

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УДК 331.5 (476)

МАКОВСКАЯ
НАТАЛЬЯ ВЛАДИМИРОВНА

**ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ ТРУДА:
МЕТОДОЛОГИЯ, РЕГУЛИРОВАНИЕ
И УСЛОВИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук
по специальности 08.00.01 — экономическая теория

Минск, 2010

Работа выполнена в УО «Белорусский государственный экономический университет»

Научный консультант Ванкевич Елена Васильевна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой, УО «Витебский государственный технологический университет», кафедра менеджмента

Официальные оппоненты: Морова Антонина Петровна, доктор экономических наук, профессор, Председатель Постоянной комиссии Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь по образованию, науке, культуре и социальному развитию

Лемешевский Иван Михайлович, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры, УО «Белорусский государственный технологический университет», кафедра экономической теории и маркетинга

Лебедева Светлана Николаевна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой, УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», кафедра мировой и национальной экономики

Оппонирующая организация Белорусский государственный университет

Защита состоится 1 апреля 2010 г. в 14.30 на заседании совета по защите диссертаций Д 02.07.03 при УО «Белорусский государственный экономический университет» по адресу: 220070, Минск, просп. Партизанский, 26, ауд. 205 (1-й учеб. корпус), тел. 209-79-56.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке УО «Белорусский государственный экономический университет».

Автореферат разослан 28 февраля 2010 года.

Ученый секретарь
совета по защите диссертаций

Санько Г.Г.

ВВЕДЕНИЕ

Состояние и развитие рынка труда в Республике Беларусь во многом определяются поведением организаций относительно использования трудовых ресурсов, которое детерминировано трансформацией хозяйственных условий. На микроуровне сосредоточена объективная информация, характеризующая материализацию спроса и предложения трудовых ресурсов через сделку купли-продажи человеческого капитала работников, которая оформляется в виде трудовых отношений «работник—работодатель». В современных социально-экономических условиях не действуют традиционно используемые неоклассическим анализом спроса и предложения труда допущения (полная рациональность и индивидуализм экономических агентов, совершенная информация, отсутствие издержек мобильности в сфере труда, стабильность предпочтений, однородность характеристик работников и рабочих мест, долгосрочное равновесие на рынке труда, одинаковая производительность труда), так как они не учитывают процессы, происходящие в рамках внутренних рынков труда организаций. Это приводит к тому, что интересы двух главных экономических субъектов рынка труда (работника и работодателя) оказываются вне «поля зрения» экономической и социальной действительности, что влечет возникновение кадровых рисков. Имеет место недооценка социально-трудовых проблем на микроуровне в силу того, что сформированный в огосударственной экономике экстенсивный, трудоизбыточный, нерыночный механизм использования трудовых ресурсов сохраняется в современных социально-экономических условиях, следствием чего является нерешенность проблемы эффективного использования трудовых ресурсов на микроуровне.

В отечественной и зарубежной научной литературе впервые выделили внутренний рынок труда в научную категорию и предприняли попытку его методологического анализа такие ученые, как А. Алавердов, Е. Ванкевич, В. Гимпельсон, С. Данлоп, П. Доринджер, Р. Капелюшников, Р. Коуз, М. Лин, Ю. Одегов, М. Пиоре, С. Рошин, Г. Руденко, Р. Эренберг и Р. Смит, О. Фаворо, Б. Холмстром. Отдельным аспектам функционирования сферы труда на микроуровне посвящены труды российских и отечественных ученых: Н. Базылева, Н. Беляцкого, А. Бондаря, Н. Вишневской, А. Головачева, Л. Давыденко, А. Кашепова, А. Кибанова, И. Лемешевского, В. Локтева, Э. Лутохиной, С. Лебедевой, Г. Меликьяна, А. Моровой, М. Мясниковича, Л. Нестеровой, М. Ноздрина-Плотницкого, А. Ракова, С. Солодовникова, В. Супяна, В. Травина, Л. Тихоновой, А. Тура, В. Шимова. На данный момент не сложилось единых теоретико-методологических подходов к пониманию теории внутреннего рынка труда. В связи с этим особое значение приобретает разработка теории внутреннего рынка труда (ВРТ) организации, призванной выполнить

функцию методологического обоснования кадровых решений и кадрового сопровождения развития производства на микроуровне. Она позволит обосновать механизм использования трудовых ресурсов на базе закономерностей формирования спроса и предложения труда на микроуровне, принципы эффективного использования трудовых ресурсов, особенности формирования трудовых отношений в рыночных условиях и выбора соответствующих инструментов кадрового регулирования.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Связь работы с крупными научными программами (проектами) и темами. Тема диссертации утверждена Советом УО «Белорусский государственный экономический университет» 27.12.2005 г. (протокол № 5). Результаты работы включены в Государственную комплексную программу научных исследований «Экономика и общество» (задание № 1-04 «Разработать модель рынка труда Республики Беларусь» (ГР № 20062711, 2006—2010 гг.); задание № 19-2006-Б «Разработать механизм формирования и реализации социальной политики Республики Беларусь во взаимодействии с тенденцией развития мировой экономической системы»), а также научно-исследовательскую работу (НИР), выполняемую по заданию НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Разработать направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов в Республике Беларусь и меры по согласованию рынка образовательных услуг и рынка труда в условиях инновационного развития и либерализации экономики» (ГР № 20090850). Диссертационное исследование выполнялось в тесной связи с программами, финансируемыми Белорусским республиканским фондом фундаментальных исследований, в частности, его результаты включены в НИР: «Внутренние рынки труда предприятий Республики Беларусь: методология формирования и механизмы управления» (№ ГР 20066674, 2005—2007 гг., научный руководитель темы), «Модели развития и институциональное обеспечение трудовой сферы белорусских предприятий в условиях социально ориентированной экономики» (№ ГР 20071309, 2007—2009 гг., научный руководитель темы), «Человеческий потенциал в условиях глобализации: роль в реализации императива инновационно направленного социально ориентированного развития Республики Беларусь в формате сотрудничества с новыми странами ЕС» (№ ГР 20071555, 2007—2008 гг.).

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы являются разработка методологических основ формирования, функционирования и регулирования внутренних рынков труда организаций в трансформационной экономике, обоснование концепции их развития и практических рекомендаций по ее реализации в Республике Беларусь.

Поставленная цель обусловила необходимость решения следующих задач:

- разработать методологические основы формирования, функционирования и регулирования внутренних рынков труда с использованием неинституционального и системного подходов, позволяющие сформулировать теорию внутреннего рынка труда организации, включающую определение сущности данного рынка, его структуру, функции, критерии сегментирования, механизм функционирования, направления влияния на совокупный рынок труда;

- обосновать механизм многоуровневого регулирования внутренних рынков труда, учитывая тенденции и закономерности их развития в странах с рыночной и транзитивной экономикой;

- разработать комплекс методического обеспечения мониторинга внутренних рынков труда в Республике Беларусь, включающий критерии идентификации и классификации внутренних рынков труда, направления и показатели эффективности их функционирования;

- сформулировать концепцию развития внутренних рынков труда, включающую цель, задачи, инструменты, обоснование условий их функционирования, и разработать практические рекомендации по ее реализации в Республике Беларусь.

В качестве объекта исследования выступают внутренние рынки труда организаций. Предметом исследования является совокупность социально-экономических и трудовых отношений по поводу эффективного использования человеческого капитала на микроуровне. Выбор объекта и предмета исследования обусловлен необходимостью формирования в условиях инновационного развития экономики рыночного механизма регулирования трудовых отношений в организациях, основанного на специфике функционирования внутреннего рынка труда.

Положения, выносимые на защиту.

1. **Методологические основы формирования и функционирования внутренних рынков труда организаций**, разработанные с использованием неинституционального и системного подходов, состоящие: а) в выделении внутреннего рынка труда организации в качестве самостоятельной части многоуровневой системы рынков труда и определении его как способа организации трудовой деятельности на микроуровне, который основан на рациональном распределении человеческого капитала; б) установлении предпосылок (иерархия рабочих мест, сокращение транзакционных издержек, статусные различия в трудовых отношениях) и причин (минимизация асимметрии информации в трудовой сфере, повышение отдачи от инвестиций в человеческий капитал) формирования внутреннего рынка труда в организации; в) выявлении принципов формирования данного рынка (карьерное продвижение, сегментация, специфические кадровые подходы, сохранение кадрового ядра). Это позволило, во-

первых, определить сущность внутреннего рынка труда организации как совокупность социально-экономических отношений между работниками, работодателем и профсоюзом на микроуровне, ограниченных внутрифирменными административными правилами и процедурами по поводу формирования, развития и реализации человеческого капитала работников, их закрепления в организации путем карьерного продвижения, материального и социального стимулирования; во-вторых, сформулировать теорию внутреннего рынка труда, включающую: критерии его идентификации в организации (наличие специфического человеческого капитала, сегментация работников, разветвленная иерархия рабочих мест, карьерное продвижение, внутрифирменное развитие и закрепление работников); структуру (объекты — общий и специфический человеческий капитал, экономические рабочие места; субъекты — наемные работники, работодатели, профессиональный союз; субъектно-объектные связи, представленные в рыночной и социальной моделях трудовых отношений); функции внутреннего рынка труда организации; его сегментацию (кадровое ядро и кадровая периферия); механизм функционирования как взаимодействие спроса и предложения человеческого капитала на микроуровне и факторы, на них влияющие (ценовые, неценовые, рыночные, внутрифирменные); направления влияния внутренних рынков труда организаций на совокупный рынок труда, которые представляют собой взаимодействие субъектов хозяйствования, органов отраслевого, регионального и государственного управления в целях эффективного распределения и развития трудовых ресурсов в национальной экономике.

2. Многоуровневое регулирование внутренних рынков труда организаций как механизм взаимодействия субъектов (микро-, отраслевого, мезо- и макроуровней) на сегментах данных рынков, целью которого является обеспечение условий для эффективного функционирования трудовой сферы на микроуровне. Регулирование внутренних рынков труда определяется диалектическими (расширение сферы трудорыночных отношений, усложнение объектов внутреннего рынка труда и усиление их неоднородности, увеличение числа критериев сегментирования) и функциональными (дифференциация регулирующих мер, увеличение инвестиций в человеческий капитал, различные условия контрактации) закономерностями. Механизм регулирования внутренних рынков труда включает: функции (экономическую, защитную, поощрительную, ограничительную, директивную); методы (экономические, социальные, административные); сегменты (ядро и периферия внутреннего рынка труда); уровни (микро-, отраслевой, мезо-, макроуровни); направления (спрос и предложение труда, трудовые отношения, мотивация и закрепление работников, занятость, оплата труда, развитие и карьерное продвижение работников); объекты (человеческий капитал, производительность труда, рабочее место, инвестиции в человеческий капитал, доход); субъекты (менеджеры, кадровые службы, отделы

труда и заработной платы, профсоюз, отраслевая администрация, органы государственного и регионального управления); модели (рыночная и социальная); инструменты. Разработанный многоуровневый механизм регулирования внутренних рынков труда позволил: во-первых, обосновать формы (внутрифирменное и государственное), цели и инструменты регулирования внутренних рынков труда на уровнях экономической системы — *микроуровне* (кадровая политика организации, цель — обеспечение сбалансированности объема, структуры и качества человеческого капитала, инструменты — планирование затрат на персонал, инвестирование в человеческий капитал, гибкие графики рабочего времени, социальный пакет, условия трудового контракта), *отраслевом* (кадровая и инвестиционная стратегии отрасли, цель — развитие человеческого капитала отрасли, инструменты — формирование внутриотраслевых кадровых инвестиционных фондов и программ), *региональном* (политика занятости на региональном рынке труда, цель — достижение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда, инструменты — мониторинг трудовой сферы, программы сотрудничества региональных служб занятости, кадровых служб предприятий и учреждений образования), *макроуровне* (государственная политика занятости, цель — обеспечение координации действий хозяйственных субъектов, регламентирующих соблюдение социальных норм и стандартов, инструменты — нормативно-правовое и институциональное обеспечение контрактации на микроуровне, развитие инфраструктуры рынка труда, согласование рынков труда и образовательных услуг); во-вторых, разработать направления оценки (развитие работников и эффективность их труда) и показатели эффективности регулирования внутренних рынков труда (рост уровня доходов, производительности труда, увеличение численности работников с высшим образованием и инвестиционных расходов на персонал).

