
УПРАВЛЕНИЕ ВНУТРЕННИМ РЫНКОМ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ГРАДООБРАЗУЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Орехова С.В.

Исследование направлено на разработку методики оценки влияния локального рынка труда на устойчивость институтов внутреннего рынка труда. Уточнены категории локального и внутреннего рынков труда, классифицированы и оценены с точки зрения устойчивости институты внутреннего рынка труда на примере градообразующих предприятий Свердловской области. Результатом работы является создание модели формирования издержек на персонал на исследуемых предприятиях.

В современной экономике труда (labor economics) рынок труда изучается посредством анализа параметров спроса и предложения услуг труда, равновесной цены, влияния различных факторов на эти параметры. Исследования в данной области серьезно расходятся в понимании сущности рынков труда.

Также неочевидными являются роль, характеристики и условия существования внутренних рынков труда предприятия. Целесообразность изучения внутреннего рынка труда обусловлена возрастающей ролью человеческого капитала в обеспечении эффективности предприятия, выбора оптимальной кадровой политики, а также необходимостью обоснования механизмов формирования издержек на трудовые услуги.

Исследования [12, 19, 20] доказывают несостоятельность тезиса о полной унификации рынков труда. Территориальный контекст, специфика профессионально-квалификационных и гендерных характеристик персонала воздействуют на процессы подстройки спроса и предложения на конкретных локальных рынках труда. Под локальными рынками труда нами понимаются такие рынки, которые имеют схожие характеристики использования трудовых услуг.

В качестве объекта исследования нами выбраны градообразующие предприятия Свердловской области, действующие в формате моносонических рынков труда. Около 44% экономически активного населения Свердловской области работает на градообразующих предприятиях, что в значительной степени определяет специфику трудовых отношений и влияет на результативность региональной экономики в целом.

Основная гипотеза исследования заключается в том, что зависимость внешнего и внутреннего рынков труда определяет специфичность формирования издержек на использование услуг труда, что обуславливает выбор модели управления рынком труда внутри предприятия.

Эволюция подходов к изучению рынков труда рассматривается через призму классической (А. Смит, Д. Рикардо и др.), неоклассической (А. Маршалл, Д.М. Кейнс, П. Самуэльсон, С. Л. Брю и К. Р. Макконелл и др.), институциональной (Т. Веблен, Д. Коммонс и др.) и неоинституциональной (Р. Коуз, О. Уильямсон, Д. Норт, А. Алчиан и Х. Демсец и др.) экономических теорий.

Синтез данных теорий обусловил наличие двух подходов к пониманию сущности рынка труда: расширенного и узкого (табл. 1).

Сравнительный анализ расширенного и узкого подходов к пониманию сущности рынка труда

Отличительный признак	Характеристики рынка труда	
	при узком подходе	при расширенном подходе
Состав, структура и соподчиненность рынков	Рынок труда и рынок рабочей силы – синонимы	Рынок трудовых ресурсов – более общее понятие по сравнению с рынком труда и рынком рабочей силы. В состав рынка труда входит рынок рабочих мест.
Субъекты рынка труда	Только граждане, активно ищущие работу	Как активно ищущие работу, так и занятые по найму граждане, т.е. все экономически активное население
Границы рынка труда	Только внешний рынок труда	Перемещение работника с внутреннего на внешний рынок труда и наоборот
Наличие внутреннего рынка труда в системе рынков	Нет, так как фирма – альтернатива свободного рынка	Есть, так как внутренний рынок труда обладает аналогичными характеристиками, что и внешний рынок

При сравнительном анализе расширенного и узкого подходов наиболее спорным является вопрос существования внутреннего рынка труда, что обусловлено не только определением границ рынков труда, но и тем, могут ли механизмы регулирования трудовых отношений внутри организации считаться рыночными.

Понятие «внутренние рынки труда» (internal labour market) впервые использовал Кларк Керр [27]. Концепция внутреннего рынка труда впервые была озвучена Питером Дорингером и Майклом Пиоре в работе «Внутренние рынки труда и анализ рабочей силы» [2]. Современные исследования в области изучения природы внутренних рынков труда зачастую носят обобщенный, расширенный характер. Большинство авторов при определении дефиниции внутреннего рынка труда в качестве отличительной особенности выделяют его функционирование в рамках конкретной фирмы. Так, Р. Дж. Эренберг и Р.С. Смит дают следующее определение: «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» [19, с.33]. Ш. Розен трактует внутренний рынок труда как динамику и направленность кадровых перемещений в фирме [11, с. 128]. Аналогичного определения придерживаются некоторые российские исследователи [2,10,14]. Так, А. Алавердов пишет: «Внутренний рынок труда – это совокупность экономических отношений, связанных с процессом непрерывного движения трудовых ресурсов внутри отдельно взятого хозяйствующего субъекта» [2, с. 120]. Авторы «Labour Market Economics..» считают, что внутренний рынок труда определен трудовыми отношениями работников с одним конкретным работодателем [22, с. 391]. В работах П. Милгрона и Дж. Робертса внутренний рынок труда состоит из работодателя и работников (какой-то конкретной их группы), связанных с ним долгосрочными отношениями [8, с. 50].

