

## ФОРМИРОВАНИЕ СПРОСА НА ТРУД ПРЕДПРИЯТИЯМИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

**Н.В. Маковская,**

*кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления  
Могилевского государственного университета им. А.А. Кулешова*

### ***Необходимость изучения спроса на труд на микроуровне***

В условиях рыночного развития национальной экономики значимым фактором производства является труд. Труд, как производственный ресурс, имеет свои особенности, которые выражены в трудовых характеристиках работников и представлены человеческим капиталом. Особенности трудовых отношений на микроуровне определены принципами формирования спроса на труд и подходами к его реализации. Спрос на труд – это потребность предприятия (или работодателя) в определенном количестве работников с определенным качеством человеческого капитала в данный период времени при определенной ставке заработной платы. Потребность в работниках работодатель выражает посредством своего экономического поведения на совокупном рынке труда национальной экономики. Такое поведение проявляется в решениях работодателя по поводу объема спроса на труд работников с определенным качеством человеческого капитала. Решения объясняются теорией выбора исходя из ограниченности ресурсов высококвалифицированного труда и сравнения издержек и ожидаемых выгод от их использования. Эффективность решения по поводу спроса на труд зависит от имеющейся у работодателя информации о качестве предлагаемого труда. Если информация не полна и асимметрична, то выбор работодателя может оказаться ошибочным. Поэтому работодатель приспосабливает или меняет свое поведение в зависимости от того, как изменяются (или не изменяются) издержки и выгоды от использования трудовых ресурсов на микроуровне.

Понимание поведения предприятий (работодателя) в отношении спроса на труд на совокупном рынке труда, механизмов его формирования обуславливает необходимость не только их исследования в национальной экономике, но и выделения отраслевых особенностей. В результате на совокупном рынке труда появится возможность прогноза спроса на труд со стороны микроуровня, так как будут определены трудовые предпочтения отечественных работодателей. Это сформирует набор регулирующих инструментов, используемых государственной политикой занятости населения в Беларуси.

Определение специфики спроса на труд в отраслях позволит выработать единые социально-экономические подходы к оценке необходимости создания или ликвидации рабочих мест на предприятиях. Это даст возможность не только контролировать уровень занятости и безработицы в регионах, но и оценить объективные потребности в новых рабочих местах на них.

Неоднородность человеческого капитала (квалифицированные и неквалифицированные работники) влияет на структуру спроса на труд и определяет разную степень его эластичности в зависимости от качеств работников. Диагностика такой эластичности – составляющая общего мониторинга конъюнктуры совокупного рынка труда, позволяющая определить, какой вид труда востребован на рынке в определенный период времени. Это обеспечивает решение вопроса согласования рынка труда и рынка образовательных услуг в национальной экономике Беларуси.

Исследование спроса на труд дополняет представления о трудовых издержках,

которые сопровождают выбор работодателей. Это позволяет оценить как видимые, так и невидимые трудовые затраты и определить стоимость трудовой сделки на рынке труда, что делает возможным определение цены трудового контракта на микроуровне для разных категорий работников. Благодаря этому появляется возможность на совокупном рынке труда оценить стоимость всех трудовых издержек, связанных с оборотом работников (переход «занятость–безработица»), что будет способствовать экономическому обоснованию программ занятости населения и расчету эффективности мер по минимизации уровня безработицы в национальной экономике.

***Категория «внутренний рынок труда» как инструмент исследования принципов формирования спроса на труд в национальной экономике***

На совокупном рынке труда в Республике Беларусь наибольший объем спроса на трудовой ресурс предъявляют крупнейшие промышленные предприятия, где сформированы внутренние рынки труда. В экономической литературе впервые категория «внутренний рынок труда», или «внутрифирменный рынок труда» (ВРТ), выделена в конце 1950-х годов Д. Данлопом [1] и научно оформлена в начале 70-х годов в концепции П. Доринджера и М. Пиоре [2]. Основоположники данной концепции понимали внутренний рынок труда как внутриорганизационную структуру сформированных рабочих мест, учитывающую внутрифирменные правила и традиции, с учетом которых происходит распределение заработной платы работников. П. Доринджер и М. Пиоре характеризуют механизм функционирования внутреннего рынка труда как материализацию закона спроса и предложения рабочей силы на микроуровне, действие которых модифицируется при помощи внутрифирменных кадровых процедур [2].

Современная экономическая теория труда (Labor economics) активно использует категорию «внутренний рынок труда» (Internal labor market). Так, Р.Дж. Эренберг и Р.С. Смит представляют внутренний рынок труда как систему заполнения рабочих мест внутри организации за счет собствен-

ных работников с учетом уровня их квалификации, что решает задачу минимизации издержек, связанных с наймом и оборотом работников, при максимизации производительности их труда [8]. М. Лин трактует внутренний рынок труда как иерархическую форму организации трудовой деятельности, где распределение работ и заработных плат происходит с учетом разных квалификационных типов работников предприятия. Эмпирическим путем он доказал, что такая форма организации, как ВРТ, появляется в организациях, где численность работников не менее 700 чел. [3]. В. Холмстром называет внутренним рынком труда такую институциональную форму внутрифирменной системы мотивации и оплаты труда, которая построена на учете специфических характеристик человеческого капитала и дифференциации уровня производительности труда работников [4]. О. Уильямсон представляет внутренний рынок труда в форме институционального образования, где формируется специфический производственный актив, представленный человеческим капиталом, который образуется вследствие приобретения работником навыков, которые могут быть использованы только на данном рабочем месте, в рамках отдельной организации [5]. Данная категория является предметом научных исследований ведущих российских ученых МГУ им. М.В. Ломоносова (Т.О. Разумова, Р.П. Колосова) и государственного университета Высшая школа экономики (С.Ю. Роцин, Л.И. Смирных, В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников). Так, по мнению С.Ю. Роцина и Т.О. Разумовой, ВРТ характеризуется внутрифирменным перемещением рабочей силы на одном и том же предприятии, при котором заработная плата и размещение работников определяются административными правилами и процедурами [9]. Л.И. Смирных определяет ВРТ как рынок, где спрос и предложение труда реализуются посредством трудовой мобильности работников «снизу-вверх» по рабочим местам в рамках одной организации [7]. В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников внутренним рынком труда называют систему организации занятости работников на рабочих местах [10].

Таким образом, категория «внутренний рынок труда» не является принципиально новой для экономической науки. Она интегрирована в современную экономическую теорию. В исследовании данной категории выделяются: а) институциональный механизм формирования и функционирования внутреннего рынка труда (С. Данлоп, П. Доринджер, М. Пиоре, В. Холмстром, П. Таубман, М. Вачтер, А.Л. Мазин); б) специфические активы человеческого капитала в рамках ВРТ (Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит, М. Лин, О. Уильямсон, Е. Леазер, П. Оуер, А. Никифорова, А.Я. Кибанов); в) особенности реализации спроса на труд и предложения труда на микроуровне (А. Котляр, Г. Слизингер, М.А. Винокуров, Н.А. Горелов, Л.И. Смирных, В.А. Павленков, Б.В. Корнейчук); г) эффективность использования ресурса труда в системе внутреннего рынка труда (О. Фаворо, Т. Манваринг, А. Рофе, Б.З. Збышко, А. Алавердов, Н. Волгин, С.Ю. Рошин, И.О. Мальцева, Д.В. Нестерова, В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников).

