

## УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ ВНУТРЕННЕГО РЫНКА ТРУДА

Наталья Маковская

Белорусского государственного экономического университета - Минск

Проблема внутреннего рынка труда и процессов, происходящих в его институциональной форме, является новой и малоизученной для экономической науки. Актуальность изучения внутреннего рынка труда связана с расширением развития рыночных отношений на микро уровне и с переносом специфики этих отношений на уровень макро рынка труда. Основная цель статьи состоит в выявлении объективного содержания внутреннего рынка труда, и в определении роли и места на нем человеческого капитала. Определен механизм управления человеческим капиталом на внутреннем рынке труда организации

**Ключови думи:** Внутренний рынок труда, человеческий капитал, управление человеческим капиталом, инвестирование человеческого капитала, модели управления человеческим капиталом,

**Key words:** the internal labour market, to manage of human capital, to invest of human capital, the model of management human capital

Категория “внутренний рынок труда” научно оформляется в начале 1970-х годов в концепции П.Доринджера и М.Пайора. В целом, Доренджер и Пайор определили, что наряду с неким внешним рынком труда, подобным рассматриваемому экономической теорией конкурентному рынку, крупные предприятия создают свои внутренние рынки труда. Последние в значительной степени отгорожены от внешнего конкурентного рынка и не подвержены его спонтанным колебаниям [1].

Внутренний рынок труда (ВРТ) следует рассматривать как систему социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы (заработная плата) и ее размещение определяется административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда определяется наличием и составом человеческого капитала на предприятии, его движением внутри предприятия, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест.

С учетом изложенного анализа дискуссионных формулировок, представляется возможным разработка концепции взаимодействия внутреннего рынка труда и человеческого капитала, основанной на изучении трансформации рыночного паритета отношений между работником и работодателем, которые строятся по принципу “снизу-вверх”, и когда государству не принадлежит ключевая роль в формировании идеологии данных отношений. Рыночное взаимодействие между работником и работодателем должно формироваться на внутрифирменном уровне – в структурных подразделениях предприятия и на отдельных рабочих местах (определяющих внутренний рынок труда) с целью полного и рационального использования человеческого капитала.

В рыночной экономике человек-работник выступает как, с одной стороны, производительная

сила, и обладает объективными качествами и свойствами, совокупностью разнообразных потребностей и способностей, с другой - как творческий субъект, нуждающийся в постоянном совершенствовании материальных и духовных ценностей для реализации своих качеств. Данные характеристики человека-работника концептуально оформлены в теории человеческого капитала.

Концептуально теория “человеческого капитала” была сформулирована такими экономистами, как Г. Беккер и Т. Шульц и др. К концу XX в. теория “человеческого капитала” получает свое признание присуждением Нобелевской премии по экономике Теодору В. Шульцу – в 1979 г. и Гэри Беккеру – в 1992 г. Общей характеристикой научных теорий этих экономистов является то, что дан анализ преобразований в структуре производительных сил в эпоху научно-технической революции и определен фактор экономического роста - непосредственно сам работник и эффективность использования основных ресурсов все больше зависит от того, насколько работники морально и материально заинтересованы в достижении высоких конечных результатов [2; 3].

Общий обзор, сложившихся научных взглядов, на категорию “человеческий капитал” позволяет ее рассматривать с позиций ВРТ как в узком, так и широком смысле. В узком смысле “человеческим его называют потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того и другого вместе”. В широком смысле человеческий капитал формируется путем инвестиций (долгосрочных вложений капитала) в человека в рамках ВРТ в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве, на охрану здоровья. Именно так раскрывает это понятие Г. Беккер.

Иначе, человеческий капитал является формой выражения качественного уровня рабочей силы,

который, в свою очередь, определяет будущий размер прибыли (работодатель) и доходов (работник). Следовательно, человеческий капитал может быть представлен как капитализированная стоимость рабочей силы.

