**УДК 331.5**

# МЕТОДОЛОГИЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ ВНУТРЕННИХ РЫНКОВ ТРУДА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**Калабина Е.Г.**

Ключевые слова: рынок труда, внутренние рынки, экономический анализ

*Актуальность исследуемой темы определяется необходимостью исследования феномена внутренних рынков труда экономических организаций. Раскрывается авторское видение данного явления на основе проведения терминологического анализ дефиниции и ее сопряжения с другими однородными понятиями, применяемыми для описания системы внутрифирменных трудовых отношений. Исследованы тенденции развития внутренних рынков труда организаций. Дан обзор известных теоретических и эмпирических результатов по исследованию отдельных аспектов функционирования внутренних рынков труда организаций. Предложена методология идентификации внутренних рынков труда и построена теоретическая модель.*

## *Введение*

Функционирование и развитие современной экономической системы России представляет собой процесс, насыщенный различными изменениями во многих сферах и трансформирующий возможности и условия деятельности хозяйствующих субъектов. Рассмотрение мотивов и механизмов деятельности рыночных агентов находится в круге интересов основных течений экономической мысли, но постепенно исследовательские интересы смещаются от анализа глобальных изменений в макроэкономических процессах к сосредоточению наблюдений и мониторингу того, что происходит на микроуровне.

Оценка состояния и динамики развития рынков труда различной степени укрупненности и дифференцированности (глобальные, национальные, локальные, профессиональные, внутренние) представляет научный и практический интерес с позиций эффективности функционирования как экономики в целом, так и отдельного предприятия, поскольку степень адаптации рынка труда к происходящим структурным и конъюнктурным изменениям характеризует его гибкость и устойчивое развитие системы в целом.

Однако до сих пор остается вне поля комплексных исследований особый формат трудовых отношений отдельных организаций – внутренние рынки труда организаций ***(internal labor market - ILM)*** , признание которых

происходит путем преодоления категоричного несогласия с существованием данного феномена[1] и /или тотальное обобщение всех видов внутрифирменных трудовых отношений как внутренних рынков труда организаций.[2] По нашему мнению, обе точки зрения страдают чрезмерной жесткостью позиций и абсолютизмом аргументов, лишь потому, что в настоящее время не сложился системный подход к исследованию данного явления, не выделены его основные свойства и характеристики, не идентифицированы механизмы функционировании, окончательно не оформлена теоретическая концепции и методология, на которые могли бы опираться исследовательские программы. Отчасти объяснением этому может явиться и то, что внутренние рынки труда организаций имеют неявный (скрытый) характер, сложны для наблюдения, обобщения и систематизации, происходящих в них процессов, а это выступает дополнительным препятствием в их изучении.

Поэтому в рамках данного исследования нами будут последовательно рассмотрены следующие вопросы:

- проведен терминологический анализ дефиниции «*внутренний рынок труда организаций (internal labor market - ILM)»* и сопряжение данной категории с другими понятиями, применяемыми для описания системы внутрифирменных трудовых отношений,
- исследованы тенденции развития внутренних рынков труда организаций,
- дан обзор известных теоретических и эмпирических результатов по исследованию отдельных аспектов функционирования внутренних рынков труда организаций,
- предложена методология идентификации внутренних рынков труда.

## *Терминологический анализ категории «внутренний рынок труда организации» в системе однородных понятий*

При значительном интересе научного сообщества к вопросам функционирования рынков труда на всех уровнях экономической системы и сформировавшейся методологической базе в виде теории рынков труда, современные воззрения относительно функционирования рынков труда, большей частью посвящены макроэкономическим аспектам регулирования национальных систем трудовых отношений[3], моделированию равновесных и неравновесных состояний на данных рынках, исследованию проблем

[1] Котляр А. О понятии рынка труда. // Вопросы экономики, 1998, №1, с. 34

[2] Маковская Н.В. Внутренние рынки труда : методология формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республике Беларусь : Монография / Н.В. Маковская.- Могилев : УО «МГУ им.А.А. Кулешова»,2008

3Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Издательство Московского университета, 1996

трудовой мобильности, занятости, контрактных отношений, механизмам зарплатообразования и другим. [4]

Понятие «внутренний рынок труда организации» стоит в общем ряду с категориями *«рынок труда», «кадровая политика фирмы», «модель управления персоналом», « высокорезультативные практики труда».* Несмотря на достаточно близкую, на первый взгляд, взаимосвязь данных категорий, между ними существует принципиальный «водораздел», позволяющий в дальнейшем не смешивать и не подменять друг другом данные понятия.

Логично сравнительный анализ данных категорий начать с определения собственно понятия *«рынок труда»* как базовой категории с тем, чтобы увидеть отличия однородных понятий. В целом, под *«рынком труда»* понимается один из видов рынков факторов производства, на котором происходит обмен услуг труда на заработную плату, где предложение труда может быть представлено как отдельными работниками, так и профсоюзами, которые участвуют в переговорах на коллективной основе, а спрос предъявляется фирмами, нуждающимися в труде как факторе производства. В отличие от других факторов производства, «производительность наемных работников может сильно варьироваться в зависимости от того, насколько эффективно работодатели организуют трудовой процесс, а также от степени личной заинтересованности работников в выполнении ….заданий»[5].

Принимая во внимание действие факторов, влияющих на спрос и предложение на услуги труда, рынок труда нельзя считать единым и однородны, и стоит рассматривать его *как совокупность отдельных рынков,* каждый, из которых обладает своими частными характеристиками. Известно, что механизм функционирования различных рынков труда изучается посредством анализа элементов – субъектов и объектов, взаимодействия спроса и предложения на услуги труда, способов установления равновесной цены услуг труда и оценки влияния различных факторов на эти параметры, а специфическими особенностями рынка труда являются:

- производность спроса на услуги труда от спроса на продукцию и его зависимость от цен на другие факторы производства;
- неотделимость прав собственности на услуги труда от его владельца;
- возможность включения в условия сделки по купле-продаже услуг труда неденежных форм вознаграждения;
- высокая степень индивидуализации сделок по купле-продаже услуг труда и другие.

---

[4] Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: моногр. / под ред. В.В. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – 2-е изд. – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2008, с.71 Соболева И., Четвернина Т. Масштабы безработицы в России и способы ее измерения//Вопросы экономики. 1999.№ 11. С. 99-11;Пилясов А. Рынки труда в эпоху перехода от индустриальной экономики к экономике услуг. //www. strana-oz.ru и другие работы

[5] Коллинз. Словарь по экономике. / Под ред. П.А.Ватника. СПб: Экономическая школа, ВШЭ, 1998 С.496

Рассмотрение эволюции подходов к изучению рынков труда через призму различных экономических теорий позволяет представить поступательное расширение объясняющих способностей данных теорий и понимание механизма регулирования рынка труда.

Приверженцы классической теории экономики труда (А Смит, Д. Риккардо и др.), построенной на допущении, что работники обладают абсолютной мобильностью и остаются в компании в случае предложения им наиболее предпочтительной комбинации заработной платы и условий труда, определяли уровни занятости и заработной платы балансом спроса и предложения на услуги труда. Неоклассики (А. Маршалл, Д. М. Кейнс, П. Самуэльсон, С. Л. Брю и К. Р. Макконелл и др.) классифицировали модели поведения участников рынка труда в зависимости от его границ, увязывая функции производства и издержек с функцией спроса на труд, что позволяло исследовать специфику функционирования различных рынков труда. Сторонники институциональной экономики (Т. Веблен, Д. Коммонс и др.) рынок труда представляли как набор формальных и неформальных правил и процедур, определяющих нормы поведения его участников, дополняя, таким образом, действие «невидимой руки» рынка институциональными механизмами координации. В свою очередь, неоинституциональная экономическая теория (Р. Коуз, О. Уильямсон, Д. Норт, А. Алчян и Х. Демсец и др.) характеризовала рынок как набор правил, в рамках которых регулярно происходит большое количество актов обмена специфического типа в виде контрактные отношения, сопровождающееся трансакционными и организационными издержками, размер и соотношение между которыми свидетельствует об эффективности социально-трудовых отношений.