Категория «внутренний рынок труда» в современной экономической теории существует одновременно с терминами «совокупный рынок труда» и «региональный рынок труда», что позволяет разделять микро-, мезо- и макроуровни в трудовой сфере национальной экономики, объяснять специфику формирования социально-трудовых отношений на них. Совокупный и региональные рынки труда по отношению к внутреннему являются внешними рынками труда. Исследование категории «внутренний рынок труда» и процессов, происходящих в его рамках, включает в себя различные направления, которые опираются на разные методологические подходы и исследовательские традиции (неоклассика, институционализм, неонституционализм). Общность научных исследований состоит в изучении организации и функционирования ВРТ, в определении специфики поведения работодателей и наемных работников в результате воздействия стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, влияния неденежных факторов и государственной политики на трудовые отношения на микроуровне.

В 2010 г. Нобелевской премии были удостоены П. Даймонд, Д. Мортенсен и

К. Писсаридес за анализ рынка труда на основе теории «поисковых трений», что положило начало потоковому подходу в исследовании рынка труда [6]. Данный подход ориентирован на исследование потоков занятости между отдельными организациями (микроуровень). Самые крупные потоки занятости наблюдаются (по результатам исследований нобелевских лауреатов) между внутренними рынками труда. Следовательно, главными экономическими структурами, которые влияют на объем спроса на труд на совокупном рынке труда, являются ВРТ предприятий. Это актуализирует категорию «внутренний рынок труда» для современной экономической науки.

Категория «внутренний рынок труда» является необходимым научным термином для понимания закономерностей формирования спроса на труд в условиях рыночного развития, так как позволяет исследовать использование на микроуровне такого производственного ресурса, как труд, обосновать принципы формирования спроса на него. Объективная оценка этих принципов возможна только на микроуровне отдельной организации, где поддаются эмпирическому анализу факторы, которые влияют на формирование спроса на труд. Использование категории «внутренний рынок труда» дает возможность определить направления и способы формирования специфического человеческого капитала в институциональных рамках ВРТ, определить механизм оптимизации трудовых издержек на микроуровне.

### ***Принципы формирования спроса на труд со стороны внутренних рынков труда***

Внутренний рынок труда организации – неоднородный рынок (рис. 1). Он дифференцирован на сегменты (кадровое ядро и периферия) по таким критериям, как уровень квалификации и уникальность человеческого капитала работников, работающих на рабочих местах, обеспечивающих технологический процесс, уровень производительности их труда.

Экономические рабочие места на ВРТ имеют иерархическое построение (снизу–вверх) от периферийного сегмента ВРТ к его ядру. Такое построение рабочих мест и



Рис. 1. Неоднородность внутреннего рынка труда.

Источник. Авторская разработка [11].

сегментирование ВРТ обуславливают специфику спроса на труд в ядре и на периферии. Так, спрос в ядре ВРТ определен потребностью в высококвалифицированных работниках для заполнения вакантных рабочих мест первичного и вторичного сегментов ядра. Удовлетворение такого спроса происходит преимущественно за счет специфического человеческого капитала собственных работников предприятия. Спрос на периферийном сегменте – это потребность в работниках для заполнения непрестижных (или низкоквалифицированных) рабочих мест и рабочих мест «входного уровня» ВРТ, формирующих первичный и вторичный сегменты периферии. Удовлетворение такого спроса происходит за счет найма работников из внешнего рынка труда. Данные механизмы удовлетворения спроса на труд на ВРТ предполагают внутрифирменную мобильность кадров (кадровые ротации, карьерные продвижения и перемещения). При наличии такой мобильности спрос на труд (для заполнения «входного уровня») со стороны ВРТ предприятий объективно формируется на внешнем рынке труда [11]. Это является закономерностью формирования спроса на труд на внешнем рынке труда со стороны внутренних рынков труда организаций.

Объем спроса на труд на внешнем рынке со стороны ВРТ будет зависеть от эффективности функционирования этого рынка, которая характеризуется его сбалансированностью. Так, внутренний рынок труда

сбалансирован, если объем требуемого спроса удовлетворяется за счет предложения труда работниками внутри предприятия, т. е. для заполнения вышестоящих вакантных рабочих мест есть необходимое количество работников требуемого профессионально-квалификационного уровня. Показателем такой сбалансированности является преобладание найма работников над увольнением. Найм работников осуществляется на рабочие места «входного уровня» ВРТ. Достижение такой сбалансированности происходит за счет использования внутрифирменных административных процедур, связанных с рациональным распределением работников по иерархии рабочих мест путем ротации и карьерных продвижений. В таком случае предприятие предпочитает внутренний найм работников внешнему. ВРТ несбалансирован, если спрос на труд неудовлетворен внутри предприятия и работодатель для заполнения вакансий обращается к внешнему найму работников. Поэтому спрос со стороны ВРТ предприятий всегда объективно присутствует на внешнем (совокупном) рынке труда [11].

ВРТ предприятия, определяя величину спроса на труд (количество нанимаемых работников) на внешнем рынке труда, обуславливает цену спроса, т. е. набор и стоимость издержек, которые представлены ценовыми и неценовыми характеристиками. Ценовые издержки спроса на труд включают: заработную плату, льготы, компенсации, которые, с одной стороны, увеличивают трудовой доход работника, с другой – являются частью затрат работодателя (социальный пакет, пособия, оплата больничных листов, выплата внутрифирменной пенсии и др.). Неценовые издержки спроса на труд представлены затратами, которые сопровождают процессы отбора и найма работников. Этот вид издержек шире по сравнению с ценовыми и характеризуется затратами кадровой службы, отдела труда и заработной платы (ОТиЗ), менеджеров подразделений, руководителей предприятия. Впервые анализ этого вида издержек в научной литературе был предпринят Э. Флэмхольцем в начале 60-х годов [14; 15]. В основе его подхода – теория человеческого капитала и затраты на его формирование, содержание и привлечение.

Важным представляется введение Э. Флэмхольцем понятия первоначальных и восстановительных издержек спроса на труд. К *первоначальным издержкам* им отнесены: издержки «приобретения» работников (набор, отбор, оформление найма, предоставление рабочего места и трудовой нагрузки, внутренний набор, карьерное продвижение) и издержки подготовки работников (профорентация, подготовка на рабочем месте, асимметрия информации о производительности труда нового работника, время, потраченное на его подготовку, издержки адаптации).

*Восстановительные издержки* спроса на труд – это затраты, связанные с заменой работающего работника на другого, способного выполнять те же трудовые функции. Они включают затраты: на поиск нового работника; на его обучение; на пособие по увольнению старому работнику; текучести кадров; простоя рабочего места в качестве вакантного; снижения производительности труда работника с момента принятия им решения об увольнении.

