

СОПРЯЖЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО И ВНУТРЕННИХ РЫНКОВ ТРУДА ПРОМЫШЛЕННЫХ КОМПАНИЙ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ¹

В статье рассмотрены процессы развития отдельных локальных рынков — как региональных, так и внутренних, — в условиях институционального становления российского рынка труда. Представлена характеристика идентификационных признаков внутренних рынков труда организаций, проведен анализ детерминант регионального рынка Свердловской области. На основе динамической модели спроса на труд и определения совокупных издержек на персонал выявлены различные конфигурации системы взаимоотношений «работник — работодатель» промышленных компаний в контексте региональных особенностей.

Анализ взаимодействия региональных и внутренних рынков труда компаний Свердловской области представляется актуальным и своевременным, учитывая тот факт, что кризис 2007–2009 гг. в российской экономике резко снизил поляризацию инвестиционной

привлекательности российских регионов, изменив значимость факторов инвестиционного потенциала и риски и выдвинув на лидерские позиции трудовой потенциал региона. Дефицит квалифицированных кадров — от рабочих до ведущих сотрудников управляющего звена — во время кризиса не сократился. Более того, региональные промышленные компании сегодня видят в кадровой проблеме одно из ключевых препятствий для развития бизнеса, а регионы, способные обеспечить инвестора персоналом должного уровня, выигрывают в конкуренции за привлечение капиталовложений [4]. Исследование, представленное в данной статье, посвящено решению нескольких задач:

— анализу трансформационных процессов на региональном рынке труда, прямо или косвенно воздействующих на модели поведения промышленных компаний Свердловской области;

— оценке влияния совокупности региональных детерминант институционального, экономического, социально-демографического,

¹ Публикация подготовлена при поддержке РГНФ (проект 08-02-00369а).

культурно-исторического развития на систему взаимоотношений «работник — работодатель» промышленных компаний, обладающих внутренними рынками труда;

— представление результатов эмпирической оценки силы влияния различных детерминант на выбор траекторий экономического поведения компаний, обладающих внутренними рынками труда.

Рассмотрение механизма взаимодействия регионального рынка труда и поведения промышленных компаний Свердловской области, обладающих внутренними рынками труда, логично начать с уточнения категории «внутренний рынок труда организации». Концепция внутренних рынков труда организаций в современной экономике труда возникла сравнительно недавно, но вместе с тем уже заняла свое место в общей системе воззрений и практик. Категория «внутренний рынок труда организации», впервые сформулированная в конце 1950-х годов Данлопом (1957) [14] и научно оформленная в концепции Дерингера и Пайора (1971) [13], трактовалась как административная система организации трудовых отношений между работником и работодателем, где вознаграждение за труд и распределение трудовых ресурсов регулируется комплексом определенных правил и процедур; рабочие места заполняются преимущественно путем продвижения по службе или перевода уже нанятых работников. Дерингер и Пайор выводили причину возникновения внутреннего рынка труда из признания его сегментирования, объясняя тем самым реакцию фирмы в отношении персонала на изменения рыночной конъюнктуры товарных рынков. Сегментация рынка труда, по мнению Г. Беккера, обосновывает существование человеческого капитала фирмы, который гетерогенен (неоднороден) и имеет различные виды: общий и специфический капитал, фиктивный и реальный, в зависимости от целей, степени и характера его использования. **Общий человеческий капитал** состоит из активов, которые могут приносить отдачу на разных рабочих местах, применяясь в разных фирмах, и поему он признается переносимым активом, а **специфический человеческий капитал** связан с непереносимыми активами, отдача от которых может быть только получена на определенных рабочих местах или в условиях конкретной фирмы. Мы считаем, что признание дуальности рынка труда, основанной на его сегментации, может рассматриваться как методологическая предпосылка признания внутренних рынков труда организаций. Таким

образом, условиями возникновения внутренних рынков труда организации можно считать существование специфической профессиональной подготовки работников, основанной на уникальности применяемых в фирмах технологий и имеющихся рабочих мест; информационную асимметрию и значительные транзакционные издержки, связанные с получением и обработкой информации о способностях потенциального работника; наличие системы обучения работника внутри фирмы в связи с необходимостью его профессиональной подготовки; обычаи и традиции, сложившиеся в трудовой, культурной и организационной среде фирмы.