По нашему мнению, реализация человеческого капитала в форме капитализируемой стоимости рабочей силы может осуществляться только в определенных производственно-организационных условиях, которые определены такой институциональной формой как внутренний рынок труда. Данное заключение аргументировано следующими положениями.

1. Человеческий капитал – это совокупность физических, личностных и профессионально-квалификационных качеств работника, попадающих под влияние социально-организационных сил в результате, которых происходит взаимодействие работника и работодателя. Такого рода взаимодействие имеет место на уровне организации и ее ВРТ.

2. Человеческий капитал (работник) — субъект всякого социально-экономического действия, но его субъектность зависит от степени активности, осознанности целей этой активности, от принципов построения человеком стратегии жизни, в которой присутствует диалектика внешних и внутренних условий и результатов. М. Маккуллох указывал, что: “Удовлетворение потребности или желания – это лишь шаг на пути к какому-либо занятию. На каждой ступени своего развития человеку суждено придумывать и изобретать, браться за новые дела, а завершив их, со свежими силами приниматься за другие” [4, с.63]. Данные обстоятельства определяют сущность и существование человека (человеческого капитала). Это с одной стороны. С другой стороны, хозяйственная система будет развиваться, и функционировать соответственно имеющемуся человеческому капиталу. При этом социальная политика и институты, ее осуществляющие (внутренний рынок труда), создают лишь организационные (управленческие) условия для эффективной реализации человеческого капитала.

3. Трудовая деятельность работников, в основе которой лежит труд, представляющий собой не только источник всякого богатства, но и первопричину развития человеческого капитала. Производственный процесс по своей природе органически сочетает две стороны: физические действия человека и деятельность его сознания, проявляющиеся в неразрывном единстве, в постоянном диалектическом взаимодействии. И в этом своем качестве, единства проявления физических сил и духовного потенциала, труд объективно представляет для работника интерес не только как средство существования, но и как сознательная деятельность, форма реализации и развития его человеческого капитала.

Понятно, что реализация трудовой функции человека происходит в процессе производства, где социально-трудовые отношения оформлены в институциональную систему ВРТ.

4. Реализации и развития человеческого капитала происходит в процессе труда, который опосредован ВРТ. Развитые качества человеческого капитала работника (широта профессиональных знаний, кругозор, умение приспосабливаться к любой производственной обстановке, различной социальной среде и т.п.) обеспечивают быстрое включение его в конкретные условия организации и ее ВРТ. И наоборот, накопленные в трудовом процессе знания и навыки, синтезируются работником в новые качественные характеристики человеческого капитала, и поднимают его на качественно более высокий уровень, требующий более высококачественных условий реализации этого человеческого капитала. Поэтому развитие человеческого капитала как объективно необходимое, целенаправленное движение по качественному изменению свойств человеческого капитала возможно только в условиях ВРТ. Кроме этого, качественное изменение свойств человеческого капитала, характеризующиеся двумя направлениями, так же указывает, что их реализация возможна в условиях конкретной организации, в рамках ее ВРТ:

Первое направление – это развитие специфических качеств человеческого капитала, которые формируются за счет опыта работы в конкретной организации: знание особенностей протекания технологического процесса в организации; знание “слабых мест” технологического процесса и “точек” возможного роста производительности труда; знание организационной культуры предприятия в целом и особенностей организации труда на данном рабочем месте, в конкретном структурном подразделении; знание способностей и особенностей личностных качеств своих коллег, начальника.

Второе направление – это развитие универсальных качеств человеческого капитала, которые формируются, главным образом, за счет трудового опыта в целом, а также за счет повышения образования, квалификации и т. п. Структурно универсальные качества человеческого капитала представляют собой набор следующих характеристик, которые совершенствуются в условиях ВРТ: образовательные характеристики (познавательные способности); психологические характеристики (работоспособность); квалификационные характеристики (профессиональные знания, умения, навыки); творческие характеристики (креативные и интеллектуальные способности); коммуникативные характеристики (способности к сотрудничеству, способности к коллективной организации и взаимодействию); нравственные характеристики (жизненные ценности

и мотивация).