По определению большинства современных отечественных исследователей [7, 8, 12], внутренний рынок труда – это система трудовых отношений, ограниченных рамками одной организации, при которых заработная плата и размещение работников определяются административными правилами и процедурами. Данное определение трактует внутренний рынок труда с позиций неоклассического и неонституционального синтеза и, по нашему мнению, в наибольшей степени отражает специфику действия данного рынка.

Предложенные к рассмотрению трактовки внутреннего рынка труда различных авторов не дают четкого понимания причин их существования и отличительных особенностей функционирования. Согласно логике данных определений, границы внутреннего рынка труда совпадают с границами фирмы, что на наш взгляд представляется недостаточно обоснованным.

Объяснение предпосылок существования внутреннего рынка труда может быть дано на основании алгоритма, представленного на рис. 1.

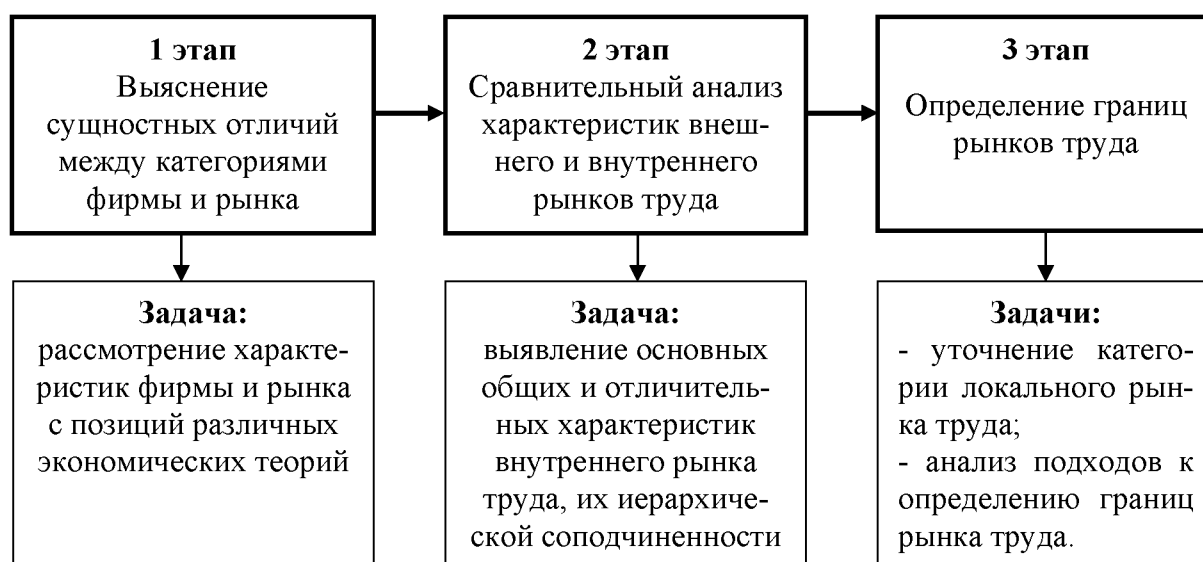


Рис. 1. Концептуальная схема объяснения существования внутренних рынков труда

Последователи теории трансакционных издержек Р. Коуза считают фирму альтернативой индивидуальному предпринимателю, действующему в системе координат свободного рынка. Такой подход, используемый некоторыми авторами [17, 28], подразумевает, что внутри фирмы рынок труда не существует, а осуществляется простое распределение трудовых ресурсов внутри фирмы.

В противовес данной точке зрения, Д. Ходжсон [17] утверждает, что рассматривать дихотомию «фирма – рынок» порочно, так как правильнее выделять взаимосвязь категорий «фирма – рынок – нерыночный обмен». Этот подход позволяет не противопоставлять рынки и фирмы.

Придерживаясь такой же логики, Э. Г. Фуруботн и Р. Рихтер выделяют понятие «организация «рынок»». Они пишут: «...рынок лучше всего рассматривать как социальное устройство, облегчающее повторяющийся обмен, в котором участвует множество сторон. Организация «рынок» состоит из набора институциональных правил в совокупности с людьми, создающими и применяющими эти правила...» [16, с. 356-357].

Авторы теории контрактов А. Алчиан и Г. Демсец также утверждают, что не существует разницы между обычным рыночным обменом, с одной стороны, и организацией и размещением ресурсов внутри фирмы – с другой [3, с. 28]. Одним из важных следствий подобных рассуждений является отрицание самой идеи существования в пределах фирмы какой-либо специфической формы власти или отношений подчинения между нанимателем и наемным работником.