В организациях, где поддерживается внутренний рынок труда, существует ограничение внешнего набора персонала должностями нижнего уровня (так называемые «входные порты»), должности среднего и высшего уровня заполняются в основном внутренними кандидатами (*правило «up or out»*). Р. Дж. Эренберг и Р. С. Смит уточняли: «...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» [8]. Аналогичного понимания устройства внутреннего рынка труда придерживаются некоторые отечественные экономисты (А. Алавердов, Г. Г. Руденко, Ю. Г. Одегов) [1, 6], описывая внутренний рынок труда как «совокупность экономических отношений, связанных с процессом непрерывного движения трудовых ресурсов внутри отдельно взятого хозяйствующего субъекта». Более поздние исследования внутренних рынков труда, в частности в условиях асимметрии информации, монополии и других особенностей их функционирования, были продолжены в работах Э. Лазера и С. Роузена [17], Н. Сичермана и О. Галора [22] и др.

Сегментация внутреннего рынка труда в самом общем случае построена на выделении «кадрового ядра» и «кадровой периферии», имеющих разные пропорции и структуру для каждой организации. К категории **«кадровое ядро»** персонала организации, относятся сотрудники, которые занимают ключевые рабочие места, имеют полную занятость (*«full-time»*) и характеризуются устойчивой длительной ориентацией на целевую функцию предприятия. Как правило, их профессиональная карьера институционально связана с перспективами организации, и залогом этому служит трудовой договор (контракт), заключаемый на продолжительное

время, а дискриминационные проявления затрагивают их в меньшей степени, чем другие категории персонала. В случае изменения рыночной конъюнктуры к работникам кадрового ядра применяются методы функциональной адаптации при условии сохранения профессиональной и трудовой мобильности внутри организации. Однако данная категория персонала не является однородной: в ее состав входят сотрудники, находящиеся на различных стадиях профессиональной и внутрифирменной социализации и способные в будущем войти в состав кадрового ядра.

Категория *«кадровый периферийный слой»* как часть персонала компании имеет менее благоприятные социально-экономические условия организации и оплаты труда и определенную дифференциацию форм найма. В зависимости от изменения конъюнктуры товарного рынка «количественная адаптация» в отношении данной категории осуществляется в виде временной занятости, неполном рабочем времени (*«part-time»*) или совмещении. Отдельные сегменты составляют работники, находящиеся на первичных этапах профессиональной и внутрифирменной социализации (обучающиеся на предприятии, стажеры, ученики и т. п.), «заемные» сотрудники, работники, для которых данная организация является транзитной сферой предложения труда, а также группа так называемых независимых (самозанятых) работников как наиболее мобильный и автономный слой персонала.

Функциональным связям между данными сегментами внутреннего рынка труда организации соответствуют определенные институциональные механизмы, которые удерживают эти отношения в относительно устойчивом состоянии:

— трудовые контракты, которые фиксируют обязательства и гарантии сторон относительно параметров их взаимодействия в трудовом процессе;

— ментальные особенности участников трудовых отношений;

— внешние поведенческие паттерны;

— организационно-управленческие технологии;

— сложившиеся и устойчивые для данной компании традиции и обычаи взаимодействия между участниками трудовых отношений;

— доминирующая корпоративная культура и т. д.

Авторы понимают *внутренний рынок труда организации* как гибридную систему социально-трудовых отношений фирмы, состоящую из

совокупности рыночных и институциональных механизмов взаимодействия между работодателем и работником, пространственно локализованную и профессионально разнородную, внутри которой назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами. Для идентификации данной формы социально-трудовых отношений в рамках отдельной экономической организации нами была предложена система его ключевых характеристик (табл. 1).

Традиционно внутренние рынки труда противопоставляются внешним, на которых происходит межфирменная мобильность рабочей силы, а заработная плата и распределение рабочей силы является результатом действия рыночных сил. Поэтому выявив существенные характеристики внутреннего рынка труда организации, важно оценить степень сопряжения и взаимовлияния внутренних и внешних рынков труда компаний на основе анализа адаптационных траекторий их развития в контексте различных региональных детерминант.

Рынок труда, как и любой другой, имеет два основных измерения — *количественное*, связанное с установлением численности и состава занятых работников и *ценовое*, определяемое уровнем заработной платы, т. е. ценой услуг труда. Важно то, что фирмы стремятся к максимизации собственной полезности, принимая во внимание и количество, и цену привлекаемой рабочей силы, а институциональная среда, в которой функционируют компании, формирует конфигурации внутренних рынков труда, придавая различную динамику процессам их развития.

