

Ресурс труда: смена парадигмы



Наталья МАКОВСКАЯ,
доктор экономических
наук

Современное экономическое развитие диктует свои требования к эффективному использованию всех видов ресурсов, особое место среди которых занимает ресурс труда. В период огосударственной экономики был сформирован малоэффективный механизм его использования, имевший социально-политическое обоснование, направленное на всеобщую занятость населения. По сути, данный механизм представлял собой набор административных регуляторов, которые формировались на уровне государства и подлежали строгому учету и контролю. Рабочая сила (работники или персонал) не оценивалась в качестве производственного ресурса. Скорее это было необходимое механическое дополнение к производственному процессу, которое требовало социального внимания со стороны государства. Равновесная стабильность национального рынка труда поддерживалась благодаря сохранению кадровых проблем внутри предприятий и организаций.

В период перехода к рыночным отношениям, а затем в условиях инновационной трансформации принципиально меняется значение и содержание механизма эффективного использования ресурса труда. Такие изменения имеют место в рамках следующих направлений:

- 1) принципы эффективного использования стали формироваться на уровне отдельной организации (предприятия);
- 2) на уровне государства пропорции занятости поддерживаются и корректируются исходя из реальных потребностей производственной сферы;
- 3) механизмы зарплатообразования формируются только на внутриорганизационном уровне;
- 4) самостоятельно определяются связи между профессиональным образованием и требованиями производства.

Инновационные изменения диктуют новые требования не только к механизму использования и управления трудовыми ресурсами, но и к пониманию их сути. Так, для реализации инноваций в кадровой работе предприятию необходимы:

- качественная внутрипроизводственная кадровая диагностика, позволяющая выявить и оценить современные проблемы в данной области, решить их и реорганизовать кадровое управление по направлениям инновационной модернизации предприятий;
- активная кадровая служба, которая могла бы реализовать современные технологии соответствующей работы и формировать ресурс труда нового качества, включая изменения в профессионально-квалификационном, интеллектуальном и образовательном уровне.

Для этого нужен новый теоретический фундамент, позволяющий определить направления трансформации кадрового управления на предприятиях. Современная практика управления персоналом, которая базируется на Марксовской методологии и постсоветской идеологии с «точечным вкраплением» в нее импортируемых инструментов и институтов, использоваться с такой целью уже не может.

В качестве новой теоретической основы эффективного использования ресурса труда способны выступить две взаимообуслов-

ОБ АВТОРЕ

МАКОВСКАЯ Наталья Владимировна.

Родилась в г. Могилеве. Окончила Могилевский государственный университет имени А. Кулешова (1994), аспирантуру БГУ (1999).

В 1994–1996 годах – ассистент кафедры экономической теории, в 1999–2006 годах – доцент кафедры экономики и управления МГУ имени А. Кулешова.

В 2007–2009 годах – докторант БГУ.

С 2010 года – заведующая кафедрой экономики и управления МГУ имени А. Кулешова.

Доктор экономических наук (2012), доцент (2004).

Автор 176 опубликованных научных работ.

Сфера научных интересов: рынок труда, трудовые отношения, экономика труда, социальная экономика и управление.

ленные концепции: понимания трудовых ресурсов как совокупности человеческого капитала работников и формирования и функционирования внутреннего рынка труда (ВРТ) в организации, в рамках которого происходит использование этого капитала. Их объединяет институциональная теория (Дж. Коммонс, А. Алчиан, Р. Гибонс, О. Харт и др.), объясняющая функционирование институтов (выраженных через правила, процедуры, традиции), необходимость контроля за рациональным поведением экономических агентов (работник и работодатель), «правила игры», по которым строятся отношения между ними, и т.д. Значимое в этой теории то, что она позволяет модифицировать множество форм координации и соглашений между работником и работодателем, делая трудовые отношения между ними гибкими и адаптивными к новым инновационным требованиям.

Трудовые ресурсы организации в виде совокупности человеческого капитала представляют собой производительную силу, которая обладает объективными качествами и свойствами, разнообразными потребностями и способностями и является творческим субъектом, нуждающимся в постоянном совершенствовании материальных и духовных ценностей для реализации своих качеств. Данные характеристики представлены в концепции (теории) человеческого капитала (Г. Беккер и Т. Шульц). Человеческий капитал – это имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, которые используются индивидом для получения дохода. Но он неоднороден, так как способности, знания, умения и навыки, которые формируют профессионально-квалификационный уровень работников, различаются. Выделяют общий и специфический человеческий капитал работника. Общий рассматривается как качественная характеристика рабочей силы, характеризующаяся способностью человека к трудовой деятельности, сформированной вне организации и представляющей собой совокупность физиологических и общих профессионально-квалификационных навыков. Специфический – сформирован внутри организации, учитывает ее внутрифирменную специфику и представлен узкоспециализированными умениями,

знаниями и навыками работника. Работодатели и работники заинтересованы в формировании специфического человеческого капитала, поскольку в процессе использования происходит увеличение отдачи от него. Это поддерживает продолжительность трудового контакта между работодателем и работником с целью закрепления последнего в организации и дальнейшего формирования человеческого капитала. Профессионально-квалификационное развитие работника предполагает формирование специфической части его человеческого капитала посредством внутрифирменных инвестиций, что в будущем предопределяет его карьерный рост в организации.