Таким образом, издержки спроса на труд со стороны ВРТ на внешнем рынке труда имеют сложную структуру и не состоят только из зарплатных издержек, как утверждали неоклассики. В рыночной экономике издержки спроса на труд в большей мере представлены расходами, которые связаны не с отработанным рабочим временем, а с количеством нанятых работников. Поэтому в отличие от издержек на заработную плату, являющихся переменными, незарплатные издержки могут быть представлены как постоянные. Если издержки спроса на труд на внешнем рынке труда многообразны, то появляется исследовательский вопрос: чем определяется поведение работодателей при формировании спроса на труд на внешнем рынке и как происходит процесс принятия решения о найме?

Используя функциональный подход и институциональные основы микроанализа, правомерно предположить, что для работодателя существует необходимость оптимального выбора сочетания количества работников и уровня их производительности труда [8; 9]. Условие этого выбора – равенство отношения предельных издержек к предельному продукту одного фактора производства

и отношения предельных издержек к предельному продукту другого фактора. Это может быть представлено в виде:

$$MC_N / MP_N = MC_I / MP_I \quad (1)$$

где  $MC_N$  – предельные издержки увеличения количества работников на ВРТ;

$MC_I$  – предельные издержки увеличения уровня производительности труда;

$MP_N$  – предельный продукт при увеличении количества работников на ВРТ;

$MP_I$  – предельный продукт при увеличении производительности труда.

Выбор работодателя в отношении объема спроса на труд (количество работников) происходит с учетом всех издержек, которыми сопровождается этот спрос. В каждый период времени расходы работодателя определяются переменными ( $W_t$ ) и текущими постоянными ( $F_t$ ) издержками, а также единовременными издержками, которые связаны с наймом ( $H$ ) и увольнением ( $S$ ) работников. Стоимость общих издержек спроса на труд ( $PVMD$ ) составит:

$$PVMD = (W_t + F_t) + (H + S) + (1+r)^n, \quad (2)$$

где  $(1+r)^n$  – ставка дисконтирования, определяющая сумму денег, необходимых для погашения инвестиций работодателя в человеческий капитал работника с целью увеличения уровня производительности его труда (обучение на рабочем месте, адаптационные программы, введение в должность и др.).

Таким образом, модификация спроса на труд с учетом всех видов издержек должна учитывать, что в каждый период времени предельный продукт должен превышать все издержки спроса. Кроме этого, модификация спроса на труд позволяет определить равновесный уровень занятости на ВРТ с учетом издержек спроса.

На рис. 2 представлены два варианта равновесного уровня занятости на ВРТ, которые могут установиться на предприятии после процедуры найма.

1. В точке А1 на кривой спроса на труд (1) наблюдается равновесие, при котором предельные издержки спроса равны предельному продукту труда. Спрос убывающий. Количество нанятых работников –  $N_1$ . Согласно закону убывающей предельной

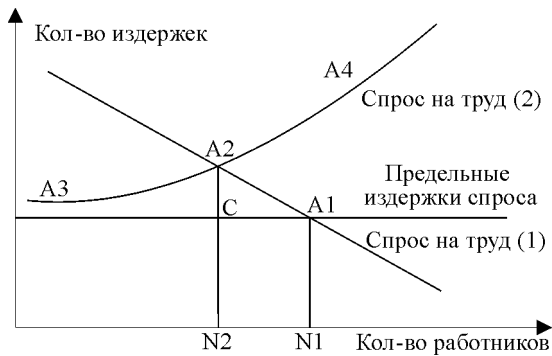


Рис. 2. Модификация спроса на труд с учетом издержек.

Источник. Авторская разработка.

полезности, при найме каждого последующего работника издержки спроса будут возрастать. Предельные издержки спроса — возрастающая функция от количества нанимаемых работников. Равновесная занятость в точке A1 является эффективной.

2. Если кривая спроса на труд (2) находится выше кривой предельных издержек спроса, то точка равновесной занятости устанавливается работодателем произвольно. Располагаются эти точки (A3, A2, A4) выше кривой предельных издержек, т. е. издержки спроса выше их предельной величины, что говорит о неэффективности занятости, установленной после найма. Отрезок CA1 указывает объем превышения издержек спроса на труд и характеризует величину неэффективной занятости. При таких равновесных состояниях зависимость издержек спроса на труд на внешнем рынке от количества нанимаемых работников на ВРТ является прямо пропорциональной.

Реализация принципов экономической эффективности — минимизация издержек и оптимизация расходов спроса на труд на внешнем рынке труда — предусматривает использование разных источников и форм найма, которые различны по затратам [12–17]. Следует различать внутренний и внешний наймы. Внутренний найм — это комплекс организационных мероприятий, обеспечивающих спрос на труд внутри предприятия и включающий отбор и оценку работников в целях кадровой ротации внутри предприятия. В отличие от внутреннего найма, внешний найм предполагает комплекс меропри-

ятий, ориентированный на поиск и отбор работников из внешнего (регионального или совокупного) рынка труда.

В качестве критериев реализации внутреннего найма на ВРТ целесообразно выделять наличие на предприятии: а) уникальной технологии и производственного процесса (например, на предприятиях нефтехимической отрасли, машиностроения, деревообрабатывающих); б) разветвленной иерархии рабочих мест для карьерного роста рабочих, служащих, специалистов и руководителей; в) кадрового ядра, объединяющего работников по профессионально-квалификационному принципу (ИТР, высококвалифицированные специалисты, служащие, мастера и рабочие); г) кадрового резерва, выделенного в процессе оценочных процедур и формирующего внутреннее предложение труда; д) внутрифирменного механизма продвижения и закрепления работников как формы осуществления спроса на труд внутри предприятия.

Показателем внутреннего найма является удовлетворенность спроса на труд на ВРТ предприятия за счет предложения труда собственными работниками, т. е. для заполнения вакантных рабочих мест есть необходимое количество работников требуемого профессионально-квалификационного уровня. Оценить внутренний найм можно с использованием коэффициента внутренней мобильности работников, который представляет собой отношение разности численности принятых и уволенных работников к среднесписочной численности работников в отчетном периоде [11].

В качестве критериев реализации внешнего найма правомерно выделять: наличие непривлекательных и непрестижных рабочих мест на предприятии, заполнить которые собственными работниками не представляется возможным, так как значительно снижаются их мотивационные установки относительно производительности труда, заработной платы, карьерного роста и профессионально-квалификационного развития; отсутствие на предприятии кадрового ядра и кадрового резерва, что не позволяет сформировать предложение труда на ВРТ и удовлетворить спрос на него; высокий удельный вес неквалифицированных работников с

низкой производительностью труда, что не позволяет сформировать предложение высококачественного труда на ВРТ и является причиной высокой текучести кадров.

В качестве показателя внешнего найма выступает неудовлетворенность спроса на труд на ВРТ предприятия. Такая неудовлетворенность является следствием того, что на предприятии отсутствует требуемый по количеству или качеству объем труда среди собственных работников и работодатель вынужден в поисках персонала для заполнения вакансий прибегать к внешнему найму. Оценить внешний найм возможно с использованием коэффициента обновления кадров, который представляет собой отношение количества принятых к среднесписочной численности работников предприятия. Чем выше удельный вес новых работников в численности имеющихся на предприятии работников, тем активнее на предприятии осуществляется внешний найм [11].