3. Методическое обеспечение мониторинга внутренних рынков труда в национальной экономике, включающее:

- *разработанную и апробированную методiku классификации внутренних рынков труда в Республике Беларусь* (на примере промышленности) по предложенным критериям (неоднородность трудовой сферы, экономическое состояние организации, уровень развития человеческого капитала) и классификационным группам (внутренние рынки труда: с выраженным кадровым ядром или периферией; высоким, средним или низким уровнем развития человеческого капитала; экономически стабильных или нестабильных предприятий). Это позволило: а) выделить предприятия с признаками наличия сформированных внутренних рынков труда (190 предприятий, где занято 34,8 % списочной численности работников промышленности), обосновать то, что самые крупные из них сосредоточены в химической и нефтехимической отрасли, машиностроении, лесной, деревообрабатывающей, легкой и пищевой промышленности;

б) подтвердить неоднородность внутренних рынков труда в экономике Беларуси; в) определить специфику функционирования внутренних рынков труда как экономически стабильных, так и нестабильных предприятий; г) обосновать отраслевые особенности функционирования данных рынков; д) установить влияние социально-экономических факторов (приватизационные процессы, состояние основных средств, трудоемкость и фондовооруженность производственного процесса) на развитие внутренних рынков труда в национальной экономике Республики Беларусь;

• *комплекс авторских методик по оценке эффективности внутренних рынков труда в Республике Беларусь*, в том числе: методику дифференциации внутренних рынков труда (по выраженности ядра или периферии) и оценку их эффективности на основе сегментирования работников, оценки их карьерного продвижения, уровня инвестиционных расходов на персонал, установления уровня развития человеческого капитала, анализа кадрового регулирования на предприятии; методику диагностики кризисных явлений в функционировании внутреннего рынка труда с использованием предложенных показателей (уровень занятости, внутренняя мобильность работников, текучесть кадров, динамика образовательной структуры работников и их среднего разряда, уровень среднемесячной заработной платы); методику оценки влияния внутренних рынков труда промышленных предприятий на состояние регионального рынка труда на основе определения связи между напряженностью регионального рынка труда и наличия на нем предприятий со сформированным внутренним рынком труда. Это позволило: а) доказать эффективность (формирование и развитие кадрового ядра, совершенствование профессионально-квалификационного уровня работников) внутренних рынков труда с выраженным кадровым ядром; б) подтвердить наличие кризисных признаков (сдерживание развития кадрового ядра, отсутствие внутренней мобильности кадров) у несбалансированных внутренних рынков труда; в) установить направления влияния внутренних рынков труда на региональный (конъюнктура рынка труда, структура спроса и предложения труда, уровень безработицы); г) обеспечить диагностику функционирования и сравнить эффективность внутренних рынков труда предприятий разных отраслей промышленности.

4. Концепция развития внутренних рынков труда в Республике Беларусь, разработанная на основе авторского методологического подхода и результатов анализа развития внутренних рынков труда в Республике Беларусь, целью которой является создание условий для формирования и функционирования эффективных внутренних рынков труда в национальной экономике. Основными задачами концепции являются: а) развитие и укрепление кадрового ядра; б) обеспечение сбалансированности спроса и предложения на внутренних рынках труда; в) разработка механизма ликвидации кризисных явлений в функционировании

данных рынков; г) создание условий для формирования кадровой составляющей инновационного развития национальной экономики в рамках внутренних рынков труда. Направления и инструменты реализации концепции следующие: создание рыночной системы управления трудом на микроуровне с использованием рыночной модели трудовых отношений; сегментация работников; развитие кадрового ядра; формирование механизма закрепления работников в организации с помощью инновационных кадровых подходов и технологий; развитие человеческого капитала работников на основе активизации их внутренней мобильности и изменения принципов формирования профессионально-квалификационных разрядов. Концепция включает условия функционирования данных рынков на отраслевом (профессиональный рынок труда, отраслевые кадровые подходы, согласование отраслевого рынка труда с рынком образовательных услуг), региональном (координация функционирования всех внутренних рынков труда в регионе, развитие кадровых и консалтинговых агентств), государственном (система комплексных показателей и нормативно-правовая база) уровнях и меры (экономические, социальные и нормативно-правовые) по их обеспечению в национальной экономике. Практические рекомендации по реализации концепции для всех хозяйственных уровней: на микро- и отраслевом — создание новых организационно-институциональных структур (служба управления человеческими ресурсами организации, отраслевое управление человеческими ресурсами, некоммерческие отраслевые кадровые агентства), проведение мероприятий по воздействию на факторы, стимулирующие спрос и предложение на внутренних рынках труда (создание инновационных рабочих мест, сотрудничество системы последиplomного образования с отраслевыми концернами и ведомствами, формирование внутриотраслевых кадровых инвестиционных фондов, отраслевые системы страхования работников), алгоритм реструктуризации трудовой сферы предприятия (в том числе градообразующего); региональном — создание отделов мониторинга трудовой сферы в областных управлениях службы занятости населения, развитие коммерческих кадровых агентств, разработка комплексной программы по регулированию трудовой сферы региона с учетом состояний внутренних рынков труда организаций; макроуровне — расширение функций Главного управления политики занятости и народонаселения и Управления методологии рынка труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, внесение дополнений в нормативные акты с целью совершенствования контрактной системы на микроуровне и правового регулирования наемного труда в Беларуси, принятие мер государственного воздействия на сегменты внутренних рынков труда предприятий (снижение административного контроля за формированием внутрифирменных ставок оплаты труда и социального пакета, система непрерывного обучения работников, целевые программы и мониторинги развития внутренних рынков труда).

Личный вклад соискателя. Диссертационное исследование является научным трудом, выполненным соискателем самостоятельно в рамках выбранной темы. Сформулированные автором выводы и предложения получены на основе изучения и анализа теоретического материала и собственных эмпирических исследований, проведенных на 34 крупнейших промышленных предприятиях Беларуси, статистической отчетности Республики Беларусь и стран СНГ, работ отечественных и зарубежных ученых.

Апробация результатов диссертации. Основные положения, выводы и результаты исследования были апробированы на 79 международных и республиканских конференциях. Соискатель выступала с докладами и сообщениями на следующих научных собраниях: «Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов» (Витебск, 2001), «Экономика и предпринимательство: проблемы развития в Могилевской области» (Могилев, 2001), «Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире» (Минск, 2002), «Региональные проблемы социально-экономического и геоэкологического развития Беларуси и сопредельных территорий» (Могилев, 2002), «Проблемы социально-экономического развития Республики Беларусь: пути их решения» (Могилев, 2003, 2005), «Проблемы развития предпринимательства и совершенствования хозяйственного механизма региона в условиях адаптации к рынку» (Могилев, 2002), «Актуальные проблемы современной экономики» (Минск, 2003, 2005), «Проблемы развития предпринимательства и совершенствования хозяйственного механизма региона в условиях глобализации экономики» (Могилев, 2003), «Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития» (Минск, 2004), «Страны СНГ в условиях глобализации» (Москва, 2004), «Философия и будущее цивилизации» (Москва, 2005), «Социализация трансформируемой экономики» (Минск, 2005), «Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития в регионе ЦЕИ» (Минск, 2005), «Легкая промышленность. Социально-экономические проблемы развития» (Витебск, 2005), «Социально-экономическая политика белорусского государства в условиях открытой экономики» (Минск, 2005), «Проблемы развития национальной экономики и сотрудничества» (Рига, 2006), «Экологические и ресурсосберегающие технологии промышленного производства» (Витебск, 2006), «Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект» (Донецк, 2007), «Проблемы развития транзитивной экономики: инновационность, устойчивость, глобализация» (Минск, 2007), «Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ» (Донецк, 2007), «Кадровый потенциал современной экономики: проблемы и перспективы развития» (Могилев, 2007).

Опубликованность результатов диссертации. По результатам диссертационного исследования опубликовано 137 научных работ: 3 монографии (41,4 авторского листа), 2 брошюры, 33 статьи в научных рецензируемых журналах Беларуси, Российской Федерации и Украины, включенных в перечень изданий Высшего аттестационного комитета Республики Беларусь для опубликования результатов диссертации, 1 — в научно-практическом зарубежном журнале, 10 — в научно-практических изданиях Российской Федерации и Республики Беларусь, 11 — в сборниках научных трудов Российской Федерации, Республики Беларусь, Украины, Польши и Болгарии, 69 — в материалах конференций, 8 — в тезисах докладов конференций; из них 35 (45,8 авторского листа) публикаций, соответствующих п. 18 Положения о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в Республике Беларусь. В зарубежных научных изданиях опубликовано 42 работы, из них 21 статья. Общий объем публикаций составляет 90,7 авторского листа, из них личный вклад — 90,4 авторского листа. Без соавторов опубликовано 136 работ.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, общей характеристики работы, четырех глав, заключения, библиографического списка и приложений. Работа изложена на 380 страницах. 48 таблиц и 18 рисунков занимают 38 страниц, 54 приложения — 99 страниц, акты о внедрении — 14 страниц. Библиографический список включает 356 наименований (32 страницы).

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

В первой главе «**Методология внутреннего рынка труда организации**» исследованы предпосылки формирования, экономическое содержание, механизм функционирования внутреннего (внутрифирменного) рынка труда в организации и механизм его влияния на совокупный рынок труда национальной экономики.

Сравнивая системный, институциональный и неоклассический (функциональный) методологические подходы, автор делает вывод о том, что системный подход позволяет определить место внутреннего рынка труда (ВРТ) в общей системе рынка труда, но не интерпретировать основные процессы, происходящие в его рамках. Институциональный подход характеризует внутренний рынок труда как социально-институциональную систему, в которой определенным образом упорядочена совместная трудовая деятельность и имеет место экономия на трансакционных издержках. Неоклассическая теория, исследуя взаимодействие спроса и предложения на рынке труда, предполагает совокупность допущений и ограничений, которые на микроуровне не действуют (например, стабильные предпочтения работников, рациональный выбор, равновесие на рынке), и, следовательно, использует модели, не учитывающие особенности современной экономической практики. Институционализм предлагает

альтернативную теорию, изучающую человеческое поведение, формы достижения рыночного согласия, согласно которой работодатель и работник стремятся к гармонизации отношений на основе регламентации своей деятельности при помощи внутрифирменных механизмов.