Внутренний рынок труда и его технологии являются современной рыночной формой использования ресурса труда в условиях инновационного развития национальной экономики. Функционирование ВРТ в организации обеспечивает эффективность трудовых ресурсов за счет современных форм использования персонала, учитывающих условия занятости, мотивации, продвижения, развития работников, индивидуализацию условий трудового соглашения и т.п. Поэтому внутренний рынок труда организации представляет собой совокупность социально-экономических отношений между работниками, работодателем и профсоюзом по поводу эффективного использования человеческого капитала разных категорий персонала и их трудовой мобильности (продвижения) внутри организации.

Внутренний рынок труда организации «отгорожен» от внешнего (национального) рынка труда, что защищает его от внешней конкуренции, и функционирует на основе осуществления закона спроса и предложения рабочей силы внутри организации, которые модифицированы при помощи внутрифирменных административных процедур, квалификации и образовательного процесса на рабочем месте. Категория «внутренний рынок труда» (Internal labor market) активно используется в современной экономической теории труда (Labor economics) наряду с термином «совокупный рынок труда», что позволяет разделять микро- и макроуровни в трудовой сфере национальной экономики, видеть специфику формирования

социально-трудовых процессов на разных уровнях.

Особый интерес к ВРТ организаций возник в 2009 году, когда Нобелевской премии были удостоены Э. Остром и О. Уильямсон за демонстрацию экономического анализа в различных формах социальной организации. Данный анализ выделил внутренний рынок труда как социально-трудовой институт, позволяющий эффективно использовать трудовой ресурс в организации и управлять им [1; 2]. В 2010 году Нобелевской премии были удостоены П. Даймонд, Д. Мортенсен и К. Писсаридес за анализ рынка труда на основе теории «поисковых трений», что положило начало потоковому подходу в исследовании рынка труда [3; 4]. Указанный подход ориентирован на исследование потоков занятости между отдельными организациями: самые крупные из таких потоков наблюдаются между внутренними рынками труда. ВРТ дает ответы на вопросы: почему остаются вакансии? как они сосуществуют с безработицей? чем определяется продолжительность безработицы? почему разные компании платят разную заработную плату работникам с одинаковой квалификацией? и т.п.

Таким образом, на этапе инновационной модернизации экономики внутренний рынок труда является основой для понимания принципов эффективного использования трудовых ресурсов в организации, которые предполагают оценку влияния на них стимулов, вознаграждений, трудовой мобильности, карьерных продвижений, найма и увольнения, определения механизма сокращения трудовых издержек, дифференциации социальных гарантий для разных категорий работников. Объективная оценка данных процессов возможна только на уровне отдельной организации, где трудовые отношения поддаются анализу и оценкам.

Исследования показывают, что внутренние рынки труда сформированы преимущественно в крупных организациях, где численность работников составляет более одной тысячи человек. Определить существование данного рынка в организации можно по наличию специфического человеческого капитала, разветвленной иерархии экономических рабочих мест, процессов карьерного продвижения и внутрифирменного развития работников,

механизмов их закрепления в организации [5; 6; 7].

ВРТ организаций заметно выделяются из внешнего рынка труда по специфической профессиональной подготовке работников, основанной на уникальности применяемых технологий и существующих рабочих мест, позволяя формировать и эффективно реализовывать специфический человеческий капитал работников. Для хозяйственной практики организаций наличие такого рынка дает возможность сокращать асимметрию информации и трансакционные издержки, связанные с получением и обработкой данных о возможной производительности потенциальных и уже занятых в организации работников.

«Действующими лицами» внутреннего рынка труда являются: наемные работники, которые реализуют в его рамках свой человеческий капитал посредством заключения трудового соглашения с работодателем и в результате получают заработную плату; работодатели – лица, определяющие объем трудовой нагрузки для наемных работников и предъявляющие спрос на их человеческий капитал; наниматели – юридические лица, заключающие с наемными работниками трудовое соглашение по инициативе работодателей; профессиональный союз (профсоюз) как выразитель общих социально-экономических и профессиональных интересов работников в условиях конкретной организации.