В рамках современных исследований теоретических моделей функционирования рынков труда как синтеза неоклассического и неоинституционального подходов *рынок труда трактуется как взаимодействие спроса и предложения труда, распределение ресурсов труда на основе рыночных сигналов (цен, заработной платы) и рыночных механизмов координации.*[6]

Актуальной тенденцией в исследованиях процессов развития рынков труда становится изучение сегментации - "балканизации" *("balkanization")* [Kaufman and Hotchkiss, 2003] локальных рынков труда, превращающей единый рынок в группу слабо связанных между собой "субрынков", регулируемых не только рыночными, но и нерыночными, институциональными механизмами координации поведения участников.

В экономической литературе при проведении анализа трудовых отношений организаций можно встретить понятия:

- *стратегия управления персоналом организации* как « комплекс документации, определяющий роль работы с персоналом, ее цели,

[6] Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда – М.: ИНФРА-М, 2000, с. 376

основные принципы и методы, источники финансирования и т.п.»[7],

- *кадровая политика организации* как в широком смысле « система правил и норм (осознанных и определенным образом сформулированных), которые приводят человеческие ресурсы в соответствии со стратегией компании и состоящей из различных мероприятий по работе с кадрами - отбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение», так и узком смысле – «набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организаций»[8],

Выражение *«кадровая политика организации»* приобретает одновременно двойной смысл – будь то в случае, когда оно рассматривается в качестве синонима деятельности, связанной с управлением персоналом, или когда оно выступает в качестве обоснования мероприятий по управлению персоналом. Авторы учебника «Экономика предприятия» Беа Ф.К., Дихтл Э. , Швайтцер М. предлагают понимать под кадровой политикой принципиальные решения, с помощью которых устанавливается:

- целевая система области управления персоналом (в частности перечень и ранжирование так называемых формальных целей)
- пространство действий (с помощью условий, определяющих, когда и как применить директивные указания, предписания и запреты на мероприятия),
- проблемные области в сфере управления персоналом,
- рамочные условия (технологического, экономического, культурного и политико-правового характера)[9]

Реализация кадровой политики, по их мнению, осуществляется в целях ограничения круга проблем, связанных с управлением персоналом и определения предпочтений при принятии решений и обсуждения конкретных проблем.

В англоязычной литературе по вопросам управления человеческими ресурсами чаще употребляются категории « *«практика управления человеческими ресурсами»* или же *«высокорезультативные практики труда»*, происхождение которых относят к Министерству труда США [Storey,2007] [10] , связывают с дебатами о том, что же характеризует «хорошее» управление персоналом и возникновением 80-х гг. прошлого

---

[7] Зайцев Г.Г.Управление персоналом. Учебное пособие.- СПб.: Изд-во « Северо - Запад» С.22

[8] Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие.- М.Дело, 2002 С.30

[9] Беа Ф.К., Дихтл Э. , Швайтцер М. Экономика предприятия / Пер. с нем. – М.: ИНФРА – М,1999 ,С.866

[10] Клемина Т.Н.Управление человеческими ресурсами и результаты деятельности организаций: теоретические дебаты и эмпирические исследования. Российский журнал менеджмента Том 6, (3), 2008. С. 51–58

века стратегического управления человеческими ресурсами *(strategic human resource management — SHRM)* как самостоятельной области исследований.

П. Боксала и Дж. Персела, подводя итоги теоретических исследований в области стратегического управления персоналом за последние два десятилетия [Боксал, Персел, 2008][11], рассматриваются два основных направления стратегического управления человеческими ресурсами – *школа «лучших практик»* и *школа «соответствия»*.

*Школа «лучших практик»,* или универсалистский подход к стратегическому управлению человеческими ресурсами исходит из того, что *«практика управления человеческими ресурсами»* идентифицируется как совокупность конкретных методов управления персоналом, обеспечивающих высокие конечные организационные результаты *«high performance work practices» (HPWP)* и приводящих к двум взаимноусиливающимся и взаимодополняющим последствиям - улучшению организационных результатов компании и повышению качества трудовой жизни, росту степени удовлетворенности сотрудников.

Школа *«лучшего соответствия»,* или ситуационного подхода к стратегическому управлению человеческими ресурсами, основана на том, что для обеспечения организационной эффективности деятельность по управлению человеческими ресурсами должна быть согласована с другими аспектами организации и характеристиками внешней среды (например, стадией жизненного цикла отрасли), иными ситуационными факторами. Shuler, Jackson (1987) и Miles, Snow (1984) предложили адаптацию концептуальной схемы конкурентных стратегий Портера к проблемам управления персоналом, в частности, разработку на ее основе архетипов комбинаций стратегии и практик управления людьми, связав конкурентные стратегии и методы управления человеческими ресурсами с моделями ролевого поведения сотрудников. М. Хьюзелид[12] дает анализ влияния практик управления человеческими ресурсами на результаты функционирования организации, рассматривая в качестве передаточного звена в данном механизме снижение текучести персонала и рост производительности труда. По мнению автора, фирмы, характеризующиеся стабильно хорошими финансовыми результатами, могут предлагать своему персоналу более широкий спектр программ обучения и развития, охватывать ими большую часть сотрудников, выплачивать более высокое вознаграждение (прежде всего за счет его переменной части), предлагать

---

[11] Боксал П., Персел Дж. Стратегическое управление человеческими ресурсами: откуда мы пришли и куда должны идти дальше? Российский журнал менеджмента 2008.Том 6 , (3), с.59–86.

[12] Хьюзелид М. Влияние практик управления человеческими ресурсами на текучесть кадров, производительность труда и финансовые результаты компании. Российский журнал менеджмента,2008 Том 6, (3),с.87–128.

более широкий ассортимент дополнительных выплат и социальных услуг и т. д.

Категория «внутренний рынок труда организации», которая впервые выделяется в конце 1950-х годов Dunlop (1957) [13] и научно оформляется в концепции Doringer, P., Piore (1971) трактуется ими как административная организация, где вознаграждение за труд и распределение трудовых ресурсов регулируется комплексом определенных правил и процедур; рабочие места заполняются путем продвижения по службе или перевода занятых работников. Doringer, P., Piore выводят причины формирования внутреннего рынка труда из признания его «дуальной» модели , основанной на принципе ***сегментирования*****,** и объясняющей особенности изменения рыночной конъюнктуры в отдельных сегментах . На сегментацию рынка труда обращали внимание Дж.Аткинсон, Г. Беккер, обосновывая ее, например, дискриминационным выбором (модель личных убеждений) работодателей, когда социальные стереотипы являются основанием экономического решения о найме рабочей силы. Мы считаем, что признание дуальности рынка труда, основанной на его сегментации, может рассматриваться как **методологическая предпосылка признания внутренних рынков труда организаций.**

Вместе с тем для целей разработки методологии идентификации внутренних рынков труда организаций, несколько постулатов, лежащих в основе первоначальной концепции внутренних рынков труда, предложенной Doringer, P., Piore, позволяют дать общие представления о данном феномене.

