в целом констатирует ее положительный тренд, т.е. численность высвобождаемых работников

с каждым годом минимизируется (минимизируется и количество предприятий, высвобождающих работников с 1015 ед. (2003 г.) до 813 ед. (нач. 2005 г.)). Однако динамика требуемого количества работников, удовлетворяющих потребности ВРТ, хотя и имеет положительную тенденцию в развитии (2003 г. – 155 чел, 2004 г. – 184, нач. 2005 г. – 281 чел.) [Приложение Л, таблица П.Л.7.], но не соизмерима с масштабностью увольнений работников. Необходимо предположить, что такая несоизмеримость является объективным основанием для роста безработицы, как на открытом рынке труда, так и на его скрытой части.

2. Анализ высвобождения работников с ВРТ в разрезе конкретных районов выявил качественно неблагоприятную конъюнктуру увольнений: из общего числа уволенных с ВРТ предприятий в среднем от 40% до 55% – специалисты и ИТР. Особую тревогу вызывают увольнение квалифицированных кадров в таких районах, как: Глусский (72,3%), Кировский (около 60%), Краснопольский (58%) и Круглянский (62,3%) [Приложение Л, таблица П.Л.6.]. Для Могилевского региона такая конъюнктура может в скором будущем иметь негативные последствия: качественное недоиспользование трудового потенциала (человеческого капитала) высококвалифицированных работников приведет либо к масштабной их миграции, либо к расширению скрытого рынка труда, и как следствие, формирование теневого сектора в экономике региона. В этой связи, представляется необходимым изучать и уделять внимание региональным ВРТ, так как именно в их институциональных рамках, поддается учету и анализу скрытая (неучтенная) часть рынка труда региона.

3. Предварительный статистический анализ увольнения и найма работников за период 2001 – 2004 гг. на основных крупнейших ВРТ региона позволяет четко выделить два общих (практических для всех) периода кадровой политики этих ВРТ.

Первый период (2001 – 2002 гг.) – увольнения работников с ВРТ.

Второй период (2003 – 2004 гг.) – прием работников на ВРТ.

Особенностью данных периодов является яроковыраженный количественный "перелив" работников во времени, т.е. сколько было уволено за период увольнения, практических столько же было принято на ВРТ в период приема. Качественный анализ поведения районных ВРТ промышленных предприятий в данные периоды, выявил следующие закономерности [Приложение Л, таблица П.Л.8.].

А) На региональном рынке труда существуют такие предприятия (ВРТ), которые на протяжении 2001 – 2004 гг. устойчиво осуществляли только наем работников. Такое кадровое поведение предприятий свидетельствует о положительной (устойчивой) экономической динамике

в их производственной деятельности. К таким предприятиям в основном относятся:

– лесхозы (Белыничский лесхоз, Горецкий лесхоз, Бобруйский лесхоз, Могилевский лесхоз);

– льноперерабатывающие предприятия (ОАО "Кировсклен", ОАО "Льнозавод" в Хотимске, РУП "Чаусский льнозавод", ОАО "Льнозавод" в Шклове);

– предприятия малого и среднего бизнеса (ИЗАО "Белатмит" в Быхове, ООО "Скайфорест" в Горецком районе, ООО "Завод "Вейнянский родник" в Могилевском районе).

Б) В регионе существует ряд предприятий (ВРТ), которые находятся тяжелейшем финансово-экономическом кризисе, вызванным рядом объективных причин, и который, в свою очередь, сказался на кадровом поведении его ВРТ. Данные предприятия и их работники должны быть приоритетным направлением в социально-экономической и кадровой политике Могилевской области.

Таблица 4.3.7. Перечень кризисных ВРТ предприятий в Могилевском регионе.

	Наименование районов и городов	Наименование кризисных предприятий
1.	Бобруйский	– ООО «Стекло-Глуша»; – УПП «Деревообрабатывающий комбинат»
2.	Быховский	– ОАО «Быховский овощесушильный завод»; – ПРУ Торфопредприятие «Днепровское»
3.	Горецкий	– ОАО «Горецкий маслодельно-сыродельный завод»
4.	Дрибинский	– ОАО «Дрибинский маслодельный завод»
5.	Климовичский	– Климовичский ликеро-водочный завод; – ОАО «Климовичский молочный комбинат»
6.	Костюковичский	– РУП «Белорусский цементный завод»
7.	Мстиславский	– ОАО «Мстиславский маслодельно-сыродельный завод»
8.	Осиповичский	– СП «Кровля»
9.	Чаусский	– ОАО «Чаусский маслодельно-сыродельный завод»
10.	г. Могилев	– РУП «Могилевский завод Строммашина» – ОАО «Химволокно» – РУП « Автомобильный завод им. С.Кирова» – РУП «МогилевТрансмаш» – ОАО «Могилевский ЗИВ»
11.	г.Бобруйск	– ОАО «Белшина» – ЗАО «Бобруйскмебель»

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Итак, исследование Могилевского регионального рынка труда показало, что структуру данного рынка составляют: аграрный (сельскохозяйственный) рынок труда; рынки труда моногородов; и многофункциональные рынки труда. По степени развития данные рынки характеризуются как промышленной депрессией, так и общей отсталостью региона с преобладанием сельскохозяйственной отрасли, которая использует устаревшие формы хозяйственного механизма.

Исследование достаточно четко выявило основные направления влияния ВРТ предприятий на общее состояние регионального рынка труда (на примере, Могилевской области).

1. Совокупность всех ВРТ региона определяют общую структуру его регионального рынка труда, и как следствие, определяют тренды и специфику развития региона в социально-трудовой сфере.

2. Проблемы занятости и безработицы на региональном рынке труда являются производными от общих трудовых проблем на уровне, как отдельных ВРТ (например, ВРТ градообразующего предприятия), так и на уровне всех ВРТ предприятий региона.

3. Конъюнктуру спроса и предложения человеческого капитала на совокупном региональном рыке труда формируют ВРТ предприятий региона.

4. Социальное развитие региона на прямую зависит от социально-экономического развития и функционирования ВРТ (уровень, выплачиваемой заработной платы, социальные гарантии работникам предприятий и т.п.).

5. Благосостояние и устойчивое развитие экономики региона зависит от общего состояния ВРТ региональных предприятий (в частности, от ВРТ предприятий реального сектора экономики).

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

5. Основные направления диагностики внутренних рынков труда предприятий в Беларуси

5.1. Классификационная диагностика внутренних рынков труда в Беларуси

Особенности типологизации и классификации внутренних рынков труда в Беларуси, безусловно, будут зависеть от собственной уникальности национальной экономки. Это аргументировано тем, что история социально-экономического развития ведет к особенному симбиозу экономических институтов в государстве, которые определяют, в том числе, и развитие специфики в социально-трудовой сфере.

Особенности в развитии экономических институтов в государстве делает их непохожими друг на друга даже в контексте одного сектора экономики. В связи с этим появляется необходимость в разработке целостной модели классификации социальных институтов, в частности, в сфере труда, на примере внутренних рынков труда. Основу такой модели составит изучение трансформаций в развитии институтов в условиях перехода к рынку, которые включают качественные изменения в отраслевой структуре производства, и социально-ментальные изменения в воспроизводстве и развитии человеческого капитала.

На формирование классификационной модели внутренних рынков труда значительное влияние оказывает становление рыночных отношений на рынке труда в Республике Беларусь. Это влияние выражается в следующем:

1. В условиях экономического кризиса 1990-х годов спад производства не привел к адекватному сокращению численности занятых на ВРТ. Это негативно сказалось на снижении производительности и эффективности занятости. Вследствие этих явлений началось формирование нового для ВРТ процесса: накопление избыточной численности работников. В контексте данного процесса уже более 10 лет в экономико-хозяйственной практике Республики Беларусь выделяют предприятия с навесом избыточной занятости.

2. Проблема низкой заработной платы на ВРТ (относительно мировых цен) остается актуальной не только с точки зрения потребностей человека, но и с макроэкономических позиции. В составе национального

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

рынка труда не существует ВРТ с абсолютно одинаковыми показателями уровня заработной платы, и путь достижении собственного уровня у каждого ВРТ свой.

3. Значительное влияние при переходе к рынку на социально-трудовую сферу, и на ВРТ, в частности, оказывает формирование неформальных структур. Неучтенная часть работников в трудоспособном возрасте, как правило, заняты в этом секторе без контрактов, без гарантий заработной платы, без социальной защиты. Данный сектор очень быстро реагирует на рыночный спрос и делает возможным мобильность перелива работников не учтенных на ВРТ официальных предприятий. Следует предположить, что неформальный сектор экономики формирует свои альтернативные ВРТ (необходимость их изучения уже назрела), которые конкурируют или будут конкурировать с официальными ВРТ. Возможность быстрого реагирования или гибкости является отличительной чертой ВРТ в национальной экономике.

4. Особенностью при формировании белорусского рынка труда является наличие специфической сегментации в основе которой находился и, находится до сих пор, принцип патернализма в управлении. Исходя из этого, следует констатировать в Республике Беларусь сегменты социально-трудовых отношений, основанные на постсоветских традициях и ценностях в управлении трудом на предприятиях и сегмент с рыночным компонентом в управлении.

5. Новым направлением в развитии рыночных отношений на рынке труда является оформление института предпринимательства, который имеет тренды собственного развития, и тем самым влияет на направления конкуренции, как на макрорынке труда, так и на ВРТ предприятий. Формирование данной конкуренции способствует тому, что ВРТ предприятий выбирают и определяют для себя специфические формы функционирования и технологии управления, которые бы позволяли им иметь конкурентные преимущества и гарантии. Неоспорим тот факт, что для ВРТ предприятий и для предпринимательских структур конкурентные преимущества создаются человеческим капиталом.

6. Становление рыночных отношений сопровождается реформаторскими мероприятиями, имеющими определенный темп. От этого темпа зависят качественные характеристики адаптивности ВРТ: одни быстро и успешно приспосабливаются к экономическим переменам, и независимо существуют на рынке труда, другие попадают в хозяйственную зависимость от государства (в лице отраслевых министерств, исполнительных органов государственной и местной власти и т.п.). Кроме этого, темп рыночных изменений влияет на общую конъюнктуру

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

спроса и предложения человеческого капитала на макро рынке труда, и как следствие, проецируется на сохранение, ликвидацию и создание рабочих мест на ВРТ.

Таким образом, данные направления рыночного развития будут оказывать влияние на классификационную модель ВРТ белорусских предприятий и будут являться определяющими в структурном формировании критериев, характеризующих положение ВРТ относительно друг друга.

Современное социально-экономическое развитие делает необходимым разработку данной классификационной модели, которая позволит:

– определить специфику развития и функционирования разных по производственному профилю и по формированию трудовых отношений внутренних рынков труда в Республике Беларусь;

– разработать индивидуальные системы регулирования внутренних рынков труда, исходя из их типовой принадлежности и особенностей социально-экономического функционирования;

– выработать приоритеты политики на рынке труда, которые бы регламентировали развитие внутренних рынков труда в Беларуси;

– определить приоритетные направления в развитии внутренних рынков труда в условиях социально-ориентированной рыночной экономики Республики Беларусь. Такая необходимость продиктована тенденциями социально-ориентированной рыночной экономики, приоритетность которой определяется высокоразвитым человеческим капиталом.

Системный анализ особенностей рынка труда в целом приводит к выводу о том, что данный социально-экономический институт достаточно противоречив и неоднозначны процессы, происходящие в его сфере. Такая противоречивость обусловлена, тем что рынок труда как сегмент рыночной экономики отличается от рынка других товаров (где все производится для продажи, а цена устанавливается в результате действия закона спроса и предложения), так как рыночные процессы на нем имеют специфику в своем проявлении [123; 124]. Исходя из этого, стоит предположить, что структурные составляющие рынка труда (в частности, внутренний рынок труда предприятий) развиваются по собственным, внутренне им присущим, законам. Такое предположение может лежать в основе обоснования классификационной модели ВРТ. Цель формирования данной модели – определение особенностей и взаимосвязей при функционировании всего количества ВРТ, и выявление возможности получения максимального синергетического

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

эффекта от социально-экономического развития данных рынков для экономического роста в государстве.

Классификационная модель ВРТ будет слагаться из динамических компонентов и элементов, которые имеют по определенным направлениям общность и специфику в своем развитии и функционировании. Общность означает выделение наиболее общего, определяющего, характерного в процессе функционирования всех ВРТ. Специфика – это общее качество множества элементов, в каждом из которых оно может быть представлено в различных количественных параметрах. Специфика не проявляется в равной мере на всех ВРТ. Специфика обусловливает некое начало, служащее основанием формирования системных взаимосвязей.

Таким образом, структурно классификационную модель ВРТ можно представить, как логическую последовательность типологизации (общность) ВРТ и вытекающую из ее характеристик классификацию (специфика) ВРТ.

Типологизацию ВРТ целесообразно провести на базе использования экономических принципов.

Таблица 5.1.1. Типологизация внутренних рынков труда.

Экономические принципы	*Типы ВРТ*
– принцип отраслевого единства хозяйствующих субъектов	отраслевые (корпоративные) внутренние рынки труда
– принцип региональной интеграции хозяйствующих субъектов	региональные внутренние рынки труда
– принцип системного использования результатов эффективности хозяйственной деятельности предприятий в качестве факторов социально-экономического роста государства	внутренние рынки труда, формирующие ВВП экономики государства

Выбор именно такой типологизации ВРТ в Республике Беларусь обусловлен, прежде всего, общностью ограничений, накладываемых системой государственного управления на функционирование ВРТ всех типов.

Наиболее системно типологизацию внутренних рынков труда в Беларуси можно представить в виде следующей схемы.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

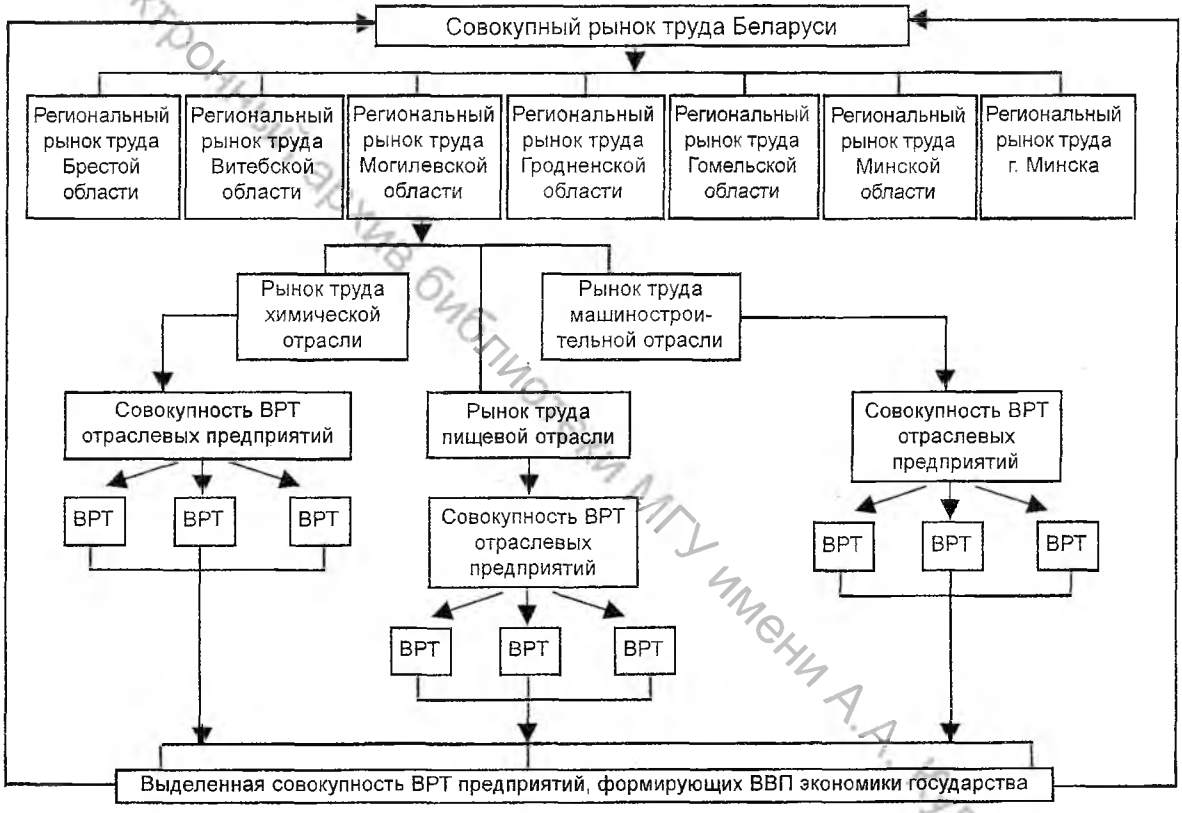


Рис. 5.1.1. Схема типологизации внутренних рынков труда

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Схема демонстрирует связи между типами ВРТ на примере Могилевской области. По аналогии такие типологизационные связи существуют в остальных областях Республики Беларусь.

