

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

В статье на основе анализа железнодорожного транспорта Республики Беларусь и выделения основных особенностей его функционирования на интеграционном и мировом уровнях, разработаны рекомендации по развитию и интеграции транспортного комплекса в новую мировую систему.

Ключевые слова: железнодорожный транспорт, транспортный комплекс, мировая экономическая система, интеграция

SUMMARY

Analyzing railways in Republic of Belarus especially in integration and world levels, the author gives main recommendations on its development and integration to new world economy system.

Keywords: railway transportation, transport complex, world economic system, integration

ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ ВНУТРЕННИХ РЫНКОВ ТРУДА НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Маковская Н.В., кандидат экономических наук, доцент, Могилевский государственный университет им.А.Кулешова

Постановка проблемы.

Актуальность решения проблем, связанных с функционированием внутренних рынков труда (ВРТ), обусловлена рядом обстоятельств, главное из которых — повышение роли человеческого капитала в экономике. В связи с этим, целями развития внутренних рынков труда в национальной экономике являются: 1) создание условий для формирования и функционирования эффективных ВРТ, в рамках которых происходит развитие человеческого капитала, 2) гармонизация трудовых отношений на микроуровне на базе стимулирования роста оплаты труда, повышения производительности труда, обеспечения эффективной занятости. Это определяет объективную потребность в разработке концепции развития внутренних рынков труда, выступающей концептуальной основой для обоснования условий их эффективного функционирования и формирования рыночной трудовой системы на микроуровне.

Исследования и публикации по проблеме.

В научной литературе достаточно мало уделено внимание содержанию внутреннего рынка труда организации и процессам, имеющим место в его рамках. Однако следует выделить таких отечественных и зарубежных авторов, как А. Алавердов, Е. Ванкевич, М. Винокуров, Р. Гиббонс, В. Гимпельсон, С. Данлоп, П. Доринджер, Р. Капелюшников, Б. Корнейчук, А. Котляр, Р. Коуз, Б. Краихел, М. Лин, Т. Манваринг, К. Марфи, Ю. Одегов, В. Павленков, М. Пиоре, Г. Пфан, С. Рошин, Г. Руденко, Р. Эренберг и Р. Смит, О. Фаворо, Б. Холмстром, которые выделили данный рынок в научную категорию, и предприняли попытку его методологического анализа.

Проблема и цель статьи.

Представляется, что основу концепции развития внутренних рынков составят: обоснование целей, принципов, социально-экономических условий функционирования ВРТ организаций и характеристику инструментов и направлений ее реализации; разработка организационного обеспечения концепции; выработка практических рекомендаций по многоуровневому регулированию внутренних рынков труда организаций.

При разработке концепции развития ВРТ предприятий целесообразно учитывать:

- необходимость признания объективного существования внутренних рынков труда организаций, где происходит формирование спроса и предложения человеческого капитала, вырабатываются принципы трудовых отношений;
- встроенность ВРТ организаций в общую систему рынков труда, что обуславливает их объективное влияние на состояние регионального и национального рынков труда;
- отсутствие абсолютно идентичных механизмов функционирования ВРТ, что определяет индивидуальный выбор подходов при их регулировании;
- необходимость целенаправленного изменения структуры управления трудом на микроуровне на основе институциональных подходов и механизмов.

Основными задачами концепции развития ВРТ в национальной экономике являются:

1. Развитие и укрепление ядра ВРТ на основе создания системы управления трудовыми процессами на микроуровне, учитывающей закономерности и принципы функционирования внутреннего рынка труда;
2. Обеспечение сбалансированности спроса и предложения на ВРТ на основе закрепления работников в организации и выработки кадровых подходов к регулированию процессов, происходящих в ядре и периферии ВРТ.
3. Разработка механизма ликвидации кризисных явлений в функционировании ВРТ на основе развития человеческого капитала работников, активизации их внутренней мобильности и разработки методических подходов к формированию системы разрядов, учитывающих уровень профессионально-квалификационного развития работников.
4. Определение принципов и направлений взаимодействия элементов общей системы рынков труда с целью создания условий эффективного функционирования внутренних рынков труда как кадровой составляющей инновационного развития национальной экономики.
5. Разработка подходов к организационному обеспечению развития внутренних рынков труда.

Результаты исследования.

Методологическими принципами реализации задач концепции развития ВРТ в национальной экономике являются: а) научная обоснованность, б) комплексность реализуемых мероприятий, в) структурирование целей и подцелей системы регулирующего воздействия на сферу труда в экономике, г) реалистичность и специфичность состояния отрасли, в которой функционируют внутренние рынки труда организаций, д) учет взаимосвязей между внутренним рынком труда, отраслевым, региональным и совокупным рынком труда, е) эффективность институциональных воздействий, учитывающих реальные экономические эффекты и сопоставляя их с затратами.

Решение задачи развития и укрепления ядра на ВРТ предполагает формирование системы управления трудом, ориентированной на рыночную модель трудовых отношений в организации, которая определяет эффективность функционирования ВРТ. Систему функционирования ВРТ, ориентированную на рыночную модель трудовых отношений, правомерно строить с учетом специфики сегментации работников, которая имеет предпосылки формирования и укрепления ядра путем карьерного продвижения работников первичного сегмента периферии во вторичный сегмент ядра. Однако для того, чтобы такое движение состоялось, необходимо вводить рыночные принципы трудовых отношений «работник-работодатель» на первичном сегменте периферии с целью стимулирования карьерной мобильности работников. Такой процесс позволит формировать специфический человеческий капитал в рамках первичного сегмента периферии. Так, с целью развития и укрепления ядра на ВРТ следует предложить направления построения трудовых отношений на разных сегментах ВРТ, в основе которых находится принцип рыночных партнерских отношений «работник-работодатель» (таблица 1):

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

Таблица 1 – Направления построения рыночных трудовых отношений на сегментах ВРТ

Первичный и вторичный сегменты ядра	Первичный сегмент периферии
<ul style="list-style-type: none"> - приемлемые для работников условия и формы занятости; - создание условий для реализации творческого потенциала работников; - учет личных интересов работников; - создание широкого спектра социальных благ, гарантий и предпочтений; - обеспечение возможности профессионально-квалификационного развития за счет внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал работников; - разработка схем дополнительных выплат на основе учета процента на человеческий капитал работников; - предоставление социальных инвестиций (улучшение пенсионного и жилищного обеспечения, здравоохранения и т.п.) 	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение возможности формирования специфического человеческого капитала молодым рабочим и специалистам; - формирование трудовой мотивации; - обеспечение возможности профессионально-квалификационного роста в организации; - разработка планов карьерных продвижений в организации; - обеспечение части внутрифирменных социальных гарантий; - разработка индивидуальных схем оплаты труда для перспективных работников.

Реализация данных направлений осуществляется на основе нормативно-правового синтеза хозяйственной и служебной власти работодателя в организации. Этот синтез должен сочетать как правовой контроль за использованием и функционированием человеческого капитала работников, так и правовую регламентацию существования личности человека в организации. Поэтому реализация данных подходов должна находить свое выражение в системе контрактации на внутреннем рынке труда. Методология и сущность данной системы достаточно изучена в юридической и экономической науках. Для развития и укрепления ядра на ВРТ целесообразно использовать трудовой контракт, определяющий социально-трудовые отношения равноправных партнеров, который предусматривает набор внутрифирменных социальных гарантий в форме социального пакета, возможности профессионально-квалификационного развития путем внутрифирменных инвестиционных вложений в человеческий капитал работника, рост заработной платы пропорционально стажу работы в организации, условия карьерного роста. В отличие от хозяйственного (трудового) договора, определяющего только экономические параметры труда работников (условия занятости, уровень заработной платы, норму выработки и т.п.), трудовой контракт обуславливает социально-экономические параметры реализации человеческого капитала работника в организации, что делает его применение инструментом развития и укрепления ядра на ВРТ. Использование трудового контракта для работников ядра и первичного сегмента периферии позволит:

- сформировать у работников данных сегментов экономические интересы, проявляющиеся в росте производительности труда, в стремлении занять рабочее место более высокой иерархической позиции, и тем самым максимизировать свой доход. Тем самым складываются объективные предпосылки формирования и укрепления ядра на ВРТ;
- реализовывать принцип равноправных партнеров «работник-работодатель», так как данная форма контракта предусматривает достижение компромисса в отношении социальных гарантий и экономических интересов, проявляющиеся в росте производительности труда, в стремлении занять рабочее место более высокой иерархической позиции, и тем самым максимизировать свой доход. Тем самым складываются объективные предпосылки формирования и укрепления ядра на ВРТ;

Механизм сбалансированности спроса и предложения на ВРТ предполагает закрепление работников на ВРТ и разнообразие кадровых подходов, обеспечивающих функционирование ядра и периферии ВРТ. В качестве инструментов закрепления работников на ВРТ целесообразно использовать предоставление социального пакета, долгосрочный трудовой контракт и схемы дополнительных выплат, максимизирующих доход работника.

Необходимость использования разных кадровых подходов на сегментах ВРТ обусловлено, во-первых, функционированием отличных друг от друга моделей трудовых отношений, во-вторых, формами реализации человеческого капитала работников разного профессионально-квалификационного уровня. В ядре ВРТ специфика кадровых подходов ориентирована на инновационные совершенствования и модернизацию производства, которые будут реализовываться специфическим человеческим капиталом работников. На периферии кадровая работа ориентирована на удовлетворение спроса и предложения на ВРТ, которое реализуется путем карьерного продвижения работников, рациональным распределением их по иерархии рабочих мест в организации, наймом работников на вторичный сегмент периферии из внешнего рынка труда.

Ликвидации кризисных явлений в функционировании ВРТ способствуют активизация внутренней мобильности работников, повышение качественного уровня их человеческого капитала и изменение принципов формирования разрядов.

Инструментом активизации внутренней мобильности работников является формирование у них карьероориентированного поведения, которое направлено на выработку понимания у работника значимости его трудовой карьеры, и как следствие, определение его ценности для организации. Представляется, что механизм формирования карьероориентированного поведения состоит из следующих процессов:

- предоставление работнику права на самоопределение в отношении социально-трудовой мобильности (изменение социального статуса в организации: смена разрядности, категоричности или классности) или карьерного роста (изменение трудовой иерархии в организации: смена должности или места работы);
- содействие в определении направлений карьерного роста работника исходя из качеств его человеческого капитала, его ценности для организации, его желаний и возможностей совершенствования профессионально-квалификационного уровня;
- формирование внутриорганизационной системы критериев для планирования трудовой карьеры работников и адаптация их к существующему профессионально-квалификационному уровню работников;
- формирование у работников стимулов к карьерному развитию, которые основаны на социально-экономической и моральной заинтересованности, позволяющей удовлетворять потребности работников и реализовывать собственные «проекты развития личности».

Взаимосвязь профессионального роста работников и повышение их квалификационного разряда основана на необходимости получения работником социального статуса в организации, который выполняет функцию мотивации и стимулирования труда работника, указывает на перспективы дальнейшего карьерного продвижения и роста материального благополучия.

Направления, цели и задачи профессионального развития работников и их человеческого капитала достаточно изучены в экономической науке. Так одним из устоявшихся подходов является подход социальной стратификации, предложенный В.В. Радаевым, согласно которому профессионально-квалификационные разряды (так же категории и классность) выступают критериями владения профессией. Однако нет подходов, учитывающих рост социального статуса работника, в зависимости от роста его профессионально-квалификационного уровня и сформированного специфического человеческого капитала. В связи с этим предлагается использовать подход квалификационной стратификации. Квалификационная стратификация – это иерархия работников в организации, определяющаяся уровнем развития специфического человеческого капитала, который обуславливает их положение на ВРТ. Квалификационная стратификация в отличие от социальной обуславливает экономическое неравенство работников, которое выражается: в уровне дохода, в условиях организации труда и в степени гарантированности занятости. Именно такая стратификация позволяет относить работников к ядру или периферии на ВРТ. Представляется, что в основе квалификационной стратификации правомерно использовать разрядность работников, которая отличается от принятой, что вводятся три квалификационные характеристики (вместо двух), позволяющие выделять уровень развития человеческого капитала работников в разрезе разрядов.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

Преимущества использования квалификационной стратификации на ВРТ организации состоят в следующем:

А) Квалификационная стратификация, открывая доступ к дефицитным экономическим благам, позволит побудить работников к выполнению технологически сложных функциональных нагрузок, что обеспечит кадрами инновационные процессы в организации;

Б) Квалификационная стратификация на ВРТ организации является мотивирующим фактором для молодежи, формирующей свой человеческий капитал, поскольку она представляет собой сценарий их карьерного продвижения и роста материального благополучия;

В) Квалификационная стратификация позволит определять социальный престиж работника исходя из его реальных умений и навыков, а не из значимости его профессии и должности. Это составит объективную основу для функционирования субъектов ядра ВРТ как равноправных партнеров;

Г) Квалификационная стратификация позволит генерировать новые общественные ценности в отношении работника: ценен человек своими умениями и способностями и тем результатом труда, который влияет на благосостояние общества.

Создание условий эффективного функционирования ВРТ как кадровой составляющей инновационного развития национальной экономики будет зависеть от эффективности взаимодействия всех уровней рынка труда.

Так как ВРТ организаций являются элементами регионального и совокупного рынков труда, оказывают влияние на экономическое состояние отрасли, в которой они функционируют, то условия их эффективного функционирования определяются данными уровнями. Создание рыночных условий для функционирования ВРТ позволяет:

- эффективно воздействовать на трудовые процессы ВРТ со стороны хозяйственных уровней, что обеспечит гармонизацию регулирующих мер и учет специфики каждого ВРТ в отдельности;

- ликвидировать кризисные процессы в функционировании ВРТ регулирующими мерами со стороны органов управления. Это обеспечит стабильность функционирования ВРТ;

- обеспечить непрерывность процесса профессионально-квалификационного развития работников и их человеческого капитала на ВРТ организаций с учетом инновационных тенденций в развитии национальной экономики;

- обеспечить кадровое обеспечение для внедрения инноваций во всех секторах экономики и использование в производстве наукоемких технологий, для стимулирования развития высокотехнологичных производств;

- разрабатывать механизмы подбора и стимулирования кадров для перспективных инновационных проектов, что будет способствовать повышению инновационной активности национальных производств, усилению инновационной заинтересованности отраслевых конструкторских бюро и опытных производств. Это в конечном итоге будет способствовать созданию условий для технологического обновления производства с использованием отраслевого научно-технического потенциала как связующего звена между фундаментальными, прикладными исследованиями и реальным сектором экономики.

Обеспечение условий эффективного функционирования ВРТ в экономике представляет собой совокупность экономических, социальных и нормативно-правовых мер воздействия на трудовые процессы ВРТ, которые реализуются на микро-, отраслевом, региональном и государственном уровнях национальной экономики.

Выводы.

Таким образом, представляется, что разработанные подходы к развитию внутренних рынков труда и формированию условий их эффективного функционирования позволяют:

во-первых, создать условия для развития человеческого капитала работников, что сделает необходимым разработку приоритетов в государственной политике, направленных на инвестирование человеческого капитала в рамках ВРТ;

во-вторых, развивать производственные, отраслевые и региональные институты, обеспечивающие функционирование трудовой сферы на местах (кадровые службы, ОТиЗы, профсоюзы, отраслевые управления кадровой работой, региональные центры занятости населения, Управление по труду и занятости областных исполнительных комитетов и т.п.), что позволит усовершенствовать правовые механизмы регулирования рынков труда всех уровней и обеспечить адресное влияние государственных мероприятий на сферу труда микроуровня;

в-третьих, обеспечить приоритетное функционирование ядра на ВРТ организаций, особенно в таких валообразующих отраслях белорусской экономики, как машиностроительная, химическая, лесная и деревообрабатывающая отрасли, и разработке для них методического обеспечения по диагностике и регулированию сферы труда;

в-четвертых, обосновать необходимость разработки концепции развития внутренних рынков труда в Республике Беларусь, включающей стратегические цели и задачи развития ВРТ на всех хозяйственных уровнях и механизм их реализации исходя из социально-экономических условий функционирования отечественной экономики. Это сделает возможным разработку дифференцированных подходов и моделей государственного регулирования всех уровней рынка труда, учитывающих отраслевую и региональную принадлежность внутренних рынков труда организаций;

в-пятых, выработать стратегию функционирования национального рынка труда исходя из специфики развития внутренних рынков труда в экономике, ориентированную на формирование нового типа работника, соответствующего инновационному характеру отечественного производства. Это повлечет рыночную трансформацию национальной системы формирования и развития человеческого капитала общества, которая затронет систему государственного и внутрипроизводственного образования.

РЕЗЮМЕ

Розкрито методологія дослідження та економічний зміст внутрішніх ринків праці організацій в ринковій економіці. Обґрунтовано об'єктивне ринкове вплив внутрішніх ринків праці організацій на функціонування ринку праці в національній економіці. Запропоновано концепцію розвитку внутрішніх ринків праці в Республіці Білорусь. Розроблено практичні рекомендації для органів державного і місцевого управління з ефективного регулювання внутрішніх ринків праці в Білорусі.

Ключові слова: внутрішній ринок праці, національна економіка, людський капітал, сукупний ринок праці, промислові підприємства, концепція розвитку, інновації.

РЕЗЮМЕ

Раскрыты методология исследования и экономическое содержание внутренних рынков труда организаций в рыночной экономике. Обосновано объективное рыночное влияние внутренних рынков труда организаций на функционирование рынка труда в национальной экономике. Предложена концепция развития внутренних рынков труда в Республике Беларусь. Разработаны практические рекомендации для органов государственного и местного управления по эффективному регулированию внутренних рынков труда в Беларуси.

Ключевые слова: внутренний рынок труда, национальная экономика, человеческий капитал, совокупный рынок труда, промышленные предприятия, концепция развития, инновации.

SUMMARY

The methodology and economic content of internal labour markets of organisations in market economy were shown. Objective market influence of internal labour markets of organisations on the functioning of labour market in a national economy was justified. The mechanism of influence of internal labour markets of organisations on the condition of regional labour market in Belarus was defined. The approach to the development of internal labour markets in Belarus was suggested. Practical recommendations for local and state government authorities concerning effective regulation of internal labour markets in Belarus were worked out.

Keywords: internal labor market, national economy, human capital, aggregate labor market, industry, the concept of development, innovation.