Возникновение внутренних рынков труда организации обусловлено действие таких факторов, как

- существование специфической профессиональной подготовки работников, основанной на уникальности применяемых в фирмах технологий и имеющихся рабочих мест,
- несовершенство информации и значительные трансакционные издержки, связанные с получением и обработкой информации о производительности потенциального работника,
- наличие системы обучения работника внутри фирмы в связи с необходимостью его профессиональной подготовки,[14]
- обычаи и традиций, сложившихся в трудовом коллективе фирмы.

В организациях, где поддерживается внутренний рынок труда, существует ограничение внешнего набора персонала должностями нижнего уровня (так называемые « входные порты»), должности среднего и высшего уровней заполняются в основном внутренними кандидатами *(правило «up or out»).*

---

[13] Dunlop, S. The task of contemporary wage theory / S. Dunlop // New concepts in wage determination / G. Taylor, F. Pierson. – New York: McGrow-Hill, 1957. – p. 128-131.

[14] Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда. – М.: ИНФРА-М, 2000, с. 205

Сегментация внутреннего рынка труда в общем случае осуществляется в виде выделения внутреннего сегмента - «кадровое ядро» и внешнего - «кадровая периферия», имеющих различные пропорции для каждой организации и, в свою очередь, неоднородную структуру персонала. Внутренние рынки труда противопоставляются внешним, на которых происходит межфирменная мобильность рабочей силы, а заработная плата и распределение рабочей силы является результатом действия рыночных сил.

Как отмечается Рощиным С.Ю. и Разумовой Т.О., внутренние рынки труда имеют ряд отличительных особенностей :

- относительная независимость ставки заработной платы отдельных работников на внутреннем рынке от соотношения спроса и предложения на аналогичный вид труда на внешнем рынке, при этом оплата услуг труда определяется критериями, среди которых доминирующую роль играют правила и процедуры,
- заполнение вакансий вышестоящего уровня за счет продвижения нижестоящего персонала фирмы, создание так называемой карьерной лестницы,
- долгосрочные взаимоотношения между работодателями и работниками;
- положительная зависимость между зарплатой и продолжительностью занятости на фирме как выражение системы вознаграждения в соответствии с возрастом и положением работника.

Р. Дж. Эренберг и Р. С. Смит уточняют - «в тех случаях, когда формальный ряд правил и процедур, а также ограничений показывает, как надо строить отношения в сфере найма внутри фирмы, принято считать, что речь идет о внутреннем рынке труда».[15]Ш. Розен трактует внутренний рынок труда как динамику и направленность кадровых перемещений в фирме.[16]

Аналогичного понимания устройства внутреннего рынка труда придерживаются некоторые российские экономисты (А. Алавердов, Г. Г. Руденко, Ю. Г. Одегов и др.)[17]. Например, А. Алавердов описывает внутренний рынок труда как «совокупность экономических отношений, связанных с процессом непрерывного движения трудовых ресурсов внутри отдельно взятого хозяйствующего субъекта».[18]

Авторская трактовка термина ***«внутренний рынок труда организации»*** основана на понимании того, что это гибридная система

---

15 Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Издательство Московского университета, 1996, с.3



16 Розен Ш. Трансакционные издержки и внутренние рынки труда./ В кн. Природа фирмы: Пер. с англ. – М.: Дело, 2001, с.128

17 Алавердов А. К вопросу о внутрифирменном рынке труда. //Вопросы экономики, 1999 №12, с.120

Руденко Г. Г., Муртозаев Б. Ч. Формирование рынков труда: Учебное пособие / Г. Г. Руденко, Б. Ч. Муртозаев; Под ред. проф. Ю. Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2004, с.17

Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007, с.14.

18 Алавердов А. К вопросу о внутрифирменном рынке труда. //Вопросы экономики, 1999 №12, с.120

социально - трудовых отношений фирмы, состоящая из совокупности рыночных и институциональных механизмов взаимодействия между работодателем и работником пространственно локализованная и профессионально однородная, внутри которой назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами.

Подводя итог рассмотрению единства и различий понятий однородных понятий с термином ***« внутренний рынок труда организации»,*** можно сделать следующие выводы:

- сравнительный терминологический анализ однородных категорий показал, что «кадровая политика организации» является некоторая совокупность управленческих воздействий на персонал как часть общей системы управления компанией, она детерминирована различными эндогенных и экзогенных факторов внешней среды и подчинена стратегии компании и интересам собственников;
- внутренний рынок труда организации представляет собой модель рыночных отношений в сфере труда на микроуровне, поскольку обладает единством составных элементов, свойств, внутренних процессов, связей, противоречий и тенденций рынка, а также имеет объект, субъекты, механизм регулирования, инфраструктуру.
- внутренний рынок труда организации есть специфическая гибридная рыночная система внутрифирменных трудовых отношений связанная с достижением ряда преимуществ, как для работодателя (фирмы), так и отдельного работника, иные однородные понятия представляют собой различный комплекс методических и практических инструментов системы управления персоналом,
- «внутренний рынок труда организации» и «кадровая политика», собственно как и «практики управления человеческими ресурсами» имеют разную природу и формы выражения и являются взаимосвязанными, и подчас взаимодополняющими, в отдельных случаях, и взаимоподчиненными категориями.

***Тенденции развития внутренних рынков труда организаций и обзор исследовательских программ по отдельным аспектам их функционирования***

Динамика и становление рыночных отношений, в том числе в сфере труда, дает достаточный эмпирический материал для анализа основных тенденций развития внутренних рынков труда организаций,

*Процессы сжатия*

Усиление давление со стороны локальных и внешних (региональных и профессиональных рынков труда)
Сокращение инвестиций в специфические активы компаний
Рост информационной асимметрии на рынках труда
Формирование новых систем трудовых ценностей, культуры труда, трудового поведения работников
Финансовые ограничения компаний

*Процессы стабилизации*

Поддержание специфических инвестиций в активы компаний
Привязка работника к

*Процессы диффузии*

Жёсткость бюджетных ограничений компаний
Усиление конкуренции на рынках:
Оптимизация трансакций и сокращение издержек адаптации к деловым циклам




Рис.1Тенденции развития внутренних рынков труда организаций
Источник: Составлено автором

хотя открытым остается вопрос о корректности тех обобщений экономических субъектов, в которых рассматриваются внутренние рынки труда.

Исследование состояния и трендов развития внутренних рынков труда организаций преимущественно можно найти в англоязычной литературе[19]. Хотя в настоящее время и российские исследователи обратили внимание на изучение данного феномена применительно к отдельным специфическим условиям и территориям.[20]

Некоторая систематизация прикладных исследований в этой области позволила нам сфокусировать внимание на трех наиболее очевидных, по нашему мнению, трендах представленных на рис.1

Среди доминирующих тенденций развития внутренних рынков труда организаций выделить можно такие, как

- процессы стабилизации,
- процессы сжатия,
- процессы диффузии (размывания).

Среди исследовательских программ по отдельным аспектам функционирования внутренних рынков труда организаций можно отметить несколько наиболее, с нашей точки зрения, интересных работ.

---

[19] Miyazaki H. The Rat Race and Internal Labor Markets, The Bell Journal of Economics,Vol.8 No.2 1977, P.394-418; Lazear E.Oyer P. Internal and External Labor Markets : a personnel economics approach, Hoover Institution and Graduate School of Business, Stanford University , Stanford, 2004 etc.