Таким образом, на внутреннем рынке труда имеют место два взаимосвязанных процесса: процесс реализации человеческого капитала, и как следствие, процесс развития человеческого капитала. Эти процессы обуславливают наличие конкретных правил и процедур на ВРТ, которые, в свою очередь, определяют отношения между работодателем и работником по поводу организации данных процессов.

Механизм управления человеческим капиталом на ВРТ, по нашему мнению, представляет собой совокупность трех типов моделей, имеющих либо рыночный, либо вне рыночный, либо смешанный характер, которые основываются на специфическом инструментарии воздействия на процессы, происходящие в рамках ВРТ. К инструментарию воздействия на процессы ВРТ следует относить приемы, используемые со стороны субъектов, для обеспечения пропорциональности в функционировании данного рынка труда. Именно эти приемы обуславливают специфику характера модели управления человеческим капиталом на ВРТ.

Модель механизма управления человеческим капиталом на ВРТ, имеющая рыночный характер, представляет собой совокупность стихийных регуляторов спроса и предложения на человеческий капитал.

Рыночная модель является приоритетной для регулирования процессов на первичном ВРТ. Это поясняется рядом обстоятельств:

- 1) первичный ВРТ основан на рыночной модели трудовых отношений;
- 2) между высококвалифицированными работниками сегментов А и Б существуют элементы конкуренции, влияющие на производительность их труда, что, в свою очередь, определяет их роль и место в данных сегментах;
- 3) работодатель ориентирован на рыночные принципы в управлении человеческим капиталом работников на первичном ВРТ (рыночные условия найма, увольнения, адаптации, планирования, стимулирования, мотивации и т.п.).

Модель механизма управления человеческим капиталом на ВРТ, имеющая вне рыночный характер, представляет собой систему регулирующих мер, имеющая в своей основе социальные приоритеты и выраженная в форме социального партнерства. Данная модель лежит в основе регулирования вторичного ВРТ, так как, данный сегмент представлен работниками с невысокими качественными уровнями (со слабыми конкурентными качествами) человеческого капитала, что обуславливает необходимость их социальной поддержки в рамках ВРТ.

Модель механизма управления человеческим

капиталом на ВРТ, основанная на смешении рыночной и вне рыночной (социальной) направленности представляет собой систему государственного регулирования всей совокупностью внутренних рынков труда в экономике страны. Модель государственного регулирования ВРТ организаций является перманентной и воздействует как на процессы первичного, так и вторичного ВРТ.

В качестве общей цели механизма управления человеческим капиталом на ВРТ может быть представлено создание системы организационных структур и механизмов (методов, средств) регулирования, обеспечивающих эффективное функционирование данного рынка труда и его человеческого капитала.

Общие функции механизма управления человеческим капиталом на ВРТ следует свести к следующим:

- защитные функции, предполагающие ограничения управляющих воздействий, которые ведут к незащищенности различных групп работников ВРТ;
- поощрительные функции, направленные на создание условий для полной и эффективной реализации человеческого капитала в условиях конкретного ВРТ;
- ограничительные функции, реализующиеся для ликвидации преимуществ в трудовой деятельности для отдельных лиц или групп лиц;
- директивные функции, предполагающие воздействие законодательных и исполнительных органов на функционирование ВРТ с учетом интересов определенных групп работников (например, инвалидов);
- финансово-экономические функции, способствующие росту предложений человеческого капитала на ВРТ (налоги, субсидии).

Однако, каждая из моделей управления человеческим капиталом на ВРТ имеет свои особенные функции, обусловленные спецификой функционирования сегментов, которые их определяют.

Следует выделить основные технологии (алгоритм, стандарт деятельности, фиксирующий последовательность, содержание операций и логику решения определенной задачи) механизма управления человеческим капиталом на ВРТ, которые характерны как для рыночной, так и вне рыночной и смешанной моделей:

- технологии правового обеспечения (законодательные и другие нормативные акты, регламентирующие заключение трудовых договоров, продолжительность рабочего времени, пенсионный возраст, отчисления в государственный фонд занятости);
- организационные технологии (информационные системы, системы профориентации, подготовки и переподготовки кадров);

- технологии социальных гарантий (пособия по безработице, квоты на трудоустройство граждан, нуждающихся в социальной поддержке);

- экономические технологии (бюджетная политика, налоговая система, ставки за кредит, финансирование определенных приоритетных отраслей и предприятий, государственный заказ).

