

- 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;

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

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

2. Наличие преимуществ 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 льготами и социальной защитой.

Определяя экономическое содержание внутреннего рынка труда предприятия составными его элементами и связями между ними, следует выделить структуру 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) предприятия: объекты и субъекты ВРТ; функции ВРТ; механизм функционирования и регулирования ВРТ; инфраструктура ВРТ; виды ВРТ.

Механизм функционирования внутреннего рынка труда представляет собой социально-экономическое взаимодействие работодателя и работника, выражающегося через его структуру, представленную спросом и предложением человеческого капитала внутри предприятия. На внутреннем рынке труда спрос — это потребность работодателя в определенном количестве работников, обладающих необходимым качественным уровнем человеческого капитала. Предложение на внутреннем рынке труда — это выраженные работниками, обладающими определенным качественным уровнем человеческого капитала, желания и возможности работать при данных внутренних условиях предприятия.