В рамках, предлагаемой схемы, типы ВРТ имеют свои отличительные характеристики и особенности, которые выражаются в следующем.

Таблица 5.1.2. Характеристика типов внутренних рынков труда в Республике Беларусь.

Направления характеристики ВРТ	Типы внутренних рынков труда в Республике Беларусь		
	Отраслевые ВРТ (корпоративные ВРТ)	Региональные ВРТ	ВРТ, формирующие ВВП экономики государства
1. Степени взаимодействия с внешней средой	ВРТ имеют прямую и обратную связь только с предприятиями отрасли. Равная степень силы прямой и обратной связи. Характеризуется определенной степенью отраслевой замкнутости.	Прямая и обратная связь с предприятиями смежных отраслей и инфраструктурой региона. Высокая степень прямой связи с региональным рынком труда.	Прямая и обратная связь с рыночной инфраструктурой государства. Высокая степень прямой и обратной связи с государственными органами управления.
2. Степень влияния внешнего рынка труда	Высокая степень влияния профессионального рынка труда. Средняя степень влияния регионального рынка труда. Низкая степень влияния национального (макро) труда.	Одинаково высокая степень влияния профессионального и регионального рынков труда. Средняя степень влияния национального (макро) рынка труда	Одинаково высокая степень влияния национального (макро) и регионального рынка труда (данное влияние объясняется, тем что данные ВРТ самые масштабные по численности занятых, и в их сфере работает значительная часть трудоспособного населения регионов и страны в целом). Низкая степень влияния профессионального рынка труда.
3. Степень адаптивности к изменениям	Узкоспециализированность данных ВРТ определяет высокую степень их адаптивности	Средний уровень адаптивности к изменениям связан с многофункциональностью региональных ВРТ	Разрозненные многофункциональные ВРТ, объединенные в совокупный национальный рынок труда определяют низкую степень их адаптивности.
4. Тип внутренней структуры	Иерархическая структура с четким функциональным разделением труда	Сетевая модель организации	Комплексная модель организации, основанная на управлении производственно-хозяйственными системами как единым объектом, ориентированным на единую цель

Электронный архив библиотеки ГГУ имени Ф. Скорины

Окончание таблицы 5.1.2

Направления характеристики ВРТ	Типы внутренних рынков труда в Республике Беларусь		
	Отраслевые ВРТ (корпоративные ВРТ)	Региональные ВРТ	ВРТ, формирующие ВВП экономики государства
5. Фокусирование внимания	На собственных потребностях и перспективах	На потребностях и перспективах регионального рынка труда	На потребностях и перспективах национального (макро) рынка труда
6. Преимущества	Децентрализация обуславливает высокую степень хозяйственную самостоятельность и квалификации специалистов.	Усиление личной ответственности администрации предприятий за состояние регионального рынка труда	Высокая степень влияния государственного регулирования и государственных гарантий
7. Недостатки	Самостоятельность в решении проблем недостаточности узкоквалифицированных кадров.	Решение совокупных трудовых проблем региона	Сдерживание трудовой и творческой инициативы, выполнений работ в строго ограниченных рамках и нормах.

Выделение типов ВРТ в Республике Беларусь может стать источником качественного совершенствования системы государственного регулирования всех уровней рынка труда в государстве. Кроме этого, структура типологии ВРТ предполагает в своем контексте выделение классификации внутренних рынков труда, которая относится ко всем типам данных рынков. В основе классификации ВРТ находятся следующие критериальные признаки:

1. Уровень масштаба и организации;
2. Форма собственности;
3. Уровень развития человеческого капитала на ВРТ предприятий;
4. Экономическое состояние предприятия.

Выбор данных критериев в качестве приоритетных обусловлен тем, что внутренние рынки труда это административно-территориально обособленные социальные институты, влияющие на результаты экономической деятельности предприятий и на социально-экономические отношения по поводу этой деятельности; и имеющие морально-социальную ответственность за состояние и развитие человеческого капитала не только предприятий, но региона и государства в целом. В связи с этим, представляется, что выбранные критерии достаточно объективно позволят распределить внутренние рынки труда Беларуси по классификационным группам.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

В качестве классификационных групп следует выделить:

Классификационные признаки	Классификационные группы
– уровень масштаба и организации	1. Сформированные ВРТ 2. Не сформированные ВРТ
– форма собственности	1. ВРТ государственных предприятий 2. ВРТ не государственных предприятий (предприятия частной и иностранной формы собственности)
– уровень развития человеческого капитала на ВРТ предприятии	1. ВРТ с высокоразвитым человеческим капиталом 2. ВРТ со среднем уровнем развития человеческого капитала 3. ВРТ с низким уровнем развития человеческого капитала
– экономическое состояние предприятия	1. Экономически стабильные ВРТ 2. Экономически не стабильные ВРТ

Используя в качестве инструментария анализа расчеты коэффициентов кадрового оборота по найму и выбытию; исследование структуры, характера увольнений и причин текучести кадров; сравнительное соотношение номинальной начисленной средней заработной платы работников по должностям и профессиям; соотношение численности работников организации с размерами начисленной заработной платы; динамику и структуру затрат на персонал и др., следует констатировать, что за последние 6 лет (исследуемый период 2000 – 2005 гг.) промышленные предприятия Беларуси представлены как первичными (например, коэффициент найма выше коэффициента выбытия), так и вторичными ВРТ. Так, предприятия с преимущественно сформированными первичными ВРТ принадлежат к таким отраслям промышленности как: электроэнергетика, топливная, черная металлургия, промышленность строительных материалов, пищевая и мукомольно-крупяная и комбикормовая. Сформированные на предприятиях данных отраслей первичные ВРТ, характеризуются явной эффективностью в своем функционировании (о чем свидетельствует, например, стабильный рост реальной заработной платы). Но, к сожалению, основные отрасли промышленности Беларуси, определяющие ее ВВП, и место в международном разделении труда, представлены предприятиями со вторичными ВРТ: химическая и нефтехимическая, машиностроение и металлообработка, легкая промышленность. Предприятия стекольной и фарфоро-фаянсовой, микробиологической,

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

лесной и деревообрабатывающей, медицинской и полиграфической отраслей характеризуются не устойчивостью своих ВРТ, на которую оказывает жесткое влияние рыночная конъюнктура.

Если рассматривать промышленные предприятий с сформированными первичными ВРТ в областном разрезе, то очевидным является тот факт, что большинство таких ВРТ находится в Минской, Брестской областях и в г. Минске. С точки зрения, новейших региональных исследований данные области признаны передовыми в своем социально-экономическом развитии. Это еще раз подтверждает факт эффективного влияния первичных ВРТ региональных предприятий на экономическое положение региона в целом.

Классифицируя ВРТ, исходя из форм собственности предприятий, следует констатировать преимущественное наличие ВРТ частной формы собственности: 75%. Государственной формой собственности охвачены около 22,5% ВРТ, и иностранной – 2,5%.

По уровню развития человеческого капитала ВРТ предприятий имеют невысокий уровень подготовленности работников. Так, в среднем на ВРТ предприятий только 16% имеют высшее образование, 23% имеют среднее специальное образование, остальные это работники с общим средним образованием (включая профессионально-техническое образование). Поэтому можно говорить о значительном количестве в Республике Беларусь ВРТ предприятий с невысоким уровнем развития человеческого капитала.

Классификация ВРТ по экономической стабильности предприятий указывает на то, что в Беларуси значительное количество экономически не благополучных ВРТ. Об этом свидетельствует доля убыточных промышленных предприятий в экономике РБ (35,4% в 2005 г.), и процент износа основных средств производства (к 2005 г. – 65%).

Таким образом, классификационная диагностика ВРТ в Беларуси выявила, с одной стороны, позитивную тенденцию к развитию первичных ВРТ, чему способствует преимущественно частная форма собственности в промышленном производстве. С другой стороны, определена экономическая нестабильность в развитии ВРТ. Такого рода классификация ВРТ белорусских предприятий позволит:

– объективно определить современное состояние и направления развития трудовой сферы белорусской экономики;

– предметно (например, к ВРТ конкретной отрасли) разрабатывать стратегию кадрового развития, как на макро, так и на мезо уровнях;

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

– разрабатывать методики диагностики кризисного состояния ВРТ относительно каждой классификационной группы, что в свою очередь станет инструментом работы антикризисного управляющего;

– разрабатывать прогнозы состояний ВРТ во всех отраслях экономики.

5.2. Диагностика субъектов внутренних рынков труда

Диагностика субъектов ВРТ предполагает, прежде всего, социально-экономический анализ хозяйственного поведения: а) работодателя, б) работников предприятия, в) отдела кадров (кадровая служба) предприятия.

Представляется достаточно сложным разработка социально-экономических методик анализа и оценки работодателя как субъекта ВРТ, так как все направления такого анализа будут иметь субъективный оттенок по причине принадлежности каждого работодателя к определенному типу личности, обладающей своими принципами, жизненными ценностями и устремлениями. Поэтому, в этой связи характеристика работодателей может проводиться по направлениями психологических исследований, результат которых будет представлен в виде заключений о возможности совместной хозяйственной деятельности конкретного руководителя и его подчиненных; о конечных результатах труда подчиненного руководителю коллектива и т.п. Однако такой анализ может быть произведен если:

1. Работодатель и руководитель представлены в одном лице;

2. Работодатель является конкретным физическим лицом, нанявшим на работу наемных работников (но не государство как работодатель).

Так как, в условиях Республики Беларусь значительная часть предложений рабочих мест на рынке труда формируется в системе государственного регулирования и контроля, есть необходимость в разработке универсальной формы оценки и анализа такого субъекта ВРТ как работодатель [Приложение М, таблица П.М.1.]. В качестве основных критериев оценки для составления такой формы могут быть предложены: сменность форм собственности на предприятии; количественная характеристика численности работников (для возможного определения норм управляемости на предприятии); уровень рентабельности (или прибыльности) предприятия в динамике; динамика среднемесячной заработной платы работников; затраты на персонал; и результат продуктивности работы данного работодателя.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Следует заметить, что использование данной формы анализа и оценки работодателя может иметь место как на макро (мезо) уровнях, так и на уровне самого предприятия. Но использование предлагаемой формы на предприятии будет иметь специфику: оценивая работодателей (например, при смене форм собственности, или при смене одного физического лица на другое) необходимо ранжировать сравнения по годам исходя из того периода, когда лицо находилось в статусе работодателя (например, работодатель Иванов А.А. – в статусе руководителя-работодателя находился в период с 2000 г. по 2004 г.). Для использования данной формы на уровне государственных или региональных исследований в графе "Наименование субъекта ВРТ" составляется перечень оцениваемых работодателей и выбирается временной период анализа.

Сбор информации для оценки и анализа работодателя-руководителя проводится на основании форм государственной статистической отчетности:

1. Форма №1 –т (пром.) "Отчет по труду".
2. Форма №4-труд "Отчет об использовании рабочего времени".
3. Форма №6- т (кадры) "Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров".
4. Форма 1 – НВ "Отчет о неотработанном времени в связи с остановками производства".
5. Форма 1-т "Отчет о численности и движении работников".
6. Форма 1-т (месячная – декабрь) "Отчет по труду и движению работников".
7. Форма 3-т "Распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы.
8. Форма 2 – мониторинг " Отчет о деятельности организации в рамках мониторинга социально-трудовой сферы".
9. Организационная структура управления.

Характеристика работника как субъект ВРТ структурно состоит из профессионально-квалификационных и личностных характеристик, из показателей, характеризующих физиологическое состояние работников (здоровье), и из мотивирующих характеристик поведения работника в условиях конкретного предприятия и его производственной среды.

При разработке и внедрении на предприятиях системы анализа и оценки качества профессионально-квалификационных характеристик работников необходимо предложить методики, обеспечивающие жизнеспособность и эффективность такого анализа. В основе методик находятся принципы осознания руководителями роли и значения че-

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

ловеческого фактора в хозяйственной деятельности предприятия и его ВРТ в условиях перехода к функционированию по законам и нормам рыночной экономики. Таким образом, сущность применения такого анализа и оценки во многом предопределяется позицией руководителей предприятий, их пониманием того, что результаты хозяйственной деятельности зависят, прежде всего, от профессионально-квалификационных качеств работников, от того, в какой мере они справляются со своими обязанностями.

Целесообразно предложить типовые формы анализа профессионально-квалификационного уровня работников с использованием стандартных критериев оценки.

Алгоритм работы данной методики на ВРТ заключается в следующем:

1. В соответствии с формой 1 [Приложение М, табл.П.М.2.] оценивается каждый работник анализируемого подразделения;

2. На основе итоговой формы 2 [Приложение М, табл.П.М.3.] составляется заключительная оценка о профессионально-квалификационном уровне работников подразделения;

3. Тип формы 2 может быть стандартным и для общей профессионально-квалификационной оценки всех работников на ВРТ.

4. На основании разработанных критериев оценки используются методики оценки личностно-деловых и профессиональных качеств не только работников, но и функциональных руководителей [144].

С организационной точки зрения, проведение мероприятий по анализу и оценке квалификационного уровня работников в рамках ВРТ, возможно как в русле общей аттестационной компании на предприятии, так и в форме частных оценочных мероприятиях, применяемых функциональными руководителями.

Однако для оценки таких качеств в профессионально-квалификационной диагностике как личностные характеристики и физиологическое состояние (здоровье) работников, безусловно, необходимо использовать помощью узких специалистов. Так, оценка личностных характеристик работников, хотя и имеет место в предложенных методиках, но не выявляет в полной мере всю психологическую специфику формирования и состояния личности работника, которая является базисным звеном в его поведенческих и ситуативных ориентациях. Поэтому, существует потребность в привлечении психологов для разработки оценочных методик личности работников. Оценка уровня здоровья работников на ВРТ хотя и может и меть место, например, в форме социологического опроса или интервьюирования работников по проблемам их здорового образа жизни (см. Приложение М, таблица. П.М.4.), но

Электронный архив библиотеки ПГУ им. А.А. Кулешова

результаты этого опроса будут весьма обще отображать картину состояния здоровья работников. Диагностика физиологического состояния работников может иметь место только в специализированных (медицинских) центрах с помощью медицинских работников. Причем направление медицинского обследования персонала должно задаваться исходя из существующей специфики хозяйственной деятельности подразделения, где работает работник, и исходя из существующих там условий труда.

Следует отметить, что в современной оценочной практике профессионально-квалификационного уровня работников сегодня существует достаточное количество как общих, так и специфических методик (методики Е. Борисовой, Н. Одегова, Н. Беляцкого, П. Друкера и др.) [142; 143; 144; 145 и др.]. В данном исследовании автором предложены те методики, которые не требуют финансовых затрат, и которые в условиях Республики Беларусь могут быть использованы как оценочный инструмент на ВРТ предприятий.

Для выявления качественного состояния человеческого капитала работников предприятия необходима диагностика мотивационных состояний работников на ВРТ. Такой анализ должен иметь место на предприятиях, особенно, когда происходит ментальная трансформация общества, и когда отношение к трудовой деятельности сопряжено с недостаточным уровнем оплаты труда квалифицированных специалистов.