Анализ трансформации внутрифирменных трудовых отношений в условиях становления рыночной среды можно разделить на две составляющих:

— возникновение новой институциональной среды на внешних рынках труда;

— появление механизмов адаптации к ней путем формирования и подстройки новых моделей экономического поведения компаний.

С нормативно-правовой точки зрения сформировавшийся в России *рынок труда* является одним из самых *зарегулированных* и ригидных среди всех стран с переходной экономикой (по шкале жесткости трудового законодательства, предложенной Всемирным банком в 2007 г., Россия относится к числу стран с наименее гибкими рынками труда: 44 балла против 17 в Дании, где наиболее гибкое трудовое законодательство и низкий уровень безработицы) [2]. Вместе с тем российский рынок труда демонс-

Ключевые характеристики внутреннего рынка труда организации*

Ключевые характеристики	Содержание
Продолжительность трудовых отношений	Долгосрочный характер трудовых отношений ориентирован на поддержание и сохранение человеческого капитала фирмы
Уровень и структура компенсации трудовых услуг персонала	Уровень оплаты труда определяется занимаемой должностью; жесткая структура компенсационного пакета сотрудника; широкий спектр неденежных факторов; использование модели эффективной заработной платы с целью сокращения дополнительных издержек, связанных с текучестью работников и неблагоприятным отбором
Иерархия должностей и рабочих мест	Наличие системы «двойной иерархии» сотрудников — административная и рейтинговая оценка, в том числе соизмерение функциональных и должностных обязанностей и результатов и навыков выполненной работы
Характер трудовой мобильности и наличие административных процедур продвижения	Применение механизма кадрового «лифта» — внутренних вертикальных перемещений, регламентированных как по времени, так и по способам реализации — правило «вверх или вон» и система несменяемости постоянных работников
Наличие «входных портов»	Наем и привлечение персонала осуществляется преимущественно лишь на низшие уровни иерархии организации — данный тип сотрудников рассматривается как источник рента
Достоверность и полнота информации о персонале	Высокая степень осведомленности и информационные преимущества работодателя о результативности трудовых усилий, способностях, знаниях и навыках персонала, возрастающая с увеличением продолжительности трудовых отношений
Сегментированность и дискриминационные проявления	Деление на первичный и вторичный сегменты рынка — кадровое ядро и кадровую периферию, — отличающиеся наличием границ и разными условиями оплаты труда и занятости
Доминирующий тип трудового контракта	ИмPLICITНЫЕ отношенческие трудовые контракты с ориентацией на долгосрочность и устойчивость трудовых отношений, поддерживающие лояльность, приверженность и справедливое отношение, сохранение репутации
Специфичность человеческого капитала	Профессиональная подготовка, основанная на уникальности применяемых в компании знаний, приемов, технологий и уникальности существующих рабочих мест

* Составлено автором.

трирует высокую степень *неформальной адаптивности*, которая служит явной доминантой вопреки нормативным ограничениям, требованиям законов или контрактных обязательств. Негативные последствия, сопровождающие чрезмерную жесткость российского трудового законодательства и регулирующие функционирование российского рынка труда, отражаются в следующих явлениях:

— возложение на работодателя разнообразных дополнительных обязательств приводит к повышению стоимости рабочей силы и, следовательно, сокращает спрос на нее, что при прочих равных условиях означает снижение общего уровня занятости и рост безработицы.

— избыточная законодательная защита распространяется неодинаково на все сектора экономики, в результате чего проявляется сегментация рынка труда, в виде выделения первичного, вынужденного строго следовать правилам, и вторичного сектора, свободного в большей или меньшей мере от бремени нормативного регулирования.

— возникновение обширного неформального сектора практически полностью свободного от действия формальных регуляторов и

норм, где не дается никаких гарантий занятости, письменные контракты заменяются устными договоренностями, трудовые отношения, как правило, носят краткосрочный характер, оплата труда производится только наличными, отсутствуют коллективные договоры и профсоюзные организации и т. п.