Современные эмпирические исследования [12–17] определяют набор и весомость издержек внутреннего и внешнего наймов. Это позволяет сопоставлять затраты спроса на труд на внешнем рынке труда при внутреннем и внешнем наймах. Результаты исследований свидетельствуют о том, что процедуры, сопровождающие процесс внешнего найма работников, представляются более затратными по сравнению с внутренним наймом [13–17].

### **Отраслевые особенности формирования спроса на труд в промышленности Беларуси**

Особенности формирования спроса на труд на внешнем рынке труда со стороны предприятий промышленности Республики Беларусь характеризуются масштабами найма и увольнения, которые представлены количеством принятых и уволенных работников (рис. 3) [18; 19].

В промышленности Беларуси, в целом, сложились обратно пропорциональные тренды найма и увольнения, которые характеризуются четкими временными лагами.

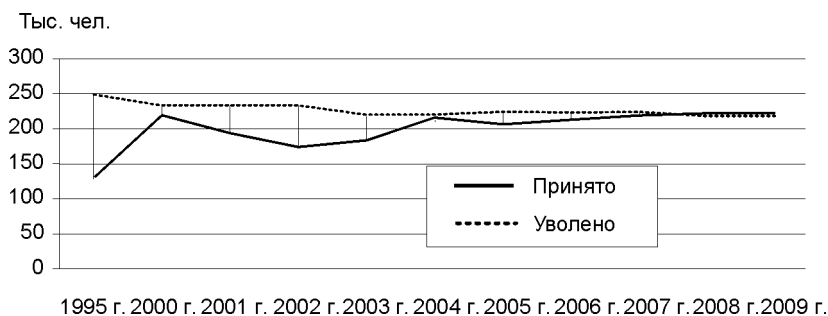


Рис. 3. Соотношение принятых и уволенных работников в промышленности Беларуси.

Источник. Построено по данным [18; 19].

Лаг 1 (1995–2000 гг.) – период активного роста спроса на труд в промышленности, при котором объем увольнений незначителен. Происходит «наращивание» трудовых ресурсов на ВРТ предприятий.

Лаг 2 (2000–2002 гг.) – период сокращения спроса на труд при стабильном объеме увольняемых работников. Такое сокращение спроса способствовало увеличению уровня безработицы на совокупном рынке труда в Беларуси.

Лаг 3 (2002–2004 гг.) – период активизации спроса на труд при сокращении объема увольняемых работников. Происходит количественный «перелив» трудовых ресурсов из «занятых» в «безработные», и наоборот. Это является формой приспособления ВРТ к институциональным изменениям на рынке труда и мерам государственного регулирования уровня безработицы.

Лаг 4 (2004–2008 гг.) – период стабильного объема увольнения и «нестабильного найма». Найм имеет два четких тренда: сокращения в 2004–2005 гг. и роста в 2006–2007 гг. Нестабильное поведение спроса на труд является реакцией предприятий на изменение параметров заработной платы, которые характеризуются увеличением затрат на ее формирование.

Лаг 5 (2008–2010 гг.) – начало периода стабилизации спроса на труд в промышленности Беларуси.

Выделенные лаги дают общее представление о сложившихся трендах найма и увольнения работников в промышленности Беларуси, которые позволяют констатировать эластичность (нестабильность) спроса на труд со стороны предприятий. Такую эластичность следует характеризовать как бе-

лорусскую особенность поведения спроса на труд со стороны отрасли промышленности на совокупном рынке труда. Объяснить нестабильное поведение спроса на труд возможно с использованием коэффициентов внутренней мобильности и обновления кадров, характеризующих использование предприятиями внутреннего или внешнего найма. Коэффициенты внутренней мобильности кадров на совокупном рынке труда позволяют оценить возмещение за счет внутрипроизводственных кадровых ротаций совокупной части уволенных работников в промышленности Беларуси.

Из таблицы видно, что значительные колебания коэффициентов внутренней мобильности и обновления кадров имели место в периоды: а) 1995–2000 гг., что обусловлено структурными преобразованиями в национальной экономике, условиями переходного развития и появлением новых институциональных форм государственного управления; б) 2005–2009 гг., что объясняется активными государственными мерами по регулированию совокупного рынка труда в Беларуси.

Отрицательные значения коэффициентов внутренней мобильности в 1995–2005 гг. позволяют утверждать, что приоритетной формой спроса на труд в промышленности был внутренний найм работников, который позволял предприятиям автономно решать проблемы, связанные с обеспечением трудовых ресурсов. С 2008 г. внутренний найм

сменяется внешним (коэффициенты положительные). Фактором, повлиявшим на появление внешнего найма как формы выражения спроса на труд, стало изменение нормативно-правовых условий и мер по сокращению уровня безработицы (менее 1%) на совокупном рынке труда. Это стимулировало активность работодателей в выборе внешнего найма, о чем свидетельствует превышение количества принятых работников (в 2008 г. на 3 тыс. чел., в 2009 г. на 5 тыс. чел.) [19] над количеством уволенных.

О масштабах внутреннего найма в промышленности Беларуси свидетельствуют коэффициенты обновления кадров, которые показывают, насколько внешний найм покрывает потребность в трудовых ресурсах предприятий промышленности. Как правило, чем меньше коэффициент обновления кадров, тем больше масштабы внутреннего найма. Наиболее масштабным внутренний найм был во второй половине 90-х годов, когда на совокупном рынке труда уровень безработицы достигал 3,2-3,8%, а потребность предприятий в работниках постоянно снижалась [18]. С 2000 г. масштабы внутреннего найма значительно снижаются (минус 0,01 при коэффициенте обновления кадров 0,19) и их колебание происходит в рамках от минус 0,01 до минус 0,05. С 2004 г. имеет место увеличение объемов внешнего найма, о чем свидетельствуют: во-первых, коэффициент обновления кадров, который вырос до значения 0,20 (2008 г.); во-вторых, коэффициент внутренней мобильности кадров, который уже в 2008 г. (+0,003) и 2009 г. (+0,004) имел положительные значения.

Средние значения найма и увольнения за период 2000–2009 гг. [18; 19] в отраслях промышленности указывают на их дифференциацию (рис. 4).

Самым высоким оборотом работников на протяжении исследуемого периода остается в машиностроительной отрасли. Отрасли электроэнергетики и промышленности строительных материалов имеют незначительный оборот работников по найму и увольнению. Средние значения данных показателей указывают на то, что внутренний найм имеет место в нефтехимической, машиностроительной, деревообрабатываю-

**Коэффициенты внутренней мобильности работников и обновления кадров в промышленности Республики Беларусь**

Год	Коэффициент внутренней мобильности работников	Коэффициент обновления кадров
1995	- 0,1	0,10
2000	- 0,01	0,19
2001	- 0,03	0,17
2002	- 0,05	0,16
2003	- 0,03	0,17
2004	- 0,02	0,20
2005	- 0,01	0,19
2008	+ 0,003	0,20
2009	+ 0,004	0,20

Источник. Рассчитано по данным [18; 19].