В связи с тем, что в основе изучения мотивации работников находятся психологические принципы развития личности, в разработке диагностических методик анализа и оценки мотивации следует опираться на фундаментальные знания психологов-специалистов, изучающих данное направление. Так, для анализа мотивации работников предприятия следует предложить уже известные и неоднократно апробированные методики Е.П. Ильина, которые основаны на систематизации научных изысканий классиков психологической мысли (А. Маслоу, З. Фрейда, К. Замфира и др.) [146; 147].

Представляется, что для анализа мотивации работников в рамках ВРТ может быть использована комплексная методика определения структуры мотивации трудовой деятельности (Е.П. Ильина) [147, с. 445–447]. Возможность использование данной методики основано на том, что предлагается оценка такого мотивационного комплекса, который объективно существует на любом предприятии и его ВРТ: денежный заработок, карьерное продвижение, поощрений и наказание, социальный престиж и статус, удовлетворенность трудом.

Электронный архив библиотеки ГГУ имени Ф. Скорины

Анализ и оценка мотивации трудовой деятельности работника позволит:

1. Определить приоритетные виды мотивации на ВРТ.

2. Сравнить силу выраженности разных видов мотивации.

3. Выяснить насколько полно работник учитывает все обстоятельства (мотиваторы) или же ориентируется только на одно из них.

4. Определить общую склонность работников ВРТ в ориентации на внешние или внутренние мотиваторы и насколько полно они отражены в их сознании.

5. Изучить механизм принятия личных решений работников в отношении их трудовой деятельности на предприятии.

В целом изучение мотивации сделает намного эффективней систему регулирования трудовых взаимоотношений между работниками и работодателем на ВРТ.

Важная характеристика работника как субъекта ВРТ – это уровень развития его человеческого капитала. Комплексная оценка состояния развития человеческого капитала представляется весьма затруднительной, так как все составляющего данного капитала имеют общий интегративный характер, отображающий все этапы становления и развития человека в обществе. Оценка человеческого капитала отдельного предприятия будет носить более объективный и целенаправленный характер, так как в ограниченных рамках ВРТ процедура оценки может иметь всеобъемлющий характер и относиться к каждому работнику в отдельности.

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 следующими параметрами:

– возможностью оценки развития человеческого капитала в каждом структурном подразделении организации;

– возможностью сопоставления развития человеческого капитала предприятий как одной отрасли, так и разных отраслей промышленности;

– возможностью сопоставления развития человеческого капитала отдельных отраслей в масштабе мирового производства;

– и как следствие, выявление наиболее ценного и перспективного человеческого капитала в рамках отдельного государства. Такого рода выявление позволит определить приоритеты социально-экономического развития государства в системе международного разделения труда.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Индекс развития человеческого капитала на ВРТ предприятия (ИРЧКврт), согласно данной методике, характеризуется следующими показателями:

1. Показатель продолжительности трудовой карьеры работников на предприятии (количество лет, отработанных в среднем одним работником на предприятии);

2. Показатель уровня образования работников предприятия (совокупное количество работников, имеющих среднее и высшее образование);

3. Показатель уровня производительности труда работников (выраженный в процентах через индекс изменения производительности труда);

4. Показатель уровня заработной платы работников предприятия, выраженный в эквиваленте условных единиц.

Выбор именно этих показателей для оценки человеческого капитала обусловлен следующим:

– закрепление работника на предприятии делает его развития более 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 существенно 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 представляет собой результативную характеристику труда высокоразвитого человеческого капитала предприятия;

– обеспечение достойного уровня жизни и развития человеческого капитала определяется заработной платой работника предприятия.

Представляется, что совокупность данных показателей позволит комплексно и в полной мере оценить уровень развития человеческого капитала предприятия.

Определение частного индекса (Ич) для каждого показателя будет основываться на установлении фиксированных максимальных и минимальных значениях:

$$Ич_1 = \frac{\text{фактическое значение показателя 1 - минимальное значение показателя 1}}{\text{максимальное значение показателя 1 - минимальное значение показателя 1}}$$

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Затем все частные индексы будут приведены в сопоставимый вид как средняя арифметическая четырех показателей. Сопоставимость показателей обеспечит следующая формула:

ИРЧКврт = (Знач.факт. – Знач.мин.) / (Знач.макс. – Знач.мин.),

где ИРЧКврт – 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 ИРЧКврт может быть рекомендована следующая сводная таблица.

Таблица 5.2.1. Расчет ИРЧКврт.

Наименование структурных подразделений предприятия	Продолжительность трудовой карьеры, лет	Количество работников со средним и высшим образование, чел	Индекс уровня производительности труда, % (базовый период 100%)	Уровень заработной платы, у.е.	ИРЧКврт
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
0,5 – 0,699	Средний уровень развития
0,7 и выше	Высокий уровень развития

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Данная методика на протяжении 2005 – 2006 годов уже проходит апробацию на промышленных предприятиях Республики Беларусь. По самым предварительным расчетам уже сегодня можно констатировать средний индекс развития человеческого капитала на белорусский предприятиях в пределах 0,55 – 0,68, что свидетельствует о среднем уровне развития человеческого капитала работников.

Оценку кадровой службы, как субъекта ВРТ целесообразно проводить в контексте общего анализа инфраструктуры ВРТ предприятия. Общий анализ инфраструктуры ВРТ можно представить в виде двух блоков:

Блок 1. Оценка внутренней инфраструктуры: анализ кадровой работы в подразделениях предприятия; анализ кадровой работы, осуществляемой отделами кадров предприятия.

Блок 2. Оценка внешней инфраструктуры: анализ взаимодействия отделов кадров предприятий с региональными центрами занятости населения.

В целом для оценки инфраструктуры ВРТ целесообразно использовать методы социологического анализа, в частности, социологический опрос.

Оценку внутренней инфраструктуры следует начинать с выявления места и роли, тех институциональных уровней, которые занимаются кадровой работой. Для этого необходимо оценить в чьей компетенции, в большей мере, находится регулирование кадровых вопросов. С этой целью необходимо определить социологическую выборку, для оценки, предлагаемой матрицы. Специфика определения социологической выборки состоит в том, что по структуре она должна быть (для обеспечения большей доли вероятности) представлена равными по количеству представителями профессионально-квалификационных групп ВРТ предприятия. Поэтому в процентном соотношении выборочная совокупность представляет собой:

Таблица 5.2.2. Характеристика выборочной совокупности.

руководители высшего звена управления (административные работники заводоуправления)	25%
функциональные руководители (начальники цехов и структурных подразделений)	25%
инженерно-технические работники (специалисты и мастера)	25%
рабочие	25%

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Составленной, таким образом социологической выборке предлагается следующий вопрос:

– оцените, на основе предложенной матрицы, в процентном соотношении, кто обладает большей компетенцией в организации и регулировании кадровой работы на Вашем предприятии?

Таблица 5.2.3. Соотношений компетенций в организации и регулировании кадровой работы, в %.

Направления кадровой работы	Руководитель предприятия	Руководитель подразделения (начальник цеха, мастер, бригадир и т.п.)	Отдел кадров	Отдел труда и заработной платы	Отдел подготовки кадров	Профсоюзный комитет
(Например) Подбор персонала	15	17	30	15	15	8
Профессиональная диагностика						
Правовое оформление найма						
Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации						
Диагностика мотивации и стимулирования труда работников						
Обеспечение социальных льгот						
Анализ и регулирование отношений в коллективе						
Организация культурных мероприятий						
Информирование персонала о состоянии дел и перспективах развития организации						

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Проведенный анализ, на основе данной матрицы, выявил, что на ВРТ белорусских предприятий основную нагрузку по регулированию трудовых процессов несут на себе отделы труда и заработной платы и руководители функциональных подразделений. Отделы кадров, как правило, выполняют функцию кадрового делопроизводства.

Анализ и оценка работы с персоналом отдела кадров предприятия основывается на определении оцениваемых критериев и на разработке инструмента оценки и анализа, который можно представить в виде опросника, предлагаемого социологической выборке, участвующей в опросе.

Таблица 5.2.4. Форма анализа и оценки работы кадровой службы предприятия.

	Оцениваемые критерии	Вопросы для оценки	Показатель оценки
1.	Степень сотрудничества отдела кадров с функциональными подразделениями предприятия	– Имеют ли место совместные производственные совещания Вашего подразделения с отделом кадров?	Да / Нет
		– Каков спектр обсуждаемых вопросов на таком совещании?	Перечень вопросов
		– Принимают ли участие представители отдела кадров в оценке персонала при приеме на работу?	Да / Нет
		– Перечислите другие формы сотрудничества Вашего подразделения с отделом кадров предприятия?	Перечень форм сотрудничества
2.	Готовность к сотрудничеству со всеми работниками предприятия.	– Приходилось ли Вам обращаться за помощью в решении трудовых вопросов в отдел кадров предприятия?	Да / Нет
		– Какова была быстрота и эффективность реакции отдела кадров на адресуемый вопрос?	Быстро и эффективно / быстро, но не эффективно/ эффективно, но не быстро
		– Можете ли оценить Ваши взаимоотношения с работниками одела кадров как доверительные? Если нет, то почему?	Да / Нет

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Окончание таблицы 5.2.4

	Оцениваемые критерии	Вопросы для оценки	Показатель оценки
3.	Степень выполнения основных функций по управлению персоналом на предприятии	– обеспечение всех участков производства необходимым количеством и качеством рабочей силы; – составление прогнозов потребности человеческого капитала исходя из стратегии развития организации; – создание системы мотивации работников в целях полной и эффективной реализации человеческого капитала в условиях организации; – организации оценки работников; – организация обучения и развития работников; – организация и регулирование карьерного продвижения работников.	Оценка степени выполнения в %

Согласно проведенному (2005 – 2006 гг.) анализу деятельности кадровых служб белорусских предприятий можно говорить о том, что:

1. Сотрудничество отдела кадров с подразделениями предприятий носят больше формальный характер, чем функциональный. Формализованный подход основывается на четких регламентирующих нормах вышестоящих органов (местные органы власти, отраслевые министерства и т.п.);

2. Взаимоотношения отдела кадров предприятий с работниками носят доверительный характер, основанный на межличностном общении;

3. Деятельность отделов кадров основывается, как правило, только на двух функциях: организации оценки персонала и организации обучения работников. Поэтому, нет оснований для утверждений по поводу выполнения отделами кадров всей полноты функций по управлению персоналом на предприятиях.

Оценка внешней инфраструктуры основана на анализе взаимодействия отделов кадров предприятий с региональным центром занятости населения. Может быть рекомендована методика, в которой должна быть учтена двухсторонняя информация о сотрудничестве. Данная информация собирается и анализируется независимым экспертом

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

(в частности, автором исследования), который делает заключение о качестве сотрудничества между отделом кадров конкретного предприятия и регионального центра занятости населения.

Таблица 5.2.5. Направления сотрудничества отдела кадров предприятий с центром занятости населения.

Направления сотрудничества	Перечень реализованных мероприятий	Инициатор сотрудничества (отдел кадров или центр занятости)
1. Диагностика рабочих мест и специальностей на предприятии		
2. Качественный анализ структуры занятого на предприятии персонала		
3. Оценка численности персонала на предприятии (определение трдоизбыточной конъюнктуры или трудонедостаточной)		
4. Разработка прогнозных показателей численности вакансий на предприятии		
5. Диагностика будущих увольнений на предприятии		
6. Установление деловых и личных контактов		
7. Организация взаимопосещения работников отдела кадров и центра занятости		
8. Организация совместных мероприятий на региональном рынке труда		

Проведенный анализ направлений сотрудничества отдела кадров белорусских предприятий с центром занятости населения позволил определить общий перечень мероприятий, которые являются основой такого сотрудничества:

1. Организация квотирования рабочих мест на предприятии.

2. Плановая инспекция работниками центра занятости на предприятия.

3. Разработка на предприятии плана предстоящих сокращений.

4. Установление личных контактов между работниками отдела кадров предприятия и работниками центра занятости на основе взаимопосещения.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

5. Совместная организация ярмарок вакансий.

6. Организация консультирования центром занятости работников отделов кадров предприятия.

7. Организация центром занятости информационных совещаний и семинаров.

Инициатором и организатором такого сотрудничества, в большинстве случаев, выступает региональный центр занятости населения.

В целом предложенные направления диагностики внутренних рынков труда в Беларуси, позволили выделить их специфические типы и классификационные характеристики, что сделает возможным анализ трудовой сферы микро уровня более предметным, ориентированным на условия конкретного предприятия и отрасли. Кроме этого, предложенные методики диагностики профессионально-квалификационных качеств работников предприятия могут стать инструментом в управленческой деятельности функциональных руководителей и кадровых служб, расширить рекомендательную базу по управлению персоналом отраслевых министерств и ведомств.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Список использованных источников

1. *Петти, В.* Экономические и статистические работы: в 3 т. / В.Петти. – Москва: Соцэкгиз, 1940.-156с. – Т.1.

2. *История экономических учений:* учеб. пособие для вузов в 2- частях. / Под общ. ред. А.Г.Худокормова. – Москва: Изд-во МГУ, 1994. – 416 с. – Ч.1.

3. *Смит, А.* Исследование о природе и причинах богатства народов / А.Смит. – Москва: "Ось-89", 1997. – 256 с.

4. *Becker, Gary S.* Investment in human capital: a theoretical analysis / G. Becker. – New York: LXX (October), 1962. – 189 p.

5. *Shultz, T.W.* Human capital: policy issues and research opportunities / T.W. Shultz // Human resources, fiftieth anniversary colloquium. – 1975. – Vol. № 5. – P. 17-29

6. *Дятлов, С.А.* Теория человеческого капитала: учеб. пособие / С.А.Дятлов; Под общ.ред. С.А.Дятлова. – Санкт-Петербург: Изд-во: Спбуэф, 1996. – 298 с.

7. *Добрынин, А.И.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И.Добрынин, Дятлов С.А. – Санкт-Петербург: Наука, 1999. – 309 с.

8. *Стоунер Т.* Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики / Т.Стоунер // Новая технократическая волна на Западе. – Москва: Прогресс, 1986. – 394 с.

9. *Рощин, С.Ю.* Экономика труда: экономическая теория труда: учеб. пособие / С.Ю.Рощин, Т.О. Разумова; под ред. Ю.Н. Одегова. – Москва: ИНФА-М, 2000. – 400 с.

10. *Thurow, L.* Generating inequality / L. Thurow. – New York: Basic Books, 1975. – 92 p.

11. *Капелюшников, Р.И.* Экономический подход Г.Беккера к человеческому поведению / Р.И.Капелюшников // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 11-19.

12. *Becker, Gary S.* Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education / G. Becker. – New York: Colambia University Press, 1964. – 309 p.

13. *Щетенин, В.П.* Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В.П. Щетинин // Междунар.эконом. и междунар. отнош. – 2001. – № 12. –С. 42-49

14. *Калькова, В.Л.* Смещение власти: знание, богатсво и принуждение на пороге XXI века / В.Л.Калькова, О.Тоффлер. – Москва: ИНИОН АН СССР, 1991. – 48 с.

15. *Критский, М.М.* Человеческий капитал / М.М.Критский. – Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1991. – 198 с.

16. *Ильинский, И.В.* Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве / И.В.Ильинский. – Санкт-Петербург: Изд-во Спбуэф, 1996.

17. *Добрынин, А.И.* Методология человеческого капитала / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов // Экономика образования. – 1999. – № 1. – С.10-17.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

18. *Нуреев, Р.М.* Курс микроэкономики: учеб.пособие / Р.М.Нуреев. – Москва: Изд-во МГУ, 2002. – 650 с.

19. *Блауг, М.* Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг. – Москва: Наука, 1994. – С. 224.

20. *Щетинин, В.П.* Человеческий и вещественный капитал / В.П.Щетинин // Междунар. эконом. и междунар. отнош. – 2003. – № 8. – С. 55-61.

21. *Маркс, К.* Полное собрание сочинений / К.Маркс, Ф. Энгельс. – 3-изд. – Москва: Политиздат, 1962. – 902 с. – Т. 25. – Ч. 2.

22. *Маршал, А.* Принципы экономической науки: в 3-х т. / А. Маршал. – Москва: Прогресс, 1993. – 414 с. – Т.1.