Специфика региональных рынков труда, сформировавшихся в настоящее время в России, несет на себе зависимость от унаследованных различных экономических, культурно-исторических и иных факторов («*path dependency*»). Территориальные различия в экономической активности и занятости зависят от специфических особенностей региона — демографических, расселенческих, сложившейся структуры экономики. Экономические реформы усилили преимущества и усугубили дефекты сложившегося территориального неравенства условий на рынке труда. Система трудовых отношений сохраняет отпечаток слабости действующих механизмов инфорсента и регулярно пополняется многочисленными правовыми и административными документами, что, в свою очередь, приводит к своеобразному процессу склеротизирования ее структуры. Известно, что спрос на

труд в экономической системе любого масштаба определяется численностью занятых работников и продолжительностью рабочего времени. Так, уровень экономической активности населения в России снизился за переходный период незначительно — с 70% в 1990 г. до 66% в 2008 г., при этом максимум экономической активности населения проявился в северных и северо-восточных регионах страны, а также в регионах нового освоения, агломерациях крупных городов — мегаполисах (68–80% от совокупной численности населения), а минимум экономической активности — 40–60% от совокупной численности населения — в аграрных и слабо развитых республиках Южного федерального округа и юга Сибири [2].

Региональные особенности развития рынков труда существуют как в странах с развитой рыночной экономикой, так и в странах с переходной экономикой — каждый рынок предъявляет различный объем спроса на работников разной квалификации и в тоже время оценивает труд разных работников схожих профессионально-квалификационных групп согласно разным шкалам и принципам.

В условиях конкурентной экономики на рынке труда генерируются компенсирующие различия в заработной плате, которые, согласно *теории компенсирующих различий*, означают, что в регионах с относительно худшими условиями проживания и более высокой стоимостью жизни *работники должны получать разную заработную плату как компенсацию за использование услуг труда*.

Неоклассическая экономическая теория труда исходит из того, что в условиях абсолютной мобильности товаров и факторов производства и при допущении отсутствия транспортных издержек устанавливается равновесное состояние — одинаковые цены на одинаковые товары и факторы производства в различных регионах страны. Это означает, что продавцам выгоднее продавать свой товар в тех регионах, где цена на него выше, а покупателям приобретать там, где она ниже. В результате данная ситуация должна привести к выравниванию цен во всех регионах с учетом транспортных издержек, и применительно к трудовым услугам это может означать, что на региональных рынках труда в состоянии равновесия должно выполняться условие равной платы за равный труд. Сквозь призму предложенной системы детерминант регионального рынка труда мы попытались выявить наиболее существенные институциональные изменения локального рынка Свердловской области:

— постепенное замедление роста промышленного производства по сравнению с российскими показателями;

— изменение отраслевой структуры занятости в силу сокращения доли добывающих производств и постепенного роста обрабатывающих производств;

— дефицит квалифицированных кадров основных рабочих специальностей и общее ухудшение демографической ситуации;

— растущие издержки работодателей на персонал («дороговизна» персонала);

— увеличение доходов и платежеспособного спроса населения;

— пространственные особенности безработицы — усиление оттока активного трудоспособного населения в агломерации крупных городов;

— слабые механизмы саморегулирования локального рынка труда;

— неблагоприятные природные и климатические условия;

— давление со стороны федеральных компаний, активно продвигающихся в регион (Вимбиль-Данн, Юнимилк и др.) и экспортирующих уровень зарплат.

Невысокая степень мобильности рабочей силы (как меж-, так и внутрирегиональной) приводит к тому, что региональные рынки труда подвергаются жесткой локализации (процесс «балканизации» — *balkanization* [16]) и превращают единый рынок в группу слабо связанных между собой субрынков. Для анализа моделей поведения промышленных компаний, обладающих внутренними рынками труда, в контексте региональных особенностей нами была использована динамическая модель спроса на труд, позволяющая выявить характер его изменения и тип. Концептуальный подход к изучению спроса на труд как динамического процесса основан исследованиями Brown и de Cani [12], McDonald и Solow, Nickell [19].