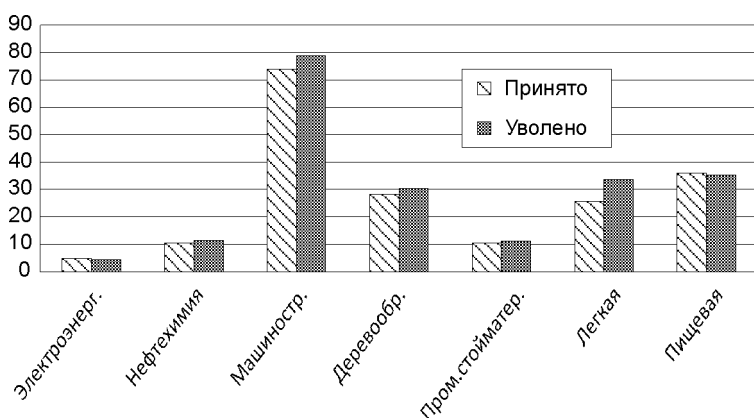


Рис. 4. Средние значения принятых и уволенных в отраслях промышленности за период 2000–2009 гг., тыс. чел..

Источник. Рассчитано по данным [18; 19].

щей отраслях и легкой промышленности. Об этом свидетельствует преобладание увольнений над наймом, что определяет отрицательные значения коэффициентов внутренней мобильности в этих отраслях.

Таким образом, в промышленности Беларуси работодатели используют как внутренний, так и внешний найм. Природа внутреннего найма в большей мере определяется институциональными изменениями в национальной экономике, что делает его инструментом приспособления к изменяющейся конъюнктуре. Особенно это заметно в период 2000–2009 гг., когда масштабы внутреннего найма значительно сократились. Правомерно предположить, что причиной этого стал рост издержек на заработную плату и расходов на персонал (социальные платежи и социальный пакет).

#### **Оценка факторов спроса на труд со стороны внутренних рынков труда предприятий промышленности**

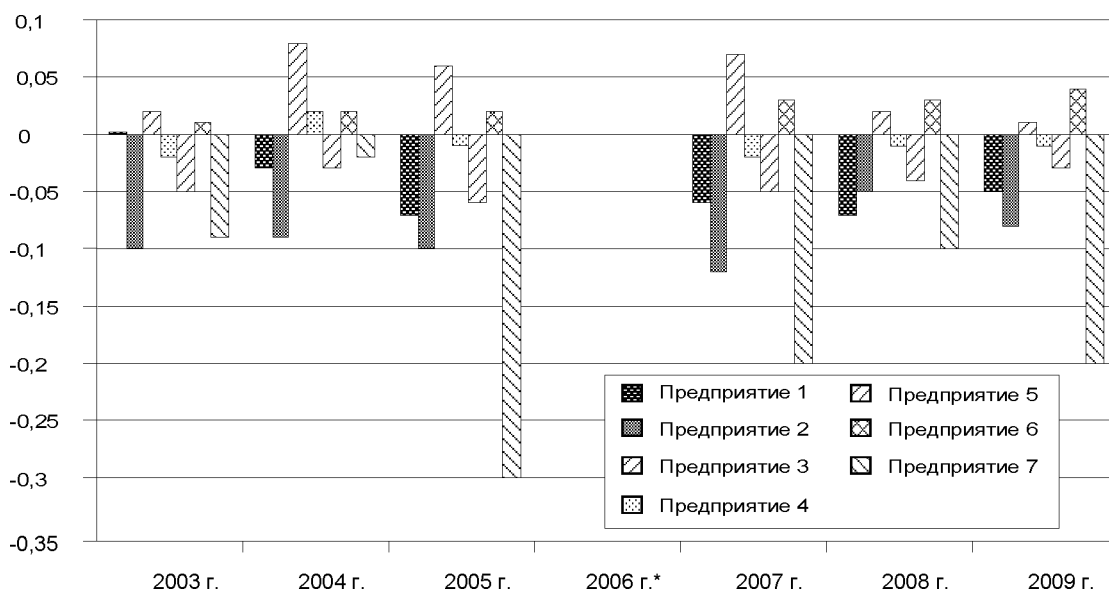
Для того, чтобы иметь представления о факторах, влияющих на формирование спроса на труд со стороны ВРТ предприятий промышленности, и, соответственно, о том, какой найм (внутренний или внешний) выбирают белорусские работодатели, целесообразно провести оценку издержек, определяющих спрос на труд. С этой целью была сформирована исследовательская выборка, включающая ВРТ промышленных предприятий: нефтехимической отрасли (ОАО «Могилевхимволокно», ОАО «Могилевский ЗИВ»); промышленности строительных материалов (ПРУП

«Белорусский цементный завод»); легкой промышленности (ЗАО «Вяснянка», ОАО «Лента»); деревообрабатывающей промышленности (ЗАО «Бобруйскмебель»); машиностроения (УРП «МоАЗ им. С.А. Кирова»). В выборке представлены ВРТ предприятий ключевых отраслей промышленности Беларуси со среднесписочной численностью работников 19 157 чел. (2009 г.). В качестве источника информации для проведения исследования взяты микроданные этих предприятий. Выборка охватывает исследователь-

ский период 2003–2009 гг. Данные имеют панельный характер и являются месячной и поквартальной информацией. В целях дескриптивного анализа для исследуемых ВРТ предприятий был рассчитан коэффициент внутренней мобильности кадров, который позволил определить существование на них внутреннего найма.

В период исследования (2003–2009 гг.) преимущественно на всех ВРТ предприятий, представленных в выборке, коэффициенты внутренней мобильности имели отрицательные значения (рис. 5), что свидетельствует о том, что удовлетворение спроса на труд на ВРТ происходило посредством внутреннего найма. Причем масштабы внутреннего найма были значительны, на что указывают незначительные коэффициенты обновления кадров на этих предприятиях. На таких предприятиях, как ОАО «Могилевхимволокно», ОАО «Могилевский ЗИВ», ОАО «Лента», внутренний найм практически удовлетворял спрос на труд за счет собственных работников предприятия. Поэтому можно предположить, что предприятия, представленные в выборке, в целом предпочитают внутренний найм для удовлетворения спроса на труд. Причина таких предпочтений – стремление к сокращению трудовых затрат предприятий.

Исследовательская выборка позволила оценить издержки «приобретения» работников, влияющие на объем спроса на труд со стороны ВРТ на внешнем рынке труда. К прямым издержкам «приобретения» отнесены: изменение фонда заработ-



\* Данные отсутствуют.

Рис. 5. Коэффициенты внутренней мобильности на обследованных ВРТ предприятий.

Источник. Авторская разработка.

ной платы (ФЗП), изменение средней заработной платы на предприятии, динамика созданных и ликвидированных рабочих мест. К косвенным издержкам «приобретения» отнесены затраты на рост производительности труда, так как они являются условием эффективной занятости работника и влияют на сокращение затрат труда и цены произведенной продукции.

В 2003–2009 г. на предприятиях наблюдался рост фонда заработной платы и,

соответственно, средней зарплаты (рис. 6).