Таким образом, рассмотрение внутрифирменных трудовых отношений через призму неинституциональной экономики позволяет говорить о том, что предпосылкой наличия и функционирования внутреннего рынка труда являются устойчивые сбалансированные действия его участников, сформированные посредством системы контрактов. Контрактные отношения между работниками и работодателем на внутреннем рынке труда, по сути, являются первичным рыночным механизмом координации.

Систематизация основных факторов, влияющих на причины существования внутреннего рынка труда, представлена на рис. 2.



Рис. 2. Факторы, определяющие эффективность существования внутреннего рынка труда

Проблема выбора между внутренним и внешним рынком труда изучается в теории внутренних рынков труда (Doeringer, Piore, 1971), теории установления соответствия работника и рабочего места (Jovanovic, 1979), теории карьерной мобильности (Sicherman, Galor, 1990). В работе Б. Лотербаха и Б. Вейсберга (Lauterbach, Weisberg, 1994) рассматриваются факторы, влияющие на выбор фирмой внутренней или внешней кандидатуры на должность руководителя компании.

Основные теоретические концепции, которые используются для объяснения выбора фирмой внутреннего или внешнего рынка труда, опираются на понятие специфического человеческого капитала, которое было предложено Г. Беккером в рамках теории человеческого капитала [4].

Преимуществами внутренних рынков являются сохранение специфического капитала, большая полнота информации о своих работниках по сравнению с внешними кандидатами, снижение издержек на найм (на поиск, предконтрактное измерение и отбор) работников. Формирование карьерных лестниц повышает мотивацию работников к более эффективному труду. Так как положительная оценка эффективности работы

сотрудника влияет на его последующее назначение, а зарплата в большей степени привязана к занимаемой позиции, то основным стимулом для сотрудников выступает внутрифирменное продвижение.

Идентификация рынка зависит от широты или узости задания его границ. Приведенные трактовки внутреннего рынка труда не уделяют внимания тому, каковы его границы. Между тем, мнения авторов по этому вопросу существенно различаются.

Так, Т. Мэнваринг (Manwaring, 1982) для анализа взаимодействия внутреннего и внешнего рынков труда предложил теорию расширенных внутренних рынков труда [6, с. 77-78]. Расширенный внутренний рынок труда представляет собой объединение внутреннего рынка труда с независимыми, но тесно связанными с ним на нерыночной основе институтами, которые облегчают его взаимодействие с другими рынками труда и приспособление к изменениям внешней среды.

Другие авторы [18] приравнивают границы внутреннего рынка труда к границам фирмы, выделяя различные подсистемы и сегменты уже внутри фирмы. В общем случае у предприятия выделяют две подсистемы рынка труда: внутренний («кадровое ядро») и внешний («кадровая периферия»). Так, Р. Эдвардс выделил «независимый» и «подчиненный» подсекторы, причем к последнему относилось большинство рабочих мест для полуквалифицированных рабочих и служащих, а к первому – должности руководителей, менеджеров и специалистов [8, с. 52].

Сторонники третьего подхода [12, 19] отождествляют внутренний рынок труда только со специфическим человеческим капиталом (внутренней подсистемой рынка труда).

Широта взглядов, связанная с пониманием границ внутренних рынков труда, позволяет сделать вывод о том, что представления о них размыты. Это не дает возможности адекватно определить сущность и специфику внутреннего рынка труда.

Уточнение границ внутреннего рынка труда, на наш взгляд, возможно посредством проецирования общих подходов, описывающих определение границ любого рынка. Результаты обобщения данных подходов применительно к внутренним рынкам труда представлены в табл. 2.

Таблица 2

Характеристика подходов к определению границ внутреннего рынка труда

Подход к определению границ	Границы товарного рынка	Границы внутреннего рынка труда
Продуктовые границы	Определены степенью субституции (замещения) товаров	Определены степенью специфичности человеческого капитала фирмы
Временные границы	Длительность использования товара	Длительность найма работника
Локальные границы	Одинаковые конкурентные условия и наличие барьеров «входа-выхода» на рынок	Внутрифирменная конкуренция персонала, барьеры входа в фирму, ограниченные количеством и условиями найма

Исследуя границы рынков, Джоан Робинсон определяет их как однородный товар и его заменители до того момента, когда не будет найден резкий разрыв в цепи товарных субститутов. Степень субституции (замещения) характеризуется показателем перекрестной ценовой эластичности спроса.

В качестве пространственного критерия принадлежности к одному рынку выделяют одинаковые условия конкуренции, такие, как взаимосвязанность спроса, наличие барьеров, предпочтения работодателя, различия (существенные/несущественные) в ценах, транспортные издержки, замещаемость предложения. Очевидно, что учет критерия географической ограниченности рынка позволяет установить максимально широкие границы внутреннего рынка труда, совпадающие с границами фирмы.

Выделение локальных границ рынка делает возможным определение **локального рынка труда** как узко определенного рынка, сформировавшегося на основании схожих характеристик отраслевых, профессиональных, статусных и территориальных структур рабочей силы, правилах проведения сделок или характере работы на данном рынке. Внутренний рынок труда, безусловно, одновременно является локальным рынком.