Используя основные идеи динамической модели спроса на труд и переговорных моделей [16], мы исходили из того, что спрос на труд со стороны фирмы формируется в результате взаимодействия интересов работодателя (минимизация издержек на персонал и, как результат, максимальное извлечение прибыли) и работников (конкурентный уровень заработной платы и сохранение занятости); интересы работодателя выражают менеджеры, а интересы работников — сами работники, профсоюзы и другие объединения рабочих. Для классификации возможных вариантов формирования спроса на труд со сто-

роны фирмы рассматривается точка равновесия краткосрочного спроса на труд в условиях конкурентного рынка труда, когда соблюдается равенство заработной платы и предельного дохода продукта труда при условии максимизации прибыли (минимизации издержек). Этой ситуации соответствует приемлемая для работников заработная плата и соответствующая ей занятость. Когда на принятие решений оказывают влияние несколько сторон, преследующих собственные цели и обладающих разной переговорной силой, могут сформироваться *различные типы (модели) спроса на труд*. Первый вариант модели спроса на труд фирмы так называемое **право управлять (right-to-manage)** (Booth, 1995; Filer et. al., [11]) возникает в случае роста заработной платы и снижения занятости при установлении краткосрочного равновесия. Предметом переговоров между работодателем и работниками является уровень заработной платы, а определение уровня занятости остается за фирмой. Другим вариантом спроса на труд фирмы является **модель социально эффективного набора исходов** (контрактов), соответствующая эффективному распределению труда (Vasu et. al., [9]), когда повышение заработной платы сочетается с постоянным уровнем занятости. Третьим типом спроса на труд является ситуация, когда заработная плата и занятость движутся в одном направлении, что соответствует **модели эффективного переговорного процесса (efficient bargaining model)** (Booth, 1995; Filer et. al., 1996 [11]). В ней предметом переговоров между работодателем, профсоюзами и работниками выступают как занятость, так и заработная плата. Возможен и еще один тип спроса на труд — **модель издержек текучести рабочей силы** (Prasnicar et al., 1994 [20]), — при котором работодатель сокращает занятость в ответ на рост заработной платы, однако уровень заработной платы находится ниже уровня предельного продукта труда. Ее можно трактовать и как возможность фирмы при принятии решений о заработной плате переложить на работников издержки, связанные с текучестью рабочей силы. Еще одной из разновидностей динамических моделей спроса на труд является модель **динамической монополии**, когда фирма обладает монополистической властью на рынке труда и может манипулировать заработной платой в краткосрочном периоде, а в долгосрочном периоде — численностью. При проведении эконометрического анализа мы оценивали следующее исходное уравнение модели:

$$\min E_t \sum_{\tau=t}^{\infty} \frac{[c_{t+\tau} K_{t+\tau} + w_{t+\tau} L_{t+\tau} + p(\Delta L_{t+\tau})^2 + e(\Delta K_{t+\tau})^2]}{(1+r)^\tau}, \quad (1)$$

при равенстве производства и спроса

$$Q(K_{t+\tau}, L_{t+\tau}) = Q_{t+\tau}, \forall t, \quad (2)$$

где E — оператор ожидания, r — процентная ставка в экономике, K — капитал, c — издержки капитала фирмы, L — труд, w — заработная плата, p — издержки приспособления труда, e — издержки приспособления капитала, Q — объем спроса (и производства).

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

Логика построения данной модели представлена на рис. 1.

Фирма, действующая на локальном региональном рынке труда, оплачивает привлекаемых работников по рыночной ставке w^* . Кривая спроса фирмы на труд представлена линией D , кривая предложения — линией S . Первоначально фирма находится в точке долгосрочного равновесия E_0 , используя труд L_0 работников.

Допустим, в результате неблагоприятного для фирмы изменения кривая спроса на труд сместилась влево — от D к D' . Состояние долгосрочного равновесия достигается теперь в точке E^* , которой соответствует оптимальная занятость L^* . На фирме образовался избыток рабочей силы, равный разности $(L_0 - L^*)$. В новых условиях эти избыточные работники становятся для фирмы источником отрицательной прибыли, поскольку выручка от предельного продукта их труда не возмещает выплачиваемой им заработной платы. При нулевых издержках приспособления фирма мгновенно перешла бы из точки E_0 в точку E^* , уволив всех лишних работников.