Такой рост затрат на оплату труда, безусловно, влечет увеличение совокупных затрат на содержание работников на ВРТ, которые связаны с ростом социальных выплат (ФСЗН) и страховых платежей (Белгосстрах), так как эти расходы производятся из фонда заработной платы. Сопоставление роста средней заработной платы на предприятиях и роста объема фонда заработной платы указывает на то, что средняя заработ-

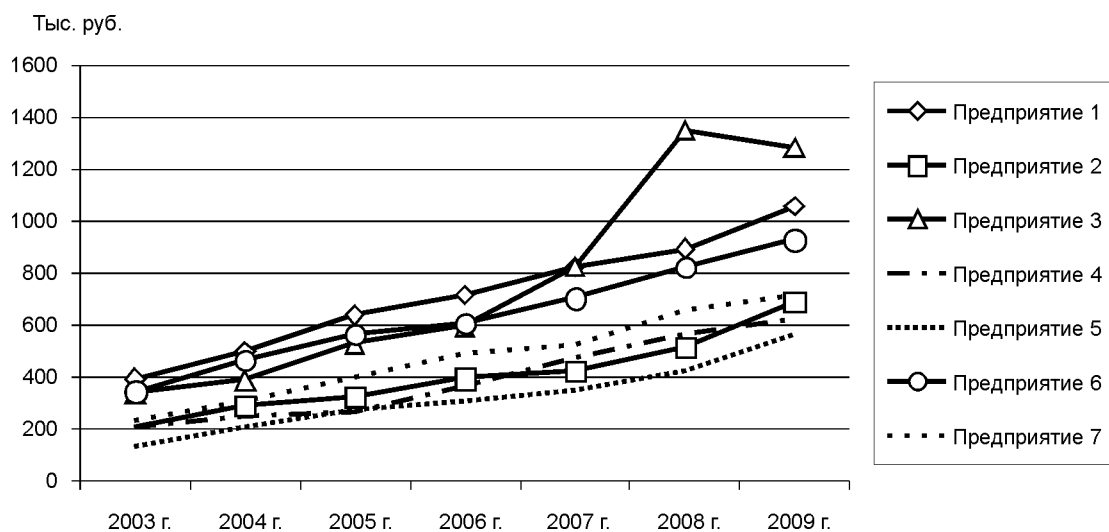


Рис. 6. Средняя заработная плата на обследуемых предприятиях.

Источник. Авторская разработка.

ная плата за период 2003–2009 гг. выросла в 3–3,5 раза, а ФЗП увеличился только в 1,9–2,2 раза. Причиной такого несопоставимого роста средней заработной платы и ФЗП может быть привлечение извне дополнительных средств (например, кредиты (овердрафт) или целевые дотации) на содержание персонала, что в совокупности увеличивает издержки труда на ВРТ.

Практически все ВРТ предприятий, попавших в выборку, на протяжении исследуемого периода проявляли активность по созданию или ликвидации рабочих мест (экономических). Экономическое рабочее место – совокупность социально-экономических и технологических условий эффективной занятости одного работника. Расчет численности рабочих мест представляет собой сумму среднесписочной численности работников предприятия и количества вакансий. Особенно активными в ликвидации рабочих мест были ОАО «Могилевхимволокно» и УРП «МоАЗ им. С.М. Кирова». Данные предприятия за 2003–2005 гг. сократили соответственно 6,8 и 4,5% рабочих мест (от общего количества) при отсутствии процессов по созданию новых рабочих мест. Таким образом, предприятия предпринимали попытки сократить расходы на персонал путем оптимизации их численного состава (об этом свидетельствуют и масштабы увольнений на этих предприятиях в данном временном периоде). Активным по созданию новых рабочих мест было ПРУП «Белорусский цементный завод», которое создало 250 рабочих мест (2003–2005 гг.) и тем самым увеличило расходы на персонал. Такое поведение предприятия объясняется увеличением объема выпускаемой продукции на основе ввода новых технологических линий, что и обусловило рост спроса на труд и, соответственно, трудовых затрат.

На обследуемых предприятиях в той или иной мере имели место затраты на повышение производительности труда, которые состоят в дополнительных расходах на повышение квалификации, ученичество, мотивационный пакет (выплаты из прибыли, поощрительные выплаты и т. п.). Функционирование ВРТ на предприятии позволяет выявлять такого рода затраты.

Оценить расходы на рост производительности труда можно по его темпам и изменению уровня производительности в исследуемом периоде. Темпы роста (или падения) производительности труда на исследуемых предприятиях дифференцированы и не имеют определенного направления. Например, на таких предприятиях, как ОАО «Могилевский ЗИВ», ЗАО «Бобруйскмбель», имеет место постоянный рост производительности труда. Темпы роста разные. На других предприятиях наблюдается сначала рост производительности труда, затем падение. Поэтому использование в данном случае такого показателя, как темп роста производительности труда, представляется нецелесообразным в силу его незначительной информативности.

В целях выработки единого подхода к оценке производительности труда на предприятиях был использован принцип отдачи каждой единицы ресурса труда. Этот принцип позволил применить для оценки производительности труда методику директ-костинга, которая предполагает ее расчет по постоянным (переменным) издержкам: выпуск в ценах реализации / постоянные (переменные) затраты труда.

Показатели производительности труда на предприятиях достаточно дифференцированы. Как видно на рис. 7, ни одно предприятие не демонстрирует стабильный уровень производительности труда. Однако для каждого предприятия есть свой «пик» производительности, который имеет место в определенный производственный период. Это позволяет предположить, что: во-первых, затраты на производительность труда имеют целенаправленный характер и отдача от них происходит в определенный период времени; во-вторых, уровень производительности для каждого предприятия свой и имеет границы колебаний, что определяется спецификой технологии и конъюнктурой товарных рынков, где реализуется продукция предприятия.

Анализ издержек «приобретения» работников на обследуемых предприятиях дает возможность соотнести их с теми формами найма, которые в исследуемом периоде установились на предприятиях, и сделать вывод об эластичности спроса на труд