[20] Орехова С.В. Управление внутренним рынком труда предприятия (на примере градообразующих предприятий Свердловской области) – Автореферат на соискание степени кандидата экономических наук, Екатеринбург,2009

Manwaring (1982) для анализируя взаимодействия внутреннего и внешнего рынков труда выявил тенденцию расширения ( размывания) внутренних рынков труда[21]как процесс объединение внутреннего рынка труда с независимыми, но тесно связанными с ним на нерыночной основе институтами, которые облегчают его взаимодействие с другими рынками труда, приспособление к изменениям внешней среды. В качестве таких институтов выступают семьи (наем на работу родственников сотрудников предприятия), профессиональные объединения (которые рекомендуют своих членов для замещения вакансий), группы постоянных авторов специализированных изданий и т.д.

Управление устойчивостью внутреннего рынка труда градообразующего предприятия для выбора эффективной модели социально-трудовых отношений рассмотрено в работе Ореховой С.В., где на основе изучения институциональной структуры внутреннего рынка труда градообразующего предприятия и изучения условий его существования проведена систематизации критериев устойчивости институтов, предложена оценка эффективности функционирования институтов внутреннего рынка труда градообразующего предприятия на примере компаний Уральского региона;

Вопросы управления кадровой периферией внутренних рынков труда организаций затронуты в исследованиях Смирных Л.И. (2007, 2008) [22], посвященных распространению нового явления на российском рынке труда так называемого «заемного труда» (аутсорсинг персонала), где он рассматривается с теоретических и прикладных позиций. Рассмотрение данного явления осуществляется посредством определения сущностных характеристик заемного труда, установления общего и отличий с близкими категориями, описания спроса со стороны предприятий на него в условиях экономического подъема и спада, а также с учетом роста институциональных издержек и разнородности спроса предприятий на инвестиции в специфический человеческий капитал.

Роль специфического человеческого капитала в современной российской экономике, тенденции изменения специфического трудового стажа и отдачи от специфических инвестиций рассмотрены в исследовании Мальцевой И.О.(2007)[23] Автором на основе данных РМЭЗ рассчитываются показатели длительности трудовых отношений в 1990-е и в 2000-е гг., оценивается размер отдачи от специфического стажа и трудовой мобильности в терминах прироста заработной платы. Результаты свидетельствуют о том, что рост масштабов мобильности в 2000-е гг. отражает отсутствие ценности специфического человеческого капитала, накапливаемого в ходе трудовых отношений с одним работодателем. Более того, в рассматриваемый период

---

[21] Manwaring T. The extended internal labour market. - Berlin: Wissenschaftszentrum, 1982.

[22] Смирных Л.И. «Аутсорсинг персонала: факторы спроса со стороны предприятий», ВЕСТНИК ВГУ, СЕРИЯ: ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ, 2008, № 2 С.26-35

[23] Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России?: Препринт WP15/2007/01. — М.: ГУ ВШЭ, 2007.– 48 с.

работники платили своего рода «штраф» за специфичность. Снижение спроса на специфический человеческий капитал в настоящее время, возможно, объясняется глобализацией экономики, интеграцией России в мировые экономические процессы и изменением форм организации деятельности современных предприятий..

Выбору между внутренним и внешним наймом топ-менеджеров посвящено исследование Солнцева С.А. (2008) [24], где дается анализ факторов, влияющих на соотношение между внутренними продвижениями и внешними назначениями топ-менеджеров в России. В качестве информационной базы автором используется оригинальная база данных перемещений топ-менеджеров в российской экономике в 1999–2007 гг. Доля внутренних перемещений за рассматриваемый период уменьшилась с 61% до 37% и выявлена более высокая вероятность внутренних перемещений в промышленности у технических директоров и у женщин, а чаще прибегают к найму внешнего кандидата в финансовой сфере и при подборе директора по кадрам.

Вместе с тем, следует отметить, предметом известных нам исследований являлись различные стороны функционирования внутренних рынков труда, но без достаточной глубины разработанности остались, по нашему мнению, основные методологические вопросы идентификации внутренних рынков труда организаций.

***Разработка методология идентификации внутренних рынков труда.***

Вероятность возникновения и развития внутренних рынков труда организаций обусловлена множеством различных предпосылок и причин, для объяснения которых выдвигаются гипотезы, опирающиеся на микроэкономические теории рынка труда. Попытаемся суммировать аргументы и доводы, которые помогут определить природу и механизм функционирования внутренних рынков труда организаций, опираясь на *«принцип пилонизации»* , и сформировать современную **концепцию внутренних рынков труда организаций** с целью их идентификации в рамках различных теорий рынка труда, рассмотрев последовательно наиболее существенные из них (рис. 2)

Поскольку одной из причин существования внутренних рынков труда является специфическая профессиональная подготовкой работников, основанная на уникальности применяемых технологий, логичным рассмотрение теоретического фундамента концепции внутренних рынков труда организаций начать с **теории человеческого капитала**, предложенной Т.Шульцем и затем разработанной в работе Г. Беккера «Инвестиции в человеческий капитал: теоретический анализ».
Исходными моментами данной теории являются :

[24] Солнцев С.А. Мобильность топ-менеджеров : инсайдеры или аутсайдеры?: Препринт WP15/2008/01. — М.: ГУ ВШЭ, 2008. — 36 с.

разделение профессиональной подготовки, получаемой работником на рабочем месте, *на общую и специфическую;*

прохождение обучения на рабочем месте повышает производительность его труда;

различия видов профессиональной подготовки работника отражаются областями применения полученных знаний и навыков,

бремя инвестиций в профессиональную подготовку работника и отдача от них, определенным образом распределяются между фирмой и работником.

Кроме того, общая профессиональная подготовка работника оценивалась как дающая знания, навыки и умения, которые могут быть реализованы в любой организации, а рост производительности вследствие прохождения специфической подготовки возможен лишь в рамках фирмы, где они были получены. Соответственно знания и навыки, полученные в ходе общей подготовки, формируют общий человеческого капитала, а приобретенные благодаря специфической подготовке, – специфический. Расходы, связанные с получением общей профессиональной подготовки, работник оплачивает полностью и самостоятельно, или же соглашается на получение в период прохождения обучения на заработную плату меньшую, чем его предельный продукт.




**Рис. 2 . Пилонизация основных теоретических подходов концепции внутреннего рынка труда организации**

Источник: Составлено автором

Для работника отдача от инвестиций в общий человеческий капитал заключается в более высокой заработной плате по окончании обучения, которая будет полностью соответствовать его производительности, независимо от того, продолжит ли он работать на данном предприятии или сменит место работы. Инвестиции же в специфические знания и навыки осуществляются работником и фирмой совместно. Причиной этого является тот факт, что такие навыки востребованы исключительно в рамках фирмы, где работник проходит обучение. Поэтому работнику, приобретшему специфический человеческий капитал, фирма может выплачивать заработную плату, не компенсирующую в полной мере возросшую производительность. Однако полностью перекладывать издержки по инвестированию на работника фирма не может, поскольку в этом случае работник не будет заинтересован в получении специфических навыков и/или сохранении отношений занятости с фирмой.