Обобщая перечисленные подходы, можно установить границы внутреннего рынка труда. Условия существования внутреннего рынка труда и его границы могут быть определены посредством анализа категории специфического человеческого капитала (рис. 3). Специфичность услуг труда предопределяет зависимость работников и работодателей друг от друга и в конечном итоге определяет наличие или отсутствие рыночных трудовых отношений внутри фирмы.

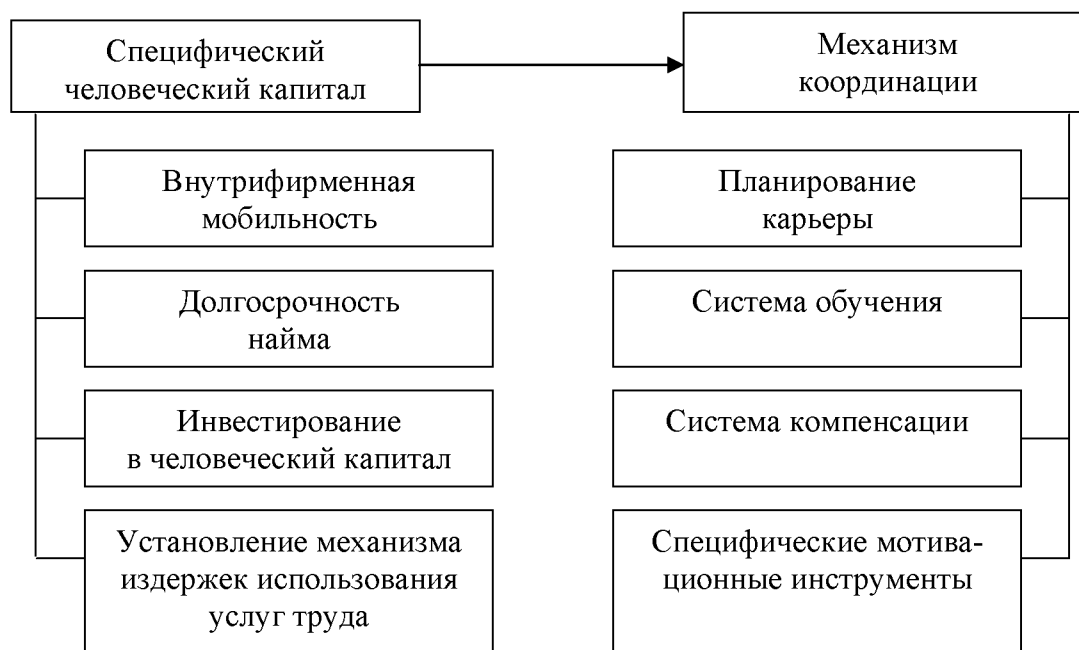


Рис. 3. Логическая схема функционирования внутреннего рынка труда

Уровень эластичности цены трудовых услуг специфического человеческого капитала будет существенно отличаться на внутреннем рынке труда, так как его ценность для конкретной компании отличается от его рыночной цены. В свою очередь, важность знаний и навыков специфического человеческого капитала для компании определяет одинаковые конкурентные условия для всех участников данного рынка (так называемую малочисленную конкуренцию).

Механизм формирования издержек использования услуг труда определяет другие признаки внутреннего рынка труда, связанные с параметрами внутреннего перемещения и обучения работников, а также долгосрочностью их найма. Создание институциональной

инфраструктуры, выполняющей функции механизма координации на внутреннем рынке труда, позволяет формировать и в дальнейшем удерживать специфический человеческий капитал в компании. Специфический по отношению к фирме человеческий капитал представляет собой те знания, умения и межличностные отношения, которые увеличивают производительность работников при работе в данной фирме, но становятся бесполезными в случае перехода работников в другие фирмы. При прочих равных условиях работники, приобретшие такой человеческий капитал, будут трудиться в данной фирме с большей эффективностью, чем в любом другом месте. Следовательно, они будут в большей степени тяготеть к сохранению отношений со своим нынешним работодателем. Для работодателя удержание работников, обладающих специфическим человеческим капиталом, прежде всего связано с минимизацией трансакционных издержек.

Таким образом, возникновение и дальнейшее существование внутреннего рынка труда обусловлено необходимостью сохранения устойчивых отношений между работниками и работодателями конкретной фирмы. Данное устойчивое состояние, с одной стороны, поддерживается действиями работодателей, а с другой стороны – выгодами самого работника остаться в компании.

Рыночный характер трудовых отношений внутри фирмы объясняется также действием спроса и предложения, наличием внутрифирменной конкуренции. Так, А. Алавердов отмечает: «В процессе движения трудовых ресурсов реализуются рыночные механизмы внутреннего рынка. Наиболее значимым из них является внутрифирменная конкуренция в области трудовых отношений» [2, с. 120]. Причинами внутрифирменной конкуренции, согласно логике П. Милгрота и Дж. Робертса, являются следующие [8, с. 64]:

1. Если заработки работников увязываются с занимаемыми должностями, то единственным эффективным способом их увеличения для хороших работников является продвижение на более высокооплачиваемые должности.