Трудовые отношения на внутреннем рынке труда формируются либо по рыночному сценарию, либо по социальному. Эти направления определяют функции ВРТ в организации: создание социально-экономических условий для реализации общего и специфического человеческого капитала; снижение трансакционных издержек путем мер административного воздействия на трудовые процессы; минимизация риска потери специфического человеческого капитала и сохранение его в организации; обеспечение специальной профессиональной подготовки и развитие работников в соответствии с задачами инновационного развития организации; обеспечение социальной защиты работников.

В национальной экономике Беларуси внутренние рынки труда преимущественно сформированы на отраслевых промышлен-

ных предприятиях. В промышленности к 2013 году было 194 предприятия с признаками ВРТ. Ими производится более 65 % всей продукции в общем объеме промышленного производства Республики Беларусь. Почти 35 % списочной численности работников промышленности трудятся на предприятиях с внутренними рынками труда. Наиболее масштабны эти рынки на предприятиях химической и нефтехимической отрасли, машиностроения, лесной и деревообрабатывающей промышленности, а также легкой и пищевой [7].

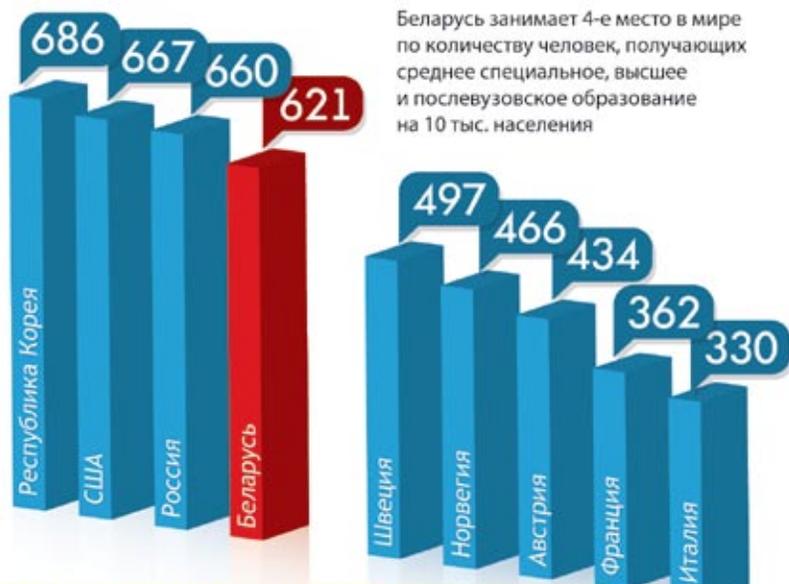
Данные ВРТ не одинаковы. Принципиальные различия между ними состоят в том, что на одних из них сосредоточены работники со специфическими характеристиками человеческого капитала, которые составляют кадровое ядро предприятия и способны реализовать его инновационную модернизацию. Сказанное, в частности, относится к предприятиям нефтехимии, электроэнергетики, топливной промышленности. На других рынках сосредоточены работники с общим профессионально-квалификационным уровнем, который недостаточен для инновационного развития. Это предприятия машиностроения и металлообработки, пищевой и легкой промышленности.

Так, исследования внутренних рынков труда подтвердили, что только предприятия электроэнергетики функционируют с высоким уровнем развития человеческого капитала: на протяжении анализируемого периода (2003–2012 годы) доля работников с высшим и средним специальным образованием здесь составляла в среднем более 52 %. На ВРТ предприятий черной металлургии, стекольной, фарфоро-фаянсовой промышленности уровень развития человеческого капитала работников остается самым низким в промышленности Беларуси. Доля работников с общим средним образованием в черной металлургии, например в 2012 году, составила 59 %, в стекольной – более 60 % от списочной численности [7].

Следует отметить, что в промышленности Беларуси сформировалась общая тенденция снижения на внутренних рынках труда доли работников с высшим и средним специальным образованием. Это в перспективе может негативно сказаться на качественном уровне человеческого капитала в реальном секторе национальной экономики. Такая ситуация усугубляется и тем, что около 14,5 % ВРТ функционируют на экономически стабильных, а 36 % – на экономически нестабильных предприятиях, остальные сформированы на предприятиях, которые занимают балансирующее положение, определяемое рыночной конъюнктурой [7].

Наблюдение за функционированием внутренних рынков труда в промышленности Беларуси на протяжении последних лет и полученные эмпирические оценки по-

Образовательный уровень населения Беларуси



Расходы государства на развитие системы образования:

2005 год – Br4,2 трлн, или 13,3 % расходов консолидированного бюджета
2012 год – Br27,2 трлн, или 17,5 % расходов консолидированного бюджета



По результатам обследования, проведенного Национальным статистическим комитетом в 2012 году, в Беларуси уровень грамотности подростков и молодых людей в возрасте 15–24 лет составил 100 %. Каких-либо различий в зависимости от места проживания, региона, уровня благосостояния и других признаков не выявлено.