Использование комплексного подхода, основанного на синтезе системного, институционального и неоклассического подходов, позволило определить методологические предпосылки и принципы формирования ВРТ. К предпосылкам отнесены: иерархия и неоднородность рабочих мест, кооперация и разделение труда, сокращение трансакционных издержек в сфере труда, формирование трудовых отношений на основе статусных и профессионально-квалификационных различий работников, кадровое ядро. Принципами формирования ВРТ являются: иерархичность построения рабочих мест в организации, карьерное движение работников, неоднородность сотрудников в организации, сохранение ценных для организации работников, их профессионально-квалификационное развитие, получение экономических выгод, связанных с минимизацией трансакционных издержек при движении работников между внутренним и внешним рынками труда, неоднородность управленческих (административных) воздействий в отношении разных категорий работников. Анализ основных подходов к трактовке ВРТ позволил дать авторское определение данного понятия как совокупности социально-экономических отношений между работниками и работодателями на микроуровне, сочетающих экономическую оценку человеческого капитала, дополненных внутрифирменными административными правилами и процедурами по поводу формирования, развития и реализации человеческого капитала работников, их закрепления в организации путем карьерного продвижения, материального и социального стимулирования. В данном определении, в отличие от существующих, которые только указывают на характеристики ВРТ организации, определены его субъекты, их цели и направления взаимодействия.

Автором раскрыто экономическое содержание ВРТ, определяющееся неоднородностью работников, основанной на неоднородности их специфического человеческого капитала, в развитии и сохранении которого заинтересован работодатель. Она обуславливает специфику социально-трудовых отношений «работник—работодатель», которая определена профессионально-квалификационными требованиями работодателя к работникам и проявляется в различных вариантах продвижения работников внутри организации, дифференциации условий занятости и оплаты труда, основанной на разветвленной иерархии рабочих мест, внутрифирменной системе развития и закрепления работников. Выделены критерии идентификации внутреннего рынка труда в организации: наличие специфического человеческого капитала, разветвленной иерархии экономических рабочих мест, карьерного продвижения и внутрифирменного развития работников, механизма их закрепления в организации. Показано, что ВРТ создает социально-экономические

преимущества работодателям посредством экономии транзакционных издержек (при найме и увольнении, получении отдачи от специфического человеческого капитала), что определяет и конкурентные преимущества организации. Для работников ВРТ гарантирует экономическую и социальную стабильность занятости путем установления долгосрочных отношений «работник—работодатель» и ограничения конкурентных воздействий со стороны внешнего рынка труда. В результате исследования структура ВРТ представлена как совокупность объектов, субъектов, функций, сегментов и инфраструктуры. Объектами ВРТ выступают человеческий капитал работников (общий и специфический), экономические рабочие места. Субъектами ВРТ являются наемные работники, работодатель и профсоюз организации. Обосновано, что социально-трудовые, организационно-правовые и социально-экономические связи между субъектами ВРТ могут проявляться в форме рыночной и социальной моделей трудовых отношений. Рыночная модель трудовых отношений на микроуровне — это совокупность отношений между работником и работодателем, построенных на принципах рыночного взаимодействия, опосредованного законом спроса и предложения, а социальная — совокупность отношений между субъектами ВРТ, основанных на принципах социального партнерства. Раскрыты общие и специфические функции ВРТ. К общим функциям отнесены: создание социально-экономических условий для реализации человеческого капитала в организации, снижение транзакционных издержек в сфере труда, риска потери специфического человеческого капитала, обеспечение специальной профессиональной подготовки работников и их социальная защита. Специфическими функциями ВРТ являются: обеспечение сбалансированности спроса и предложения труда на микроуровне, гибкости административных воздействий на трудовые процессы в зависимости от сегментов ВРТ, создание внутрифирменной системы мотивации труда, формирование кадрового ядра. Доказана неоднородность ВРТ (обусловленная неоднородностью его объектов), которая выражается в его сегментировании, т.е. делении на кадровые ядро (устойчивый сектор, основанный на рыночной модели трудовых отношений, представленный высококвалифицированным специфическим человеческим капиталом) и периферию (неустойчивый сектор, базирующийся на социальной модели трудовых отношений, представленный низкоквалифицированными и неквалифицированными работниками). Сегментация ВРТ обуславливает иерархию построения рабочих мест в организации (от менее престижных к более престижным и доходным рабочим местам), формирует систему социальных фильтров (внутрифирменные традиции, правила и административные процедуры), которые опосредуют карьерное продвижение работников. Дана характеристика инфраструктуры ВРТ как элемента внутреннего рынка труда, который представляет собой совокупность формальных институтов содействия реализации человеческого капитала на микроуровне. Элементы инфраструктуры ВРТ представлены на внутреннем (отдел кадров, отдел труда и заработной платы, учебные центры, психолого-педагогические и социаль-

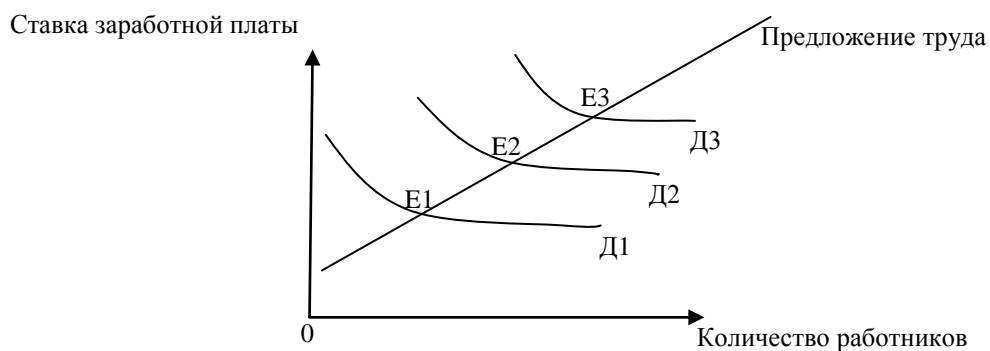
но-бытовые службы) и внешнем (региональная служба занятости, кадровые агентства) рынках труда.

Обоснован механизм функционирования ВРТ, под которым понимается взаимодействие спроса на труд и его предложения на микроуровне. Механизм функционирования ВРТ детерминирован его неоднородностью, которая выражается в специфике формирования спроса и предложения на его различных сегментах. Спрос в ядре ВРТ — это потребность в высококвалифицированных работниках для заполнения статусных вакантных рабочих мест ядра, в отличие от периферии, где такая потребность существует для заполнения непрестижных рабочих мест. Предложение в ядре ВРТ формирует специфический человеческий капитал работников организации, претендующих на рабочие места высоких статусных позиций, а предложение на периферии — общий человеческий капитал работников организации и внешнего рынка труда, пригодный для заполнения менее престижных рабочих мест. Выявлено, что на механизм функционирования ВРТ оказывают влияние ценовые, неценовые, рыночные и внутрифирменные факторы. Доказано, что проявление данных факторов в структуре ВРТ неодинаково (таблица 1).

Таблица 1 — Влияние факторов на функционирование ВРТ

Факторы	Спрос на труд на ВРТ	Предложение труда на ВРТ	Направления регулирования ВРТ
Ценовые — ставка заработной платы, уровень дохода работника, цена факторов производства, цена на продукцию организации	Высокая эластичность спроса на периферийном сегменте ВРТ	Высокая эластичность предложения на периферийном сегменте ВРТ	Сегментация работников; дифференциация ставок заработной платы; дифференциация социального пакета; найм и увольнение; карьерное продвижение; формирование кадрового резерва
Рыночные — конкуренция, транзакционные издержки, налогообложение	Высокая эластичность спроса на периферийном сегменте ВРТ	Высокая эластичность предложения на периферийном сегменте ВРТ	Повышение производительности труда; мотивация и стимулирование труда; закрепление работников в организации
Неценовые — инвестиции в человеческий капитал, производительность труда, престижность рабочих мест	Высокая эластичность спроса в ядре ВРТ	Высокая эластичность предложения в ядре ВРТ	
Внутрифирменные — технология, иерархия рабочих мест в организации, стратегия развития, социальный пакет, содержательность и организация труда, корпоративная культура	Высокая эластичность спроса в ядре ВРТ	Высокая эластичность предложения в ядре ВРТ	

Обосновано, что функционирование ВРТ влечет ограничение конкуренции и усиление монопольной власти работодателя. ВРТ — это монополия, где один работодатель формирует спрос на труд в рамках организации. Проявление монополических тенденций на ВРТ обусловлено тем, что: работодатель предъявляет спрос только на профессии и специальности, которые обеспечивают функционирование производства; работники, формирующие предложение труда внутри организации, имеют ограниченную мобильность на внешнем рынке труда; существуют административные барьеры, препятствующие перемещению работников внутри организации; условия заключения трудовых сделок зависят от субъективных оценок работодателя. Общий вид монополии, характеризующей модель функционирования ВРТ, представлен на рисунке.



Монополия на внутреннем рынке труда организации

Доказано, что равновесие на ВРТ определяется спецификой монополии, которая предполагает, что монопольная власть работодателя, выраженная в форме административных процедур, меняет точки равновесия в зависимости от сложившейся конъюнктуры рынка. Равновесие одновременно может быть установлено в нескольких точках. Данное обстоятельство позволяет утверждать, что оценка эффективности функционирования рынка как результата взаимодействия спроса и предложения (которое обозначено одной точкой равновесия) неприемлема для ВРТ. Это связано с наличием нескольких равновесных состояний в одном временном периоде, поэтому при оценке эффективности функционирования ВРТ необходимо учитывать, что: во-первых, в организации рабочие места и работники неоднородны; во-вторых, такая неоднородность усиливает действие внерыночных факторов (институтов), позволяющих сбалансировать количество рабочих мест и работников. Эффективность функционирования внутреннего рынка труда проявляется через взаимодействие спроса на труд и его предложения в различных сегментах и означает рациональное распределение трудовых ресурсов в организации, позволяющее оптимизировать издержки (увеличив их в ядре и сократив на периферии), увеличить

конкурентные преимущества организации за счет специфических свойств человеческого капитала. Показателем эффективности внутреннего рынка труда является его сбалансированность. Внутренний рынок труда сбалансирован, если объем требуемого спроса удовлетворяется за счет предложения труда работниками внутри организации (преобладание найма над увольнением). Рынок несбалансирован, если на нем не удовлетворены спрос или предложение. При неудовлетворении спроса численность работников на ВРТ превосходит количество рабочих мест (преобладание увольнений над наймом). При неудовлетворении предложения на ВРТ число рабочих мест превосходит численность работников (количество свободных рабочих мест).

Определены направления влияния ВРТ на совокупный рынок труда, которые состоят в следующем: формирование специфического человеческого капитала работников происходит на микроуровне; совокупный спрос на труд в регионе равен сумме спроса всех организаций в нем; параметры ВРТ (оплата труда, условия занятости, профессионально-квалификационная структура и т.д.) определяют уровень производительности труда в национальной экономике; показатели уровня и качества трудовой жизни (доходы, профессионально-квалификационное развитие работников, формирование человеческого капитала, карьерный рост) формируются на микроуровне и обуславливают социально-экономическое благосостояние населения и государства; дисбалансы ВРТ, выражающиеся в масштабах найма и увольнения работников, оказывают воздействие на конъюнктуру совокупного рынка труда (уровень безработицы, количество свободных рабочих мест). Используя схему передаточного механизма (влияние рыночных изменений на экономическое поведение субъектов рынка) и доказав, что воздействие ВРТ на совокупный рынок труда опосредовано отраслевым и региональным рынками труда, рынками профессий и образовательных услуг, автор выявил, что ВРТ организаций влияют на рынок образовательных услуг через формирование профессионально-квалификационных требований работодателей к работникам, заказа на рынок образовательных услуг, изменение структуры спроса на труд путем создания (ликвидации) рабочих мест, а также структуры предложения труда под влиянием изменений условий занятости.

