

*Н.В. Маковская, канд. экон. наук, доцент  
МГУ имени А.А. Кулешова (Могилев)*

## СТРУКТУРА НАЙМА РАБОТНИКОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ БЕЛАРУСИ

Принцип экономической эффективности в отношении использования ресурса труда предполагает, кроме прочего, сокращение издержек и оптимизацию расходов на найм работников. Это может быть достигнуто при использовании разных видов найма, которые различны по затратам. Следует различать внутренний и внешний найм. На выбор вида

найма влияют не только издержки, но и факторы внешней и внутренней среды, так как факторы внешней среды определяют законодательные ограничения спроса на труд со стороны предприятия, определяют конъюнктуру совокупного рынка труда и влияют на предложение труда работников, что обеспечивает удовлетворенность спроса на микроуровне. Факторы внутренней среды предприятия, определяя кадровую политику, вырабатывают внутрифирменные принципы и подходы к набору и оценке работников, что обеспечивает эффективность найма.

Внутренний найм работников — комплекс организационных мероприятий, обеспечивающих спрос на труд внутри предприятия, включающий отбор и оценку работников в целях кадровой ротации внутри предприятия. В отличие от внутреннего найма, внешний найм предполагает комплекс мероприятий, ориентированный на поиск и отбор работников из внешнего (регионального или совокупного) рынка труда. Данные виды найма различаются по источникам, формам, преимуществам и недостаткам.

В промышленности Республики Беларусь сложились обратно пропорциональные тренды, которые характеризуются четкими временными лагами и выделяют предпочтения видов найма со стороны работодателей.

Лег 1 (1995—2000 гг.) — период активного спроса на труд в промышленности, при котором объем увольнений незначителен. Происходит «наращивание» трудовых ресурсов на предприятиях.

Лег 2 (2000—2002 гг.) — период сокращения спроса на труд при стабильном объеме увольняемых работников. Такое сокращение спроса увеличило уровень безработицы на совокупном рынке труда в Беларуси.

Лег 3 (2002—2004 гг.) — период активизации спроса на труд при сокращении объема увольняемых работников. Происходит количественный «перелив» трудовых ресурсов из «занятых» в «безработные» и наоборот. Это является формой приспособления работодателей к институциональным изменениям на рынке труда и мерам государственного регулирования уровня безработицы.

Лег 4 (2004—2008 гг.) — период стабильного объема увольнения и «нестабильного найма». Найм имеет два четких тренда: тренд сокращения (2004—2005 гг.) и тренд роста (2006—2007 гг.). Нестабильное поведение найма является реакцией предприятий на изменение параметров заработной платы, которые характеризуются увеличением затрат на ее формирование.

Лег 5 (2008 г. — по настоящее время) — начало периода стабилизации спроса на труд и баланса объемов увольнения и найма в промышленности Беларуси.

Данные лаги дают общее представление о сложившихся трендах найма и увольнения работников в промышленности Беларуси, которые позволяют констатировать эластичность спроса на труд со стороны субъектов хозяйствования. Объяснить нестабильное (эластичное) поведение спроса на труд возможно с использованием коэффициентов внутренней мобильности, которые характеризуют использование внутреннего или внешнего найма.

Отрицательные значения коэффициентов внутренней мобильности с 1995 по 2005 года позволяют утверждать, что приоритетной формой спроса на труд в промышленности был внутренний найм работников. С 2008 г. внутренний найм сменяется внешним (коэффициенты положительные). Фактором, повлиявшим на появление внешнего найма как формы выражения спроса на труд, стали нормативно-правовые условия и меры по сокращению уровня безработицы (менее 1 %) на совокупном рынке труда. Это стимулировало активность работодателей в выборе внешнего найма.