23. *Эренберг, Р.Дж.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р.Дж.Эренберг, Р.С. Смит. – Москва: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

24. Экономика труда и социально-экономичесике отношения: учеб. пособие / Н.А. Волгин [и др.]; Под общ. ред. Н.А. Волгина. – Москва: Изд-во МГУ, 1996. – 603 с.

25. *Слезенгер, Г.Э.* Социальная экономика: учебник / Г.Э. Слезенгер. – Москва: Изд-во "Дело и сервис", 2001. – 368 с.

26. *Лутохина, Э.А.* Трудовая активность и заработная плата / Э.А.Лутохина; Под общ. ред. Г.П. Никитенко. – Минск: Навука і тэхніка, 1992.

27. *Морова, А.П.* Инвестиции в человеческий капитал и социальную инфраструктуру / А.П. Морова // Социологические исследования. – 1998. – № 9. – С. 21-24.

28. *Ванкевич, Е.В.* Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования / Е.В. Ванкевич. – Минск: БГЭУ, 2000. – 238 с.

29. *Ванкевич, Е.В.* Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е.В. Ванкевич, А.П. Морова, И.В. Новикова. – Витебск: ВГТУ, 2004. – 303 с.

30. *Кендрик, Дж.* Совокупный капитал США и его функционирование / Дж. Кендрик. – Москва: Прогресс, 1976. – 458 с.

31. *Mincer, I.* The production of human capital and the lifecycle of Earnings: Variations on a theme / I. Mincer // Working paper of the NBER. – 1994. – Aug.

32. *Нестеров, Л.* Национальное богатство и человеческий капитал / Л.Нестерова, Г.Аширова // Вопросы экономики. – 2002. – № 3. – С. 51-64.

33. *Dunlop, S.* The task of contemporary wage theory / Dunlop S., Taylor G., Pierson F. // New concepts in wage determination. – New York: McGrow-Hill, 1957. – P. 128-131.

34. *Doringer, P.* Internal labor markets and manpower analysis / P.Doringer, M. Piore. – Lexington: Heath, 1971. – P. 1-9; 13-28.

35. *Радаев, В.* Социологические подходы к анализу рынка труда: спрос на труд / В.Радаев // РЭЖ. – 1995. – № 3. – С. 86-92.

36. *Фаворо, О.* Внутренние и внешние рынки / О.Фаворо // Вопросы экономики. – 1997. – № 10. – С. 90-103.

37. Современные международные рекомендации по статистике труда / Международная организация труда. – Москва: Финстатинформ, 1994.

38. *Котляр, А.* О понятии рынка труда / А.Котляр // Вопросы экономики. – 1998. – № 1.

39. *Котляр, А.* Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А.Котляр // Человек и труд. – 1996. – № 5. – С. 15-17.

40. *Рофе, А.* Рынок труда, занятость населения. Экономика ресурсов для труда / А. Рофе, Б. Збышко, В. Иншин. – М., 1997. – 160 с.

41. *Никифорова, А.* Рынок труда: занятость и безработица / А. Никофорова. – Москва: Междунар. отношения, 1991. – 184 с.

42. *Слезингер, Г.Э.* Труд в условиях рыночной экономики / Г.Э.Слезенгер. – Москва: Инфра-М, 1996. – 336 с.

43. *Алавердов, А.* К вопросу о внутрифирменном рынке труда / А. Алавердов // Вопросы экономики. – 1999. – № 12. – С. 120-124.

44. *Волгин, Н.А.* Оплата труда: японский опыт и российская практика: учеб. пособие / Н.А. Волгин, О.Н. Волгина. – 2-е изд. – Москва: "Дашков и К", 2006. – 508 с.

45. *Одегов, Ю.* Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений / Ю.Одегов, Г. Руденко // Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С.105-114.

46. Управление персоналом: энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: Инфра – М, 1998. – 453 с.

47. *Робинсон, Дж.* Экономическая теория несовершенной конкуренции / Дж. Робинсон; Под. общ. ред. М.И.Осадчей. – Москва: Прогресс, 1986. – 471 с.

48. *Михеев, В.А.* Основы социального партнерства: теория и политика / В.А. Михеев. – Москва: Экзамен, 2001. – 448 с.

49. *Курицын, А.Н.* Управление в Японии. Организация и методы / А.Н.Курицын. – Москва: Наука, 1981. – 231 с.

50. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. пособие / Г.Г. Меликьяна [и др.]; Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – Москва: МГУ, 1996. – 623 с.

51. *Башкатов, Б.И.* Международная статистика рынка труда: учеб. пособие / Б.И. Башкатов. – Москва: МЭСИ, 1999. – 69 с.

52. *Семенов, А.* Гибкая занятость как историческая тенденция / А.Семенов // МЭиМО. – 1994. – № 8-9. – С. 145-155.

53. *Гимпельсон, А.* Реструктурирование занятости на российских предприятиях / А.Гимпельсон, Д.Липпольд // МЭиМО. – 1996. – № 7. – С. 25-41.

54. Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие / А.С.Головачев [и др.]; Под ред. А.С. Головачева. – Москва: ОАО "Новое знание", 2004. – 496 с.

55. *Морова, А.П.* Социальная политика в сфере трудовых отношений / А.П. Морова. – Минск: ИСПИ, 2000. – 176 с.

56. *Schultz, T.W.* Investment in human capital: the role of education and of research / T.W.Schultz. – New York: Colambia University Press, 1971. – 285 p.

57. *Беккер, Г.* Человеческий капитал. Главы из книги / Г.Беккер // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11-12. – С. 86-104.

58. *Гойло, В.С.* Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы: критический очерк / В.С.Гойло. – Москва: Наука, 1975.

59. *Корицкий, А.В.* Введение в теорию человеческого капитала: учеб.пособие / А.В.Корицкий. – Новосибирск: Сибупк, 2000. – 112 с.

Электронный архив библиотеки ГГУ имени Ф. Скорины

60. *Семенов, А.А.* Посттейлоризм и теория человеческого капитала / А.А. Семенов // МЭиМО. – 1995. – № 9. – С. 57-69.

61. *Wiles, P.* The correlation between education and earnings: the external-test-notcontent-hupothesis (ETNC) / P.Wiles // Higher education. – 1974. – Vol. 3. – P. 45-49.

62. *Кейнс, Дж.М.* Избранные произведения / Дж. М.Кейнс; Сост. А.Т. Худокормов. – Москва:Экономика, 1993. – 549 с.

63. *Агабекян, Р.Л.* Современные теории занятости / Р.Л. Агабекян, Г.Л. Авегян. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 190 с.

64. *Тецуя, Дзе.* Политика занятости в Японии / Дзе Тецуя // Человек и труд. – 1999. – № 3. – С. 62-65.

65. *Лукьянова, Г.* Тенденции развития рынка труда в странах Европейского союза (90-е годы) / Г. Лукьянова, Г. Цысина // МЭиМО. – 1999. – № 11. – С. 19-27.

66. *Вишневская, Н.* Рынок рабочей силы – новые тенденции / Н.Вишневская // МЭиМО. – 1999. – № 8. – С. 20-25.

67. *Супян, В.Г.* Сфера труда в США: новые тенденции / В.Г.Супян // США: экономика, политика, идеология. – 1998. – № 6. – С. 3-17.

68. *Bourdieu, P.* Homo academicus / P. Bourdieu. – Stanford: Stanford university press, 1988.

69. *Bourdieu, P.* The forms of capital / P. Bourdieu //Handbook of theory and research for sociology of education. – New York: Greenword press, 1986. – P. 21.

70. *Paldam, M.* Social capital: one or many? Definition and measurement / M. Paldam // Journal of economic surveys. – 2000. – Vol.14. – P. 629-654.

71. *Ложникова А.В.* Инвестиционные механизмы в реальной экономике / А.В. Ложникова. – Москва: МЗ-Пресс, 2001. – 176 с.

72. *Мойсейчик, Г.И.* Инвестиционный кризис в Республике Беларусь / Г.И. Мойсейчик // Бел. эконом. журнал. – 2002. – № 2. – С. 55-67.

73. Организация и финансирование инвестиций: учеб.пособие / Т.К.Савчук [и др.]; Под ред. Т.К. Савчук. – Минск: БГЭУ, 2002. – 196 с.

74. *Велесько, Е.И.* Инвестиционное проектирование: учеб.пособие / Е.И. Велесько, А.А. Илюкович. – Минск: БГЭУ, 2003. – 225 с.

75. *Бочаров, В.В.* Инвестиции / В.В. Бочаров. – Санкт-Петербург: Питер, 2002. – 288 с.

76. *Попков, В.П.* Организация и финансирование инвестиций / В.П. Попков, В.П. Семенов. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 224 с.

77. *Липсиц, И.В.* Инвестиционный проект / И.В. Липсиц, В.В. Косов. – Москва: Изд-во "БЕК", 1996. – 248 с.

78. *Норткотт, Д.* Принятие инвестиционных решений / Д.Норткотт. – Москва: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997.

79. *Федулин, А.А.* Становление и развитие социального партнерства в России / А.А.Федулин. – Москва: Наука, 1990. – 340 с.

80. *Козлов, В.А.* Массовые беспорядки в СССР при Хрущеве и Брежневе (1953 – нач.1980-х годов) / В.А.Козлов. – Новосибирск, 1999. – 416 с.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

81. *Михеев, В.А.* Решающая сила перестройки: возрастание активности советского рабочего класса в ускорении социально-экономического развития страны / В.А.Михеев. – М., 1988. – 250 с.

82. *Корнаи, Я.* Дефицит / Я. Корнаи. – М.: Наука, 1990.

83. *Фролов, В.Г.* Влияние НТР на динамику и формы занятости (США): автореф. дис.... канд.эконом.наук.: *0.800.01 / В.Г. Фролов.* – *Москва*, 1992. – 30 *с.*

84. *Супян, В.Б.* Наемный труд в США на новом этапе НТР: качественная эволюция и проблемы использования / В.Б. Супян. – Москва: Наука, 1990. – 114 с.

85. *Belous, R.S.* How human resources systems adjust to the shift toward contingent wokers / R.S. Belous // Monthly labour review. –1989. – Vol. 112. – № 3. – P. 9.

86. *Травин, В.В.* Основы кадрового менеджмента / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – Москва: Дело, 1995. – 336 с.

87. *Радина, Е.П.* Государственно-монополистичесоке регулирование занятости в США (70-80-е) / Е.П. Радина // Государственное регулирование занятости в капиталистических странах: сб.науч.тр. Выпуск 1. – М., 1990. – 98 *с.*

88. *Михайлов, С.В.* Рабочий класс США и Великобритании в 80-е годы: социальные последствия технологической перестройки в условиях капитализма / С.В. Михайлов. – Москва: Наука, 1988. – 208 с.

89. *Курицын, А.Н.* Управление в Японии: организация и методы / А.Н. Курицын. – Москва: Наука, 1981. – 231 с.

90. *Арская, Л.П.* Японские секреты управления / Л.П. Арская. – Москва: Универсум, 1991. – 118 с.

91. Управление фирмами в Японии / Пер. и общ.ред. С. Русецкого. – Москва: Прогресс, 1969. – 454 с.

92. *Вахрушев, В.* Принципы японского управления / В.Вахрушев // Эти невероятные японцы. – Москва: ФОЗБ, 1992. – С. 168-177.

93. *Аболин, О.Ю.* Государственное регулирование занятости в Японии // Государственное регулирование занятости в развитых капиталистических странах: сб.науч.трудов. Выпуск 1. – М., 1990. – 145 с.

94. *Мильнер, Б.* Японский парадокс / Б.Мильнер, И.Олейник. – М.: Мысль, 1985. – 263 с.

95. *Журавлев, С.Н.* Политика занятости: Шведская модель / С.Н.Журавлев // Экономика и организация промышленного производства. – 1988. – № 12. – С. 164-176.

96. Занятость и безработица в странах развитиго капитализма (Борьба программ и концепций 70-80-х годов): сб. научно-аналитических обзоров. – М., 1982. – 304 с.

97. *Волков, А.М.* Швеция: социально-экономическая модель / А.М. Волков. – М.: Мысль, 1991. – 188 с.

98. The labour market and labour market policy in Sweden. – Stockholm, 1988. – 112 p.

99. *Вагнер, У.* Регулирование рынка труда: опыт Германии и российские проблемы / У.Вагнер, В.Гутник // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 1. – С. 69-74.

Электронный архив библиотеки МГТУ им. А.Н. Косыгина

100. *Лебедева, Л.* Опыт США: государственная политика в социально-трудовой сфере / Л.Лебедева // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 5. – С. 43-48.

101. *Лутохина, Э.А.* Экономическая система общества: структура, социальная ориентация, белорусская модель / Э.А.Лутохина. – Минск: Акад. упр-я при Президенте РБ, 2003. – 204 с.

102. *Атаманчук, Г.В.* Государственное управление (организационно-функциональные вопросы): учеб.пособие / Г.В.Атаманчук. – Москва: ОАО "НПО Экономика", 2000. – 302 с.

103. *Рикардо, Д.* Начало политической экономии и налогового облажения: сбр. соч. / Д.Рикардо. – Петрозаводск: Петроком, 1993. – Т. 1.

104. *Миль, Дж.* Основы политической экономии / Дж.Миль. – Москва: Прогресс, 1980. – 189 с.

105. *Пигу, А.* Экономическая теория благосостояния / А.Пигу. – Москва: Прогресс, 1985 – 211 с.

106. *Довнар-Запольский, М.В.* История Беларуси / М.В.Довнар-Запольский. – Минск: БелЭн, 1994. – 510 с.

107. Исследование человеческого капитала в зарубежной литературе (реферат книги О.Нордхога "Человеческий капитал в организации") // Общество и экономика. – 1997. – № 7-8. – С. 244.

108. *Генкин, Б.М.* Введение в метаэкономику и основания экономических наук: курс лекций / Б.М. Генкин. – Москва: Изд-во НОРМА, 2002. – 384 с.

109. *Juanita, E.* Evaluating human capital: an exploratory study of management practice / E. Juanita, S. Harry //Human resource management journal. – 2004. – Vol. 14. – P. 21-40.

110. *Truss, C.* Who,s in the riving seat? Managing human resources in a franchise firm / C.Truss // Human resource management journal. – 2004. – Vol. 14. – P. 57-75.

111. *Bacharach, S.* The power of labor to grieve: the impact of the workplace labor market and power-depen-dence on employee grievance filing / S. Bacharach, P. Bamberger // Industrial and labor relations review. – Jul. 2004. – Vol. 57.

112. *Jeffery, K.* Dual personnel systems organized labor and civil service: side by side in the public sector / K. Jeffery, Guiler, Jay, M.Shafritz // Journal of labour research. – Spring, 2004. – Vol. 25.

113. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2004: стат.сборник. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004. – 611 с.

114. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сборник. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004. – 407 с.

115. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 1998: стат.сборник. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 1998.

116. Промышленность Республики Беларусь, 2004: стат.сборник. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004. – 194 с.

117. *Фридкин, Л.* Требуется добросовестный инвестор / Л.Фридкин // Нац. эконом. газета. – 2003. – 24 июня. – С.3.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

118. *Дрозд, В.А.* Инвестиционный фактор в экономике Беларуси / В.А. Дрозд // Бел.эконом.журнал. – 1999. – № 3. – С. 47-56.

119. *Кашепов, А.* Об оценке эффективности политики на рынке труда / А.Кашепов // Общество и экономика. – 2001. – № 6. – С. 55-81.

120. *Соколова, Г.Н.* Человеческий капитал в Республике Беларусь / Г.Н.Соколова, В.Ермакова // Общество и экономика. – 2003. – № 10. – С. 148-159.

121. Человеческий потенциал Беларуси: экономические вызовы и социальные ответы 2003. Резюме / Совмест. проект ПРООН и Правительства Республики Беларусь; ответств за выпуск Ю.Кожуро. – Минск: "Юнипак", 2003. – 42 с.

122. *Бирюкова, О.* Пересчитали и понизили / О.Бирюкова // Белорусский рынок. – 2004. – 19-26 июня.