2. Существование фактора неопределенности, который влияет на соотношение между выбираемыми работниками уровнями усилий и результатами их деятельности.

Проведенный терминологический и сущностный анализ подходов к пониманию сущности рынка труда позволяет сделать вывод об обоснованности расширенной трактовки рынка труда. Все параметры, характеризующие рыночные трудовые отношения, присутствуют внутри фирмы, но имеют определенную специфику. Уточнение границ внутреннего рынка труда делает возможным дать его авторское определение.

Внутренний рынок труда – это социально-трудовые отношения, ограниченные спросом фирмы на специфический человеческий капитал и представляющие собой совокупность институциональных механизмов взаимодействия между работодателем и работниками. Внутренний рынок труда гораздо сложнее внешнего, так как к рыночному саморегулированию добавляются административные правила, традиции, рутины, связанные с наличием определенных институтов. Данное определение делает возможным исследование механизма функционирования рынка внутри фирмы на основе общих принципов действия рынков труда, а также выделить институты, определяющие правила поведения участников трудовых отношений внутри фирмы.

Под **институтами внутреннего рынка** труда нами понимается система трудовых отношений, которая обеспечивает взаимодействие участников (работников и работодателей) на основании сложившихся формальных правил и неформальных средств их регулирования (норм, традиций и рутин), подкрепленных механизмами их реализации. К базовым институтам внутреннего рынка труда относятся институт занятости и институт издержек использования услуг труда.

Под **институтом занятости** понимается система правил и норм по поводу функционирования механизмов внутренней и внешней мобильности персонала, форм и методов использования рабочего времени, а также механизмов удержания работников на предприятии. Специфика **института издержек использования услуг труда** обусловлена выбором правил, формирующих системы инвестирования в человеческий капитал, компенсации и стимулирования работников на предприятии.

Выделение института занятости и института издержек использования услуг труда дает возможность оценить сбалансированность действий участников внутреннего рынка труда. Целесообразность данной классификации обусловлена тем, что поддержание устойчивого развития внутреннего рынка труда возможно за счет регулирования численности работников (так называемая «количественная» подстройка рынка труда) и (или) ставки заработной платы (так называемая «стоимостная» подстройка рынка труда). Так как спрос на услуги труда в классическом понимании является производным от спроса на продукцию фирмы, то изменение ситуации на товарном рынке требует адаптации внутреннего рынка труда, что осуществляется посредством «количественной» или «стоимостной» подстройки. Институт занятости, таким образом, фактически является инструментом «количественной» подстройки внутреннего рынка труда к институциональным изменениям внешнего рынка труда, тогда как институт издержек использования услуг труда – инструментом «стоимостной» подстройки.

Критерием, определяющим специфику институтов внутреннего рынка труда, является их устойчивость. Параметрами институциональной устойчивости, по нашему мнению, являются:

- 1) продолжительность функционирования института, его стабильность во времени;
- 2) существование института вне зависимости от действий «типового» агента, а также их небольшой группы;
- 3) недискретная траектория развития института, определяемая ритмичным изменением показателей, его характеризующих;
- 4) незначительные трансакционные и трансформационные издержки, связанные с функционированием института.

Методика анализа устойчивости институтов внутреннего рынка труда представлена на рис. 4.

В качестве базовых инструментов оценки устойчивости внутреннего рынка труда нами используются коэффициент вариации, отражающий устойчивость института во времени, и коэффициент Гатева, при помощи которого можно оценить интенсивность изменений структуры параметров института.

Коэффициент вариации K_v (1) показывает степень отклонения от средних ожидаемых значений показателя и является относительной величиной, поэтому с помощью него можно сравнивать колеблемость признаков, выраженных в разных единицах измерения.

$$K_v = \frac{\sigma}{M} \cdot 100 \% , \quad (1)$$

где σ – среднеквадратическое (стандартное) отклонение динамического ряда показателей,

M – математическое ожидание (средневзвешенное) динамического ряда показателей.



Рис. 4. Методика анализа устойчивости институтов внутреннего рынка труда

Значение коэффициента вариации до 0,1 означает слабую колеблемость показателя, от 0,1-0,25 – умеренную колеблемость, свыше 0,25 – высокую колеблемость. Таким образом, чем ниже значение коэффициентов вариации трудовых показателей, тем выше устойчивость институтов внутреннего рынка труда.

При помощи расчета коэффициентов вариации был проведен анализ устойчивости на примере внутреннего рынка труда ОАО «Уральский электрохимический комбинат» (г. Новоуральск). В табл. 3 определены коэффициенты вариации за период 1996-2007 гг., а также без учета тех лет, когда происходили внешние или внутренние социально-экономические шоки (1998 г. – год дефолта и 2007 г. – год реструктуризации и акционирования предприятия). Данный подход позволил отследить влияние шока на изменения устойчивости трудовых показателей, а соответственно, характер институциональных изменений внутреннего рынка труда.