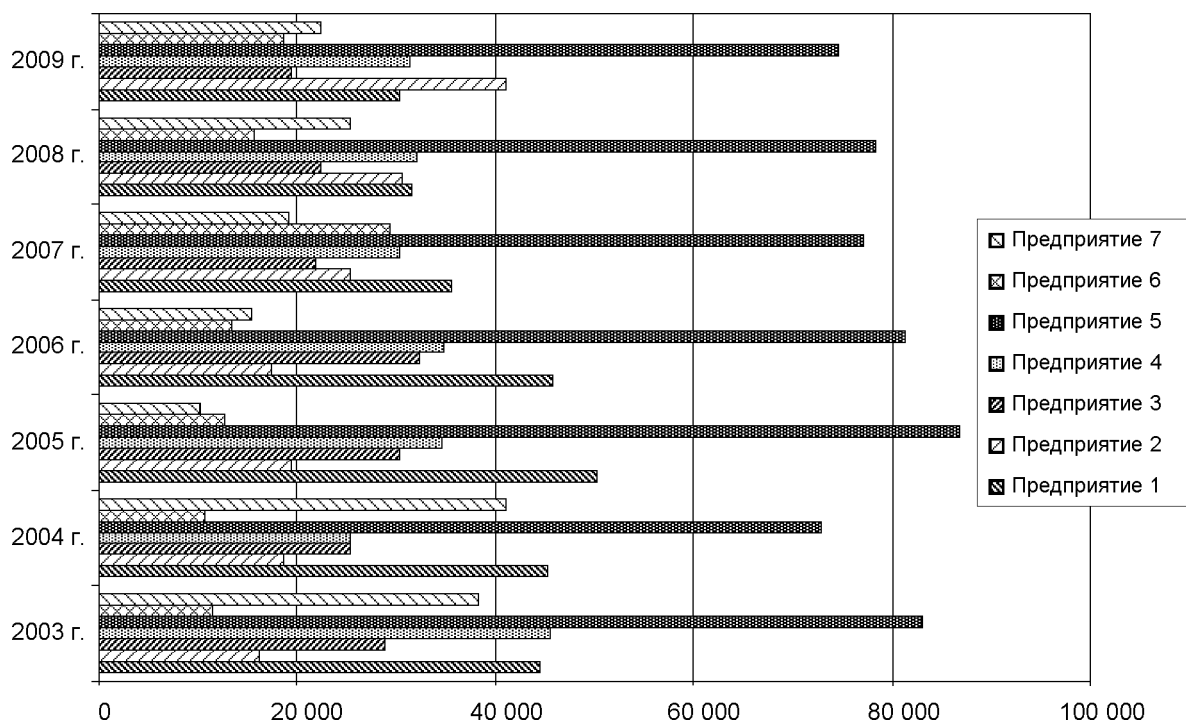


Рис. 7. Производительность труда на обследованных предприятиях, руб.

Источник. Авторская разработка.

предприятия на внешнем рынке труда в зависимости от издержек найма.

На ВРТ предприятий, где внутренний найм имеет наибольший масштаб (ОАО «Могилевхимволокно», ОАО «Могилевский ЗИВ» и ОАО «Лента»), прямые издержки на ФЗП меньше. На этих предприятиях ФЗП в период 2003–2009 гг. увеличился не более чем в 1,6–1,9 раза по сравнению с ФЗП тех предприятий, где спрос на труд удовлетворяется посредством внешнего найма или внутренний найм незначителен (ФЗП увеличился в 2,2–2,4 раза). Это позволяет утверждать: прямые затраты (ФЗП) на персонал при внутреннем найме меньше, что делает спрос на труд менее эластичным. Иначе, предприятию выгодно использовать внутренний найм, так как он менее затратен, а отдача от вложенных в него средств высока. На предприятиях с внешним наймом спрос на труд более эластичен, так как он больше зависит от издержек на организацию набора работников извне. Такая эластичность спроса на труд на белорусских предприятиях характерна для предприятий со специфической технологией (например, предприятия нефтехимии), которая сокращает трудовые затраты посредством внут-

ренного найма. Это подтверждает теорию функционирования внутренних рынков труда организаций применительно к условиям белорусской экономики.

На ВРТ предприятий с внешним наймом (например, ПРУП «Белорусский цементный завод», УРП «МоАЗ им. С.М. Кирова») уровень производительности труда в исследуемом периоде снижается и «пики» значительно меньше по сравнению с предприятиями, практикующими внутренний найм. На предприятиях с внутренним наймом отдача от затрат на повышение производительности труда имеет место в более продолжительном временном промежутке и уровни ее колебаний относительно незначительны. Поэтому более эластичным спрос на труд в зависимости от издержек на повышение производительности работников является при внутреннем найме. При росте производительности труда уже занятых на предприятии работников работодатель заинтересован в сохранении высокого уровня их производительности, что стимулирует его к дополнительным затратам на ее поддержание.

Для эконометрической оценки в качестве зависимой (оцениваемой) переменной

выбрано количество принятых ( $D$ ) на предприятии работников. Данный выбор обоснован тем, что количество принятых работников является определяющим фактором в коэффициенте внутренней мобильности работников. Независимые переменные – среднесписочная численность работников ( $Q_t$ ), средняя заработная плата на предприятии ( $wage$ ) и количество работников с высшим и средним специальным образованием ( $diplom$ ). Выбор этих переменных обусловлен тем, что:

а) среднесписочная численность работников, определяя в том числе размер предприятия, позволяет говорить о том, как на процессы найма влияет масштаб предприятия;

б) заработная плата как цена труда является ценовой детерминантой спроса на труд, и ее величина может выступать в качестве фактора, определяющего объем спроса на труд;

в) совокупность работников с высшим и средним специальным образованием выступает в качестве основы формирования специфического человеческого капитала, который образует внутреннее предложение труда и оказывает влияние на активность внутреннего найма. Это аксиома теории человеческого капитала.

Оценка проводилась с использованием регрессионного анализа, который позволил выявить наличие статистически значимой связи между исследуемыми переменными. Оценивалась спецификация множественной регрессии:

$$D = a + \beta(QL) + \beta(wage) + \beta(diplom) + \varepsilon, \quad (3)$$

где  $a$  (constant) – свободный член;

$\varepsilon$  – остатки (отклонение наблюдаемых значений от теоретически ожидаемых).

Регрессионный анализ показал, что зависимая переменная (количество вновь принятых работников) изменяется под влиянием выбранных независимых переменных. Так, значительное влияние ( $0,594^{**}$ ) на количество вновь принятых работников оказывает количество работников с высшим и средним специальным образованием, которые уже заняты на предприятии. С измене-

нием количества работников с высшим и средним специальным образованием изменяется количество вновь принятых на ВРТ предприятия работников. Это является подтверждением теории человеческого капитала (на примере белорусских эмпирических оценок) в части того, что наличие на предприятиях специфического человеческого капитала (отдача от которого высока) сокращает наем работников (малопроизводительных для предприятия) из внешнего рынка труда. Аналогичные оценки получены российскими учеными [7; 10; 12].

Относительно невысокую значимость ( $0,380^{**}$ ) имеет количество вновь принятых от среднесписочной численности работников предприятия, что указывает на то, что размер предприятия не влияет на объем спроса на труд на внешнем рынке труда. Полученные оценки аналогичны эмпирическим исследованиям, проведенным российскими учеными.

Согласно проведенным оценкам, в промышленности Беларуси средняя заработная плата на предприятии не оказывает влияния ( $-0,250$ ) на количество принятых работников и, соответственно, на объем спроса на труд на внешнем рынке труда. Это обусловлено институциональными механизмами государственного регулирования политики оплаты труда на белорусских предприятиях, что минимизирует ее роль как равновесного регулятора национального рынка труда. Такую важную особенность белорусской экономики необходимо учитывать при прогнозировании спроса и предложения труда на совокупном рынке труда.

\* \* \*

Результаты исследования формирования спроса на труд предприятиями промышленности в Республике Беларусь позволили сформулировать следующие выводы.

Спрос на труд на совокупном рынке труда со стороны промышленных предприятий эластичен. Такая эластичность выступает в качестве механизма приспособления трудовой сферы микроуровня к институциональным изменениям на совокупном рынке труда, к мерам государственного регулирования уровня безработицы и является реакцией предприятий на изменение

параметров, увеличивающих затраты на заработную плату.