Специфический человеческий капитал, приобретенный благодаря подготовке на предприятии (формальной или неформальной), складывается из двух компонент: знания узкоспециальных, уникальных технологий, используемых фирмой, включенности в коммуникативную культуру фирмы.[25] Для измерения отдачи от специфического человеческого капитала традиционно используется расширенное уравнение Дж. Минцера, оцениваемое методом наименьших квадратов (МНК). Сложность эмпирического анализа вопросов, связанных со специфическим человеческим капиталом, заключается в том, что он не измеряем напрямую и не наблюдаем. В качестве косвенного индикатора количества накопленного специфического человеческого капитала в исследованиях рассматривается специфический трудовой стаж – количество лет работы у одного работодателя (*tenure*). Это делается по аналогии с продолжительностью совокупного трудового стажа *(labormarket experience*), который, как считается, отражает объем накопленных знаний и навыков общего с точки зрения рынка труда характера. Вопрос о правомерности использования такого измерителя является все еще открытым, поскольку работа на одном предприятии не означает напрямую приобретение исключительно специфического человеческого капитала: работник может получать знания и навыки, востребованные при работе и на других предприятиях.

С позиций идентификации внутренних рынков труда организаций одним из показателей, свидетельствующих о спросе на специфический человеческий капитал, является **объем инвестиций предприятий в профессиональное обучение работников**. Как показывает исследование О. Лазаревой, И. Денисовой, С. Цухло, доля работников, чье обучение финансировалось российскими предприятиями (20–30% в зависимости от категории персонала), заметно ниже, чем в странах Западной Европы, но сопоставима с

[25] Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? , ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ ВШЭ ,№ 2 2009,С. 243 - 272

показателями стран Восточной Европы. Зачастую предприятиями финансируется получение общих навыков (если они необходимы для производственного процесса, но отсутствуют у работников), востребованность специфической подготовки не велика на отдельных российских предприятиях не велика.

**Теория стимулирующей (эффективной) заработной платы *( efficiency wage models )*** может являться составной частью, по нашему мнению, концепции внутренних рынков труда для объяснения и анализа неравновесных рыночных ситуаций. Теория стимулирующей заработной платы основана на гипотезе о том, что между величиной заработной платы и производительностью труда работника существует взаимосвязь, а повышение заработной платы стимулирует усердие и интенсивность труда работников. Гипотезу о стимулирующей заработной плате для объяснения существования безработицы предложил Х. Лейбенстайн в работе « Теория низкой занятости в плотно заселенных отсталых районах» (1957) и рассмотрел явление скрытой безработицы в сельском хозяйстве малоразвитых стран. Лейбенстайн показал, что с помощью создания определенных институтов субъекты рынка могут достичь более выгодных результатов, чем, те, которые доступны в условиях совершенной конкуренции, последователи использовали эту идею, применив данный подход для объяснения явления вынужденной безработицы в странах с развитой рыночной экономики.

Для повышения степени реалистичности анализа, проводимого с помощью современной теории стимулирующей (эффективной) заработной платы, и объясняющей способности в данной теоретической концепции вводится сложная система поведенческих предпосылок субъектов рынка труда. Так в моделях отлынивания от труда принимается во внимание, что отсутствие безработицы при анализе равновесной рыночной заработной платы будет вести к уклонению от труда и снижению производительности труда[26], свидетельствуя о попытке моделирования реального поведения агентов рынка труда. Основной вклад данной теоретической концепции с позиций идентификации внутренних рынков труда организаций заключается в том, что фирмы могут получать некоторую выгоду оттого, что выплачивают своим работникам заработную плату выше равновесной (т.е. больше чем требуется, чтобы обеспечит определенное количество труда на конкурентном рынке)[27],увеличивая при этом размер совокупных издержек на персонал. Для того, чтобы объяснить, почему фирмам выгодно выплачивать неравновесную заработную плату, был предложен ряд моделей, из которых наиболее часто рассматриваются следующие:

1) модель текучести кадров
2) модель неблагоприятного отбора
3) модель отлынивания от труда

---

[26] Phelps E.S. Seven schools of macroeconomic thought / Oxford etc ., 1990

[27] Рощин С.Ю. Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда. – М.: ИНФРА-М, 2000, с. 208

***Модели текучести персонала*** Salop S.C. (1979)[28], Mortensen D.A Phelps E.(1970)[29] объясняют возникновение вынужденной безработицы такими явлениями, как несовершенная информированность и наличие затрат, связанных с текучестью. Работник, устраиваясь работать на фирму, не знает об объеме неденежного вознаграждения, предлагаемого фирмой. Приступив к работе, он выясняет объем неденежных выплат и принимает решение об увольнении, которое зависит от заработной платы с учетом величины неденежного вознаграждения, выплачиваемой фирме, и от состояния рынке труда. Пусть $w$ - величина денежного и неденежного вознаграждения выплачиваемого фирмой; $z$ – средняя рыночная заработная плата с учетом среднего объема неденежного выплат, скорректностная на вероятность устройства, на работу $a$ . Salop S.C. предполагает наличие зависимости между нормой увольнений по собственному желанию – $q$ и отношением $\frac{w}{z}$:

$$q = q\left(\frac{w}{z}\right), \quad \frac{dq\left(\frac{w}{z}\right)}{d\left(\frac{w}{z}\right)} \langle 0, \quad \frac{d^2 q\left(\frac{w}{z}\right)}{d\left(\frac{w}{z}\right)^2} \rangle 0. \quad (1)$$

Так как $z = a\ w$,т. е. $\frac{w}{z} = \frac{1}{a}$, можно представить $q$ как функцию от $a$: увеличение вероятности нахождения работы будет способствовать росту текучести кадров. В случае высокой текучести фирма несет дополнительные издержки, связанные с заменой работников: издержки на наем, отбор и профессиональную подготовку. Поэтому работодатель заинтересован в снижении текучести и, соответственно, снижении издержек. Чем выше заработная плата работников на данном рынке по отношению к альтернативным возможностям, тем меньше уровень добровольных увольнений работников. Работодатель, который при прочих равных условиях выплачивает большую заработную плату, столкнется с меньшим уровнем текучести работников. По мнению Salop S.C. , издержки на текучесть одного работника, включающие затраты на наем, профессиональную подготовку и прочие расходы, связанные с заменой уволившегося работника новым работником, составляют $T$.Тогда предполагается следующая зависимость между $T$ и $N$ - количеством принятых на работу: $wL$ и затраты на текучесть (обучение новых работников) $T(N)$.

$$T = T(N), \quad \frac{dT(N)}{dN} \rangle 0, \quad \frac{d^2 T(N)}{dN^2} \rangle 0. \qquad (2)$$

---

[28] Salop S.C. Model of the Natural Rate of Unemployment// Efficiency wage Models of Labor Market/ Ed. By Akerlof G.A. Yellen J.L. Cambridge,1986. P. 93-101

[29] Mortensen D.A Theory of Wage and Unemployment Dynamics//The Microeconomic Foundation of Employment and Inflation Theory/ Ed. by Phelps, New York,1970; Phelps E. Money Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium// The Microeconomic Foundation of Employment and Inflation Theory/ Ed. by Phelps, New York,1970

$$Q = f(L), \quad \frac{df(L)}{dL} \rangle 0, \quad \frac{d^2 f(L)}{dL^2} \leq 0. \qquad (3)$$

Фирма продает продукцию на совершено конкурентном товарном рынке, при этом цена продукции равна *1*.В таком случае фирма будет решать следующую задачу максимизации прибыли

$$\max_{w,E,N} \pi = f(E) - wE - T(N) - FC \qquad (4)$$

с ограничениями:

$$N = q\left(\frac{w}{z}\right)E \quad , \qquad (5)$$

$$N \leq A\left(\frac{w}{z}\right), \frac{dA\left(\frac{w}{z}\right)}{d\left(\frac{w}{z}\right)} \rangle 0, \qquad (6),$$

где $A\left(\frac{w}{z}\right)$- количество желающих устроиться на работу в данной фирме, которое также зависит от $\frac{w}{z}$.Ограничение (5) означает ,что в условиях равновесия количество принятых на работу должно быть равно количеству уволенных ,в то время как смысл ограничения (6) состоит в том, что количество вновь принятых на работу не может превышать числа желающих попасть на данную фирму.