Группировка коэффициентов вариации трудовых показателей по значениям показала неоднозначность характера устойчивости отдельных трудовых показателей. С одной стороны, институт занятости, характеризуемый качественными и количественными характеристиками персонала, может быть оценен как устойчивый. В то же время, показатели мобильности изменились в среднем на 40%, что свидетельствует о том, что система сложившихся трудовых отношений не в состоянии обеспечить удержание работников на предприятии. Данная тенденция становится особенно очевидной в период реструктуризации предприятия (2007 г.) и связана, по нашему мнению, с негативными ожиданиями работников. Коэффициенты вариации трудовых показателей, характеризующих институт издержек использования услуг труда, показывают более однонаправленную динамику и могут быть оценены с точки зрения устойчивости как средние.

Таблица 3

**Результаты расчетов коэффициентов вариации трудовых показателей
ОАО «УЭХК» за 1996-2007 гг.**

Показатели	Кв (1996-2007гг.)	Кв без учета 1998 г.	Кв без учета 2007 г.
Численность среднесписочная (Чсс), чел	0,06	0,05	0,04
Доля ППП, % от Чсс	0,06	0,06	0,06
Текучесть кадров, % к Чсс	0,44	0,44	0,31
Доля уволенных по собственному желанию, % от Чсс	0,48	0,47	0,26
Доля работающих пенсионеров, %	0,27	0,25	0,25
Доля молодежи до 30 лет, %	0,13	0,13	0,12
Средний возраст, лет	0,03	0,03	0,03
Средний возраст рабочих основного производства, лет	0,05	0,05	0,04
Средний стаж работы, лет	0,11	0,11	0,09
Средний уровень образования, лет обучения	0,04	0,03	0,03
Средний уровень квалификации рабочих	0,02	0,02	0,02
Темп роста реальной заработной платы	0,19	0,11	0,19
Соотношение номинальной заработной платы к прожиточному минимуму в Свердловской обл.	0,19	0,18	0,19
Доля прошедших обучение за год, % от Чсс	0,16	0,15	0,13
Расходы на обучение, % от ФОТ	0,18	0,17	0,17
Доля трудовых затрат в себестоимости продукции, %	0,09	0,08	0,08

Для оценки интенсивности изменений структуры трудовых показателей нами используется интегральный коэффициент структурных сдвигов $K_{Гатеева}$:

$$K_{Гатеева} = \sqrt{\frac{\sum (d_1 - d_0)^2}{\sum (d_1^2 + d_0^2)}} \quad (2)$$

где d_1 – доля показателя в структуре в отчетном году,
 d_0 – доля показателя в структуре в базовом году.

Так как коэффициент Гатеева может принимать значения в интервале от 0 до 1, для анализа используется качественная шкала оценки значимости структурных сдвигов: до 0,33 – незначительное изменение структуры; от 0,34 до 0,66 – наличие умеренных структурных сдвигов; свыше 0,66 – значительное изменение структуры.

Сопоставление структур происходило в разрезе следующих периодов:

- 1996 и 2007 гг. (начальный и конечный годы за весь период);
- 1996 и 2002 гг. (начальный год, являющийся периодом внешнего шока, и середина исследуемого периода);
- 2002 и 2007 гг. (конечный год, являющийся периодом внутреннего шока, и середина исследуемого периода).

Для оценки устойчивости института занятости нами были рассчитаны коэффициенты Гатеева, характеризующие изменение структуры численности персонала по группам, подразделениям, категориям, уровню образования и возрасту персонала. Для института издержек использования услуг труда применялись показатели изменения структуры издержек на труд, и оплаты труда в частности, а также структуры издержек на обучение в разрезе категорий персонала (табл. 4).

Таблица 4

Результаты расчетов коэффициента Гатева для ОАО «УЭХК» за 1996-2007 гг.

Виды структур	Результаты $K_{Гатева}$			Характер структурных сдвигов
	1996-2002 гг.	2002-2007 гг.	1996-2007 гг.	
Структура персонала по подразделениям	0,443	0,38	0,611	Значительный
Структура персонала по группам подразделений	0,016	0,027	0,021	Незначительный
Структура персонала по категориям	0,005	0,036	0,04	Незначительный
Структура персонала по возрасту	0,093	0,138	0,217	Незначительный
Структура персонала по образованию	0,072	0,06	0,008	Незначительный
Структура издержек обучения по категориям персонала	0,06	0,06	0,047	Незначительный
Структура издержек на труд	0,03	0,002	0,03	Незначительный
Структура оплаты труда	0,025	0,006	0,023	Незначительный

Результаты расчетов $K_{Гатева}$ показали, что устойчивость института занятости и института издержек использования услуг труда на внутреннем рынке труда ОАО «УЭХК» высока. Несмотря на происходившие за этот период внутренние и внешние социально-экономические шоки, реакции со стороны участников внутреннего рынка труда не наблюдалось.