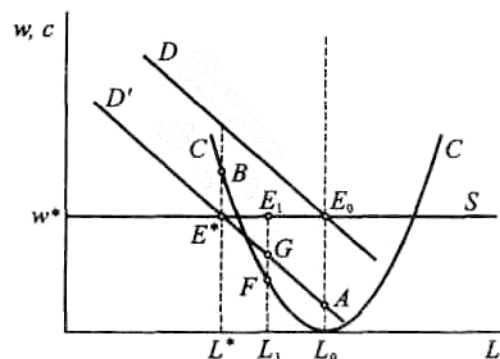


Рис. 1. Механизм частичного приспособления спроса и предложения на внутреннем рынке труда организации [3]

Если издержки приспособления положительные (функция издержек приспособления представлена на рис. 1 кривой CC), то в случае одномоментного увольнения всей избыточной рабочей силы фирма столкнется с издержками приспособления, величина которых будет измеряться площадью фигуры L_0BL^* . Если же она не станет ничего предпринимать, ей придется иметь дело с издержками удержания рабочей силы, величина которых измеряется площадью треугольника E^*AE_1 . Задача, стоящая перед фирмой, заключается в том, чтобы **минимизировать сумму издержек приспособления**. Этому ей удастся достичь при равенстве предельных издержек одного и другого вида, что предполагает перемещение в точку временного равновесия E_1 . Графически это означает, что фирме нужно отыскать такую точку F на кривой CC , чтобы длина отрезка FL_1 оказалась равна длине отрезка GE_1 . В результате численность занятых сократится до L_1 человек, тогда как $(L_1 - L^*)$ избыточных работников останется на фирме. Действуя в каждый следующий момент времени по данному принципу, фирма будет постепенно сдвигаться к новой точке долгосрочного равновесия E^* . Подобный алгоритм поведения можно рассматривать как реактивный механизм частичного приспособления промышленных компаний, обладающих внутренним рынком труда, к изменяющимся условиям, поскольку приближение фактической занятости к оптимальной осуществляется здесь постепенно. Следовательно, можно предположить, что фирма, обладающая внутренним рынком труда, будет стремиться к минимизации издержек на персонал, компенсировав давление региональных детерминант локального рынка труда, и выбирать адекватную условиям траекторию поведения исходя из определения двух компонентов:

— собственно совокупных затрат на персонал в условиях абсолютной трудовой мобильности и совершенной конкуренции $[wL_t]$;

— величины издержек приспособления, умноженной на изменение численности персонала за время $t+1$ $[p(L_{t+1} - L_t)]$.

Целевая функция может быть представлена в следующем виде:

$$\min TCL = wL_t + p(L_{t+1} - L_t). \quad (3)$$

Данный методологический подход позволил нам идентифицировать траектории поведения промышленных компаний Свердловской области в системе взаимоотношений «работник — работодатель», осуществить их типологию

(рис. 2) и предложить рекомендации по повышению эффективности системы управления внутрифирменными трудовыми отношениями.

Объектом исследования являлись крупные и средние промышленные предприятия Свердловской области. Была использована несбалансированная панель, включающая компании ведущих отраслей промышленности, различных организационно-правых форм и форм собственности за период 2001—2009 гг. Источником информации являлись данные бухгалтерских балансов и статистической отчетности предприятий, предоставленные Свердловским государственным областным комитетом статистики, данные о рынке труда по районам области, предоставленные Федеральной службой занятости, дополнительные данные о предприятиях, полученные в ходе эмпирических исследований.

Определение траекторий поведения промышленных компаний Свердловской области в системе взаимоотношений «работник — работодатель», обладающих внутренними рынками труда, с учетом влияния региональных особенностей, опиралось на характеристику и оценку кадровой политики данных компаний в четырех основных областях управления человеческими ресурсами: политика занятости, политика вознаграждения персонала, политика развития персонала и политика социального партнерства.

Траектория «гомеопата» отличается тем, что промышленная компания ориентирована на поддержание системной работы с персоналом, включая его профессиональное развитие, полную занятость в течение всего рабочего времени, и гармоничного комбинирования денежного и неденежного вознаграждения практически для всех категорий персонала. При заключении трудовых договоров с персоналом доминирующее место занимают контракты среднесрочной продолжительности (до 5 лет). В компании разработана и действует система должностных инструкций и профессиональных компетенций, которая позволяет в зависимости от ожидаемых результатов труда сотрудников установить взаимосвязь с карьерным ростом для большинства ведущих должностей. Набор персонала осуществляется преимущественно за счет притока персонала на низших и средних уровнях иерархической лестницы, а структура общего вознаграждения сотрудников привязана только к результатам их труда.