123. *Капелюшников, Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р.Капелюшников. – Москва: ГУ ВШЭ, 2001. – 309 с.

124. *Генкин, Б.М.* Экономика и социология труда: учеб. для вузов Б.М.Генкин. – 5-е изд., доп. – Москва: Норма, 2005. – 416 с.

125. *Пачинина, Л.И.* Рынок труда крупного города: проблемы формирования и развития / Л.И.Починина; Под науч. ред. В.Ф.Медведева. – Минск.: НООО "Право и экономика", 2003. – 134 с.

126. Мониторинг рынка труда Могилевской области 2004 год: стат.отчет Управления областной службы занятости населения Могилевского областного исполнительного комитета. – Могилев: УПКП "Могилевская облтипография им. С.Соболя", 2005. – 48 с.

127. Мониторинг рынка труда Могилевской области 2003 год: Стат.отчет Управления областной службы занятости населения Могилевского областного исполнительного комитета. – Могилев: УПКП "Могилевская облтипография им. С.Соболя", 2004. – 51 с.

128. Социально-экономическое положение Могилевской области в январе-декабре 2003 года: стат.сборник. – Могилев: Могилевское областное управление статистики, 2004. – 113 с.

129. Регионы Республики Беларусь, 2004: стат. сборник. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь 2004. – 730 с.

130. Социально-экономическое положение Могилевской области в январе-декабре 2004 года: стат.сборник. – Могилев: Могилевское областное управление статистики, 2005. – 120 с.

131. *Кибанов, А.Я.* Управление персоналом: регламентация труда: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, Г.А. Мамед-Заде, Т.А. Родкин; Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-изд. – Москва: Изд-во "Экзамен", 2003. – 480 с.

132. Экономика и рынок труда: учеб. пособие / А.С.Головачев [и др.]; Под общ. ред. А.С. Головачева. – Минск: Выш. шк., 1994. – 245 с.

133. *Мазин, А.Л.* Экономика труда: учеб.пособие / А.Л. Мазин. – 2-е изд. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 575 с.

134. Экономика труда / М.А. Винокуров [и др.]; Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – Санкт-Петербург: Питер, 2004. – 656 с.

135. Экономика труда: учеб. пособие / Т.Н.Варна [и др.]; Под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – Москва: Юристъ, 2003. – 592 с.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

136. *Саакян, А.К.* Экономика и социология труда / А.К.Саакян. – Санкт-Петербург: Питер, 2002. – 128 с.

137. *Красовский, Ю.Д.* Организационное поведение: учеб.пособие / Ю.Д. Красовский. – 2-е изд. – Москва: ЮНИТИ – ДАНА, 2003. – 511 с.

138. *Красовский, Ю.Д.* Архитектоника организационного поведения / Ю.Д. Красовский. – Москва: ЮНИТИ – ДАНА, 2003. – 320 с.

139. *Льюис, Д.* Стресс-менеджер / Д.Льюис. – Москва: АСТ РСФЛ-БУК, 2001. – 266 с.

140. *Карпов, А.В.* Психология управления / А.В.Карпов. – Москва: Гардарики, 2000. – 584 с.

141. *Галкин, Т.П.* Социология управления: от группы к команде / Т.П. Галкин. – Москва: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.

142. *Борисова, Е.А.* Оценка и аттестация персонала / Е.А.Борисова. – Санкт-Петербург: Питер, 2002. – 256 с.

143. *Феонова, М.Р.* Управление персоналом: методология анализа качества рабочей силы / М.Р. Феонова; Под ред. Н.М. Римашевской. – Москва: Наука, 2001. – 214 с.

144. *Кибанов, А.Я.* Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учебное пособие для студентов вузов / А.Я. Кибанов, И.Б. Дураков. – 2-изд. – Москва: Изд-во "Экзамен", 2004. – 416.

145. Миляева, Л. К вопросу о комплексной оценке уровня конкурентоспособности работников промышленного предприятия / Л.Миляева, Г. Койнаш // Человек и труд. – 2000. – № 4. – С. 80-84.

146. *Маслоу, А.* Мотивация и личность / А.Маслоу. – 3-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, 2003. – 352 с.

147. *Ильин, Е.П.* Мотивация и мотивы / Е.П.Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2002. – 512 с.

148. *Одегов, Ю.Г.* Аудит и контроллинг персонала: учебное пособие / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – Москва: Изд-во "Экзамен", 2002. – 448 с.

149. *Журавлев, П.В.* Технология управления персоналом / П.В.Журавлев, С.А. Карташов. – Москва: Экзамен, 1999. – 576 с.

150. *Беляцкий, Н.П.* Менеджмент: Деловая карьера / Н.П.Беляцкий. – Минск: Вышэйшая школа, 2001. – 302 с.

151. *Беляцкий, Н.П.* Управление персоналом: учебное пособие / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш. – Минск: ИП "Экоперспектива", 2000. – 320 с.

152. *Пугачев, В.П.* Руководство персоналом организации: учебник / В.П. Пугачев. – Москва: Аспект Пресс, 2000. – 279 с.

153. Рынок труда: учебник; Под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. – 2-е изд. – Москва: Изд-во "Экзамен", 2003. – 480 с.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Приложения

Приложение А

Характеристика показателей спроса и предложения человеческого капитала в Республике Беларусь

Таблица П.А.1

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
ВВП в сопоставимых ценах, в %% к предыдущему году	...	98,7	90,4	92,4	87,4	89,6	102,8
Реальная заработная плата, в %% к уровню 1990 г.	100	104	91	85	59	56	59
Численность занятых в экономике РБ, тыс. чел	5150,8	5022,5	4891,4	4827,7	4700,9	4409,6	4364,8

Продолжение таблицы П.А.1

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
ВВП в сопоставимых ценах, в %% к предыдущему году	111,4	108,3	103,4	105,8	104,7	105	106,8
Реальная заработная плата, в %% к уровню 1990 г.	67	79	84	95	123	132	137
Численность занятых в экономике РБ, тыс. чел	4369,9	4416,6	4442,6	4441,0	4417,4	4380,8	4339,3

Примечание: рассчитано по [113, с. 311; 114, с. 44, 322; 115, с. 99, 122, 271].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Корреляционная зависимость ВВП и численности занятых в экономике Республики Беларусь (1996 – 2003 гг.)

Таблица П.А.2

	Год	У (ВВП в сопоставимых ценах, в %% к предыдущему году)	Х (Численность занятых в экономике РБ, тыс. чел)	УХ	$У^2$	$Х^2$
1	1996	102,8	4364,8	449225	10567	19051479
2	1997	111,4	4369,9	486806	12409	19096026
3	1998	108,3	4416,6	478317	11728	19506355
4	1999	103,4	4442,6	459364	10691	19736694
5	2000	105,8	4441,0	469857	11193	19722481
6	2001	104,7	4417,4	462501	10962	19513422
7	2002	105,0	4380,8	459984	11025	19191408
8	2003	106,8	4339,9	463437	11406	18829524
Сумма		848,2	35173	3729491	89981	154647389

Примечание: х – численность занятых в экономике РБ; у – ВВП с сопоставимых ценах в РБ; r – коэффициент корреляции; n – число наблюдений;

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2]\cdot[n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} = -0{,}24 .$$

Корреляционная зависимость ВВП и реальной заработной платой в Республике Беларусь (1996 – 2003 гг.)

Таблица П.А.3.

	Год	У (ВВП в сопоставимых ценах, в %% к предыдущему году)	Х (Реальная заработная плата, в %% к уровню 1990г.)	УХ	$У^2$	$Х^2$
1	1996	102,8	59	6065	10567	3481
2	1997	111,4	67	7463	12409	4489
3	1998	108,3	79	8555	11728	6241
4	1999	103,4	84	8685	10691	7056
5	2000	105,8	95	10051	11193	9025
6	2001	104,7	123	12878	10962	15129
7	2002	105	132	13860	11025	17424
8	2003	106,8	137	14631	11406	18769
Сумма		848,2	776	82188	89981	81614

Примечание: r – коэффициент корреляции; n – число наблюдений (количество наблюдаемых лет); х – реальная заработная плата РБ; у – ВВП с сопоставимых ценах в РБ; $r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2]\cdot[n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} = -0{,}15$.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Приложение Б

Экономические показатели численности занятых в экономике и объемов основных средств в Республике Беларусь

Таблица П.Б.1

	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Численность занятых в экономике РБ, тыс. чел	4409,6	4369,9	4416,6	4442,6	4441,0	4417,4	4380,8	4339,3
Индексы физического объема основных средств (в сопоставимых ценах; в % к предыдущему году)	99,8	100,4	100,6	99,8	100,2	99,6	101,1	101,8
Коэффициент обновления основных средств (в % от наличия основных средств на конец года)	2,5	3,3	3,8	2,5	3,3	3,6	4,3	4,6
Коэффициент выбытия основных средств (в % от наличия основных средств на конец года)	3,0	2,1	3,2	2,2	2,8	3,1	2,8	2,1

Примечание: рассчитано по [113, с. 297-298; 114, с. 44-45; 116, с. 55]/

Корреляционная зависимость численности занятых в экономике и объема основных средств (1995 – 2003 гг.)

Таблица П.Б.2.

	Год	У (Численность занятых в экономике РБ, тыс. чел)	Х (Индексы физического объема основных средств, в сопоставимых ценах; в % к предыдущему году)	УХ	$У^2$	$Х^2$
1	1995	4409,6	99,8	440078	19444572	9960
2	1997	4369,9	100,4	438737	19096026	10080
3	1998	4416,6	100,6	444309	19506355	10120
4	1999	4442,6	99,8	443371	19736694	9960
5	2000	4441,0	100,2	444988	19722481	10040

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Окончание таблицы П.Б.2

	Год	У (Численность занятых в экономике РБ, тыс. чел)	Х (Индексы физического объема основных средств, в сопоставимых ценах; в % к предыдущему году)	УХ	$У^2$	$Х^2$
6	2001	4417,4	99,6	439973	19513422	9920
7	2002	4380,8	101,1	442898	19191408	10221
8	2003	4339,3	101,8	441740	18829524	10363
Сумма		35217	803,3	3536094	155040482	80664

Примечание: r – коэффициент корреляции; n – число наблюдений (количество наблюдаемых лет); x – Индексы физического объема основных средств производства; y – Численность занятых в экономике РБ;

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2]\cdot[n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} = -0{,}67 .$$

Корреляционная зависимость численности занятых в экономике и коэффициента выбытия основных средств (1995 – 2003 гг.)

Таблица П.Б.3.

	Год	У (Численность занятых в экономике РБ, тыс. чел)	Х (Коэффициент выбытия основных средств, в % от наличия основных средств на конец года)	УХ	$У^2$	$Х^2$
1	1995	4409,6	3,0	13228	19444572	9
2	1997	4369,9	2,1	9176	19096026	4,4
3	1998	4416,6	3,2	14133	19506355	10,2
4	1999	4442,6	2,2	9773	19736694	4,8
5	2000	4441,0	2,8	12434	19722481	7,8
6	2001	4417,4	3,1	13693	19513422	9,6
7	2002	4380,8	2,8	12266	19191408	7,8
8	2003	4339,3	2,1	9112	18829524	4,4
Сумма		35217	21,3	81549	155040482	58

Примечание: r – коэффициент корреляции; n – число наблюдений (количество наблюдаемых лет); x – Коэффициент выбытия основных средств; y – Численность занятых в экономике РБ; $r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2]\cdot[n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} = -0{,}10 .$

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Корреляционная зависимость численности занятых в экономике и коэффициента обновления основных средств (1995 – 2003 гг.)

Таблица П.Б.4.

	Год	У (Численность занятых в экономике РБ, тыс. чел)	Х (Коэффициент обновления основных средств, в % от наличия основных средств на конец года)	УХ	$У^2$	$Х^2$
1	1995	4409,6	2,5	11024	19444572	6,2
2	1997	4369,9	3,3	14420	19096026	10,9
3	1998	4416,6	3,8	16783	19506355	14,4
4	1999	4442,6	2,5	11106	19736694	6,2
5	2000	4441,0	3,3	14655	19722481	10,9
6	2001	4417,4	3,6	15902	19513422	13
7	2002	4380,8	4,3	18837	19191408	18,5
8	2003	4339,3	4,6	19960	18829524	21,2
Сумма		35217	27,9	122687	155040482	101,3

Примечание: r – коэффициент корреляции; n – число наблюдений (количество наблюдаемых лет); х – Коэффициент обновления основных средств; у – Численность занятых в экономике РБ; $r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} = -0,68$.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Приложение В

Характеристика промышленных предприятий по объему продукции, численности персонала, трудоемкости продукции и фондовооруженности труда

Таблица П.В.1.

	Показатель	Годы					
		1990	1995	2000	2001	2002	2003
1	Количество предприятий, ед.	1522	1960	2427	2438	2390	2326
2	Среднегодовая численность персонала, тыс. чел.	1537	1176	1150	1124	1078	1057
3	Объем продукции (в фактически действовавших ценах), млрд руб	42	131373	10501*	18612	24912	33387
4	Объем продукции на 1 работника (в фактически действовавших ценах), млн. руб. (стр3./стр.2)	2,7	11,1	9,1	16,5	23,1	31,5
5	Темп изменения средней трудоемкости продукции, % (стр.2 / стр.3)	100	105,3	75	70	68	66

Примечание:

* С учетом деноминации (уменьшение в 1000 раз);

Рассчитано по [116, с.14].

Характеристика фондовооруженности труда белорусских промышленных предприятий

Таблица П.В.2.

	Показатель	Годы					
		1990	1995	2000	2001	2002	2003
1	Количество предприятий, ед.	1522	1960	2427	2438	2390	2326
2	Среднегодовая численность персонала, тыс. чел.	1537	1176	1150	1124	1078	1057
3	Основные производственные фонды (на начало года, трл руб)	31,6*	142,1	10,1**	28,1	39,6	51,9
4	Фондовооруженность труда, тыс. руб./чел. (стр.3 /стр.2)	2055	1208	878	250	367	491

Примечание:

* Миллиардов рублей;

** С учетом деноминации (уменьшение в 1000 раз).

Рассчитано по [116, с.14; 115, с. 331].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Структура промышленных предприятий по формам собственности, по объему производства, по основным фондам и по соотношению "капитал – выпуск" в 2003 году (в % к итогу)

Таблица П.В.3.

	Число предприятий	Численность промышленно-производственного персонала	Объем промышленного производства	Основные средства (ОПФ)	Коэффициент капиталоемкости (ОПФ/объем промышленного производства)
Все предприятия	100	100	100	100	-
В том числе по формам собственности:					
государственная	26	52,9	38	69,8	1,8
частная	72	44,8	60	29,7	0,5
иностранная	2	2,2	2	0,5	0,25

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.Г. Столетова

Приложение Г

Расчет индекса удельной трудоемкости ВВП экономики Республики Беларусь за период 1999 – 2003 гг.

Таблица П.Г.1.

	1995	1999	2000	2001	2002	2003
Численность занятых в экономике, тыс. чел.	4409,6	4442,6	4441,0	4417,4	4380,8	4339,3
ВВП в текущих ценах, трлн руб., с 2000 г. – млрд руб.	121,4	3026,0	9133,8	17173,2	26138,3	35936,2
Индекс-дефлятор ВВП в разах к предыдущему году	7,6	4,2	2,9	1,8	1,4	1,3
Индекс-дефлятор ВВП в разах к 1995 г.		12,1	21,8	39,2	54,8	71,2
ВВП в ценах 1995 г., млрд руб.	121,4	250,0	419,0	438,0	477,0	504,6
Отношение среднегодовой численности занятых в экономике к ВВП в ценах 1995 г., чел. на 1 млрд руб.	36	18	11	10	9	8

Примечание: рассчитано по [115, с. 311; 114, с. 44].

Расчет показателя удельной трудоемкости основных фондов в экономике Республики Беларусь за период 1999 – 2003 гг.

Таблица П.Г.2.