Таким образом, механизм управления человеческим капиталом на ВРТ оказывает влияние на все этапы формирования, движения и функционирования человеческого капитала в условиях организации с целью наиболее полного и эффективного включения его в производственно-экономический процесс. Механизм управления человеческим капиталом на ВРТ – это есть форма реализации кадровой стратегии предприятия, совокупность сознательных целенаправленных действий, с помощью которых она осуществляется.

На первичном ВРТ рыночная модель механизма управления человеческим капиталом на имеет место:

1) для реализации и движения человеческого капитала наемных работников на ВРТ.

2) для обеспечения эффективной сбалансированности на ВРТ человеческого капитала, как по объему, так и по структуре (сбалансированность понимается в данном случае как динамичный процесс: в пределах определенного периода допустимы отклонения в сторону, как дефицита, так и избытка человеческого капитала).

Реализации и движения человеческого капитала наемных работников на внутреннем рынке труда происходит в процессах социально-трудовых отношений. Наиболее значимый из них – внутрифирменная конкуренция между наемными работниками – сотрудниками одного должностного уровня в рамках конкретных структурных подразделений. Мотивом такой конкуренции служит либо квалификационный (получение более высокого разряда), либо экономический (получение высокого должностного оклада, премии), либо карьерный рост (получение более высокой должности).

Так как, постоянное взаимодействие субъектов внутреннего рынка труда происходит посредством реализации социально-трудовых отношений, появляется необходимость в обосновании регулирования внутрифирменных трудовых отношений. По нашему мнению, регулирование социально-трудовых отношений между субъектами ВРТ должно определяться обеспечением относительного паритета интересов: структурных подразделений предприятия в процессе распределения и последующего перемещения между ними человеческого капитала; наемных работников и администрации соответствующих подразделений. Регулирование таких отношений должно осуществляться на двух уровнях - корпоративном (с участием дирекции и штабных служб)

и внутрихозяйственном (субъектами регулирования здесь выступают руководители соответствующих структурных подразделений). При этом основными инструментами регулирования социально-трудовых отношений субъектов ВРТ могут являться четыре группы методов:

- административные, включающие распоряжения руководителей соответствующего уровня о любых перемещениях работника внутри предприятия и применении к нему мер дисциплинарного воздействия;

- экономические, связанные с применением тех или иных форм основной и дополнительной оплаты труда, а также материальных санкций;

- социальные, в основе которых лежит используемая на конкретном предприятии номенклатура социальных льгот индивидуального и группового (но не распространяемого автоматически на всех работников) характера;

- психологические, под которыми следует понимать, с одной стороны, специальные процедуры и приемы психотехнического воздействия на работника, а с другой - номенклатура форм морального поощрения на предприятии.

В целом, решение задач связанных с реализацией и движением человеческого капитала наемных работников на ВРТ лежит в плоскости межнаучных и междисциплинарных связей, в частности: экономики труда, социологии труда, психологии, конфликтологии, социального управления, кадрового менеджмента и др.

Обеспечения эффективной сбалансированности объема и структуры человеческого капитала на ВРТ происходит путем полномасштабного механизма развития качественных составляющих этого капитала. Механизм развития человеческого капитала в рамках ВРТ представляет собой комплекс мероприятий по созданию новых и совершенствованию уже имеющихся общих и специфических характеристик человеческого капитала. Данный механизм позволяет удовлетворить потребности работодателя в определенном качественном уровне человеческого капитала, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, с одной стороны. С другой, позволяет наемным работникам совершенствовать характеристики своего человеческого капитала, и тем самым быть постоянно востребованными на конкретном ВРТ организации. Кроме, этого основная функционально-производственная роль механизма развития человеческого капитала на ВРТ заключается в обеспечении качества функционирования человеческого капитала работников, направленного на осуществление долгосрочных структурных сдвигов в различных элементах человеческого капитала, что обуславливает будущую профессионально-квалификационную структуру организации. Чем масштабнее действия