Таким образом, прибыль фирмы будет зависеть от затрат, связанных с текучестью кадров, которые, в свою очередь, определяются нормой увольнений и численностью персонала. Фирма заинтересована в сокращении нормы увольнений, для чего она будет увеличивать *w* и сокращать *E,* что приведет к возникновению вынужденной безработицы *( 0<a<1)* и подержанию соотношения $\frac{w}{z}$ на уровне, обеспечивающем максимизацию прибыли и решению задачи (4) –(6).

- ***Модель неблагоприятного отбора*** связана с работой A. Weiss[30] (1980),который допустил, что фирма при приеме на работу сотрудника не обладает полной информацией о качестве нанимаемой рабочей силы. Заработная плата начинает выполнять функцию не только вознаграждения за услуги труда, но и одновременно способствует селективному отбору работников. Фирма, выплачивающая относительно низкую заработную плату обрекает себя на то, что на нее будут наниматься работники с относительно низкой производительностью труда – возникнет вполне закономерная

[30] Weiss A. Job Queues and Layoffs in Labor market with Flexible wages//Efficiency wage models of The Labor Market//Ed. By Akerlof G.A. Yellen J.L. Cambridge,1986 p.102-114

***проблема неблагоприятного отбора***. Фирма, выплачивающая более высокую заработную плату, будет привлекать более производительных работников и сможет компенсировать высокую заработную плату повышенной производительностью работников.

В этих условиях фирма ориентируется на цену предложения труда, которая, по мнению Weiss A. , положительно связана с качеством рабочей силы, т.е. с тем количеством стандартных единиц труда в единицу времени, которое может предложить данный работник. Weiss A. предполагает, что ведущим критерием при найме работников является количество затрат на рабочую силу, приходящееся на стандартную единицу труда, т.е. $\frac{w}{\bar{e}(w)}$, где $w$- заработная плата в фирме, $\bar{e}(w)$ - ожидаемое количество стандартных единиц труда единиц, содержащееся в одном часе работы. Фирма устанавливая ставку $w$, будет ожидать следующее количество стандартных единиц труда, приходящихся на один час работы работника

$$\bar{e}(w) = \frac{\int_0^w e(w_s)dF(w_s)}{\int_0^w dF(w_s)} \qquad (7)$$

где $e(w_s)$- количество стандартных единиц труда, содержащееся в одном часе работника, предлагающего свои услуги по цене $w_s$;

$F(w_s)$- известное фирме распределение работников по цене предложения рабочей силы.

Weiss A. принимает без доказательства, что $\frac{w}{\bar{e}(w)}$ имеет единственный глобальный минимум, т.е. $\frac{w'}{\bar{e}(w')} < \frac{w}{\bar{e}(w)}$ для всех $w \neq w'$. В таком случае фирма максимизирует прибыль, нанимая рабочую силу по ставке $w'$. Чтобы доказать данное положение, примем, что прибыль фирмы задается функцией:

$$\pi = pf\left[\bar{e}(w)L\right] - wL - FC, \qquad (8)$$

где $p$ - цена единицы продукции, выпускаемой фирмой;

$f(.)$- производственная функция;

$L$ – численность работников фирмы;

FC – фиксированные затраты.

Допустим, что прибыль максимизируется при иной заработной плате $\tilde{w} \neq w'$, при этом фирма нанимает $\tilde{L}$ работников:

$$\pi_{\tilde{w},\tilde{L}} = pf\left[\tilde{L}\bar{e}(\tilde{w})\right] - \tilde{w}\tilde{L} - FC = pf\left[\tilde{w}\tilde{L}\frac{\bar{e}(\tilde{w})}{\tilde{w}}\right] - \tilde{w}\tilde{L} - FC. \qquad (9)$$

Пусть $L^0 = \frac{\tilde{w}\tilde{L}}{w'}$. Если фирма наймет $L^0$ работников по ставке $w'$, то ее прибыль составит:

$$\pi_{L^0,w'} = pf\left[L^0 \bar{e}(w')\right] - w'L^0 - FC = pf\left[\tilde{w}\tilde{L}\frac{\bar{e}(w')}{w'}\right] - \tilde{w}\tilde{L} - FC. \quad (10)$$

Но (10) >(9),так как $\frac{w'}{\bar{e}(w')} < \frac{\tilde{w}}{\bar{e}(\tilde{w})}$. Следовательно, фирме будет выгоднее нанять $L^0$ работников по заработной плате $w'$, чем нанимать любое количество работников по ставке рыночной $w'$. Если оптимальная с точки зрения фирмы ставка $w'$ будет больше равновесной рыночной ставки, то возникает вынужденная безработица.

***Модели отлынивания от труда (shirking model)*** были первоначально предложены Shapiro C., Stiglitz (1984) и, в которых предполагалось, что вынужденная безработица играет роль механизма, дисциплинирующего работника [31]. Работник может работать с полной отдачей, прикладывая усилия *e* и получая заработную плату *w* или, может уклоняться от работы *(e=0)*.При уклонении от работы работник с вероятностью *x* будет уличен в уклонении и уволен. Попав в состояние безработного, он будет получать пособие *W* и останется в таком состоянии в течение некоторого периода времени *a,* задаваемого вероятностью нахождения работы. Показатель *a* является эндогенным параметром, определяющимся внутри системы Если *a*=1,т.е. вынужденная безработица не существует, то работники станут уклоняться от работы, поскольку потеряв ее, они могут незамедлительно устроиться в другой фирме, *e* будет стремиться к нулю, фирмы столкнуться со снижением производительности труда и станут увольнять работников, одновременно ограничивая наем персонала в результате чего возникнет вынужденная безработица. Однако работник может потерять работу и по независящим от него причинам, например, вследствие изменения конъюнктуры рынка. Вероятность такого увольнения задается коэффициентом *b* и с учетом данных параметров можно определить полезность как $V^S$, получаемую в течение жизни работником, уклоняющимся от работы, и не уклоняющимся от работы $V^N$. Условием добросовестной работы работником будет выполнение неравенства $V^N \geq V^S$.

**Теория карьерной мобильности (career mobility)** Sicherman, Galor, 1990)[32] исходит из наличия положительной зависимости между продолжительностью работы сотрудника на одном рабочем месте и вероятностью его увольнений, объясняя вертикальную мобильность, т. е. карьерный рост сотрудников, возможность ее реализации как в рамках одной компании (внутрифирменные перемещения), так вне ее (межфирменные перемещения). Работая на одном рабочем месте, сотрудник накапливает опыт и получает знания, увеличивает свой человеческий капитал для того, чтобы спустя определенное время претендовать на другую, более привлекательную позицию. Таким образом, отдача от инвестиций в

[31] ShapiroC., Stiglitz J.E. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device// Efficiency wage models of The Labor Market//Ed. By Akerlof G.A. Yellen J.L. Cambridge,1986

[32] См. Sicherman N., Galor O. A Theory of Career Mobility //Journal of Political Economy. Vol. 98 No.1. 1990. Feb. P.169-192.