	1995	1999	2000 *	2001	2002	2003
Численность занятых в экономике, тыс. чел.	4409,6	4442,6	4441,0	4417,4	4380,8	4339,3
ОПФ по балансовой стоимости на начало года, трл руб.	1536,4	2842,6	28,8	86,6	116,1	152,6
Индекс ОПФ в сопоставимых ценах, в % к предыдущему году	99,8	99,8	100,2	99,1	101,1	101,8
Индекс ОПФ в разах к 1995 г.		10	9,9	9,8	9,9	10
ОПФ в ценах 1995 г., трл руб.	1536,4	284,2	2,9	8,8	11,7	15,3
Отношение среднегодовой численности занятых в экономике к основным фондам по балансовой стоимости на начало года, в ценах 1995 г., чел. на 1 трлн. руб.	29	16	15	50	37	28

Примечание:

* С учетом деноминации.

Рассчитано по [115, с. 296-297; 116, с. 55].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Приложение Д

Характеристика внешнего официального рынка труда Республики Беларусь

Таблица П.Д.1.

Характеризующие показатели	1999	2000	2001	2002	2003
Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, тыс. чел	95,4	95,8	102,9	130,5	136,1
Уровень безработицы, %	2,1	2,1	2,3	3,0	3,1
Структура безработицы, тыс. чел:					
по полу					
– мужчины	34,2	37,6	40,8	47,8	46,1
– женщины	61,2	58,2	62,1	82,7	90,0
по образованию					
– высшее	7,3	7,2	8,1	12,1	12,4
– среднее специальное	14,8	14,0	15,8	22,7	24,6
– общее среднее	61,4	60,9	64,6	79,1	82,6
Трудоустроенных безработных, тыс. чел.	160,9	147,6	139,4	128,6	139,8
Потребность организаций в работниках, тыс. чел.	37,8	32,7	32,3	24,4	31,7
Численность безработных на одну заявленную вакансию, человек	2,5	2,9	3,2	5,3	4,3

Примечание: составлено по [114-116].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Характеристика внешнего неофициального рынка труда Республики Беларусь

Таблица П.Д.2.

Характеризующие показатели	1999	2000	2001	2002	2003
Принято работников всего, тыс.чел.,	894,2	849,9	796,5	750,9	784,6
по отраслям:					
– промышленность	222,7	219,4	193,7	173,8	183,7
– сел. хоз-во	93,4	92,8	89,5	86,5	92,7
– строительство	116,8	93,0	89,1	86,9	104,6
– транспорт	60,1	51,8	40,5	43,2	39,6
– торговля и общественное питание	103,7	102,1	101,9	96,8	97,8
– жилищно-коммунальное хоз-во	54,0	55,5	53,8	55,0	55,4
– здавоохранение и социальное обеспечение	61,5	61,8	59,0	54,4	54,9
– образование	68,7	70,0	72,6	62,6	61,9
– управление	14,1	12,8	12,3	13,1	11,7
Коэффициент оборота работников по приему, %	22,1	21,3	21,1	20,7	22,3
Уволено работников всего, тыс. чел.	904,0	887,6	868,9	890,0	825,1
по отраслям:					
– промышленность	229,1	233,2	234,1	233,5	214,3
– сел. хоз-во	128,7	116,9	118,8	126,8	114,2
– строительство	121,0	112,2	101,8	99,3	98,9
– транспорт	62,5	57,0	51,1	49,8	43,2
– торговля и общественное питание	97,8	100,5	107,7	107,9	104,4
– жилищно-коммунальное хоз-во	47,5	47,6	47,3	49,7	48,8
– здавоохранение и социальное обеспечение	58,0	61,2	54,7	56,6	51,5
– образование	56,1	63,6	59,5	65,3	57,1
– управление	11,5	11,2	11,8	15,0	11,4
Коэффициент оборота работников по увольнению, %	22,3	22,3	23,0	24,6	23,5
Соотношение принятых и уволенных работников, %	98,9	95,8	91,7	84,4	95,1

Примечание: составлено по [114-116].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Приложение Ж

Структурная характеристика человеческого капитала Республики Беларусь (1995 – 2003 гг.)

Таблица П.Ж.

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Человеческий капитал Республики Беларусь, тыс. чел	5848,7	5829,5	5837,3	5864,0	5927,9	6004,6	6075,8	6109,6	6141,6
Человеческий капитал в трудоспособном возрасте, тыс. чел.	5503,3	5518,8	5539,6	5579,2	5641,7	5711,3	5786,6	5836,8	5877,8
Человеческий капитал старше трудоспособного возраста, тыс. чел.	338,8	304,7	291,7	279,3	285,0	292,3	288,5	272,2	263,4
Удельный вес человеческого капитала в численности населения, %	57,4	57,4	57,7	58,2	59,1	60,0	60,9	61,6	62,2
Экономически активный занятый человеческий капитал, тыс. чел.	4409,6	4364,8	4369,9	4416,6	4442,0	4441,0	4417,4	4380,8	4339,3
Численность занятого человеческого капитала по формам собственности, тыс. чел.:									
– государственная	2636,9	-	-	-	2545,3	2540,5	2527,1	2412,3	2295,2
– частная	1768,9				1884,3	1882,1	1864,9	1928,4	2000,2
Уровень безработных к общему числу экономически активного человеческого капитала, %	2,5	3,0	2,7	1,9	2,2	2,1	2,3	2,7	3,1
Численность человеческого капитала по уровню образования, тыс. чел:									
– высшее образование	641,1	-	-	-	761,1	774,9	807,2	807,0	838,4
– среднее специальное образование	819,0	-	-	-	919,9	920,5	937,9	927,2	882,1
– общее среднее образование	2551,9	-	-	-	2101,5	2082,4	2032,6	1935,8	1297,7
– общее базовое образование	...	-	-	-	368,2	339,1	305,5	252,5	210,4
Численность человеческого капитала по категориям персонала, тыс. чел:									
– рабочие	2718,2	-	-	-	2674,9	2620,4	2553,5	2430,9	2406,0
– служащие	1293,8	-	-	-	1475,9	1496,5	1529,7	1491,6	1513,8

Примечание: составлено по [115; 114, с. 35, 42, 87].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Приложение К

Характеристика официальной части регионального рынка труда Могилевской области

Таблица П.К.1.

	Наименование показателей	1998	2000	2001	2002	2003	2004
1	Уровень безработицы, %	2,42	2,11	2,18	3,59	3,6	2,2
2	Число свободных рабочих мест и вакансий, тыс.	4,7	4,0	3,4	2,2	2,0	2,4
3	Число зарегистрированных безработных, тыс.	16,2	14,1	14,8	18,1	17,9	10,7
4	Число безработных на одну вакансию	3,5	3,5	4,3	8,2	8,6	4,4
5	Возрастная структура безработицы, %						
	– до 18 лет	5,3	6,8	6,3	5,1	4,0	3,2
	– 18-29 лет	45,7	44,5	43,9	42,1	40,0	41,0
	– 30-49 лет	42,8	39,2	42,2	43,1	44,6	42,9
	– 50 лет и старше	6,3	9,4	7,6	9,7	11,3	12,9
6	Распределение безработных по уровню образования, %						
	– с высшим образованием	7,0	6,0	6,5	8,3	8,7	9,9
	– со средним специальным	17,7	14,1	15,2	18,4	19,3	21,5
	– со средним общим	62,4	64,0	64,2	60,4	60,5	58,3
	– с неполным средним	12,9	15,9	14,1	12,9	11,5	10,3
7	Распределение безработных по причинам безработицы, %						
	– увольнение по собственному желанию	40,0	39,4	34,8	27,5	22,8	36,9
	– увольнения по высвобождению и сокращению штатов	6,1	4,7	7,0	16,0	17,2	16,2
	– выпускники	9,7	10,7	11,3	11,1	9,5	10,1
	– прочие	44,2	45,2	46,9	45,4	50,5	36,9
8	Распределение безработных по продолжительности безработицы, %						
	– до 1 мес.	11,6	11,1	9,3	8,5	10,0	13,4
	– от 1 мес. до 3 мес.	21,6	20,5	22,0	21,9	20,6	22.6
	– от 3 мес. до 6 мес.	24,6	26,2	27,5	27,7	22,4	24,3
	– от 6 мес. до 1 года	27,4	31,4	29,4	27,9	25,4	18,3
	– более 1 года	14,8	10,8	11,7	14,1	21,6	21,4
9	Средняя продолжительность безработицы, мес.	6,7	6,4	6,5	6,8	7,6	7,1
10	Удельный вес безработных, получающих пособие по безработице, %	36,2	36,0	38,6	46,8	50,3	53,1
11	Доля женщин среди безработных, %	60,3	60,6	57,2	62,4	69,3	72,0
12	Доля молодежи среди безработных, %	51,0	51,3	50,2	47,2	44,1	44,2

Примечание: по данным статистической отчетности Управления областной службы занятости населения Могилевского облисполкома.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Характеристика использования человеческого капитала на официальной части регионального рынка труда Могилевской области

Таблица П.К.2

Наименование показателя	2002	2003	2004
Количество занятых в экономике Могилевской области, тыс. чел.	506,4	492,2	482,7
Количество принятых на работу, тыс. чел	86,0	95,7	97,5
Кол-во, уволенных с работы, тыс. чел.	112,9	105,8	98,3
Общий оборот человеческого капитала, %	39,3	48	40,5
Количество работников, работавших неполное рабочее время по инициативе нанимателя, (%)	6	4,8	2,4
Количество работников, находящихся в административных отпусках, тыс. чел. (%)	6,2	3,6	2,2

Примечание: рассчитано по [126, с. 4; 127, с. 4-5; 128, с. 64; 114, с. 228; 129, с. 633].

Общая характеристика спроса и предложения человеческого капитала на региональных рынках труда Могилевской области по состоянию на 1 января 2005 г.

Таблица П.К.3

	Наименование районов и городов	Численность населения в трудоспособном возрасте, тыс. чел.	Количество безработных, состоящих на учете в службе занятости	Количество вакансий	Количество безработных на одну вакансию, чел.	Уровень безработицы, %
1	Белыничский	12,5	185	41	4,5	2,20
2	Бобруйский	10,7	180	37	4,9	2,22
3	Быховский	20,9	330	147	2.2	2,53
4	Глусский	9,9	183	63	2,9	2,49
5	Горецкий	32,4	355	89	4,0	2,03
6	Дрибинский	6,6	114	41	2,8	2,31
7	Кировский	13,3	208	68	3,1	2,19
8	Климовичский	17,6	218	76	2,9	1,79
9	Кличевский	10,6	179	49	3,7	2,59
10	Костюковичский	16,4	415	65	6,4	3,93
11	Краснопольский	6,7	250	70	3,6	5,38
12	Кричевский	22,8	360	27	13,3	2,43
13	Круглянский	9,5	220	43	5,1	3,40
14	Могилевский	19,7	210	143	1,5	1,21
15	Мстиславский	15,3	207	45	4,6	1,98
16	Осиповичский	32,6	554	109	5,1	2,35
17	Славгородский	8,5	160	55	2,9	2,58

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Окончание таблицы П.К.3

	Наименование районов и городов	Численность населения в трудоспособном возрасте, тыс. чел.	Количество безработных, состоящих на учете в службе занятости	Количество вакансий	Количество безработных на одну вакансию, чел.	Уровень безработицы, %
18	Хотимский	8,5	125	60	2,1	2,11
19	Чаусский	12,6	162	98	1,7	1,75
20	Чериковский	8,7	155	118	1,3	2,49
21	Шкловский	20,3	266	35	7,6	2,38
22	г. Могилев	237,0	4134	855	4,8	2,18
23	г. Бобруйск	141,5	2058	449	4,6	2,25
	Итого по области	695,1	11228	2783	4,0	2,26

Примечание: данным статистической отчетности Управления областной службы занятости населения Могилевского облисполкома.

Характеристика спроса на человеческий капитал на региональном рынке труда Могилевской области

Таблица П.К.4

Годы	Спрос на человеческий капитал (чел.)			Структура спроса на человеческий капитал, в %		
	всего	В том числе		всего	В том числе	
		рабочие	служащие		рабочие	служащие
2002	2219	1781	438	100,0	80,3	19,7
2003	2043	1488	555	100,0	72,8	27,2
2004	2436	1896	540	100,0	77,8	22,2

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Приложение Л

Дифференциация региональных рынков труда Могилевской области, 2002 г.

Таблица П.Л.1

	Наименование районов и городов	Уровень безработицы, %	Количество безработных на одну вакансию, чел.	Удельный вес безработных с продолжительностью безработицы свыше 1 года, %	Удельный вес молодежи в возрасте до 29 лет к численности безработных, %	Индекс напряженности регионального рынка труда (И напр.)
1	Белыничский	4,42	7,2	24,9	34,9	0,372
2	Бобруйский	1,7	7,8	7,8	62,8	0,342
3	Быховский	4,18	8,7	14,3	36,8	0,283
4	Глусский	3,43	5,1	10,4	43,9	0,232
5	Горецкий	3,3	3,3	13,3	47,5	0,267
6	Дрибинский	4,29	20,5	9,7	46,5	0,464
7	Кировский	3,81	21,8	20,3	41,9	0,543
8	Климовичский	4,92	15,2	17	45,7	0,491
9	Кличевский	3,93	5,3	21,4	43,2	0,364
10	Костюковичский	5,91	15,7	29,1	33,2	0,555
11	Краснопольский	9,68	17,8	24,3	36,5	0,675
12	Кричевский	4,02	8,6	10,4	36,8	0,234
13	Круглянский	5,28	8,9	25,3	40,9	0,475
14	Могилевский	1,95	1,7	6,7	61,9	0,254
15	Мстиславский	2,4	9	15,6	37,8	0,254
16	Осиповичский	3,68	7	18,4	50,3	0,405
17	Славгородский	4,38	6,4	6,3	38,1	0,184
18	Хотимский	3,12	13,3	26	34	0,412
19	Чаусский	3,63	4,1	12,6	47,4	0,279
20	Чериковский	4,09	5,5	16,7	37,2	0,270
21	Шкловский	3,7	16,3	11,1	44,3	0,390
22	г. Могилев	3,35	10,8	11,7	48,4	0,352
23	г. Бобруйск	3,46	8,7	10,7	53	0,357
	Итого по области	3,59	8,2	14,1	47,2	0,343
	Минимальное значение показателя среди всех регионов	1,7	1,7	6,3	33,2	
	Максимальное значение показателя среди всех регионов	9,68	21,8	29,1	62,8	

Примечание: рассчитано по данным статистической отчетности Управления областной службы занятости населения Могилевского облисполкома.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Дифференциация региональных рынков труда Могилевской области, 2003 г.

Таблица П.Л.2

	Наименование районов и городов	Уровень безработицы %	Количество безработных на одну вакансию, чел.	Удельный вес безработных с продолжительностью безработицы свыше 1 года, %	Удельный вес молодежи в возрасте до 29 лет к численности безработных, %	Индекс напряженности регионального рынка труда (**И напр.**)
1	Белыничский	3,81	8,1	43,1	29,5	0,360
2	Бобруйский	2,68	17,9	9,7	43,3	0,287
3	Быховский	4,49	41,7	27,4	33,4	0,531
4	Глусский	3,65	7,2	24	36,6	0,287
5	Горецкий	3,19	6,5	22	43,6	0,301
6	Дрибинский	3,35	6,4	4	31	0,118
7	Кировский	3,64	11,6	27,9	35,4	0,329
8	Климовичский	2,81	5,3	34,9	44,6	0,366
9	Кличевский	3,93	4,9	25,2	35,5	0,280
10	Костюковичский	6,19	8,8	47,1	34,9	0,538
11	Краснопольский	9,82	17,7	46,5	39,8	0,698
12	Кричевский	3,61	10,3	22,3	39,2	0,312
13	Круглянский	5,86	15	41,8	38,7	0,523
14	Могилевский	1,84	2,6	12,4	60,9	0,299
15	Мстиславский	2,89	12,8	33,2	32,2	0,322
16	Осиповичский	3,3	29,6	28,8	47,3	0,519
17	Славгородский	4,16	6	22,6	40,8	0,318
18	Хотимский	3,58	8,1	14,1	24,1	0,148
19	Чаусский	2,45	2,6	22,4	46,9	0,280
20	Чериковский	4,29	3,8	26,8	38,6	0,314
21	Шкловский	4,07	21	21	49	0,455
22	г. Могилев	3,52	9,8	15,1	42,9	0,290
23	г. Бобруйск	3,57	8,6	16,7	54,6	0,373
	Итого по области	3,6	8,8	21,6	44,1	0,332
	Минимальное значение показателя среди всех регионов	1,84	2,6	4	24,1	
	Максимальное значение показателя среди всех регионов	9,82	41,7	47,1	60,9	

Примечание: рассчитано по данным статистической отчетности Управления областной службы занятости населения Могилевского облисполкома.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Дифференциация региональных рынков труда Могилевской области, 2004 г.