механизма развития человеческого капитала в условиях ВРТ, тем шире использование качественных и количественных характеристик человеческого капитала, тем полнее они воплощаются в профессионально-квалификационной структуре уже занятых работников. В качестве основных функций механизма развития человеческого капитала следует выделить следующие:

- расширение производственных возможностей за счет полного и эффективного использования качественных характеристик уже имеющегося человеческого капитала, без привлечения дополнительного количества работников;

- предотвращение морального и физического износа человеческого капитала организации и минимизации его влияния на технический уровень производства;

- повышение качества продукции предприятия за счет использования оптимального количества работников с требуемыми профессионально-квалификационными характеристиками;

- создание благоприятных социальных и производственных условий для профессионально-квалификационного роста работников и реализации их человеческого капитала.

Главным инструментом данного механизма развития является инвестирование человеческого капитала.

В современной экономической науке существует множество концепций и моделей инвестирования человеческого капитала, что позволяет методологически определить сущность данного инвестиционного процесса. В основе данного процесса лежит понимание термина "инвестиции в человеческий капитал". Экономические концепции человеческого капитала (Т.Шульц, Г.Беккер, Дж. Кендрик, Дж. Минцер и др.) [1; 2; 5; 6:] достаточно полно и широко трактуют данное понятие и в целом определяют его как, с одной стороны, затраты, которые преобразуют навыки и способности человека и позволяют ему достичь определенных экономических результатов: получать более высокий денежный доход,

производить продукцию в большем объеме и с высоким качеством. С другой стороны – это реальные хозяйственные вложения предпринимателя (работодателя), приносящие ему экономическую выгоду, выраженную в росте прибыли и конкурентоспособности его предприятия.

Инвестирование как инструмент развития человеческого капитала в условиях внутреннего рынка труда – это система методических и технических приемов осуществления данного процесса, которая воплощена в соответствующих операциях и процедурах. Методологическую основу данной системы составляет совокупность закономерных связей и отношений, обуславливающих инвестиционные мероприятия (операции и процедуры) в сфере развития человеческого капитала на ВРТ. Анализ, существующих концепций и моделей инвестирования человеческого капитала позволяет определить структуру данного процесса: взаимодействие субъекта и объекта данного процесса; совокупность методов и средств инвестиционного воздействия на развитие человеческого капитала; характеристика видов и форм инвестирования человеческого капитала; характеристика и методика анализа оценки эффективности вложения инвестиционных ресурсов.

#### Литература

1. Doringer P., Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. – Lexington: Heath, 1971. – p.1-9; 13-28
2. Becker, Gary S. Investment in human capital: a theoretical analysis. – LXX (October), 1962
3. Shultz. T.W. Human capital: policy issues and research opportunities. – In: human resources, fiftieth anniversary colloquium VI. №5, 1975
4. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: Уч.пособ.- СПб.:Изд-во Спбуэф, 1996
5. Becker, Gary S. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. N.Y: Columbia University Press, 1964
6. Mincer I. The production of human capital and the lifecycle of Earnings: Variations on a theme. – Working paper of the NBER. – Aug. 1994.

## THE HUMAN CAPITAL ARE MANAGE IN CONDITIONS OF INTERNAL LABOUR MARKET

Nataliy Makovskay

Byelorussian state university of economic - Minsk

### ABSTRACT

The problem of internal labour market and the processes taking place in its institutional form is a new and insufficiently well explored issue in economic science. The urgency of the exploration of internal labour market is founded on the expansion and development of market relations at a micro-level and the transfer of the peculiarity of these relations to a macro-level of the labour market.

The main goal of the article is to expose the objective contents of internal labour market on the basis of scientific analysis of its characteristic features in the process of its historical formation and evolution.