В отраслях промышленности Беларуси существуют схожие принципы формирования спроса на труд на совокупном рынке труда. Однако в таких отраслях, как электроэнергетика и промышленность строительных материалов, спрос на труд менее эластичен, что объясняется незначительным оборотом работников и сосредоточением на предприятиях этих отраслей работников с высшим и средним специальным образованием.

При реализации спроса на труд предприятия промышленности используют как внутренний, так и внешний найм. В период 1995–2007 гг. для белорусских предприятий наиболее предпочтительным был внутренний найм, так как издержки на него менее значительны по сравнению с внешним наймом. С 2008 г. тренд меняется в связи с ростом расходов на оплату труда и содержание работников, которые вызваны институциональными изменениями. Предпочтения работодателей в отношении внутреннего найма зафиксированы в нефтехимической, машиностроительной, деревообрабатывающей отраслях и легкой промышленности.

Исследование выборки промышленных предприятий подтверждает теорию функционирования внутренних рынков труда организаций в национальной экономике Беларуси. Анализ показал, что спрос на труд на обследуемых ВРТ предприятий эластичен в зависимости от издержек найма. Это объясняет выгоды белорусских промышленных предприятий от использования внутреннего найма, так как он менее затратен, а отдача от вложенных в него средств высока. Полученные результаты соотносятся с аналогичными выводами (полученными на разных эмпирических данных) как зарубежных, так и российских ученых. Это позволяет утверждать, что функционирование трудовой сферы на микроуровне в Беларуси происходит согласно рыночным принципам развития.

Эконометрические оценки факторов, влияющих на формирование спроса на труд, показали, что значительное воздействие оказывает количество работников с высшим и средним специальным образованием, которые уже заняты на предприятии. Это обусловле-

но тем, что они имеют сформированный человеческий капитал и образуют внутренний кадровый резерв, обеспечивающий внутри предприятий спрос и предложение труда. Это доказывает, что приоритетной формой найма в промышленности Беларуси является внутренний найм работников. Причем выбор и масштаб внутреннего найма не зависят от размера предприятия и уровня средней заработной платы на нем.

Полученные результаты имеют практическую значимость для экономики Беларуси: на макроуровне – для разработки Государственных программ занятости населения, на микроуровне – для создания внутрифирменных рыночных механизмов использования трудовых ресурсов и управления персоналом на предприятиях. Определяя стабильность трудовых предпочтений отечественных предприятий в отношении внутреннего найма, следует понимать, что политика активизации спроса на труд на совокупном рынке труда может оказаться неэффективной. Следовательно, целесообразно разрабатывать инструменты регулирования трудовых отношений на микроуровне по направлениям эффективной занятости уже работающих работников (повышение производительности труда, обеспечение социальных гарантий, формирование специфического человеческого капитала и инновационного кадрового резерва и т. д.). Важно, что социально-экономическая база для реализации данных мероприятий создается функционированием внутренних рынков труда на промышленных предприятиях.

Практическое значение проведенного исследования состоит и в том, что оно определило минимальную эластичность спроса на труд на предприятиях электроэнергетики и промышленности строительных материалов, что свидетельствует об отсутствии необходимости мероприятий по созданию или ликвидации рабочих мест на предприятиях данных отраслей. В регионах, где представлены эти предприятия, содействовать решению проблем безработицы они не смогут. А в регионах, где представлены предприятия нефтехимической, машиностроительной, деревообрабатывающей отраслей и предприятия легкой

промышленности, они будут содействовать в решении проблем занятости и безработицы на макро- и мезоуровнях, так как эластичность спроса на труд на ВРТ значительна.

Поскольку эконометрические оценки подтвердили значимое влияние на спрос количества работников с высшим и средним специальным образованием, можно сделать вывод о том, что в промышленности Беларуси значительным остается интерес работодателей к квалифицированному труду. Это должно быть информационным полем для решения проблем согласования отраслевого рынка труда промышленности (рынков профессий) и рынка образовательных услуг в национальной экономике.

В целях разработки и реализации программ занятости населения и расчета эффективности мер по оптимизации уровня безработицы в национальной экономике Беларуси необходимо учитывать совокупность прямых (изменение фонда заработной платы, изменение средней заработной платы на предприятии, количество созданных и ликвидированных рабочих мест) и косвенных (затраты на рост производительности труда) издержек «приобретения» работников, которые могут оказать значительное влияние не только на стоимость этих мероприятий, но и на успешность их реализации.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *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.
2. *Doring P., Piore M.* Internal labor markets and manpower analysis Lexington: Heath, 1971. 28 p.
3. *Lin M.* Opening the black box: the internal labor markets of company X // *Industrial relations*. 2005. Vol. 44. № 4. P. 659–706.
4. *Holmstrom B.* Internal labor market: too many theories, too few facts // *American economic review*. 1995. Vol. 2. № 85. P. 9–25.
5. *Уильямсон О.И.* Экономические институты. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. СПб.: Лениздат, 1996. С. 30.
6. *Никитин М., Юрко А.* Поисковые теории рынков // *Вопросы экономики*. 2011. № 1. С. 51–64.
7. *Смирных Л.И.* Удовлетворенность работой. Кто выигрывает: стабильные или мобильные работники. М., 2008. 48 с. (Препринт / ГУ ВШЭ, WP15 / 2008 / 02 / Научные труды лаборатории исследования рынка труда).
8. *Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. 800 с.
9. *Рошин С.Ю., Разумова Т.О.* Экономика труда: экономическая теория труда: учеб. пособие. М.: ИНФА-М, 2000. 400 с.
10. *Гимпельсон В.Е.* Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? М., 2004. 28 с. (Препринт ГУ ВШЭ WP3 / 2004 / 01).
11. *Маковская Н.В.* Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республике Беларусь: моногр. Могилев: УО «МГУ им. А.А. Кулешова», 2008. 272 с.
12. *Мальцева И.О.* Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? М., 2007. 48 с. (Препринт / ГУ ВШЭ WP 15 / 2007 / 01).
13. *Matt E., Barugh Y.* Managing staff selection and assessment in Russian and Polish companies // *International journal of management studies*, 2000. Vol. 9. № 71. P. 18–35.
14. *Segalla M., Jacobs-Belschak., Muller C.* Cultural influences on employee termination decisions: firing the good, average or the old? // *European management journal*. 2001. № 19. P. 3–14.
15. *Segalla M., Rouzies D., Flory M.* Culture and career advancement in Europe: promoting team players vs fast trackers // *European management journal*. 2006. № 19. P. 24–41.
16. *Segalla M., Sauquet A., Turati C.* Symbolic vs functional recruitment: cultural influences on employee recruitment policy // *European management journal*. 2001. № 2. P. 11–23.
17. *Stem E., Beets G.* Leaderships styles of Russian entrepreneurs and managers // *Journal of management*. 2000. Vol. 4. № 21. P. 10–16.
18. *Труд и занятость в Республике Беларусь:* стат. сб. / Мин-во стат. и анализа Респ. Беларусь; редкол.: Г.И. Гасюк [и др.]. Минск, 2008. 375 с.
19. *Промышленность Республики Беларусь:* стат. сб. / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь; редкол.: В.Г. Михно [и др.]. Минск, 2009. 280 с.



Материал поступил 29.03.2011 г.