звolyют утверждать об эффективности тех рынков, где сформировано кадровое ядро. Помимо этого, его наличие делает само предприятие экономически эффективным. Так, на предприятиях, где не сформировано кадровое ядро (например, УП «Белкоммунмаш», УРП «МоАЗ имени С.М. Кирова», ОАО «Могилевтрансмаш») на протяжении исследуемого периода (2003–2012 годы) наблюдались моменты сокращения производительности труда, снижения темпов роста заработной платы, рентабельность была представлена отрицательными значениями.

Механизм функционирования внутреннего рынка труда позволяет «оздоровить» хозяйственную деятельность предприятия. Например, на ОАО «Мотовело» экономически неэффективное функционирование предприятия в 2001–2003 годах привело к значительному «навесу» избыточной численности персонала, что повлекло соответствующие издержки. В период с 2003 по 2005 год активность функционирования внутреннего рынка труда на предприятии в части сброса «лишней» численности персонала (с 4120 до 2744 человек в 2004 году) привела к стабильности найма и увольнения, к установлению баланса рабочих мест. В результате с 2005 года на ОАО «Мотовело» отмечается рост производительности труда и уровня заработной платы, найм работников стал превышать увольнения, что повлекло сокращение издержек в трудовой сфере. Эффективное функционирование внутреннего рынка труда на предприятии содействовало стабилизации финансово-экономической и хозяйственной деятельности в целом.

Исследования данных рынков в промышленности Беларуси позволяют говорить о прямой связи между эффективностью ВРТ и эффективностью предприятия, что определяет экономический эффект от внутреннего рынка труда в организации. Пример ОАО «Мотовело» подтверждает, что игнорирование принципов функционирования ВРТ может привести к ухудшению финансово-экономического состояния организации. Внутренний рынок труда содействует эффективности функционирования предприятия [6].

Как известно, особенность национальной экономики Беларуси заключается в сохранении крупных предприятий со зна-

чительным запасом трудовых ресурсов, в отношении которых стоят задачи их эффективного использования и формирования кадровой инновационной составляющей в реальном секторе. Безусловно, налаживание систем учета и координации функционирования ВРТ предприятий может способствовать их решению.

Мониторинг функционирования внутренних рынков труда в национальной экономике Беларуси позволит:

- органам исполнительной власти (областным и городским управлениям по труду, занятости и социальной защите) разрабатывать адекватные меры по реализации государственной политики занятости населения, учитывающие реальные потребности и возможности предприятий в создании и ликвидации рабочих мест, определении экономически обоснованной численности работников и т.д.;

- Министерству экономики, Министерству труда и социальной защиты, Министерству образования Республики Беларусь обеспечивать согласование рынка труда и рынка образовательных услуг в национальной экономике и составлять реальные прогнозы спроса и предложения труда;

- отраслевым концернам и ведомствам внедрять отраслевые механизмы сбалансирования спроса и предложения труда по профессиям и специальностям; обеспечивать создание внутриотраслевых систем оплаты труда и развития персонала; разрабатывать внутрифирменную социальную политику и механизмы инвестирования в человеческий капитал. ─

ЛИТЕРАТУРА

1. Фаворо, О. Внутренние и внешние рынки / О. Фаворо // Вопросы экономики. – 1997. – № 10. – С. 90–103.
2. Уильямсон, О. Вертикальная интеграция производства: соображения по поводу неудач рынка / О. Уильямсон // Теория фирмы; под ред. В.М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 1995. – С. 84–109.
3. Никитин, М., Юрко, А. Поисковые теории рынков / М. Никитин, А. Юрко // Вопросы экономики. – 2011. – № 1. – С. 51–64.
4. Писсаридес, К. Может ли жесткость заработных плат объяснить волатильность безработицы / К. Писсаридес // Вопросы экономики. – 2011. – № 1. – С. 65–88.
5. Ванкевич, Е. Структурные изменения экономики и рынок труда: эффективность элементов подстройки / Е. Ванкевич // Белорусский экономический журнал. – 2013. – № 3. – С. 41–56.
6. Маковская, Н.В. Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республике Беларусь / Н.В. Маковская. – Могилев: МГУ им. А.А. Кулешова, 2008. – 272 с.
7. Маковская, Н.В. Формирование спроса на внутренних рынках труда организаций в Республике Беларусь / Н.В. Маковская. – Минск: Мисанта, 2012. – 131 с.