человеческий капитал происходит не только в виде более высокой заработной платы, но и большей вероятности перемещения на более высокую иерархическую ступень внутри компании и / или привлекательную должность. Вместе с тем теория карьерной мобильности допускает что, накапливая человеческий капитал, работник может изменять сферу своей деятельности и это может привести к существованию значительной межсекторальной и профессиональной (смена профессии) мобильности. Чем больше сотрудник работает на одной позиции в одной компании, тем больший человеческий капитал он приобретает и тем выше вероятность его перемещения на другую должность внутри фирмы. Данная теория позволяет объяснить с позиций идентификации внутреннего рынка труда сокращение издержек, связанных с преодолением информационной асимметрии о способностях работника, возможностью его внутреннего перемещения, размерах накопленного работником человеческого капитала.

Теоретическая модель идентификации внутренних рынков труда организаций позволяет обобщить рассмотренные нами выше подходы ( хотя не все из них были представлены достаточно полно) и может быть основана , по нашему мнению, на использовании **моделирования динамического спроса на труд фирмы с учетом издержек приспособления (a*djustment costs*)** Singer (1996).

Центральная идея состоит в том, что поддержание и сохранение внутреннего рынка труда фирмы рассматривается как феномен, порождаемый разнообразными колебаниями, и в том числе локального рынка труда, наблюдаемыми в течение определенного периода времени, и фирмам для подстройки к изменяющимся рыночным условиям необходимо изменять спрос на услуги труда.

В свою очередь, спрос на услуги труда со стороны организаций непосредственно формируется под влиянием столкновения интересов фирмы, состоящих в извлечении прибыли (дохода) и работников, заинтересованных в высокой заработной плате и сохранении занятости.

В качестве абстрактной исходной точки для классификации возможных вариантов формирования спроса на труд со стороны фирмы рассматривается **точка равновесия краткосрочного спроса на труд в условиях конкурентного рынка труда**, когда соблюдается равенство заработной платы и предельного дохода продукта труда при условии максимизации прибыли (минимизации издержек). Этой ситуации соответствует минимально приемлемая для работников заработная плата и соответствующая ей занятость. Существование нескольких участников рынка внутреннего рынка труда, оказывающих влияние на принятие решений, преследующих собственные цели и обладающих разной переговорной силой, может привести к различным *типам (моделям) спроса на труд.*

1) **Модель спроса на труд как модель «право управлять» (*right-to-manage*)** (Booth, 1995; Filer et. al., 1996) возникает тогда, когда происходит рост заработной платы и снижение занятости, при этом будет выполняться краткосрочное равновесие спроса на труд, что соответствует кривой спроса

на труд. Предметом переговоров между фирмой и работниками является уровень заработной платы, а определение уровня занятости остается на усмотрение фирмы. В условиях переходной экономики такая ситуация может быть вызвана поведением профсоюзов в соответствии с моделью «право управлять». Другой причиной, порождающей такое поведение предприятия, может стать низкая доля собственников-инсайдеров в общей численности его работников. Государство в данном случае не проявляет существенную активность при принятии решений.

2) Другим направлением развития ситуации может стать **модель «социально эффективный набор исходов»** (контрактов) соответствующий эффективному распределению труда (Basu et.al., 1997). В этом случае повышение заработной платы сочетается с постоянным уровнем занятости.
Это можно рассматривать как ситуацию, когда в сохранении уровня занятости одновременно заинтересованы работники, среди которых значительна доля собственников-инсайдеров, профсоюзы, государство, стремящееся не допустить безработицу, менеджеры, стремящиеся обеспечить себе поддержку собственников.

**3**)Третьим типом спроса на труд является ситуация, когда заработная плата и занятость движутся в одном направлении, что соответствует описанной в экономической литературе **модели «эффективного переговорного процесса»** ***(efficient bargaining model*****)(**Booth, 1995; Filer et. al., 1996). В ней предметом переговоров между фирмой, профсоюзами и работниками выступают как занятость, так и заработная плата. Такая ситуация соответствует положению, когда переговорная сила профсоюзов (трудовых коллективов) и работников при поддержке государства, направлена на рост не только заработной платы, но и занятости. Менеджеры могут использовать это положение для повышения статуса своего предприятия.
Роль государства здесь проявляется в том, что, осуществляя или не осуществляя субсидирование того или иного предприятия, оно влияет на уровень заработной платы независимо не только от величины занятости, но и от величины добавленной стоимости, созданной на предприятии.

**4)** Гипотетически возможен и еще один тип спроса на труд, при котором фирма сокращает занятость в ответ на рост заработной платы, однако уровень заработной платы находится ниже уровня предельного продукта труда и определяется как **модель «издержек текучести рабочей силы»** (Prasnicar et al., 1994). Ее можно трактовать и как возможность фирмы при принятии решений о заработной плате переложить на работников издержки, связанные с текучестью рабочей силы.

**5)** Промежуточный между первым и вторым тип спроса на труд, когда рост заработной платы сопровождается снижением занятости, однако заработная плата находится на уровне выше предельного продукта труда. Эта ситуация может трактоваться как свидетельство значительной переговорной силы работников, которые при возможной поддержке государства в случае повышения заработной платы обеспечивают сокращение занятости более

медленными темпами, чем это происходило бы при движении вдоль стандартной кривой спроса на труд.

Основываясь на данном подходе, можно выявить, в рамках какого из типов формируется спрос на труд организаций, какова величина издержек на персонал и как это влияет развитие внутренних рынков труда и их сопряжение с локальными рынками труда, контролируя при этом и индивидуальные характеристики организаций.

Модель динамического спроса на труд фирмы исходит из представления о существовании **издержек приспособления (a*djustment costs*)** на рынке труда, когда в случае расширения занятости фирма сталкивается с издержками по найму и обучению новых сотрудников, в случае ее сокращения - с **издержками удержания**, сопровождающими возможное высвобождение работников.

Логика построения данной модели представлена на рис.

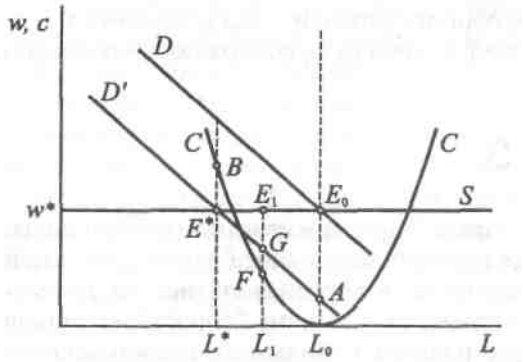



**Рис.3. Механизм частичного приспособления спроса и предложения на внутреннем рынке труда организации**

Фирма, действующая на локальном региональном рынке труда, оплачивая привлекаемых работников по рыночной ставке $w^*$, кривая спроса фирмы на труд представлена линией D , кривая предложения - линия S. Первоначально фирма находится в точке долгосрочного равновесия $E_0$, используя труд $L_0$ работников. Допустим, в результате неблагоприятного для фирмы изменения кривая спроса на труд сместилась влево – от D к $D'$. Состояние долгосрочного равновесия достигается теперь в точке $E^*$, которой соответствует оптимальная, или желательная занятость $L^*$ . На фирме образовался избыток рабочей силы, равный разности $(L_0 - L^*)$. В новых условиях эти избыточные работники становится для фирмы источником отрицательной прибыли, поскольку выручка от предельного продукта их труда не возмещает выплачиваемой им заработной платы. При нулевых издержках приспособления фирма мгновенно перепрыгнула бы из точки $E_0$ в точку $E^*$, уволив всех лишних работников. Но как она поступит, если издержки положительные? Функция издержек приспособления представлена на рис.1 кривой CC. Если фирма решит одномоментно избавиться от всей избыточной рабочей силы, она столкнется с издержками

приспособления, величина которых будет измеряться площадью фигуры $L_0BL^*$?