Во второй главе **«Регулирование внутренних рынков труда организаций»** исследованы закономерности развития внутренних рынков труда, механизм и инструментарий их регулирования в рыночных условиях, определены особенности их функционирования и регулирования в транзитивной экономике.

Исторический подход, основанный на исследовании этапов формирования и развития трудовых отношений, позволил выявить исторические предпосылки формирования ВРТ в организациях, к которым отнесены: развитие внутрифирменных административных правил и процедур, регулирующих трудовые отношения на микроуровне; формирование системы профессионального образова-

ния и усложнение механизмов закрепления работников на предприятиях; формирование нормативно-правовой базы регулирования отношений «работник—работодатель». Изучение зарубежного опыта позволило определить основные направления (квалификационное и социальное) развития и регулирования ВРТ организаций. При квалификационном направлении (Япония, Франция, Италия, США, Великобритания, Канада) развитие и регулирование ВРТ ориентировано на внутрифирменное движение кадров от сегментов периферии к сегментам ядра, при социальном (Швеция, Германия, Нидерланды, Дания) оно связано с внешним рынком труда и активной государственной политикой занятости. Исследование зарубежного опыта дало возможность обосновать диалектические и функциональные закономерности развития и принципы регулирования ВРТ (формирование кадрового ядра, реализация человеческого капитала, мотивированность работников). К диалектическим закономерностям, позволяющим выявить движущие силы и направления развития объектов и субъектов рынка, предвидеть способы и формы такого развития, отнесены: углубление и расширение сферы трудовых отношений на микроуровне в условиях развития рыночной экономики и технологий; активное вмешательство государства в регулирование процессов труда на микроуровне; усложнение структуры объектов и усиление позиций субъектов ВРТ. Функциональные закономерности регулирования внутреннего рынка труда, устанавливающие устойчивые связи в механизме его функционирования между его основными элементами на конкретном этапе развития, — это зависимость регулирующих форм и методов от сегментов внутреннего рынка труда; увеличение инвестиций в специфический человеческий капитал; минимизация рисков при инвестировании в человеческий капитал за счет совершенствования профессионально-квалификационного уровня работников и использования различных условий контрактации в зависимости от сегмента данного рынка; разработка внутрифирменных механизмов закрепления работников в организации посредством социальных и административных мер.

Обосновано содержание механизма регулирования ВРТ как системы взаимодействия субъектов на сегментах данного рынка, целью которой является обеспечение условий эффективного функционирования трудовой сферы на микроуровне с помощью организационных структур, методов и средств регулирования. Установлены функции регулирования ВРТ (создание условий для реализации человеческого капитала, нормативно-правовое воздействие на функционирование ВРТ с учетом интересов определенных групп работников, обеспечение развития работников). Разработана система регулирования ВРТ, которая включает: сегменты регулирования (ядро и периферия ВРТ), его уровни (микро-, отраслевой, мезо-, макроуровни), направления (спрос и предложение труда, трудовые отношения, мотивация и закрепление работников в организации, организация труда и занятости, уровень и системы оплаты труда, про-

цесс формирования специфического человеческого капитала и развития работников организации, их карьерное продвижение), объекты (человеческий капитал, производительность труда, рабочее место, инвестиции в человеческий капитал, доход, карьерное продвижение), субъекты (менеджеры, кадровые службы, отделы труда и заработной платы, профсоюз, отраслевая администрация, службы занятости населения, органы государственного и регионального управления), модели (рыночная и социальная) и инструменты (приемы, мероприятия, управленческие процессы). Реализация механизма регулирования ВРТ предусматривает:

- на *микроуровне*: кадровую политику организации, целями которой являются обеспечение сбалансированности объема и структуры человеческого капитала на сегментах ВРТ, формирование специфических характеристик человеческого капитала, увеличение конкурентных преимуществ организации за счет использования специфического человеческого капитала работников. Это достигается с помощью таких инструментов, как профессиограммы, планирование затрат на персонал, инвестиции в человеческий капитал, работа с кадровым резервом, гибкие графики рабочего времени, социальный пакет, особые условия трудового контракта;

- *отраслевом уровне*: кадровую и инвестиционную стратегии отрасли, целью которых является развитие человеческого капитала отрасли, инструментами — отраслевой контроллингом затрат на персонал, формирование внутриотраслевых кадровых инвестиционных фондов и инвестиционных программ, внутриотраслевые льготы и преференции, связанные с обучением и развитием работников;

- *региональном уровне*: политику местных органов власти на региональном рынке труда, целью которой является обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда, инструментами — региональные программы занятости и социально ответственной реструктуризации предприятий, мониторинг социально-трудовой сферы, программы сотрудничества региональных служб занятости, кадровых служб предприятия и учреждений образования региона;

- *макроуровне*: государственную политику занятости на совокупном рынке труда, целью которой является обеспечение координации действий хозяйственных субъектов, регламентирующих соблюдение социальных норм и стандартов, инструментами — нормативно-правовое обеспечение контрактации на микроуровне, развитие инфраструктуры рынка труда, согласование рынков труда и образовательных услуг.

Оценку эффективности регулирования ВРТ на его сегментах с позиции разных уровней регулирования предложено проводить, используя следующие показатели (таблица 2).

Таблица 2 — Показатели эффективности регулирования ВРТ

Сегмент ВРТ	Показатели эффективности регулирования ВРТ, в том числе по уровням регулирования			
	микро-	отраслевой	мезо-	макро-
Ядро	Рост доходов, производительности труда, сокращение численности увольнений по собственному желанию, увеличение инвестиционных расходов на персонал	Рост среднего уровня дохода, рост производительности труда, снижение удельного веса работников старше трудоспособного возраста, занятых в отрасли	Увеличение количества новых рабочих мест на внешнем рынке труда, снижение уровня трудовой миграции	Увеличение удельного веса занятых специалистами с высшим и средним специальным образованием
Периферия	Рост заработной платы, снижение коэффициента оборота работников по найму и выбытию	Рост средней заработной платы, увеличение расходов на профессиональное обучение работников	Сокращение уровня безработицы, увеличение числа свободных рабочих мест и вакансий	Сокращение уровня безработицы

Использование данной совокупности показателей для оценки эффективности системы регулирования ВРТ позволяет выявить степень сбалансированности объема и структуры человеческого капитала на сегментах ВРТ, учесть влияние на его функционирование регионального и совокупного рынков труда, разработать внутрифирменные механизмы учета трудовых процессов и результатов труда, адекватные рыночным условиям хозяйствования.

В работе систематизирован и обобщен опыт регулирования ВРТ в странах с транзитивной экономикой (на примере стран Центральной и Восточной Европы, Балтии, а также России, Украины и Беларуси), выявлены противоречия и особенности в развитии и регулировании ВРТ. Среди противоречий: одновременное применение рыночных и нерыночных методов регулирования, влияние государства на трудовые процессы на микроуровне, препятствующее формированию рыночной свободы работодателей при регулировании ВРТ. Особенности функционирования и регулирования ВРТ определены: основой формирования проблем в трудовой сфере (трудоизбыточность на микроуровне, мягкие бюджетные ограничения, приоритетное решение социальных проблем, экстенсивное использование трудовых ресурсов в условиях их избытка); спецификой трансформационных изменений в сфере труда, таких как ужесточение бюджетных ограничений для предприятий, резкое сокращение потребности в работниках, рост безработицы на внешнем рынке труда (например, в Польше, Венгрии, Латвии), консервация трудовых проблем на микроуровне (например, в России и

Беларуси); институциональными особенностями трансформации (доминирование рыночных либо административных инструментов регулирования деятельности предприятий, создание на внешнем рынке труда институтов, ликвидирующих дисбаланс на отдельных его сегментах).

Особенности функционирования ВРТ организаций в условиях экономической трансформации предопределили специфику их развития и регулирования в Республике Беларусь, которая выразилась: в законодательной защите занятых работников; нормативно-правовой защите старых рабочих мест; отсутствии регулирования трансакционных издержек в сфере труда на микроуровне; регулировании ВРТ при помощи нестандартных форм занятости и режимов рабочего времени; неразвитости главного института функционирования ВРТ — контракта. Развитие ВРТ в Беларуси в условиях экономической трансформации характеризуется усилением централизованного государственного регулирования трудовой сферы на микроуровне. Основными принципами развития ВРТ в Беларуси в этих условиях стали ориентация на административные формы взаимодействия с персоналом, формирование основ контрактации и методов социального партнерства. Систематизация зарубежного опыта функционирования и регулирования ВРТ в трансформационной экономике позволила сделать следующие выводы: во-первых, существуют разные сценарии развития данных рынков, которые определяют приоритеты в их регулировании (рыночные или социальные); во-вторых, их современное социально-экономическое состояние обусловлено тенденциями транзитивного периода, которые связаны с инновационной модернизацией производств и качественным совершенствованием трудовых ресурсов, позволяющим наращивать конкурентные преимущества организаций за счет специфических качеств человеческого капитала.

В третьей главе «Анализ внутренних рынков труда организаций в Республике Беларусь» содержатся результаты комплексного анализа ВРТ промышленных предприятий Республики Беларусь, проведенного на основе разработанных автором методик. Критерии и показатели классификации ВРТ представлены в таблице 3.

Таблица 3 — Критерии и показатели классификации ВРТ организаций в Республике Беларусь

Критерии классификации ВРТ	Классификационные группы	Показатели
1	2	3
Проявление неоднородности	1. ВРТ с выраженным функционированием ядра 2. ВРТ с выраженным функционированием периферии	а) коэффициент оборота персонала по найму и выбытию; б) структура и характер увольнений; в) текучесть кадров; г) номинально начисленная средняя заработная плата по должностям и профессиям; д) затраты на персонал

Окончание таблицы 3

1	2	3
Развитие человеческого капитала	1. ВРТ с высоким уровнем развития человеческого капитала 2. ВРТ со средним уровнем развития человеческого капитала 3. ВРТ с низким уровнем развития человеческого капитала	Соотношение количества работников с высшим, средним специальным, общим средним образованием
Экономическое состояние организации	1. ВРТ экономически стабильных предприятий 2. ВРТ экономически нестабильных предприятий	а) доля убыточных организаций; б) износ основных средств; в) коэффициент загрузки производственных мощностей; г) рентабельность реализованной продукции

Результаты классификации ВРТ промышленных предприятий Республики Беларусь показали, что из 190 предприятий промышленности (доля которых в промышленном производстве составляет 64 %, а в численности занятых — 34,8 %) 54,5 % имеют ВРТ с выраженным функционированием кадрового ядра (химическая и нефтехимическая промышленность, топливная промышленность, электроэнергетика). Выявлено, что для ВРТ предприятий машиностроения в большей степени характерно выраженное функционирование периферии (что проявляется в низком уровне затрат на персонал (5,2 %) по сравнению с промышленностью в целом (более 45 %)). Высокий уровень развития человеческого капитала (доля работников с высшим и средним специальным образованием — в среднем 51,3 %) имеют ВРТ предприятий электроэнергетики. В Беларуси 14,3 % промышленных предприятий, имеющих признаки ВРТ, являются экономически стабильными, 35,7 % — экономически нестабильными. Для 50 % предприятий с ВРТ характерно неустойчивое положение, которое определяется рыночной конъюнктурой.