Аналогичным образом осуществлялись расчеты по трудовым показателям градообразующих предприятий Свердловской области ОАО «Ураласбест» и ОАО «Первоуральский новотрубный завод».

Результаты анализа институтов внутреннего рынка труда градообразующих предприятий Свердловской области следующие:

- устойчивость институтов определяется степенью зависимости внутреннего рынка труда от внешнего локального рынка труда;
- подстройка внутреннего рынка труда чаще всего осуществляется за счет изменений института занятости;
- внутренние рынки труда градообразующих предприятий обладают разной степенью реагирования на отрицательные социально-экономические шоки внешней среды, что обусловлено спецификой локальных рынков труда, на которых они функционируют.

В ходе исследования также были выявлены предпосылки, определяющие специфику институтов внутренних рынков градообразующих предприятий:

- уровень трудовой мобильности персонала,
- уровень дискриминации и переговорной силы рабочей силы,
- тип градообразующего предприятия,
- уровень конкуренции предприятия на товарном рынке.

Комплексная оценка устойчивости институтов внутреннего рынка труда может быть определена линейной зависимостью:

$$Y = A \cdot I_z + B \cdot I_u, \quad (3)$$

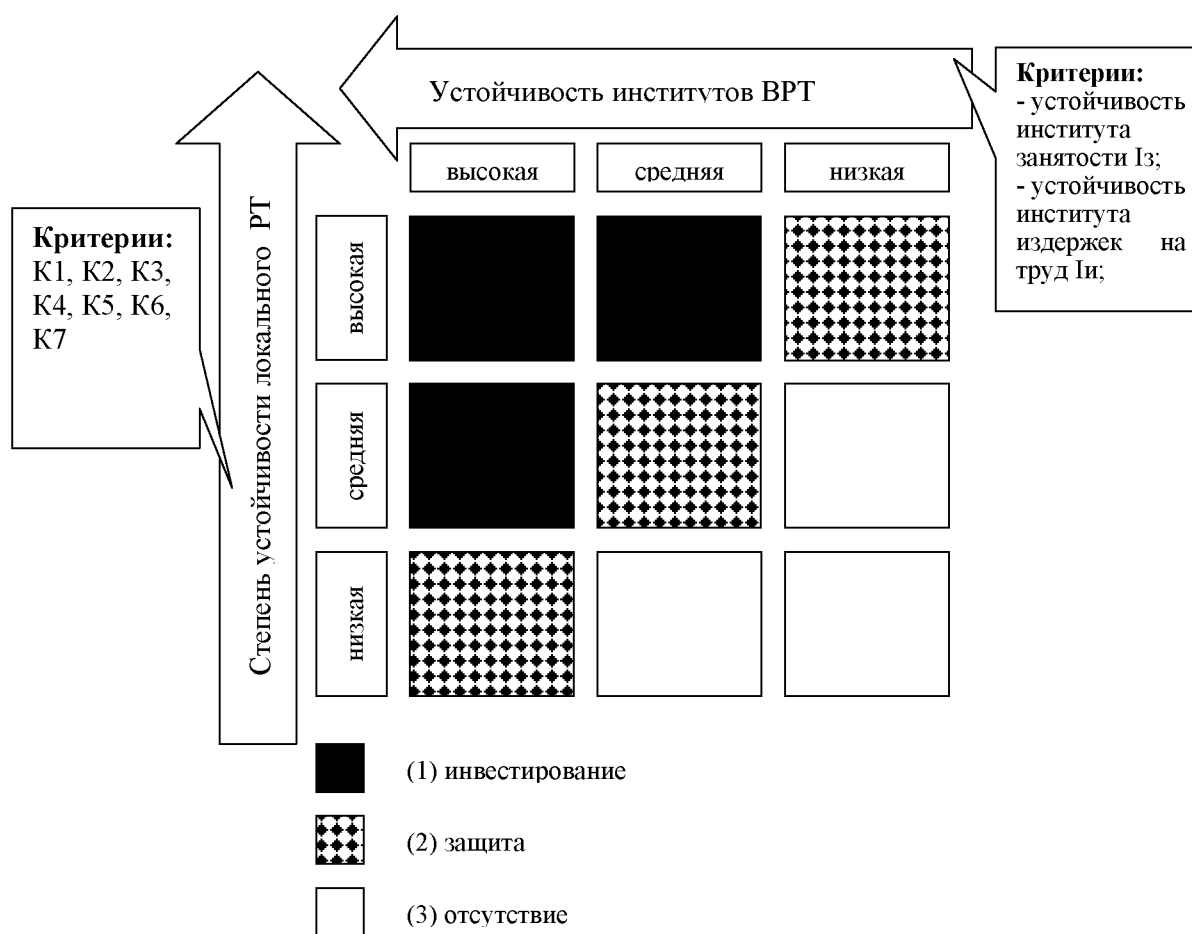
где Y – устойчивость институтов внутреннего рынка труда;

A, B – весовые коэффициенты, определяемые с учетом степени влияния факторов монополистического рынка труда на устойчивость конкретного института внутреннего рынка труда;

I_z, I_u – параметры устойчивости института занятости и института издержек использования трудовых услуг.