Если же она, не станет нечего предпринимать, ей придется иметь дело с издержками удержания рабочей силы, величина которых измеряться площадь площадью треугольника $E^*AE_0$.

Задача, стоящая перед фирмой в краткосрочном периоде, заключается в том, чтобы ***минимизировать сумму издержек приспособления и удержания.*** Этого ей удастся достичь при равенстве предельных издержек одного и другого вида, что предполагает перемещение в точку временного равновесия $E_1$. Графически это означает, что фирме нужно отыскать такую точку F на кривой CC, чтобы длина отрезка $FL_1$ оказалась равна длине отрезка $GE_1$. В результате численность занятых сократиться до$L_1$ человек, тогда как $(L_1- L^*)$ «лишних» работников останутся на фирме. Действуя в каждый следующий момент времени по данному принципу фирма будет постепенно сдвигаться к новой точке долгосрочного равновесия E*. Подобный алгоритм поведения можно рассматривать как реактивный механизма частичного приспособления внутреннего рынка труда к изменяющимся условиям, поскольку приближение фактической занятости к оптимальной осуществляется здесь постепенно.

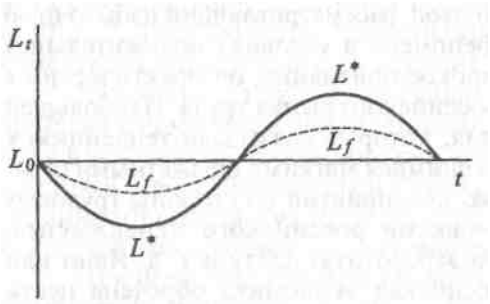



**Рис. 4. Траектория изменения оптимальной и фактической занятости при положительных издержках приспособления**

Вместе с тем, тестирование нашей гипотезы предполагает определение величины издержек приспособления фирмы в условиях трансформации регионального рынка труда. Эта величина отражает показатели, характеризующие ключевые характеристики внутреннего рынка труда.

Принимая приведенные выше предпосылки, функция издержек фирмы на персонал состоит из **двух компонентов**:

- собственно затраты на заработную плату работникам в условиях абсолютной трудовой мобильности и совершенной конкуренции [$wL$]
- величина издержек приспособления, умноженная на изменение численности персонала за время $t+1$ $[p(L_{t+1}-L_t)]$.

Поскольку, в краткосрочном периоде фирма минимизирует издержки, то целевой функцией будет

$$Min\ TC_L=wL_t+ p(L_{t+1}-L_t) \quad (11)$$

По нашему мнению, издержки приспособления могут компенсировать давление региональных составляющих локального рынка труда и их величина позволяет идентифицировать внутренние рынки труда, осуществить их типологию и выявить различные траектории кадровых стратегий компаний, выработав рекомендаций по повышению эффективности трансформации системы управления внутрифирменными трудовыми отношениями.

## Литература


Котляр А. О понятии рынка труда. // Вопросы экономики, 1998, №1.

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

Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: моногр. / под ред. В.В. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – 2-е изд. – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2008.

Соболева И., Четвернина Т. Масштабы безработицы в России и способы ее измерения//Вопросы экономики. 1999.№ 11.

Коллинз. Словарь по экономике. / Под ред. П.А.Ватника. СПб: Экономическая школа, ВШЭ, 1998.

Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда – М.: ИНФРА-М, 2000.

Зайцев Г.Г.Управление персоналом. Учебное пособие.- СПб.: Изд-во « Северо - Запад».

Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие.- М.Дело, 2002.

Беа Ф.К., Дихтл Э. , Швайтцер М. Экономика предприятия / Пер. с нем. – М.: ИНФРА – М,1999.

Клемина Т.Н.Управление человеческими ресурсами и результаты деятельности организаций: теоретические дебаты и эмпирические исследования. Российский журнал менеджмента Том 6, (3), 2008.

Боксал П., Персел Дж. Стратегическое управление человеческими ресурсами: откуда мы пришли и куда должны идти дальше? Российский журнал менеджмента 2008.Том 6 , (3).

Хьюзелид М. Влияние практик управления человеческими ресурсами на текучесть кадров, производительность труда и финансовые результаты компании. Российский журнал менеджмента,2008 Том 6, (3).

Dunlop, S. The task of contemporary wage theory / S. Dunlop // New concepts in wage determination / G. Taylor, F. Pierson. – New York: McGrow-Hill, 195.

Розен Ш. Трансакционные издержки и внутренние рынки труда./ В кн. Природа фирмы: Пер. с англ. – М.: Дело, 2001.

Алавердов А. К вопросу о внутрифирменном рынке труда. //Вопросы экономики, 1999 №12.

Руденко Г. Г., Муртозаев Б. Ч. Формирование рынков труда: Учебное пособие / Г. Г. Руденко, Б. Ч. Муртозаев; Под ред. проф. Ю. Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2004.

Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007.

Алавердов А. К вопросу о внутрифирменном рынке труда. //Вопросы экономики, 1999 №12.

Miyazaki H. The Rat Race and Internal Labor Markets, The Bell Journal of Economics,Vol.8 No.2 1977.

Lazear E.Oyer P. Internal and External Labor Markets : a personnel economics approach, Hoover Institution and Graduate School of Business, Stanford University , Stanford, 2004.
Орехова С.В. Управление внутренним рынком труда предприятия (на примере градообразующих предприятий Свердловской области) – Автореферат на соискание степени кандидата экономических наук, Екатеринбург,2009.
Manwaring T. The extended internal labour market. - Berlin: Wissenschaftszentrum, 1982.
Смирных Л.И. «Аутсорсинг персонала: факторы спроса со стороны предприятий», ВЕСТНИК ВГУ, СЕРИЯ: ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ, 2008.
Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России?: Препринт WP15/2007/01. — М.: ГУ ВШЭ, 2007.
Солнцев С.А. Мобильность топ-менеджеров : инсайдеры или аутсайдеры?: Препринт WP15/2008/01. — М.: ГУ ВШЭ, 2008.
Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? , ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ ВШЭ „№ 2 2009.
Phelps E.S. Seven schools of macroeconomic thought / Oxford etc ., 1990.
Salop S.C. Model of the Natural Rate of Unemployment// Efficiency wage Models of Labor Market/ Ed. By Akerlof G.A. Yellen J.L. Cambridge,1986.
Mortensen D.A Theory of Wage and Unemployment Dynamics//The Microeconomic Foundation of Employment and Inflation Theory/ Ed. by Phelps, New York,1970.
Phelps E. Money Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium// The Microeconomic Foundation of Employment and Inflation Theory/ Ed. by Phelps, New York,1970.
Weiss A. Job Queues and Layoffs in Labor market with Flexible wages//Efficiency wage models of The Labor Market//Ed. By Akerlof G.A. Yellen J.L. Cambridge,1986.
ShapiroC., Stiglitz J.E. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device// Efficiency wage models of The Labor Market//Ed. By Akerlof G.A. Yellen J.L. Cambridge,1986.
Sicherman N., Galor O. A Theory of Career Mobility //Journal of Political Economy. Vol. 98 No.1. 1990. Feb.