Таблица П.Л.3

	Наименование районов и городов	Уровень безработицы, %	Количество безработных на одну вакансию, чел.	Удельный вес безработных с продолжительностью безработицы свыше 1 года, %	Удельный вес молодежи в возрасте до 29 лет к численности безработных, %	Индекс напряженности регионального рынка труда (И напр.)
1	Белыничский	2,1	3,3	38,6	35,8	0,344
2	Бобруйский	2,11	6,8	12,4	54,7	0,472
3	Быховский	2,53	2,7	15,7	44,4	0,284
4	Глусский	2,4	3,5	34,1	33,5	0,337
5	Горецкий	1,9	3,3	37,4	36,4	0,330
6	Дрибинский	2,11	2,6	16,2	69,5	0,392
7	Кировский	1,97	6,4	29,6	40,9	0,453
8	Климовичский	1,7	2,7	28	48,3	0,313
9	Кличевский	2,59	3,1	22,9	31,8	0,270
10	Костюковичский	3,72	7	62,8	23,1	0,642
11	Краснопольский	5,29	7,2	62,9	37,6	0,823
12	Кричевский	2,43	6,8	22,5	40,6	0,463
13	Круглянский	2,98	4,8	31,3	33,9	0,416
14	Могилевский	1,11	1,4	9,4	49,7	0,143
15	Мстиславский	2	2,6	39,2	27,8	0,268
16	Осиповичский	2,32	6,1	16,6	37,2	0,380
17	Славгородский	2,44	3,3	23,3	45,3	0,344
18	Хотимский	2,11	2,1	25,6	35,2	0,230
19	Чаусский	1,73	1,5	14,4	53,8	0,228
20	Чериковский	2,41	1,4	22,1	43	0,244
21	Шкловский	2,3	7,3	22,7	42,6	0,488
22	г. Могилев	2,1	6	11,1	44,6	0,378
23	г. Бобруйск	2,1	5,1	23,5	51,4	0,434
	Итого по области	2,17	4,4	21,4	43,5	0,356
	Минимальное значение показателя среди всех регионов	1,11	1,4	9,4	23,1	
	Максимальное значение показателя среди всех регионов	5,29	7,3	62,9	69,5	

Примечание: рассчитано по данным статистической отчетности Управления областной службы занятости населения Могилевского облисполкома.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Общая характеристика внутренних рынков труда региональных промышленных предприятий Могилевской области

Таблица П.Л.4

Наименование районов и городов	Количество предприятий (ВРТ), ед.				Численность занятых работников на ВРТпредприятий, чел.				Износ основных фондов, %				Доля убыточных предприятий, от общего числа организаций %				Средний размер заработной платы на ВРТ, руб.			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Белыничский	6	6	5	5	419	412	425	430	52,2	52,8	52,6	52,9	63,4	50,0	47,2	46,8	122229	133862	177906	291551
Бобруйский	5	5	5	5	854	750	624	329	61,1	61,2	60,3	61,1	65,9	72,5	40,0	40,1	123941	148283	166750	358930
Быховский	11	12	12	9	1298	1226	1265	1201	52,3	52,6	53,8	54,1	63,8	46,0	46,0	46,0	138581	179635	223650	362752
Глусский	8	8	8	8	659	636	480	434	53,8	54,1	56,3	57,6	58,3	56,4	46,2	45,7	115868	147539	198742	327104
Горецкий	10	10	10	10	1117	1096	1251	1166	47,9	48,5	51,0	52,1	57,9	62,3	39,6	40,0	135453	171835	283351	359141
Дрибинский	2	1	1	1	112	63	64	66	47,7	48,6	49,8	50,6	56,0	65,2	56,5	56,1	120339	157841	185797	296303
Кировский	6	6	6	4	589	561	707	401	54,8	56,9	59,1	59,8	56,8	51,4	37,1	36,8	117961	157592	161662	276711
Климовичский	6	6	8	9	1960	1910	2182	2118	43,5	44,8	47,9	48,8	59,5	58,5	43,9	43,0	210161	238301	276623	420358
Кличевский	7	6	6	6	515	507	460	370	52,5	53,0	55,0	55,6	58,8	54,5	45,5	44,8	1317746	170884	190433	326968

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Продолжение таблицы П.Л.4

Наименование районов и городов	Количество предприятий (ВРТ), ед.				Численность занятых работников на ВРТпредприятий, чел.				Износ основных фондов, %				Доля убыточных предприятий, от общего числа организаций %				Средний размер заработной платы на ВРТ, руб.			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Костюковичский	9	9	7	7	1792	1725	1506	1543	39,8	40,9	41,2	41,9	46,8	45,5	31,8	30,0	134050	225479	306056	413017
Краснопольский	3	3	1	2	130	98	77	128	49,8	50,2	51,6	52,2	60,7	76,9	65,4	64,7	91423	156490	244896	392836
Кричевский	9	9	8	9	3411	3265	3344	3092	54,8	56,7	58,3	59,1	44,8	38,6	21,1	20,0	122136	190624	246830	343822
Круглянский	3	3	3	4	187	164	162	193	43,9	44,5	45,5	46,3	62,9	56,3	53,1	52,2	119701	92567	224784	251052
Могилевский	6	6	3	3	688	609	628	580	49,7	50,2	51,4	52,1	41,9	42,9	35,7	34,7	159916	240164	315188	478403
Мстиславский	6	6	4	6	515	434	365	417	48,0	49,1	50,0	50,9	62,5	50,0	47,7	46,3	159895	210915	254175	416868
Осиповичский	15	16	15	12	5533	5147	5002	4743	50,3	51,2	51,2	51,6	29,7	24,2	24,2	21,8	158610	204682	278986	423289
Славгородский	4	4	3	2	315	258	203	204	50,5	51,3	53,8	54,5	47,2	53,1	40,6	40,0	140765	171872	223995	350025
Хотимский	5	5	5	4	307	294	246	138	53,7	54,1	54,8	55,0	71,0	77,8	55,6	54,8	114094	95912	131451	301101

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Окончание таблицы П.Л.4

Наименование районов и городов	Количество предприятий (ВРТ), ед.				Численность занятых работников на ВРТпредприятий, чел.				Износ основных фондов, %				Доля убыточных предприятий, от общего числа организаций %				Средний размер заработной платы на ВРТ, руб.			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Чаусский	5	6	7	7	499	505	565	536	58,8	59,5	60,5	61,1	61,4	65,2	60,9	60,0	125994	139952	152246	267205
Чериковский	5	5	5	6	411	388	342	329	45,7	46,4	47,0	47,8	48,5	61,3	61,6	50,8	111119	126861	181404	328106
Шкловский	11	11	10	9	1718	1564	1363	1259	51,1	52,8	54,8	55,1	49,1	55,3	38,3	37,5	105003	130478	190621	317790
г. Могилев	68	66	60	64	65040	60688	59116	59132	56,1	57,7	59,9	61,2	30,7	29,9	20,5	20,0	163613	223178	311962	410218
г. Бобруйск	55	54	51	50	46600	42437	37794	38370	53,4	54,4	55,9	56,7	30,8	35,0	24,9	24,0	166602	205114	255074	399410
Итого по области	264	262	243	242	134649	126737	118175	117188	51,1	54,7	54,5	55,0	45,2	44,4	34,1	41,5	167121	219560	291316	419996

Примечание: по данным форм статистической отчетности управления экономики Могилевского областного исполнительного комитета за 2001-2004 гг. [129].

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Характеристика общего высвобождения работников с внутренних рынков труда Могилевской области (по состоянию на 1 января 2003-2005 гг.)

Таблица П.Л.5

Годы	Количество ВРТ предприятий, сообщивших о высвобождении работников, ед.	Общее количество высвобожденных работников, чел.	Количество высвобожденных работников по причине сокращения штатов, чел.	Из числа высвобожденных работников	
				ИТР и служащие, чел	Молодежь в возрасте до 30 лет, чел.
2003	1015	121180	9548	5142	2208
2004	-	98324	3568	7653	-
2005	*813*	*7653*	*7067*	3403	1411

Примечание: по данным статистической отчетности Управления областной службы занятости населения Могилевского облисполкома

Высвобождение работников с ВРТ районных предприятий (по состоянию на 01.01.2005г.)

Таблица П.Л. 6

Наименование районов и городов.	Численность занятого населения в экономике района, чел.	Общее количество высвобожденных работников, чел.	Количество высвобожденных работников по причине сокращения штатов, чел	Из числа высвобожденных работников	
				ИТР и служащие, чел.	Молодежь в возрасте до 30 лет, чел.
Белыничский	8214	65	63	39	13
Бобруйский	7889	1374	1276	538	236
Быховский	12754	124	124	61	27
Глусский	7164	141	141	102	27
Горецкий	17131	301	298	13	21
Дрибинский	4871	15	14	6	2
Кировский	9250	107	101	63	12
Климовичский	11934	147	147	63	25
Кличевский	6720	81	80	34	23
Костюковичский	10091	131	131	56	22
Краснопольский	4388	26	26	15	3
Кричевский	14455	222	222	101	33
Круглянский	6241	45	45	28	4
Могилевский	17044	131	131	28	33
Мстиславский	10218	189	189	77	55
Осиповичский	22797	727	660	254	74
Славгородский	6009	87	87	47	17
Хотимский	5790	53	53	24	3
Чаусский	9065	109	86	42	21

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Продолжение таблицы П.Л.6

Наименование районов и городов	Численность занятого населения в экономике района, чел.	Общее количество высвобожденных работников, чел.	Количество высвобожденных работников по причине сокращения штатов, чел	Из числа высвобожденных работников	
				ИТР и служащие, чел.	Молодежь в возрасте до 30 лет, чел.
Чериковский	6038	38	38	15	4
Шкловский	10884	91	69	25	33
г. Могилев	185801	3449	3082	1772	723
г. Бобруйск	89291				
Итого по области	484039	7653	7067	3403	1411

Примечание: по данным статистической отчетности Управления областной службы занятости населения Могилевского облисполкома.

Динамика потребностей в работниках региональных ВРТ Могилевской области (на 01.01.2003 – 2005 гг.)

Таблица П.Л.7

Характеристики ВРТ	Кол-во ВРТ предприятий, сообщивших о потребности в работниках, ед.			Требуемое кол-во работников, удовлетворяющих потребность ВРТ, чел.		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
ВРТ по формам собственности предприятий:						
государственная	66	93	62	330	425	357
частная	33	57	44	225	230	304
иностранная	0	0	0	0	0	0
ВРТ промышленных предприятий	21	28	30	155	184	281

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Перечень основных районных ВРТ, осуществлявших увольнение и наем работников за период 2001 – 2004 гг. (данные по состоянию на 1 января)

Таблица П.Л.8

Наименование районов и городов	Наименование предприятий (ВРТ), осуществлявших наем работников				Наименование предприятий (ВРТ), осуществлявших увольнение работников			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Белыничский	1. Белыничский лесхоз	1. Белыничский лесхоз	1. ОАО "Белыничский крахмальный з-д" 2. Белыничский лесхоз 3. ОАО "Белыничский сыродельный з-д"	1. ОАО "Белыничский крахмальный з-д" 2. Белыничский лесхоз	1. ОАО "Белыничский крахмальный з-д" 2. ОАО "Белыничский сыроделный з-д"	1. ОАО "Белыничский сыроделный з-д"	–	–
Бобруйский	1. УПП "Деревообрабатыв. комбинат	1. Бобруйский лесхоз	1. Бобруйский лесхоз	1. Бобруйский лесхоз	1. ОАО "Стекло-Глуша"	1. ОАО "Стекло-Глуша" 2. УПП "Деревообрабатыв. комбинат	1. ОАО "Стекло-Глуша" 2. УПП "Деревообрабатыв. комбинат	
Быховский	–	–	1. Быховкий лесхоз 2. Фил. РУПП "Могилевхлебпром" 3. ИЗАО "Белатмит"	1. Быховкий лесхоз 2. ИЗАО "Белатмит"	1. УКПП "Быховский овощесушильный з-д" 2. ПРУ торфопредприятие "Днепровское"	1. ОАО "Быховский овощесушильный з-д" 2. ОАО "Быховмолоко" 3. ПРУ торфопредприятие "Днепровское"	1. ОАО "Быховский овощесушильный з-д" 2. ОАО "Быховмолоко 3. ПРУ торфопредприятие "Днепровское"	1. ОАО "Быховский овощесушильный з-д" 2. ПРУ торфопредприят. "Днепровское"

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Продолжение таблицы П.Л.8

Наименование районов и городов	Наименование предприятий (ВРТ), осуществлявших наем работников				Наименование предприятий (ВРТ), осуществлявших увольнение работников			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Глусский	1. ИП "Глусский деревопереработыв. з-д"	–	–	1. Глусский лесхоз	1. ОАО "Глусский маслосырзавод 2. ОАО "Райагропромтехника"	1. ОАО "Райагропромтехника"	1. ИП "Глусский деревопереработ. з-д" 2. ИЧУП "Самигон"	1. ИЧУП "Самигон"
Горецкий	1. Горецкий лесхоз	1. Горецкий лесхоз	1. ОАО "Горки-лен" 2. Горецкий лесхоз 3. ООО "Скайфорест"	1. ООО "Скайфорест"	1. ОАО "Горецкий маслодельно-сыродельный з-д"	–	1. ОАО "Горецкий маслодельно-сыродельный з-д" 2.ОАО "Према"	1. ОАО "Горкилен" 2. ОАО "Горецкий маслодельн.-сыродельн. з-д"
Дрибинский	–	–	–	–	1. ОАО "Дрибинский маслодельный завод" 2. УПП "Дрибинский КПП"	1. ОАО "Дрибинский маслодельный завод"	1. ОАО "Дрибинский маслодельный завод"	–
Кировский	–	1. ОАО "Кировск-лен"	1. ОАО "Кировск-лен"	1. ОАО "Кировск-лен"	1. ОАО "Кировсклен" 2. РУП "Кировский ДОК"	–	1. Райагропромтехснаб 2. Кировский консервный з-д.	1. ОАО "Кировский маслодельный з-д"

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Наименование районов и городов	Наименование предприятий (ВРТ), осуществлявших наем работников				Наименование предприятий (ВРТ), осуществлявших увольнение работников			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Климовичский	–	–	1. ПЧУП "Климовичск. предприятие стройматериалов"	–	1. ОАО "Климовичский молочный завод" 2. ОАО "Климовичский комбинат хлебопродуктов"	1. Ликеро-водочный завод 2. ОАО "Климовичский комбинат хлебопродуктов"	1. Ликеро-водочный завод 2. ОАО "Климовичский молочный завод"	1. Ликеро-водочный завод 2. ОАО "Климовичский молочный завод"
Кличевский	–	1. Кличевский лесхоз 2. ОАО "Кличевский консервный з-д"	1. Кличевский лесхоз	–	1. Кличевское РАЙПО 2. ИП "Хасте-Кличев"	1. ИП "Хасте-Кличев"	1. ОАО "Кличевский консервный з-д"	1. ОАО "Кличевский консервный з-д"
Костюковичский	1. ОАО "Костюковичский молокозавод"	–	–	1. ОАО "Костюковичский леспромхоз"	1. ОАО "Райагропромтехэнерго" 2. Костюковичсклесхоз 3. РУП "Белорусский цементный з-д"	1. Костюковичский лесхоз 2. РУП "Белорусский цементный з-д"	1. РУП "Белорусский цементный з-д" 2. ОАО "Костюковичский молокозавод"	1. РУП "Белорусский цементный з-д" 2. ОАО "Костюковичский молокозавод"
Краснопольский	1. Краснопольский лесхоз	–	–	1. Краснопольский лесхоз	–	1.Краснопольский лесхоз 2. Комбинат кооперативной промышленности	1. Краснопольский лесхоз	–