Комплексная оценка устойчивости институтов внутреннего рынка труда градообразующих предприятий Свердловской области делает возможным разработку инструментария по управлению внутренним рынком труда (рис. 5).

Данный методический инструментарий позволяет предложить мероприятия, определяющие границы внутреннего рынка труда, а также механизмы взаимодействия работников и работодателя. При низкой устойчивости внутреннего рынка труда работодатель вынужден считаться с ситуацией на внешнем локальном рынке труда, и поэтому должен корректировать свою кадровую политику. Если устойчивость внутреннего рынка труда высокая, то заработная плата, предлагаемая работодателем, не определяется потребностью предприятия в персонале, а зависит от политики найма данного предприятия.



Комбинация	Стратегия	Границы внутреннего рынка труда
1	Инвестирование	Совпадают с границами фирмы
2	Инвестирование в «проблемные зоны»	Границы в рамках отдельных сегментов профессий и должностей
3	Взаимодействие с внешним рынком труда	Не очерчены, совпадают с внешним рынком труда

Рис. 5. Матрица управления внутренним рынком труда

ЛИТЕРАТУРА

1. Авдашева С.Б., Розанова Н.М. Теория организации отраслевых рынков: Учебник. М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1998.
2. Алавердов А. К вопросу о внутрифирменном рынке труда // Вопросы экономики. 1999. №12.
3. Алчиан А., Демсец Г. Производство, информационные издержки и экономическая организация // Вестник молодых ученых. Серия «Экономические науки». 2002. №1. С. 28-35.
4. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2003. 168 с.
5. Дворядкина Е. Б. Инерционность экономического развития городов традиционно-промышленного региона / Под ред. Е.Г. Анимиды. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2005. 204 с.
6. Ковалев С. Г., Тучков А. И. Рынок труда: понятие, закономерности, перспективы. СПб; Изд-во СПбУЭФ, 1992. 235 с.
7. Мазин А.Л. Экономика труда: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 575 с.
8. Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент: В 2-х т. / Пер. с англ. СПб.: Экономическая школа, 1999. Т.2. 422 с.
9. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. 420 с.
10. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. 900 с.
11. Розен Ш. Трансакционные издержки и внутренние рынки труда // Природа фирмы: Пер. с англ. М.: Дело, 2001. С. 112-134.
12. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. М.: ИНФРА-М, 2000.
13. Роцин С.Ю. Рынок труда топ-менеджеров в России. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 251 с.
14. Руденко Г.Г., Муртозаев Б.Ч. Формирование рынков труда: Учебное пособие. М.: Изд-во «Экзамен», 2004. 416 с.
15. Сергеев А.М. Институты в экономической теории: генезис, определения и интерпретации // Журнал экономической теории. 2007. №4. С. 95-113.
16. Фуруботн Э.Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория: достижения новой институциональной экономической теории / Пер. с англ.; Под ред. В.С. Катькало и Н.П. Дроздовой. СПб.: Изд. дом Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2005. 702 с.
17. Ходжсон Д. Экономическая теория и институты: манифест современной институциональной экономической теории / Пер. с англ. М.: Дело, 2003. 464 с.
18. Экономика труда. 2-е изд. / Под ред. Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2007. 510 с.
19. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. 800 с.
20. Bryce Millard. Regional analysis of public sector employment // Economic and Labour Market Review. March 2007. Vol. 1/№3. P. 17-23.
21. Doeringer P. B. and Piore M. J. Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington, Massachusetts: DC Heath and Company, 1971.
22. Dwayne Benjamin, Morley Gunderson Labour Market Economics: theory, evidence, and Policy in Canada / McGraw – Hill Ryerson. Toronto, fifth edition, 2002.

23. Economic Backwardness and Economic Growth. New York, 1957; Efficiency Wage Models of the Labor Market. / Ed. By Akerlof G.A. Yellen J.L. Cambridge, 1986. P. 22-40.
24. Howard Gospel and Andrew Pendleton. Corporate Governance and Labour Management: An International Comparison / Oxford University press. New York, 2005.
25. Jovanovic B. Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy. 1979. Vol. 87 Iss.5. P. 972-990.
26. Georg J. Barjas Labour Economics / McGraw – Hill Irwin. New York, third edition, 2005.
27. Kerr C., Staudohar P. D. (ed. by) Labour economics and industrial relations: markets and institutions. Harvard UP, 1994.
28. Marsden D. The End of Economic Man? Custom and Competition in Labour Markets. Brington: Wheatsheaf, 1986.