Траектория «сжатия» характеризуется вынужденным сокращением численности персо-

Траектории поведения промышленных компаний Свердловской области в системе взаимоотношений «работник — работодатель»			
Траектория «гомеопата»	Траектория «сжатия»	Траектория «маргинала»	Траектория «донора»
<p>Поддержание системной работы с персоналом, включая профессиональное развитие, полную занятость, денежное и неденежное вознаграждение</p> <p>Преимущественно среднесрочная продолжительность (до 5 лет) трудовых отношений</p> <p>Четкая разработка профессиональных компетенций и ожидаемых результатов от сотрудников и установление взаимосвязи с карьерным ростом</p> <p>Наличие притока персонала на низших и средних уровнях иерархической лестницы</p> <p>Структура зарплатной схемы привязана только к результатам труда</p>	<p>Сокращение численности персонала с одновременным повышением эффективности, введения грейдовых систем и «управления по целям»</p> <p>Использование практики передачи отдельных функций на аутсорсинг и вывода части персонала за штат с использованием всех форм нестандартной занятости — аутстаффинга (сезонная, проектная или временная работа)</p> <p>Сокращение или отказ от программ повышения квалификации и обучения сотрудников</p> <p>Входные порты на всех уровнях иерархии открываются для найма сотрудников с внешнего рынка труда</p> <p>Строгая оптимизация издержек на персонал</p>	<p>Доминирование краткосрочных трудовых контрактов (до 1–1,5 лет)</p> <p>Выбор только денежной формы компенсационного пакета</p> <p>Размывание иерархии рабочих мест</p> <p>Отмена административных процедур продвижения — система переманивания и перекупки персонала</p> <p>Отказ от профессионального обучения персонала</p> <p>Привлечение (ввоз) мигрантов на всех ступенях иерархии (преимущественное использование на основных рабочих местах) — ОАО «Уралпластик» — 60% рабочих из Средней Азии</p>	<p>Значительные (до 3% от суммы затрат на персонал) инвестиции в профессиональное обучение, подготовку и развитие персонала</p> <p>Сохранение модели долгосрочных трудовых отношений</p> <p>Снижение внутренней конкурентоспособности уровня общего вознаграждения персонала</p> <p>Сохранение в структуре общего вознаграждения существенных (до 30%) доплат за профессионализм и выслугу лет</p> <p>Строгое соблюдение административных процедур и правил продвижения персонала внутри компании</p> <p>Низкая трудовая мобильность персонала на верхних уровнях иерархии рабочих мест при высокой текучести персонала нижних уровней</p>

Рис. 2. Типология траекторий поведения промышленных компаний Свердловской области в системе взаимоотношений «работник — работодатель» с учетом региональных особенностей

нала практически на всех уровнях иерархии с одновременным повышением эффективности труда остающихся сотрудников (своеобразная кристаллизации кадрового ядра), введением грейдовых систем формирования базового вознаграждения персонала и широкого распространения системы оценки труда на основе метода управления по целям. Кроме того, для таких компаний приобретает распространение практика передачи отдельных функций на аутсорсинг и вывода части персонала за штат с использованием всех форм нестандартной занятости — аутстаффинга (сезонная, проектная или временная работа); происходит сокращение или отказ от программ повышения квалификации и обучения сотрудников. Что касается набора персонала, то открываются входные порты на всех уровнях иерархической лестницы

для найма сотрудников с внешнего рынка труда. Результатом поведения промышленных компаний становится строгая оптимизация затрат на персонал и фактическое сокращение издержек приспособления.

Траектория «маргинала» находит свое проявление в доминировании трудовых отношений, основанных на краткосрочных трудовых контрактах (до 1–1,5 лет), при этом в структуре общего вознаграждения превалирует только денежная форма компенсационного пакета для всех категорий персонала. Постепенно происходит отказ от профессионального обучения персонала. Компания осуществляет латентное размывание иерархии рабочих мест, отменяя административные процедуры продвижения и развития персонала и вводя систему переманивания и перекупки персонала и привлечение

(ввоз) мигрантов на всех ступенях иерархии (преимущественное использование на основных рабочих мест).

Траектория «донора» представляет собой, скорее исключительный случай поведения промышленных компаний, обладающих внутренними рынками труда, поскольку отличается значительными (до 3% от суммы затрат на персонал) инвестициями в профессиональное обучение, подготовку и развитие персонала, сохранением долгосрочных трудовых отношений, снижением внутренней конкурентоспособности уровня общего вознаграждения персонала, поддержанием в структуре общего вознаграждения существенных (до 30%) доплат за профессионализм и стаж работы на предприятии. Компания стремится к строгому соблюдению административных процедур и правил продвижения персонала внутри компании, в результате чего поддерживается низкая трудовая мобильность персонала на верхних уровнях иерархической лестницы при высокой текучести персонала нижних уровней.

В целом рынки труда в промышленно развитых регионах России приобретают зрелость и приближаются по характеру своего функционирования к рынкам труда экономически развитых стран, становясь гибче и быстрее реагируя на изменения экономической конъюнктуры. Существует устойчивое различие между различными траекториями развития внутренних рынков труда организаций в зависимости от реакции на изменение детерминант регионального рынка труда и суммарной величины издержек на персонал. Внутренние локальные рынки труда с более высоким уровнем оплаты услуг труда (при прочих равных условиях) демонстрируют большую гибкость: большую эластичность занятости по объему выпуска и по заработной плате, но меньшую эластичность заработной платы по производительности труда.

Предпринимая шаги в области региональной социальной политики, следует иметь в виду особенности внутренних локальных рынков труда организаций: на рынках труда крупных городов общий рост экономической активности будет стимулировать повышение спроса на труд и ослаблять остроту проблемы занятости без каких-либо особых воздействий со стороны государства, а для отдаленных и наиболее обособленных локальных рынков труда региона необходимы специальные программы по созданию дополнительных рабочих мест и повышению спроса на труд.

Список литературы

1. Алавердов А. К вопросу о внутрифирменном рынке труда // Вопросы экономики. 1999. №12. с. 120.
2. Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой, ГУ ВШЭ. М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.
3. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда. Адаптация без реструктуризации. М. : ГУ ВШЭ, 2001.
4. Марченко Г., Мачульская О. Великий уравнитель // Эксперт. 2000. №49-50. с. 84-85.
5. Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент : в 2-х т., пер. с англ. / под ред. И. И. Елисеевой, В. Л. Тамбовцева. СПб. : «Экономическая школа», 2001.
6. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лулева Н. К. Рынок труда. Практическая макроэкономика труда : учебник. М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2007.
7. Роцин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда. Экономическая теория труда : учеб. пособие. М. : Инфра-М, 2000.
8. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М. : Издательство Московского университета, 1996.
9. Basu S., Estrin S., Svejnar J., 1997. Employment and Wage Behavior of Enterprises in Transitional Economy. WDI WP №114. 7.
10. Boal W. M., Ransom M. R. Monopsony in the Labor Market // Journal of Economic Literature. 1997. Vol.35. №1.
11. Booth A. L. The economics of the trade union, 1995, Cambridge University Press.
12. Brown M., de Cani J. A measure of technological employment // Review of Economics and Statistics. 1963. Vol.45. p. 386-394.
13. Doring P., Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. Lexington : Health, 1971. 28 p.
14. Dunlop S. The task of contemporary wage theory // New concepts in wage determination / G. Taylor, F. Pierson. New York : McGraw-Hill, 1957. p. 128-131.
15. Estrin S., Svejnar J. Wage determination in labor managed firms under market oriented reforms // Journal of Comparative Economics. 1993. Vol.17. №3. p. 687-700.
16. Kaufman B. E., Hotchkiss J. L. The Economics of Labor Markets : 6th ed. Mason, Ohio: Thomson, South-Western, 2003.
17. Lazear E., Rosen S. Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts // Journal of political Economy. 1981. №89. p. 841-864.
18. Maching S., Manning A., Meghir C. Dynamic Models of Employment Based on Firm-Level Panel Data // Van Ours J. C. et al. (eds.). Labor Demand and Equilibrium Wage Formation. Amsterdam, N.Y.: North Holland, 1993. p. 167-195.
19. Nickell J. S. Dynamic Models of Labor Demand // Ashenfelter O. C., Layard R. (eds.). Handbook of Labor Economics. Vol. 1. Amsterdam, N.Y. : North Holland, 1986. p. 473-522.
20. Prasnikař J., Svejnar J., Mihaljek D., Prasnikař V. (1994) Behavior of participatory firms in Yugoslavia // Review of Economics and Statistics. Vol. 76. №4.
21. Shakhnovich R., Yudashkina G. Some Aspects of Labor Demand During the Period of Economic Transition // Journal of Human Resource Management. 2000. № 2. p. 34-59.
22. Sichernan N., Galor O. A theory of career mobility // The Journal of Political Economy. Vol.98. №1. 1990. Feb. p. 169-192.