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Продолжение таблицы П.Л.8

Наименование районов и городов	Наименование предприятий (ВРТ), осуществлявших наем работников				Наименование предприятий (ВРТ), осуществлявших увольнение работников			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Кричевский	1. РУПП "Кричевский з-д резиновых изделий" 2. ПРУП "Кричевцементошифер" 3. РУПП "Спирт-завод Краснобудский"	–	1. РУПП "Кричевский з-д резиновых изделий" 2. Фил. РУПП "Могилевхлебпром"	–	1. КУП "Кричевский мясокомбинат" 2. ОАО "Кричевский маслодельный з-д" 3. АП з-д ЖБИ	1. РУПП "Кричевск. з-д резиновых изделий" 2. ПРУП "Кричевцементошифер" 3. ОАО "Кричевский мясокомбинат" 4. ОАО "Кричевский маслодельный з-д" 5. РУПП "Спиртзавод Краснобудский	1. ПРУП "Кричевцементошифер 2. ОАО "Кричевский маслодельный з-д"	1. РУПП "Кричевский з-д резиновых изделий"
Круглянский	1. ОАО "Льно-завод"	–	–	–	–	1. ОАО "Льно-завод"	–	–
Могилевский	1. Могилевский лесхоз	1. Могилевский лесхоз 2. ООО З-д "Вейнянский родник"	1. Могилевский лесхоз 2. ООО З-д "Вейнянский родник"	1. Могилевский лесхоз	1. АОА "Райагропромтехника"	1. АОА "Райагропромтехника"	–	1. ООО "Гранд-Пласт"
Мстиславский	1. ОАО "Мтиславльлен"	1. Фил. РУПП "Могилевхлебпром"	1. ОАО "Мстиславльлен"	1. ОАО "Мстиславльлен"	1. ОАО "Мстиславский маслодельно-сыродельный з-д"	1. ОАО "Мстиславский маслодельно-сыродельный з-д"	–	1. ОАО "Мстиславский маслодельно-сыродельн. з-д"

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Продолжение таблицы П.Л.8

Наименование районов и городов	Наименование предприятий (ВРТ), осуществлявших наем работников				Наименование предприятий (ВРТ), осуществлявших увольнение работников			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Осиповичский	1. РУП "Спиртзавод Ковгарский"	1. ЗАО "Стеклозавод "Елизово"	1. Осиповичский лесхоз 2. ЗАО "Стеклозавод "Елизово"	1. Осиповичский лесхоз 2. РУП "Осиповичский з-д автомобильных агрегатов"	1. СП "Кровля" 2. ОАО "Осиповичский Молочный комбинат" 3. РУП "З-д автомобильных агрегатов"	1. СП "Кровля" 2. ОАО Стеклозавод "Октябрь" 3. ОАО "Консервный з-д" 3. ОАО "Осиповичский Молочный комбинат" 4. РУП "Спиртзавод Ковгарский"	1. СП "Кровля" 2. ОАО "Осиповичский Молочный комбинат"	1. СП "Кровля" 2. ЗАО "Стеклозавод "Елизово"
Славгородский	–	–	1. ОАО "Славгородский овощесушильный з-д"	1. ОАО "Славгородский овощесушильный з-д"	1. МП "Славгородский з-д ЖБИ" 2. Славгородское РАЙПО	1. МП "Славгородскйи з-д ЖБИ"	–	–
Хотимский	1. ОАО "Льнозавод"	–	1. ОАО "Льнозавод"	1. ОАО "Льнозавод"	1. ОАО "Хотимский маслодельный з-д"	1. ОАО "Льнозавод"	1. ОАО "Хотимский маслодельный з-д"	–
Чаусский	1. РУП "Чаусский льнозавод"	–	1. РУП "Чаусский льнозавод" 2. ОАО "Чаусский маслодельно-сыродельный з-д"	1. РУП "Чаусский льнозавод"	1. ОАО "Чаусский маслодельно-сыродельный з-д"	1. РУП "Чаусский льнозавод" 2. ОАО "Чаусский маслодельно-сыродельный з-д"	–	1. ОАО "Овощесушильный з-д" 2. ОАО "Чаусский маслодельно-сыродельный з-д"
Чериковский	–	–	–	Чериковский лесхоз	1. Чериковское РАЙПО	–	–	–

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Продолжение таблицы П.Л.8

Наименование районов и городов	Наименование предприятий (ВРТ), осуществлявших наем работников				Наименование предприятий (ВРТ), осуществлявших увольнение работников			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Шкловский	1. ОАО "Льнозавод" 2. ОАО "Тайга"	1. ОАО "Спартак"	1. ОАО "Льнозавод" 2. Шкловский маслодельный з-д"	1. ОАО "Тайга"	1. ОАО "Спартак"	1. Комбинат строительных материалов	1. ОАО "Тайга	1. Шкловский маслодельный з-д
г. Могилев	1. ОАО "Могилевский металлургический з-д" 2. ОАО "Могилевский молочный комбинат" 3. ОАО "Могилевдрев"	1. ООО "Гранд Пласт" 2. РУП "Могилевский лифтовый з-д" 3. АП ПО "Техноприбор"	1. РУП "Могилевский лифтовый з-д" 2. АП ПО "Техноприбор"	1. РУП "Могилевский лифтовый з-д"	1. РУП "Могилевский з-д Строммашина" 2. РУП "Могилевский лифтовый з-д" 3. РУП МПО "Химволокно" 4. РУП "Автомобильный з-д им. Кирова" 5. ОАО "Лента" 6. АП ПО "Техноприбор"	1. РУП "Могилевский з-д Строммашина" 2. ОАО "Могилевский металлургический завод" 3. РУП "Могилев-Трансмаш" 4. РУП МПО "Химволокно" 5. РУП "Автомобильный з-д им. Кирова" 6. ОАО "Могилевский мясокомбинат" 7. РУП "З-д Элетродвигатель" 8. РУП "Могилевский ЗИВ"	1. РУП "Могилевский з-д Строммашина 2. ОАО "Могилевский металлургический з-д" 3. РУП "Могилев-Трансмаш" 4. РУП "Автомобильный з-д им. Кирова" 5. ОАО "Могилевский ЗИВ"	1. РУП "Могилевский з-д Строммашина" 2. РУП "Могилев-Трансмаш" 3. ОАО "Химволокно" 4. РУП "Автомобильный з-д им. Кирова" 5. ОАО "Лента" 6. ОАО "Могилевский ЗИВ"

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Окончание таблицы П.Л.8

Наименование районов и городов	Наименование предприятий (ВРТ), осуществлявших наем работников				Наименование предприятий (ВРТ), осуществлявших увольнение работников			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
г. Бобруйск	1. ОАО "Фондок" 2. РУП "Бобруйский машиностроительный з-д" 3. РУПП "Бобруйскагромаш" 4. РУП "Белоруский шинный комбинат"	1. ОАО "Пивоваренный з-д Дедново" 2. ОАО "Красный пещивик"	1. ОАО "Беларусьрезинотехника"	1. ОАО "Фондок" 2. РУП "Бобруйский машиностроительный з-д"	1. ЗАО "Бобруйскмебель" 2. ОАО "Беларусьрезинотехника" 3. ОАО "Белшина"	1. ОАО "Фондок" 2. НПКФ "Славянка" 3. ЗАО "Бобруйскмебель" 4. ОАО "Беларусьрезинотехника 5. РУП "Бобруйский машиностроительный з-д"	1. ОАО "Фондок" 2. НПКФ "Славянка" 3. РУП "Бобруйский машиностроительный з-д" 4. ОАО "Белшина"	1. ЗАО "Бобруйскмебель"

Примечание: по данным форм статистической отчетности управления экономики Могилевского областного исполнительного комитета за 2001-2004г.г.; [129]

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Приложение И

Методика оценки субъектов внутреннего рынка труда

Наименование субъекта РТ, осуществляющего функции подготовки	
Форма собственности (государственная, муниципальная, смешанная, без наемных работников (малый бизнес), иностранная)	5005
	5006
	4005
Списочная численность работников на РТ, чел.	5005
	5006
	4005
Уровень безработицы предприятия, %,	5005
	5006
	4005
Средняя заработная плата работников предприятия, тыс. руб.	5005
	5006
	4005
Затраты на персонал в пяти % от всех расходов предприятия	5005
	5006
	4005
Оценка продуктивности подготовки производственного персонала субъектов РТ (тыс.руб./чел): $Ч = Q \setminus L$, где Ч продуктивность Q – объем продукции в натуральном выражении (тонн, шт.) L – численность работников, соответствующие затратам труда, вложенные в подготовку персонала	5005
	5006
	4005

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.Н. Кулешова

Оценка объекта ВРТ

Форма 1. Анализ и оценка квалификационного уровня

Таблица П.М.2.

	Направления экспертного анализ текущей трудовой деятельности работника	Оценка (1; 2; 3; 4; 5)
1.	*Цели трудовой деятельности (Перечень целей в соответствии с трудовыми функциями, комментарии эксперта по обоснованию оценок с учетом влияния внешних факторов на результаты труда)*	Общая итоговая оценка = = стр.1.1+ стр.1.2.+.../n
1.1		
1.2		
...		
2.	*Качества работника, проявленные при исполнении профессионально-квалификационных обязанностей*	Общая итоговая оценка = = стр.2.1 + стр.2.2+стр.2.3.+ + стр 2.4 / 4
2.1.	Достижение намеченных целей	
2.2.	Умение планировать работу	
2.3.	Способность принимать решения	
2.4.	Организаторские способности	
3.	*Умственные способности работника*	Общая итоговая оценка = = стр 3.1+ + стр 3.2+ стр 3.3./ 3
3.1.	Оригинальность мышления	
3.2.	Способность к восприятию новых идей	
3.3.	Умение ставить и решать задачи	
4.	*Личные качества работника*	Общая итоговая оценка = стр 4.1+ стр 4.2+ стр 4.3.+ + стр 4.4/ 4
4.1.	Целеустремленность	
4.2.	Ответственность	
4.3.	Инициативность	
4.4.	Энтузиазм и желание работать	
4.5.	Способность к напряженной работе	
5.	*Взаимоотношения с окружающими*	Общая итоговая оценка = = стр 5.1+ стр 5.2+ стр 5.3.+ + стр 5.4/ 4
5.1.	С руководителями	
5.2.	С коллегами	
5.3.	С подчиненными	
5.4	С заказчиками	

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Форма 2. Форма сводной оценки профессионально-квалификационного уровня работников функционального подразделения предприятия

Таблица П.М.3.

Категории работников	Всего работников	Оценка целей трудовой деятельности работников	Оценка качеств работников, проявленных при исполнении профессионально-квалификационных обязанностей	Оценка умственных способностей работников	Оценка личных качеств работников	Оценка взаимоотношений работников с окружающими
Неквалифицированные рабочие						
Квалифицированные рабочие						
Служащие без руководящих функций (главные специалисты, специалисты)						
Руководители						
Нижнего уровня						
Среднего уровня						
Высшего уровня						

Оценка результатов трудовой деятельности и проявленных деловых качеств осуществляется по пятибалльной шкале:

1 – неприемлемые;
2 – ниже требуемого уровня;
3 – удовлетворительные (приемлемые);
4 – хорошие;
5 – выдающиеся результаты и способности.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Персональная анкета работника для оценки общего состояния его здоровья (по результатам методик А.Я. Кибанова)

Таблица П.М.4.

	Вопрос	Ответ
1.	Автобиографические данные	
	Фамилия, Имя, Отчество	
	Дата и место рождения	
	Семейное положение	
	Место жительства и условия проживания (адрес, вид жилья: собственное или квартира, жилье съемное, проживание с родителями или с родственниками и пр.)	
2.	Ограничение трудоспособности	
	Чувствуете Вы себя больным или ограниченным в своей трудоспособности?(да / нет) Если да, то как долго (количество лет) Каков характер Вашего недомогания (боли в области...)	
	Согласны ли на медицинское обследование, организованное предприятием?(да / нет)	
	Являетесь ли инвалидом войны? (да / нет)	
	Являетесь ли инвалидом по несчастному случаю. Каким учреждением признаны инвалидом и когда?	
	Можете ли по состоянию здоровья работать посменно?(да / нет)	
3.	Здоровый образ жизни и работоспособность	
	Занимаетесь ли спортом (да / нет). Если да то чем? (ежедневная утренняя зарядка, бег каждый день, пешие прогулки, физкультура в выходные дни, гимнастика нерегулярно, другое)	
	Как Вы оценивает свое здоровье ? (верно / неверно) – Здоров. Самочувствие отличное, никогда не болею, занимаюсь спортом, работоспособность высокая, медицинские обследования подтверждают данное состояние здоровья. – Практически здоров. Самочувствие хорошее, болею не более недели в году, занимаюсь спортом, работоспособность хорошая, медицинские обследования подтверждают здоровье в пределах нормы. – Болен. Самочувствие неважное, болею более 2 недель в году, страдаю хроническими заболеваниями, состояние здоровья не очень хорошее. – Затрудняюсь ответить	

Электронный архив библиотеки МГТУ имени А.А. Кулешова

Окончание таблицы П.М.4

	Вопрос	Ответ
4.	Вредные привычки	
	В какой мере употребляете спиртные напитки (не употребляю, мало, средне, в большом количестве)	
	Манера употребления спиртных напитков (выпиваю в одиночестве, вместе с другими для поддержания компании, только в официальных случаях, после работы дома)	
	Употребляете ли Вы наркотики ? (нет, да, употреблял раньше)	
	Курите ли Вы? (да, нет, иногда)	
	Если курите, то как много в день? (несколько сигарет, ½ пачки, одну пачку, до двух пачек в день)	

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Человеческий капитал на внутреннем рынке труда: теоретико-методологический аспект 5
   1.1. Сущность человеческого капитала 5
   1.2. Экономическое содержание внутреннего рынка труда 23
   1.3. Формы реализации и развития человеческого капитала на внутреннем рынке труда 48

2. Закономерности развития и регулирования внутренних рынков труда предприятий в рыночной экономике 70
   2.1. Развитие внутренних рынков труда: закономерности и принципы 70
   2.2. Механизм регулирования внутреннего рынка труда 91

3. Методология развития человеческого капитала на внутреннем рынке труда 107
   3.1. Современные концепции и модели инвестирования человеческого капитала 107
   3.2. Инвестирование как инструментарий развития человеческого капитала на внутреннем рынке труда 125

4. Анализ внутренних рынков труда Республики Беларусь (на примере Могилевской области) 165
   4.1. Социально-экономический анализ внутренних рынков труда Республики Беларусь 165
   4.2. Состояние и развитие человеческого капитала на внутренних рынках труда Беларуси 179
   4.3. Влияние внутренних рынков труда предприятий на состояние регионального рынка труда (на примере Могилевской области) 185

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

5. Основные направления диагностики внутренних рынков труда предприятий в Беларуси 209
5.1. Классификационная диагностика внутренних рынков труда в Беларуси 209
5.2. Диагностика субъектов внутренних рынков труда 218

Список использованных источников 231

Приложения 239

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Учебное издание

Маковская Наталья Владимировна

ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РАБОТНИКОВ

Монография

Технический редактор *А.Н. Гладун*
Компьютерная верстка *В.С. Малявко*
Корректор *И.Г. Коржова*

Подписано в печать 21.05.07. Формат 60x84/16.
Гарнитура Arial Cyr.
Усл.-печ. л. 15,9. Уч.-изд. л. 17,0. Тираж 100 экз. Заказ № 210.

Учреждение образования "Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова", 212022, Могилев, Космонавтов, 1
ЛИ № 02330/278 от 30.04.2004

Отпечатано на ризографе отдела оперативной полиграфии
МГУ им. А.А. Кулешова.
212022, Могилев, Космонавтов, 1

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова