

ПОНЯТИЕ ВНУТРЕННЕГО РЫНКА ТРУДА И ЕГО ВЗАИМОСВЯЗЬ С ВНЕШНИМ РЫНКОМ

А. В. Карлова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 9 июля 2015 г.

Аннотация: *рассматривается внутренний рынок труда, его формирование и развитие, определяются отличия внутреннего рынка труда от внешнего и изучается их взаимодействие.*

Ключевые слова: *внешний рынок труда, внутренний рынок труда.*

Abstract: *the article discusses the domestic labour market, its formation and development, is determined by the difference of the internal labour market from the outside and studied their interaction.*

Key words: *the labour market, the domestic labour market.*

Категория «внутренний рынок труда организации» научно оформлена в концепции П. Доринджера и М. Пиоре в начале 1970-х гг. Авторы концепции определяют понятие «внутренний рынок труда» как административную организацию, где вознаграждение за труд и распределение трудовых ресурсов регулируются комплексом административных правил и процедур. Дальнейшее развитие категория «внутренний рынок труда» получила в современной экономической теории труда [1].

Данная категория не является новой для экономической науки, ее использование – устоявшаяся традиция. В современной экономической литературе существует несколько подходов к определению внутреннего рынка труда. А. Мазин внутренний рынок труда называет внутрифирменным и определяет его как систему трудовых отношений, ограниченных рамками одной организации, при которых заработная плата и размещение работников определяются административными правилами и процедурами [2]. По мнению Е. Г. Калабиной, С. В. Ореховой, внутренний рынок труда представляет собой систему институтов, обладающих определенным уровнем устойчивости и формирующихся под воздействием рыночных механизмов регулирования спроса и предложения на рабочую силу и нерыночных механизмов действия административных правил и процедур [3].

Внутренний рынок труда – это социально-экономическая система (институт), ограниченная рамками одной организации и имеющая свои административные правила и процедуры. Причинами возникновения и развития внутренних рынков труда являются, во-первых, экономия на издержках

на труд, связанных с обучением и переподготовкой работников, внутрифирменными инвестициями в специфический человеческий капитал и, во-вторых, экономия на транзакционных издержках на рынке труда.

Анализ основных подходов к трактовке внутреннего рынка труда позволил дать авторское определение данного понятия как совокупности социально-экономических отношений между работниками и работодателями на микроуровне, сочетающих экономическую оценку человеческого капитала, дополненных внутрифирменными административными правилами и процедурами по поводу формирования, развития и реализации человеческого капитала работников, их закрепления в организации путем карьерного продвижения, материального и социального стимулирования. В данном определении, в отличие от существующих, которые только указывают на характеристики внутреннего рынка труда организации, выявлены его субъекты, их цели и направления взаимодействия.

Выделены следующие направления в современной экономической теории, которые исследуют категорию «внутренний рынок труда организации» и определяют ее сущность:

– институциональный механизм формирования и функционирования внутреннего рынка труда (С. Данлоп, П. Доринджер, М. Пиоре, В. Холмстром, П. Таубман, М. Вачтер, А. Л. Мазин);

– формирование специфических активов человеческого капитала в рамках внутреннего рынка труда (Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит, М. Лин, О. Уильямсон, Е. Леазер, П. Оуер, А. Никифорова, А. Я. Кибанов);

– особенности реализации спроса на труд и предложения труда на микроуровне (А. Котляр,

Г. Слизингер, М. А. Винокуров, Н. А. Горелов, Л. И. Смирных, В. А. Павленков, Б. В. Корнейчук);

– эффективность использования ресурса труда в системе внутреннего рынка труда (О. Фаворо, Т. Манваринг, А. Рофе, Р. Колосова, Б. З. Збышко, А. Алавердов, Н. Волгин, С. Ю. Рощин, И. О. Мальцева, Д. В. Нестерова, В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников);

– особенности социально-трудовых отношений на микроуровне (Н. В. Герасимов, А. П. Морова).

На основе сравнения методологических подходов к определению сущности внутреннего рынка труда нами сделан вывод о целесообразности использования комплексного подхода, основанного на синтезе системного, институционального и неоклассического.

Системный подход позволяет определить место внутреннего рынка труда в общей системе рынка труда, но не интерпретирует основные процессы, происходящие в его рамках. В неоклассическом подходе исследуется взаимодействие спроса и предложения на рынке труда, он предполагает совокупность допущений и ограничений, которые на микроуровне не действуют (например, стабильные предпочтения работников, рациональный выбор, равновесие на рынке), и, следовательно, использует модели, не учитывающие особенности современной экономической практики. Институциональный подход характеризует внутренний рынок труда как социально-институциональную систему, в которой определенным образом упорядочена совместная трудовая деятельность и имеет место экономия на транзакционных издержках. В институциональном подходе изучается человеческое поведение, формы достижения рыночного согласия, при этом работодатель и работник стремятся к гармонизации отношений на основе регламентации своей деятельности при помощи внутрифирменных механизмов.

Комплексный подход объединяет в себе три перечисленных подхода в определении сущности внутреннего рынка труда и включает в себя:

- изучение поведения работника и работодателя;
- анализ спроса и предложения на рынке труда для достижения рыночного равновесия;
- определение места внутреннего рынка труда в общей системе рынка труда, анализируя при этом «точки» их соприкосновения.

В настоящее время в российской экономической литературе можно проследить две точки зрения

относительно развития и функционирования внутренних рынков труда.

Согласно первой, внутренние рынки труда в состоянии создать только крупные предприятия, способные защитить нанятую рабочую силу от колебаний экономической конъюнктуры и обеспечить необходимые условия для внутриорганизационной мобильности, профессионального роста и роста заработной платы. При этом функционирование внутренних рынков труда требует не только значительных размеров предприятия, но и диверсифицированного характера его производства, а также специфического типа организационной структуры, а именно холдинговой и мультидивизиональной структуры.

Анализ обзора литературы показывает, что для внутрифирменных рынков труда в России характерны:

- во-первых, высокий уровень оборота кадров на крупных и средних предприятиях, высокий удельный вес лиц, увольняющихся по собственному желанию, в составе выбывших;
- во-вторых, преобладание линейно-функциональной, а не дивизионной организационной структуры;
- в-третьих, низкий уровень затрат предприятий на профессиональную подготовку и повышение квалификации своих сотрудников;
- в-четвертых, организация найма рабочей силы преимущественно на бесконтрактной основе.

Согласно второй точке зрения, функционирование внутренних рынков труда подтверждается статистикой, свидетельствующей об относительной стабильности занятости и отсутствием массовой смены рабочих мест, результатами анализа кадровой политики предприятий – организации найма персонала и его оценки, обучения и развития работников, используемых систем вознаграждения, организации внутрифирменных коммуникаций [4].

Мы придерживаемся второй точки зрения. Считаем, что к основным причинам возникновения и развития внутренних рынков труда относятся:

- иерархия и неоднородность рабочих мест;
- кооперация и разделение труда;
- формирование трудовых отношений на основе статусных и профессионально-квалификационных различий работников;
- сокращение транзакционных издержек в сфере труда (к транзакционным издержкам на рынке труда относятся издержки, связанные с осуществлением сделок на этом рынке, с передачей прав собственности на основной товар – труд).

Формирование внутреннего рынка труда любой организации происходит в условиях воздействия внешней и внутренней среды бизнеса. Нами выделены следующие группы факторов внешней и внутренней среды, оказывающие влияние на формирование внутреннего рынка труда:

- социально-экономические;
- региональные (локальные);
- результативные;
- внутриорганизационные;
- индивидуальные.

Данные факторы определяют эффективность функционирования внутреннего рынка труда организации (рисунок).

Одной из проблем развития внутренних рынков труда является оптимизация соотношения транзакционных издержек на внутреннем и внешнем рынках труда. Величина транзакционных издержек связана с объемом предложения труда на данном локальном рынке труда. Чем меньше предложение (или чем ниже его эластичность), тем выше транзакционные издержки, тем труднее найти и подобрать необходимого работника, и соответственно, чем больше предложение труда (или выше его эластичность), тем ниже транзакционные издержки. Поэтому можно ожидать, что транзакционные издержки на внешнем рынке будут больше при прочих равных условиях на территориально замкнутых рынках труда, в новых

отраслях и видах деятельности, по новым профессиям.

Мы разделяем мнение Г. Руденко и Ю. Одегова о том, что цель разделения рынков труда на внешний и внутренний заключается в разработке механизма, связывающего рынки труда всех уровней для обеспечения эффективного использования человеческих ресурсов. Из-за его отсутствия меры государственного регулирования рынка труда практически не затрагивают уровень организаций, что ведет к стихийному развитию внутренних рынков труда. Если же государство в вопросах управления социально-трудовой сферой не доходит до уровня организации, то это значительно сужает масштабы государственного регулирования рынка труда, так как основная масса экономически активного населения имеет статус занятых и сосредоточена на внутренних рынках труда.

Внутренние рынки труда организаций отличаются от внешних рынков труда с точки зрения формирования и функционирования, поскольку любая организация представляет собой замкнутую структуру, поддерживающую связи с внешней средой только в силу необходимости.

Различия моделей внутреннего и внешнего рынков труда представлены в табл. 1.

Наиболее значимый аспект в описании внутреннего рынка труда заключается в том, что работники перемещаются внутри фирмы (делают карьеру).

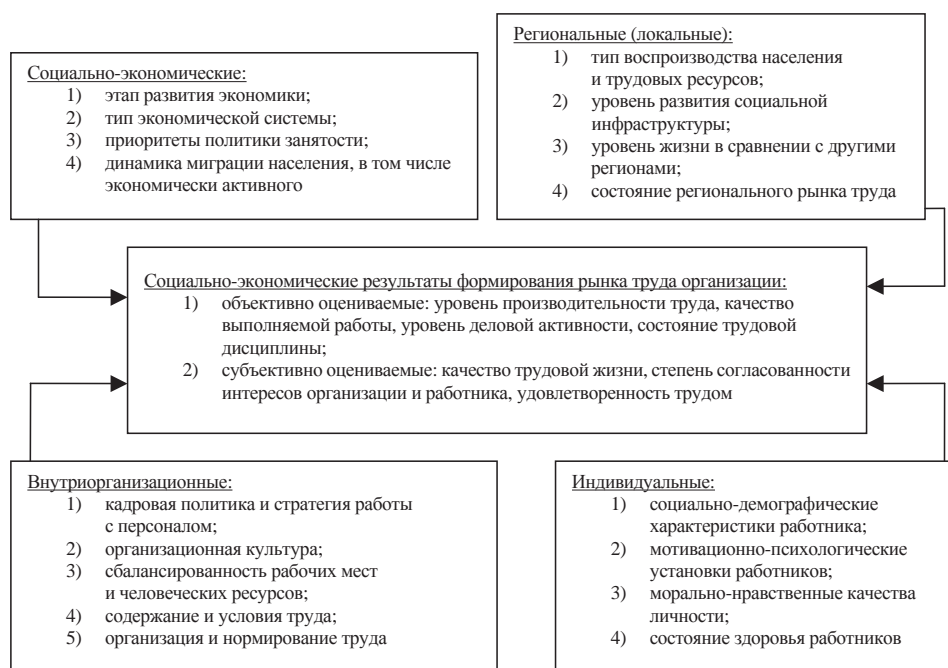


Рисунок. Факторы внешней и внутренней среды бизнеса, обуславливающие формирование рынка внутреннего труда организации

Различие моделей внутреннего и внешнего рынков труда

Признаки	Внутренний рынок труда	Внешний рынок труда
Система производственных отношений	Движение кадров внутри предприятия или по горизонтали, когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям прежнему, или по вертикали, на более высокие должности или разряды. Профессии или квалификации работников носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме	Мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями. Наличие у работников профессий, которые могут использоваться разными фирмами или предприятиями
Модель профобразования	Подготовка работников по профессиям, специфическим для данной фирмы. Удерживая работников на предприятии, фирма может в этих условиях ориентироваться на более длительный период профподготовки и повышения квалификации работников, вкладывая в эти мероприятия значительные средства	Ориентация на законченную профподготовку, о которой свидетельствуют диплом или сертификат об образовании работника
Организация профсоюзов	Профсоюзные организации создаются и функционируют внутри компании	Организация профсоюзов строится по отраслевому и профессиональному признакам
Сфера занятости	Менее подвержен безработице, так как при сокращении производства рабочих либо перемещают на другие рабочие места, либо сокращают продолжительность рабочего времени, сохраняя кадры на предприятии	В большей степени подвержен безработице из-за структуры производственных отношений

еру), следуя более-менее определенным образцам (карьерным лестницам), принятым в организации. Эти образцы карьеры устойчивы во времени и являются результатом долгосрочных отношений работник – организация [5].

Второй важный аспект в характеристике внутреннего рынка заключается в формировании цен на труд, когда заработная плата определяется, скорее, характеристиками работ, чем характеристиками индивидов. Заработные платы во внутренних рынках труда испытывают сильное влияние со стороны принятых в организации правил и административных процедур, которые «привязывают» заработные платы к рабочим позициям [6].

Третий важный аспект в характеристике внутреннего рынка труда заключается в том, что внутренние рынки труда должны быть защищены от прямых влияний конкурентных сил, действующих во внешних рынках.

В то же время при анализе основных признаков внешнего и внутреннего рынков можно выявить их взаимосвязь (табл. 2).

Организация на внешнем рынке труда является покупателем рабочей силы и влияет на ее спрос. В организации реализуется механизм потребления

использования рабочей силы, определяется ее цена, структура и стоимость затрат на ее воспроизводство. В то же время организация выступает в качестве поставщика на региональный рынок труда рабочей силы и оказывает влияние на цену рабочей силы на внешнем рынке труда. Ситуация на внешнем и внутреннем рынках труда организации характеризуется уровнем сбалансированности, в связи с изменениями спроса и предложения. Механизм функционирования внутреннего рынка труда организации обеспечивает поддержание сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, заполнение вакансий, управление конкурентоспособностью рабочих мест организации на внешнем рынке труда.

Основные преимущества и недостатки внутреннего рынка труда для работников и работодателей представлены нами в табл. 3.

На наш взгляд, преимущества внутреннего рынка труда весомее его недостатков, рассмотрим их подробнее.

Сокращение текучести рабочей силы повышает отдачу для фирмы от затрат на обучение. Если фирма заполняет вакантные места с помощью внешнего рынка, ей придется финансировать все

Т а б л и ц а 2

Признаки, характеризующие внешний и внутренний рынки труда

Признак	Внешний рынок труда	Внутренний рынок труда
Соотношение стоимости и количества труда	Заработная плата и количество труда определяются рыночными силами	Заработная плата и количество труда определяются частично рыночными силами, но в большей степени административными правилами и процедурами
Конкуренция	Рыночная конкуренция	Замена внешней конкуренции внутренней
Мобильность рабочей силы	Межфирменная мобильность	Внутрифирменная мобильность, карьерный рост
Действие контрактов найма	Отсутствие долгосрочных долговых обязательств	Контрактные долговые отношения, что снижает трансакционные издержки фирмы
Принятие решения работниками о найме	Найм определяется зарплатными факторами и условиями труда	Найм определяется специфичностью механизма подстройки с помощью механизмов рутины, стимулирования, незарплатных факторов
Вход на рынок	Свободный	Определен местами «входного уровня»
Сегментирование рынка	Сегментирование рынка на первичный и вторичный	Сегментирование рынка на «кадровое ядро» и «кадровую периферию»
Баланс согласованности работника и работодателя	Численность и зарплата определяются рынком, невозможность согласования отношений	Существующие неформальные институты предполагают высокую степень личной зависимости работника и допустимость субъективизма со стороны работодателя
Сбалансированность рабочих мест	Носит долгосрочный характер	Носит краткосрочный характер
Гибкость	Изменение количества и стоимости труда	Изменение количества, стоимости труда, рабочего времени, мотивации, незарплатных факторов

Т а б л и ц а 3

Преимущества и недостатки внутреннего рынка труда [2, с. 43]

Преимущества	Недостатки
Для работников	
Гарантии стабильной занятости	Заработная плата определяется в большей степени характеристиками рабочего места, чем работника
Ограничение конкуренции по заработной плате и карьерному росту по сравнению с внешним рынком	Конкуренция в малой группе может быть очень острой
«Социальный пакет» – незарплатные блага, получаемые работником от организации	Снижение мотивации к труду, стимулов для повышения квалификации и самосовершенствования
Фирма охотнее инвестирует в обучение и повышение квалификации работника	Искусственное ограничение и постепенное снижение мобильности работника
Спланированная и последовательная структура карьеры	Возможна дискриминация
Для работодателей	
Знание особенностей данного предприятия (технологий и людей)	При недостаточно гибком анализе внешнего рынка – потери на разнице в оплате труда
Минимизация специфических рисков найма персонала	При определенных условиях высокие затраты на повышение квалификации
Экономия средств на найме и обучении новичков	Недостаточная гибкость и мотивация персонала
Осуществление затрат на повышение квалификации в соответствии с реальными потребностями организации	Потеря времени ценных работников в процессе наставничества
Возможность более быстрого заполнения вакансий	Слишком тесные взаимоотношения среди коллег
Привязанность работника к своему предприятию	Возможное снижение активности работников
Возможность добиваться более высокой производительности труда	Возможный конфликт интересов обучающихся и обучаемых

обучение вновь нанятых работников. Можно избежать этих издержек, просто продвигая по службе претендента, который, проработав на фирме определенное время, уже получил некоторые навыки, что является предпосылкой для доступа к следующей, более сложной работе. Предприятие даже после собеседования и проверки квалификации будет иметь ограниченную информацию о качестве работника с внешнего рынка труда. При этом оно будет располагать обширной информацией о своих собственных работниках. Таким образом, продвижение внутри фирмы сокращает издержки по найму и отбору рабочей силы и уменьшит риск допустить ошибку при заполнении вакансий. Преимуществом внутреннего рынка труда для предприятия является также наличие четко определенной служебной лестницы, создающей стимулы для работников поддерживать дисциплину, производительность и повышать квалификацию.

Внутренние рынки труда дают некоторые преимущества работникам, вовлеченным в них. Работники, которые уже приняты, получают гарантии занятости и возможности продвижения вверх по служебной лестнице. Работникам не нужно покидать фирму в поисках лучшего места работы, они могут добиться успеха внутри своего предприятия. При этом они защищены от конкуренции со стороны внешнего рынка труда. Поиск нового места работы за пределами своего предприятия требует материальных затрат (покупка газет для просмотра объявлений, посещение отделов кадров других предприятий, обращения в бюро по трудоустройству) и, главное, много времени. Работнику во время смены места работы может грозить фрикционная безработица той или иной продолжительности. В добавление к этому формализация и узаконивание правил и процедур как размещения рабочей силы, так и определения ставок заработной платы, защищают работников от предвзятости администрации.

Анализ опыта управления человеческими ресурсами в российских организациях позволяет сделать вывод о том, что уровень развития рыночных отношений в рамках внутренних рынков труда далеко неодинаков. Сегодня в России наблюдается практически весь спектр форм и ме-

тодов управления человеческими ресурсами в рамках внутреннего рынка труда. Однако сама по себе проводимая кадровая политика еще не дает однозначного ответа на вопрос о степени развития внутреннего рынка труда конкретной организации.

С точки зрения управления внутренним рынком организация в рамках своей кадровой политики, с одной стороны, не может реагировать на меры социально-экономической политики государства (в первую очередь политики занятости), а с другой – имеет достаточно широкий набор инструментов для эффективного воздействия на систему мотивационных приоритетов наемных работников.

В условиях современной экономики внутренних рынок труда имеет важное значение, так как именно данная категория объединяет в себе все субъекты трудовых отношений (предприятие-работодатель, работник, государство), и важно изучить механизм функционирования сферы труда на микроуровне, понять, каким образом происходит взаимодействие внутреннего рынка труда с внешним для дальнейшего рыночного регулирования на основе методологически обоснованного инструментария.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бурджалов Ф. Фундаментальное исследование эволюции рынка труда / Ф. Бурджалов // Мировая экономика и международные отношения. – 2011. – № 3. – С. 115.
2. Мазин А. Сегментация рынков труда : внутренние и профессиональные рынки / А. Мазин // Институт проблем предпринимательства. – 2013. – № 9. – С. 12.
3. Калабина Е. Г. Влияние локального рынка труда на устойчивость институтов внутрифирменного рынка труда (на примере предприятий Свердловской области) / Е. Г. Калабина, С. В. Орехова // Философия экономики и экономическая наука. – 2012. – № 1. – С. 23.
4. Российский журнал менеджмента. – 2004. – Т. 2. – № 1. – С. 53. – Режим доступа: http://www.rjm.ru/archive/list/t_10_1_2012_g/
5. Gibbons R. A Theory of Wage and Promotion Dynamics in Internal Labor Markets / R. Gibbons, M. Waldman // NBER Working Paper. – 1998. – No. 6454. – P. 34.
6. Gibbons R. Careers in Organizations : Theory and Evidence / Handbook of Labor Economics / R. Gibbons, M. Waldman. – 1999. – Vol. 3. – P. 43.

Воронежский государственный университет
Карлова А. В., аспирант
E-mail: karlova-alexandra@rambler.ru
Тел.: 8-952-541-72-66

Voronezh State University
Karlova A. V., Post-graduate Student
E-mail: karlova-alexandra@rambler.ru
Tel.: 8-952-541-72-66