Авторская классификация ВРТ позволила выявить неоднородность социально-экономических характеристик и условий функционирования ВРТ организаций, что обуславливает необходимость дифференциации мер их регулирования в Республике Беларусь. Определены макроэкономические факторы, которые непосредственно влияют на эффективность функционирования ВРТ, — процессы приватизации, динамика ВВП, состояние основных средств, инвестиционные процессы в экономике, изменение трудоемкости производственного процесса, качество трудовых ресурсов и совокупный рынок труда национальной экономики. В 1998—2008 гг. их влияние определялось сокращением избыточной численности работников и спроса на труд со стороны ВРТ; сохранялась устаревшая иерархия рабочих мест и сдерживалась ее инновационная модернизация, что обусловлено изношенностью основных средств предприятий (60 % и

более). Рассчитанные показатели снижения трудоемкости производственного процесса (2000 г. — 70,1 %, 2007 г. — 30 %) и роста фондовооруженности в расчете на одного занятого работника (2002 г. — 367 тыс. бел. р. / чел.; 2006 г. — 776 тыс. бел. р. / чел.) показали, что использовались внутрифирменные рычаги регулирования ВРТ белорусских предприятий (сокращение затрат на персонал, использование гибких графиков рабочего времени, увеличение числа работников, повысивших квалификацию и получивших дополнительное образование, сокращение найма, рост числа увольнений за нарушение трудовой дисциплины), направленные на рациональное использование человеческого капитала, повышение профессионально-квалификационного уровня работников. В качестве показателя, позволяющего комплексно оценить влияние основных социально-экономических показателей на развитие ВРТ, применен уровень трудоемкости национальной экономики, оцененный с помощью: 1) индекса удельной трудоемкости ВВП (расчет выявил его снижение с 36 чел. на 1 млрд бел. р. в 1995 г. до 7 чел. на 1 млрд бел. р. (или 14 чел. на 1 млн дол. США) к 2006 г. (в США — 1,7 чел. на 1 млн дол. США); 2) индекса удельной трудоемкости основных средств (снижение значения показателя с 50 (2001 г.) до 17 (2007 г.) чел. на 1 трлн бел. р.). Выявленная тенденция указывает на наличие в экономике Беларуси рыночных механизмов (инвестирование и обновление основных средств, ускорение процессов сокращения «лишнего» персонала), повышающих производительность труда работников на ВРТ, формирующих предпосылки модернизации технологически устаревших рабочих мест.

Проведен углубленный анализ эффективности функционирования ВРТ в Беларуси на основе разработанного комплекса методического обеспечения и авторской программы исследования (2002—2006 гг.) на примере выборки предприятий со сформированными ВРТ. Выборка включала 34 крупнейших предприятия промышленности с общей численностью работников свыше 165 тыс. чел. Анализ показал, что на 27 предприятиях сформированы внутренние рынки труда. Заключение о сформированных на этих предприятиях ВРТ было сделано на основе оценки карьерного и профессионально-квалификационного движения на них работников, оценки карьерных продвижений последних после полученной профессиональной подготовки, оценки системы внутрифирменного развития и закрепления работников на предприятии.

Авторская комплексная методика оценки эффективности ВРТ включает:

- методику определения выраженного функционирования кадрового ядра или периферии на ВРТ предприятия (на основе сегментирования работников предприятия). Выявлено, что с высоким удельным весом кадрового ядра (55 % и более от списочной численности работников предприятия) функционируют ВРТ предприятий химической и нефтехимической отрасли (например, ОАО «Нафтан» (87 %), ОАО «Белшина» (57,8 %);

- методику анализа эффективности ВРТ на основе предложенных критериев и показателей (степень сбалансированности ВРТ, закрепление работников на предприятии, уровень развития человеческого капитала). Отличительной особенностью предлагаемой комплексной методики является то, что она разработана на базе принципов микроэкономики труда, учитывающих особенности формирования спроса и предложения на данном рынке, и принципа сегментации трудовой сферы организации.

Апробация методики показала, что 37 % обследованных ВРТ являются полностью сбалансированными (равновесными), 29,6 % — частично сбалансированными и 33,4 % — несбалансированными (таблица 4).

Таблица 4 — Дифференциация обследованных ВРТ предприятий по уровню сбалансированности

Сбалансированные ВРТ	Частично сбалансированные ВРТ	Несбалансированные ВРТ
1. РУПП «БЕЛАЗ»	1. ОАО «Белшина»	1. ПРУП «Белорусский цементный завод»
2. РУП ПО «Беларуськалий»	2. РУП «Лифтмаш»	2. ЗАО «Вяснянка»
3. РУП «Гомсельмаш»	3. ОАО «Моготекс»	3. ОАО «ФанДок»
4. ОАО «Красный пищевик»	4. ОАО «ГродноАзот»	4. УП «Белкоммунмаш»
5. ОАО «Могилевский металлургический завод»	5. ОАО «Мозырьский НПЗ»	5. ЗАО «Бобруйскмебель»
6. ОАО «Мотовело»	6. РУП «Могилевхлебпром»	6. УРП «МоАЗ им. С.М. Кирова»
7. ОАО «Полимир»	7. ОАО «Могилевхимволокно»	7. РУП «Могилевский завод «Электродвигатель»
8. ОАО «Світанак»	8. РПУП «Строммашина»	8. РУП «МАЗ»
9. ОАО «Спартак»		9. ОАО «Могилевтрансмаш»
10. ОАО «Нафтан»		

Из сбалансированных ВРТ 70 % представлены сегментом кадрового ядра, что позволило сделать вывод о том, что эффективность функционирования, выраженная равновесием спроса и предложения на данном рынке, существует на ВРТ с выраженным кадровым ядром. Анализ закрепления работников на предприятии показал, что эффективность функционирования данных ВРТ достигается с помощью таких инструментов закрепления работников, как: высокий уровень среднемесячной заработной платы, который в 1,6—1,8 раза выше среднеотраслевого; значительный удельный вес инвестиционных расходов (50—60 %) в общих затратах на персонал; высокий коэффициент децентрализации кадрового регулирования на предприятии (0,7—0,9), что обеспечивает стабильность функционирования ВРТ. Исследование эффективности функционирования ВРТ на основе определения уровня развития человеческого капитала с расчетом его индекса на ВРТ, учитывающего продолжительность трудовой карьеры работников на предприятии, уровень их образования, производительность труда, уровень заработной платы, показало, что: 29,6 % обследованных

предприятий имеют высокий уровень развития человеческого капитала (0,542—0,650), 59,2 % — средний (0,350—0,480), 11,2 % — критически низкий (значение индекса — менее 0,350). Высокий уровень развития человеческого капитала характерен для предприятий нефтехимического комплекса со сформированным кадровым ядром на ВРТ. Оценка влияния ВРТ на результаты хозяйственной деятельности предприятия проводилась с использованием: коэффициента оборота по найму и выбытию работников; показателя трудоизбыточности; индекса развития человеческого капитала на ВРТ; коэффициента ликвидации и создания рабочих мест; темпа роста производительности труда; темпов роста заработной платы. Результаты оценки показали, что дополнительный найм работников влияет на рост рентабельности предприятий с ВРТ, имеющим выраженный сегмент кадрового ядра. Высокий уровень рентабельности (6—12 %) наблюдается на предприятиях, где значение индекса развития человеческого капитала на ВРТ соответствует высокому уровню (0,542—0,596). На рост рентабельности предприятия влияет наличие невысокого уровня трудоизбыточности (0,5—1,6 %). Выявлено, что ВРТ с выраженным функционированием ядра обуславливают рост рентабельности и результатов хозяйственной деятельности предприятия. Анализ эффективности функционирования ВРТ на основе комплексной методики доказал, что она присутствует у ВРТ с выраженным сегментом ядра, что не противоречит их экономическому содержанию. В отраслевом разрезе эффективно функционирующие ВРТ в Беларуси существуют на предприятиях нефтехимического комплекса. Проведенный анализ позволил сделать вывод о том, что трудовая сфера крупнейших промышленных предприятий республики нуждается в инвестициях в человеческий капитал, во внедрении кадровых инноваций, разработке кадровых стратегий на предприятиях с выраженным сегментом периферии на ВРТ, ориентированных на развитие кадрового ядра.

Сравнительный анализ состояния ВРТ проводился на основе выявления стабильных (организация трудовой деятельности, обладающая внутренними возможностями стабилизации кризисных ситуаций) и нестабильных (кризисных) ВРТ (проявление кризисных явлений, имеющих постоянный характер, устранение которых зависит от внешних воздействий со стороны отраслевых или государственных органов управления). Кризисные тенденции в функционировании ВРТ диагностировались на базе предложенных критериев и показателей (состояние занятости на предприятии и внутренней мобильности работников, уровень текучести кадров, возрастной состав работников, уровень их образования, средний уровень разрядности рабочих основного производства, уровень среднемесячной заработной платы, степень охвата работников системой развития персонала). Анализ показал, что кризисные признаки отчетливо проявляются на несбалансированных ВРТ, что доказывает положение о том,

что несбалансированность (неравновесность) ВРТ отрицательно влияет на его функционирование и требует регулирующих воздействий. В результате анализа также установлено, что на ВРТ существует объективный равновесный регулятор, воздействующий на спрос и предложение труда и позволяющий минимизировать кризисные состояния, — это внутрифирменная мобильность персонала, проявляющаяся в движении работников в пределах профессионально-квалификационной структуры и системы рабочих мест организации, направленная на удовлетворение ее производственно-экономических интересов и социально-экономических потребностей работника. Кроме того, выявлено противоречие: на сбалансированных ВРТ со значительным удельным весом кадрового ядра, демонстрирующих эффективность функционирования, средний разряд работников относительно невысок (1,5—3,5). Это указывает на недоиспользование специфического человеческого капитала, следствием чего являются неадекватная оценка труда работников и отсутствие предпосылок инновационного развития как ВРТ, так и организации в целом.

В работе осуществлена оценка влияния внутренних рынков труда промышленных предприятий на состояние регионального рынка труда на основе расчета уровня напряженности регионального рынка труда и определения ее причин (на примере Витебской и Могилевской областей). Определение точек напряженности на исследуемых региональных рынках труда базируется: а) на сравнительном анализе их функционирования с использованием показателей количества промышленных предприятий в регионе, численности занятых на них работников, износа основных средств, доли убыточных предприятий, среднего размера заработной платы на предприятиях промышленности; б) методике определения степени напряженности регионального рынка труда, которая учитывает уровень безработицы на нем, количество безработных, приходящееся на одну вакансию, удельный вес безработных с продолжительностью безработицы свыше 1 года, удельный вес молодежи в возрасте до 29 лет в численности безработных. Выявлено, что важным фактором, создающим напряженность в сфере труда региона (например, в Витебской области таким регионом выступает г. Новолукомоль (значение показателя напряженности — 0,84), в Могилевской области — Костюковичский район (значение показателя напряженности — 0,64), являются ВРТ крупнейших организаций (например, Лукомльская ГРЭС (г. Новолукомоль), ПРУП «Белорусский цементный завод» (г. Костюковичи). На региональном рынке труда, где функционирует одно или несколько градообразующих предприятий, ВРТ оказывают влияние на уровень и структуру занятости и безработицы. Они напрямую воздействуют на многофункциональный региональный рынок труда. Это выражается в том, что они обеспечивают высокий уровень занятости и минимизацию безработицы в регионе, инновационные

изменения на предприятиях, формируют спрос на молодых работников на региональном рынке труда, способствуют развитию его инфраструктуры.

Проведенный анализ позволил сформулировать и обосновать проблемы функционирования ВРТ в Беларуси: а) отсутствие рыночных тенденций в развитии ВРТ, которые сдерживаются технико-экономической отсталостью производств и высокой численностью низкоквалифицированных работников, чей труд непроизводителен, что влечет экономически нецелесообразные материальные затраты; б) сохранение значительной численности работников старше трудоспособного возраста, требующее пересмотра внутрифирменных кадровых стратегий и внедрения инновационных кадровых технологий, регулирующих карьерное продвижение молодых работников в организации, стимулирующих их закрепление; в) административное влияние со стороны органов государственного управления снижает возможность рыночного регулирования ВРТ со стороны топ-менеджмента предприятий, что делает необходимым пересмотр подходов к регулированию ВРТ; г) уменьшение в организациях доли высококвалифицированных работников обуславливает потребность в разработке и внедрении в трудовую сферу на микроуровне инвестиционных программ, предусматривающих повышение качественного уровня человеческого капитала; д) значительное количество ВРТ в Беларуси функционируют в условиях кризисных явлений, что требует разработки новых методических подходов к регулированию трудовых процессов на микроуровне, учитывающих специфику найма, увольнений, внутрифирменной мобильности, формирование ставки заработной платы, внутрифирменное образование, структуру рабочих мест, качество человеческого капитала, организацию кадровой работы, корпоративную культуру; е) в стране преимущественно существуют ВРТ с выраженной периферией, что требует разработки мер по стимулированию формирования на предприятиях кадрового ядра, ориентированного на инновационное развитие.

В четвертой главе **«Концепция развития внутренних рынков труда организаций в Республике Беларусь»** представлены авторская концепция развития внутренних рынков труда, формы, направления, методы ее реализации, обоснование условий функционирования ВРТ и практические рекомендации по их регулированию в Республике Беларусь. Главная цель концепции — создание условий для формирования и функционирования эффективных внутренних рынков труда, в рамках которых происходят развитие человеческого капитала и гармонизация трудовых отношений на микроуровне, создаются условия для повышения производительности труда и обеспечения эффективной занятости. Задачи концепции состоят в развитии и укреплении ядра на ВРТ, обеспечении сбалансированности спроса и предложения на нем, разработке механизма предупреждения и ликвидации кризисных явлений в функционировании ВРТ, определении принципов и направлений взаимодействия субъектов всех уровней

рынка труда с целью создания условий для эффективного функционирования внутренних рынков труда в национальной экономике.

Основными направлениями реализации концепции являются: а) проведение мероприятий по приоритетному развитию кадрового ядра, которые ориентированы на принцип рыночных партнерских отношений «работник—работодатель», строящихся с учетом особенностей сегмента ВРТ, основаны на карьерном продвижении работников по иерархии рабочих мест в организации. Реализация данных мероприятий опирается на специфику контрактации в ядре (использование трудового контракта, предусматривающего набор внутрифирменных социальных гарантий) и на периферии ВРТ (применение хозяйственного (трудового) договора, определяющего экономические параметры занятости); б) обеспечение сбалансированности спроса и предложения на ВРТ, что предполагает закрепление на нем работников и разнообразие кадровых подходов при осуществлении регулирования трудовых процессов в ядре и на периферии ВРТ (в качестве инструментов закрепления работников на ВРТ предложены предоставление социального пакета, долгосрочный трудовой контракт и схемы дополнительных выплат, максимизирующие доход работника); в) мероприятия по ликвидации кризисных явлений в функционировании ВРТ, основанные на активизации внутренней мобильности работников, повышении качественного уровня человеческого капитала и изменении принципов формирования разрядов, базирующемся на квалификационной стратификации, которая предполагает введение трех (вместо двух) категорий работников (низко-, средне- и высококвалифицированные), что позволяет выделить их качественные характеристики в разрезе разрядов (это станет основой для формирования кадровой элиты, обеспечивающей внедрение инноваций в организациях, выступит мотивирующим фактором для молодежи, формирующей свой человеческий капитал, так как заранее будут известны сценарий ее карьерного продвижения и перспективы роста материального благополучия, что позволит определять социальный престиж работника исходя из его реальных умений и навыков, а не значимости его профессии и должности); г) обоснование условий для эффективного функционирования ВРТ в Беларуси как кадровой составляющей инновационного развития национальной экономики, которые включают: на отраслевом уровне — формирование отраслевого профессионального рынка труда и его инфраструктуры, согласование отраслевого рынка труда с рынком образовательных услуг; на региональном уровне — создание организационно-управленческой среды для координации функционирования всех ВРТ в регионе; формирование разветвленной инфраструктуры ВРТ в регионе, включающей коммерческие кадровые агентства, и комплексной региональной стратегии их функционирования и развития; на уровне государства — создание системы комплексных показателей, характеризующих состояние ВРТ организаций в

национальной экономике, для мониторинга их динамики и повышения обоснованности принимаемых кадровых решений; совершенствование нормативно-правовой базы внутрифирменных систем мотивации, стимулирования и оценки труда. Предложены меры по обеспечению условий для эффективного функционирования ВРТ организаций в Беларуси — экономические (формирование внутрифирменных бюджетов для финансирования работы с персоналом, внутрифирменных и отраслевых целевых инвестиционных фондов для развития человеческого капитала, мониторинг напряженности регионального рынка труда и ВРТ организаций, ее создающих, создание кадровых и консалтинговых агентств); социальные (учреждение внутрифирменных пенсионных фондов, создание отраслевой системы страхования работников); нормативно-правовые (утверждение внутрифирменных программ антикризисного управления ВРТ, регламентация использования всех видов контрактов, нормативно-правовое согласование действий областных комитетов экономики и центров занятости по применению административных мер и санкций в отношении организаций с ВРТ).

Автором разработаны рекомендации по реализации концепции развития внутренних рынков труда в Республике Беларусь. К ним отнесены: на микро- и отраслевом уровнях — создание новых организационно-институциональных структур, проведение мероприятий по воздействию на факторы, стимулирующие спрос и предложение на внутренних рынках труда, алгоритм реструктуризации трудовой сферы предприятия (в том числе градообразующего); на региональном уровне — создание отделов мониторинга трудовой сферы в областных управлениях службы занятости населения, развитие коммерческих кадровых агентств, разработка комплексной программы по регулированию трудовой сферы региона; на макроуровне — расширение функций Главного управления политики занятости и народонаселения и Управления методологии рынка труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, внесение дополнений в нормативные акты с целью совершенствования контрактной системы на микроуровне и правового регулирования заемного труда в Беларуси, принятие мер государственного воздействия на сегменты внутренних рынков труда предприятий. Предлагаемые рекомендации по реализации концепции развития внутренних рынков труда обеспечат решение важных социально-экономических задач, стоящих на современном этапе развития национальной экономики, в частности, повышение эффективности использования трудовых ресурсов, совершенствование институционального обеспечения трудовых отношений, обеспечение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда по профессионально-квалификационной структуре, формирование в национальной экономике кадрового потенциала, ориентированного на инновационные потребности производства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты диссертации. Проведенное исследование позволило разработать методологические основы формирования, функционирования и регулирования внутренних рынков труда организаций в трансформационной экономике, обосновать концепцию их развития и направления ее практической реализации в Республике Беларусь. Сформулированы следующие выводы.

1. Разработаны методологические основы исследования внутренних рынков труда организаций, которые предполагают синтез системного, неоклассического и институционального подходов, в результате чего: а) выделены методологические предпосылки формирования внутренних рынков труда, к которым относятся иерархия рабочих мест на микроуровне, механизм сокращения трансакционных издержек в сфере труда, формирование трудовых отношений на основе профессионально-квалификационных различий работников и особенностей управленческих воздействий на них, наличие кадрового ядра; б) обоснованы характеристики внутреннего рынка труда организации как самостоятельной институциональной формы на микроуровне (общий и специфический человеческий капитал, экономические рабочие места, дифференцированная оценка работников при оплате и стимулировании труда, закрепление работников); в) сформулированы принципы формирования внутренних рынков труда, состоящие в карьерном продвижении работников по иерархии рабочих мест в организации, сегментации и сохранении ценных работников, получении экономических выгод, связанных с минимизацией трансакционных издержек в сфере труда на микроуровне, неоднородности управленческих воздействий на разные категории работников.

Разработанные методологические основы позволили: во-первых, определить сущность ВРТ организации как совокупность социально-экономических отношений между работниками, работодателями и профсоюзом на микроуровне, ограниченных внутрифирменными административными правилами и процедурами по поводу формирования, развития и реализации человеческого капитала работников, их закрепления в организации путем карьерного продвижения, материального и социального стимулирования; во-вторых, выделить критерии индентификации ВРТ в организации — наличие специфического человеческого капитала, разветвленная структура иерархии рабочих мест, карьерное продвижение и внутрифирменное развитие работников, их закрепление в организации; в-третьих, обосновать причины формирования ВРТ в организации (механизм спроса и предложения труда реализуется на внутрифирменном уровне за счет продвижения собственных работников) и в составе внешнего рынка труда (минимизация асимметрии информации и сокращение трансакционных издержек в трудовой сфере); в-четвертых, определить цель ВРТ, которая

состоит в создании стимулов для формирования специфического человеческого капитала в организации, что способствует образованию сигналов на внешний рынок труда для развития системы образования, ориентированной на особенности спроса на труд в разрезе профессионально-квалификационной структуры работников внутренних рынков труда.

Впервые сформулирована теория внутреннего рынка труда организации, включающая: а) объекты (общий и специфический человеческий капитал работников и экономические рабочие места) и субъекты данного рынка (наемные работники, работодатели, профессиональный союз). Связи между субъектами ВРТ выражены в рыночной (совокупность отношений между работником и работодателем, основанных на законе спроса и предложения труда, объектом которых являются общий и специфический человеческий капитал высококвалифицированных работников и рабочие места высоких иерархических позиций) и социальной (совокупность отношений между работником и работодателем, опосредованных социально-экономическими и трудовыми требованиями профсоюза, по поводу интересов низкоквалифицированных работников) моделях трудовых отношений; б) функции ВРТ (создание условий для реализации человеческого капитала в организации, снижение транзакционных издержек и риска потери специфического человеческого капитала, сохранение его в организации, обеспечение получения специальной профессиональной подготовки и развития работников в соответствии с инновационными изменениями, их социальной защиты, безопасности и охраны труда); в) установленную неоднородность ВРТ, которая обусловлена неоднородностью человеческого капитала работников и разным уровнем их производительности на неоднородных рабочих местах в организации. Это определяет деление (сегментацию) данного рынка на кадровые ядро и периферию; г) механизм функционирования ВРТ, представляющий собой взаимодействие предложения труда работников разного профессионально-квалификационного уровня и спроса на труд, который формируется со стороны работодателя. Механизм функционирования ВРТ детерминирован его неоднородностью. Результатом функционирования ВРТ является кадровая политика организации. На формирование на нем спроса и предложения влияют ценовые, неценовые, рыночные и внутрифирменные факторы, проявление которых неодинаково в ядре и на периферии ВРТ. Эффективность функционирования ВРТ — рациональное распределение трудовых ресурсов в организации, позволяющее оптимизировать издержки (увеличив их в ядре и сократив на периферии), увеличить конкурентные преимущества организации за счет специфических свойств человеческого капитала. Показателем эффективности данного рынка является его сбалансированность. Внутренний рынок труда сбалансирован, если объем требуемого спроса удовлетворяется за счет предложения труда работниками внутри организации. Рынок несбалансирован, если на нем

не удовлетворены спрос или предложение; д) выявленное влияние внутренних рынков труда организаций на совокупный рынок труда, состоящее в том, что формирование специфического человеческого капитала происходит на микроуровне; совокупный спрос на труд равен сумме спроса со стороны отраслевых организаций и их ВРТ; параметры ВРТ (оплата труда, условия занятости, профессионально-квалификационная структура и т.д.) определяют рост производительности труда в национальной экономике; показатели уровня и качества трудовой жизни (доходы, профессионально-квалификационное развитие работников, формирование человеческого капитала, карьерный рост) формируются на микроуровне и обуславливают экономическое благосостояние населения и государства; дисбалансы ВРТ, выражающиеся в масштабах найма и увольнения работников, оказывают воздействие на конъюнктуру совокупного рынка труда (уровень безработицы, количество свободных рабочих мест); ВРТ влияет на рынок образовательных услуг через формирование профессионально-квалификационных требований работодателей к работникам и заказа на рынок образовательных услуг [1—8, 11, 13, 15—17, 20, 22—24, 29—31, 33, 37, 38, 45, 47—49, 51, 55, 58—61, 63, 64, 66, 68—70, 73, 74, 76, 77, 80—82, 85, 87, 88, 90, 91, 93, 94, 99—101, 104, 106, 109, 112, 114, 116—119, 129—134, 136].

2. Определен механизм многоуровневого регулирования внутренних рынков труда организаций как система взаимодействия субъектов (микро-, отраслевого, мезо- и макроуровней) на сегментах данных рынков, целью которого является обеспечение условий для эффективного функционирования трудовой сферы на микроуровне. Механизм регулирования разработан с учетом диалектических и функциональных закономерностей регулирования ВРТ и особенностей их функционирования в транзитивный период. К диалектическим закономерностям относятся: расширение и углубление сферы трудорыночных отношений на микроуровне; увеличение числа критериев сегментирования ВРТ; усиление позиций субъектов внутреннего рынка труда. Функциональными закономерностями являются: зависимость регулирующих форм и методов от сегмента внутреннего рынка труда; разработка мероприятий по минимизации рисков при инвестировании в человеческий капитал; создание внутрифирменных механизмов закрепления работников в организации.

Развитие ВРТ в транзитивной экономике характеризуется внутренней противоречивостью (одновременное применение в регулировании ВРТ рыночных и нерыночных методов, активное влияние государства на трудовые процессы на микроуровне). Специфика процессов регулирования ВРТ в транзитивной экономике состоит в законодательной защите занятых работников, сохранении старых рабочих мест, минимизации трансакционных издержек при найме работников, формировании инструментов регулирования на основе использова-

ния нестандартных форм занятости и режимов рабочего времени, непоследовательности системы контрактации труда на микроуровне.

Механизм регулирования ВРТ включает: функции (экономическую, защитную, поощрительную, ограничительную, директивную); методы (экономические, социальные, административные); сегменты регулирования (ядро и периферия ВРТ), уровни (микро-, отраслевой, мезо-, макроуровни); направления (спрос и предложение труда, трудовые отношения, мотивация и закрепление работников, занятость, оплата труда, развитие и карьерное продвижение работников); объекты (человеческий капитал, производительность труда, рабочее место, инвестиции в человеческий капитал, доход) и субъекты (менеджеры, кадровые службы, отделы труда и заработной платы, профсоюз, отраслевая администрация, органы государственного и регионального управления); модели (рыночная и социальная) и инструменты (профессиограммы, контроллинг и планирование затрат на персонал, инвестирование в человеческий капитал, социальный пакет, внутриотраслевые кадровые инвестиционные фонды и инвестиционные программы, региональные программы занятости, программы сотрудничества региональных служб занятости и кадровых служб предприятия, нормативно-правовое обеспечение контрактации на микроуровне).

Регулирование ВРТ представлено: на микроуровне — кадровой политикой организации, обеспечивающей сбалансированность спроса, предложения и структуры человеческого капитала на сегментах ВРТ; отраслевом — кадровой и инвестиционной стратегиями отрасли, которые нацелены на развитие человеческого капитала работников; мезоуровне — политикой органов регионального управления, ориентированной на достижение сбалансированности спроса и предложения на региональном рынке труда; макроуровне — государственной политикой занятости на совокупном рынке труда, обеспечивающей координацию действий хозяйственных субъектов, нормативно-правовое обеспечение контрактации на микроуровне, функционирование инфраструктуры рынка труда и его согласование с рынком образовательных услуг.

Сформированная система регулирования ВРТ позволила разработать критерии оценки (рост уровня развития человеческого капитала и эффективности труда работников) и показатели эффективности регулирования внутренних рынков труда (рост уровня доходов, производительности труда, увеличение численности работников с высшим образованием, инвестиционных расходов на персонал) [3—5, 9, 10, 14, 18, 19, 21, 25—27, 32, 36, 39, 41, 42, 44—46, 50, 52, 53, 56, 57, 67, 71, 72, 78, 79, 84, 89, 92, 95—97, 102, 107, 110, 116, 135].

3. Разработано авторское методическое обеспечение мониторинга внутренних рынков труда в национальной экономике, включающее:

- методику классификации внутренних рынков труда организаций на основе предложенных классификационных критериев (неоднородность, развитие

человеческого капитала, экономическое состояние организации) и групп (внутренние рынки труда: с кадровым ядром или периферией; высоким, средним или низким уровнем развития человеческого капитала; экономически стабильных или нестабильных предприятий) и ее апробацию на примере промышленности Республики Беларусь. Апробация методики позволила определить, что: а) 190 предприятий промышленности (доля которых в промышленном производстве составляет 64 %, а в численности занятых — 34,8 %) функционируют с ВРТ; б) 54,5 % предприятий промышленности с ВРТ имеет сформированное кадровое ядро (химическая и нефтехимическая промышленность, топливная промышленность, электроэнергетика), которое определяет эффективность их функционирования; в) большинство предприятий с ВРТ имеют средний уровень развития человеческого капитала работников; г) внутренние рынки труда крупнейших промышленных предприятий являются экономически неустойчивыми. Авторская классификация ВРТ позволила выявить неоднородность социально-экономических характеристик и условий функционирования предприятий с ними, что обуславливает необходимость разнообразия их регулирования в Беларуси;

- комплекс методик по оценке эффективности внутренних рынков труда в Республике Беларусь, апробированный на 27 крупнейших предприятиях страны, в который входят: а) методика определения выраженного функционирования кадрового ядра или периферии на ВРТ предприятия (на основе сегментирования работников предприятия); б) методика анализа эффективности ВРТ на базе разработанных критериев и показателей (степень сбалансированности ВРТ, закрепление работников на предприятии, уровень развития человеческого капитала, влияние ВРТ на результаты хозяйственной деятельности); в) методика диагностики состояния функционирования (кризисное или стабильное) внутреннего рынка труда. Разработанные методики позволили доказать, что эффективны ВРТ с выраженным ядром, а кризисные тенденции отчетливо проявляются на несбалансированных ВРТ. В результате анализа определены параметры критического состояния в функционировании кризисных ВРТ (высокий коэффициент трудоизбыточности (15 %), низкий коэффициент внутренней мобильности персонала (+0,1 и более), критический уровень текучести кадров (30 % и более), значительный удельный вес работников старше трудоспособного возраста (45 % и более), высокий удельный вес работников основного производства с разрядом меньше третьего), выявлены основные проблемы функционирования ВРТ в Республике Беларусь;

- методику оценки влияния внутренних рынков труда предприятий на состояние регионального рынка труда, суть которой состоит в определении уровня напряженности регионального рынка труда и выявлении ее причин. Она апробирована на примере Витебской и Могилевской областей. В результате

апробации методики выявлены причины напряженности на региональном рынке труда, обусловленные внутренними рынками труда, определены направления влияния на него ВРТ предприятий (конъюнктура рынка труда, структура спроса и предложения труда, уровень безработицы). Она позволяет определить направления реструктуризации промышленных предприятий с учетом особенностей социально-трудовых отношений в конкретном регионе, изыскать объективные возможности для развития человеческого капитала региона в тесной связи с состоянием внутренних рынков труда предприятий [4, 5, 26—29, 31—36, 42, 45, 52, 53, 57, 59, 62, 66, 67, 69, 70, 78, 83—86, 95, 102, 108, 111, 114—116].

4. Обоснованы концепция развития внутренних рынков труда в Республике Беларусь, разработанная на основе авторских методологических подходов, условия функционирования ВРТ и практические рекомендации по ее реализации в Республике Беларусь. Цель концепции — создание условий для формирования и функционирования эффективных внутренних рынков труда в национальной экономике Республики Беларусь. Задачами концепции являются развитие человеческого капитала, гармонизация трудовых отношений на микроуровне на основе стимулирования роста оплаты труда, повышения производительности труда, обеспечения эффективной занятости. В качестве приоритетных направлений, имеющих свои механизмы и инструменты реализации, в концепции выступают: развитие и укрепление кадрового ядра путем создания рыночной системы управления трудом на микроуровне с использованием сегментации работников; обеспечение сбалансированности спроса и предложения на внутреннем рынке труда путем закрепления работников в организации и выработки специфических кадровых подходов к регулированию процессов, происходящих в его сегментах; разработка механизма ликвидации кризисных явлений в функционировании внутреннего рынка труда на основе развития человеческого капитала работников, активизации их внутренней мобильности и изменения принципов формирования профессионально-квалификационных рядов; определение направлений и форм взаимодействия субъектов рынка труда на всех уровнях экономической системы (микро-, мезо- и макро-) с целью создания условий для эффективного функционирования ВРТ как кадровой составляющей инновационного развития национальной экономики. Концепция содержит обоснование условий эффективного функционирования ВРТ в Беларуси на отраслевом (профессиональный рынок труда, отраслевые кадровые подходы, согласование отраслевого рынка труда с рынком образовательных услуг), региональном (координация функционирования всех внутренних рынков труда в регионе, развитие кадровых и консалтинговых агентств), государственном (система комплексных показателей и нормативно-правовая база) уровнях и меры по их обеспечению в национальной экономике (экономические, социальные и нормативно-правовые). Разработанная концепция развития ВРТ

будет способствовать совершенствованию человеческого капитала в Беларуси, формированию кадрового ядра на предприятиях, повышению уровня производительности труда и наращиванию конкурентных преимуществ предприятий за счет человеческого капитала.

Концепция позволила разработать практические рекомендации по развитию внутренних рынков труда в Республике Беларусь, включающие: на микро- и отраслевом уровнях — создание новых организационно-институциональных структур (служба управления человеческими ресурсами организации, отраслевое управление человеческими ресурсами, некоммерческие отраслевые кадровые агентства), проведение мероприятий по воздействию на факторы, стимулирующие спрос и предложение на внутренних рынках труда (создание инновационных рабочих мест, сотрудничество системы последиplomного образования с отраслевыми концернами и ведомствами, формирование внутриотраслевых инвестиционных фондов), алгоритм реструктуризации трудовой сферы предприятия (в том числе градообразующего), организацию внутрипроизводственного медицинского страхования, трансформацию тарифно-квалификационной сетки на основе предложенной автором квалификационной стратификации; на региональном уровне — создание отделов мониторинга трудовой сферы в областных управлениях службы занятости населения, развитие коммерческих кадровых агентств, разработку комплексной программы по регулированию трудовой сферы региона, формирование и развитие рынков профессий в регионах Беларуси в виде инициирования нормативно-правового поля и соответствующих структур; на макроуровне — расширение функций Главного управления политики занятости и народонаселения и Управления методологии рынка труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, внесение дополнений в нормативные акты с целью совершенствования контрактной системы на микроуровне (нормы и принципы использования хозяйственных (трудовых) договоров и трудовых контрактов) и правового регулирования заемного труда в Беларуси (правовой статус частных кадровых агентств, правовой механизм взаимодействия «работодатель – частное кадровое агентство», направления правоотношений между частным кадровым агентством и заемным работником), принятие мер государственного воздействия на сегменты внутренних рынков труда предприятий (снижение административного контроля за формированием внутрифирменных ставок оплаты труда и социального пакета, система непрерывного обучения работников, целевые программы и мониторинги развития внутренних рынков труда, создание инновационных рабочих мест на основе реструктуризации и модернизации предприятий, изучение и учет потребностей внутренних рынков труда предприятий в создании рабочих мест, снижение налоговой нагрузки с фонда заработной платы (социальных платежей), создание нормативно-правовых условий для разработки предприятиями

внутрифирменных процедур оценки и отбора персонала, создание условий для формирования системы непрерывного обучения работников ядра ВРТ на основе предоставления организациям налоговых преференций и целевых субсидий).

Реализация предлагаемых рекомендаций позволит повысить эффективность использования трудовых ресурсов на всех хозяйственных уровнях и создать основу для формирования кадрового обеспечения инновационного развития национальной экономики, выработать стратегию функционирования национального рынка труда исходя из специфики развития внутренних рынков труда в экономике Беларуси [3, 5, 12, 31, 33, 34, 39, 42, 43, 53, 54, 57, 65, 67, 83, 84, 95, 96, 98, 103, 107, 108, 113, 115—118, 120—126, 128].

Рекомендации по практическому использованию результатов. Практическая значимость полученных результатов состоит в том, что они повышают научную обоснованность принимаемых решений по регулированию трудовых процессов на микро-, отраслевом, региональном и макроуровнях, позволяют диагностировать критические точки в функционировании трудовых сфер организаций, что составляет основу формирования условий эффективного функционирования ВРТ в Республике Беларусь.

Результаты исследования использованы государственными органами: управлением областной службы занятости населения Могилевского областного исполнительного комитета (справка о внедрении № 04/95 от 25.01.2007 г.); в практике работы Комитета по труду, занятости и социальной защите Могилевского областного исполнительного комитета (акт о внедрении № 533 от 11.10.2007 г.), управления экономики Могилевского городского исполнительного комитета (акт о внедрении № 100-УЭ от 15.02.2008 г.); Министерством образования и науки Украины, Донецким национальным университетом (акты о внедрении № 10-01/7.9.7-134 от 27.01.2007 г. и № 42-02/7.9.7-134 от 07.10.2007 г. соответственно); Министерством экономики Республики Беларусь (акт о внедрении № 11/3784 от 20.06.2008 г.); Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь (акт о внедрении № 01-03-28/716 от 20.02.2009 г.). Результаты и рекомендации, содержащиеся в диссертации, внедрены в практику хозяйственной деятельности промышленных предприятий: РПУП «Могилевский завод «Строммашина» (акт о внедрении результатов на РПУП «Могилевский завод «Строммашина»); ОАО «Могилевхимволокно» (справка о внедрении № 03-2391 от 20.02.2007 г.); ОАО «Моготекс» (акт о внедрении № 03-01/802 от 16.03.2007 г.); ПРУП «Белорусский цементный завод» (акт о внедрении № 02/3849 от 10.10.2008 г.). Результаты исследования использованы в учебном процессе УО «Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова» при разработке учебно-методических материалов (акт об использовании НИР в учебном процессе от 13.05.2008 г.), УО «Витебский государственный технологический университет» при разработке учебной

программы по дисциплине «Управление персоналом» и учебного плана переподготовки по направлению «Кадровое обеспечение современной организации» для специалистов кадровых служб предприятий (акт о внедрении в учебный процесс № 08.26 / 3380 от 18.11.2008 г.). Отдельные положения работы, касающиеся модели функционирования внутреннего рынка труда организации, особенностей и факторов формирования спроса на труд и предложения труда на микроуровне, критериев сегментации внутреннего рынка труда, методик анализа оплаты труда и социального пакета, применены при разработке задания ГКПНИ «Экономика и общество» № 1-04 «Разработать модель рынка труда Республики Беларусь» (ГР № 20062711), выполняемого в УО «Витебский государственный технологический университет» (акт о внедрении № 08.26 / 3381 от 18.11.2008 г.).

Теоретические выводы и методологические подходы к исследованию и регулированию внутренних рынков труда могут служить основой для дальнейших научных исследований в области эффективного использования трудовых ресурсов на микроуровне.

Экономическая и социальная значимость проведенного исследования состоит в том, что авторские выводы и рекомендации позволят повысить экономическую обоснованность мероприятий кадровой политики на микроуровне, определить приоритеты инвестирования в человеческий капитал по критерию наибольшей экономической отдачи и обеспечить укрепление конкурентных преимуществ за счет эффективного его использования. *Социальная значимость* результатов исследования определяется тем, что они позволят повысить эффективность занятости, обеспечить социальную устойчивость коллективов, регионов, социальную стабильность в обществе, укрепить социальную ориентацию экономических преобразований в национальной экономике Республики Беларусь.

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии, учебно-методические пособия

1. Маковская, Н.В. Управление персоналом в государственных учреждениях : учеб.-метод. пособие / Н.В. Маковская. — Могилев : МГУ им. А.А. Кулешова, 2001. — 64 с.
2. Маковская, Н.В. Трудовая мотивация: социально-психологический аспект : учеб.-метод. пособие / Н.В. Маковская. — Могилев : МГУ им. А.А. Кулешова, 2003. — 60 с.
3. Маковская, Н.В. Трудовая занятость: концепция инвестирования : моногр. / Н.В. Маковская. — Могилев : МГУ им. А.А. Кулешова, 2004. — 166 с.

4. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда предприятия как условие развития человеческого капитала работников : моногр. / Н.В. Маковская. — Могилев : МГУ им. А.А. Кулешова, 2007. — 276 с.

5. Маковская, Н.В. Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республике Беларусь : моногр. / Н.В. Маковская. — Могилев : МГУ им. А.А. Кулешова, 2008. — 272 с.

Статьи в научных рецензируемых журналах

6. Маковская, Н.В. Гибкий рынок труда и занятость населения / Н.В. Маковская // Весн. Беларус. дзярж. экан. ун-та. — 1997. — № 2. — С. 58—64.

7. Маковская, Н.В. «Пожизненный наем» как элемент японского чуда / Н.В. Маковская // Человек и экономика. — 1997. — № 11—12. — С. 54—55.

8. Маковская, Н.В. Новые процессы в сфере занятости населения / Н.В. Маковская // Весн. Беларус. дзярж. экан. ун-та. — 1999. — № 1. — С. 16—21.

9. Маковская, Н.В. Опыт регулирования процессов занятости в США и Швеции / Н.В. Маковская // Вестн. Могилев. гос. ун-та им. А.А. Кулешова. — 2000. — № 2—3. — С. 43—50.

10. Маковская, Н.В. Коммуникативные аспекты public relations / Н.В. Маковская // Вестн. Могилев. гос. ун-та им. А.А. Кулешова. — 2001. — № 2—3. — С. 35—45.

11. Маковская, Н.В. Стратегия сокращения персонала на белорусских предприятиях / Н.В. Маковская // Весн. Беларус. дзярж. экан. ун-та. — 2001. — № 5. — С. 38—42.

12. Маковская, Н.В. Некоторые аспекты обучения персонала в условиях организационных изменений / Н.В. Маковская // Вестн. Могилев. гос. ун-та им. А.А. Кулешова. — 2002. — № 2—3. — С. 52—60.

13. Маковская, Н.В. Создание и использование рабочих мест с точки зрения социального анализа / Н.В. Маковская // Вестн. Витебск. гос. ун-та им. П. Машерова. — 2002. — № 4. — С. 20—25.

14. Маковская, Н.В. Социальный анализ инвестирования в создание и использование рабочих мест / Н.В. Маковская // Вестн. Могилев. гос. ун-та им. А.А. Кулешова. — 2002. — № 4. — С. 24—29.

15. Маковская, Н.В. Социально-экономические проблемы регулирования текучести кадров / Н.В. Маковская // Весн. Беларус. дзярж. экан. ун-та. — 2002. — № 5. — С. 50—54.

16. Маковская, Н.В. Привлечь, научить, сохранить... / Н.В. Маковская // Беларус. думка. — 2002. — № 11—12. — С. 53—60.

17. Маковская, Н.В. Организация управления неэффективной занятостью / Н.В. Маковская // Менеджмент в России и за рубежом. — 2003. — № 1. — С. 113—116.
18. Маковская, Н.В. К вопросу об инвестиционном механизме занятости в теории Дж.М. Кейнса / Н.В. Маковская // Вестн. Могилев. гос. ун-та им. А.А. Кулешова. — 2003. — № 2—3. — С. 84—89.
19. Маковская, Н.В. Методологический анализ моделей механизма инвестирования трудовой занятости / Н.В. Маковская // Вестн. Могилев. гос. ун-та им. А.А. Кулешова. — 2003. — № 4. — С. 72—79.
20. Маковская, Н.В. Эффективная занятость населения: методологический аспект / Н.В. Маковская // Весн. Беларус. дзярж. экан. ун-та. — 2003. — № 6. — С. 10—14.
21. Маковская, Н.В. Японский опыт управления / Н.В. Маковская // Беларус. думка. — 2003. — № 8. — С. 67—73.
22. Маковская, Н.В. Численная и функциональная адаптация рабочей силы к потребностям производства как форма управления занятостью на предприятиях / Н.В. Маковская // Вестн. Могилев. гос. ун-та им. А.А. Кулешова. — 2004. — № 1. — С. 36—41.
23. Маковская, Н.В. Анализ человеческого капитала в условиях транзитивной экономики / Н.В. Маковская // Вестн. Могилев. гос. ун-та им. А.А. Кулешова. — 2004. — № 2—3. — С. 60—66.
24. Маковская, Н.В. Новые подходы в системе управления / Н.В. Маковская // Беларус. думка. — 2004. — № 11. — С. 65—69.
25. Маковская, Н.В. Персонал предприятия как объект инвестирования / Н.В. Маковская // Человек и труд. — 2005. — № 6. — С. 86—87.
26. Маковская, Н.В. Инвестирование в человеческий капитал предприятия: концептуальные аспекты / Н.В. Маковская // Вестн. Витебск. гос. технол. ун-та. — 2005. — № 7. — С. 98—104.
27. Маковская, Н.В. Тенденции развития внутренних рынков труда в Республике Беларусь / Н.В. Маковская // Вестн. Могилев. гос. ун-та им. А.А. Кулешова. — 2006. — № 1. — С. 56—62.
28. Маковская, Н.В. Внутренние рынки труда белорусских предприятий / Н.В. Маковская // Беларус. экон. журн. — 2006. — № 3. — С. 92—104.
29. Маковская, Н.В. Квалификационная диагностика / Н.В. Маковская // Служба кадров и персонал. — 2006. — № 5. — С. 21—28.
30. Маковская, Н.В. Внутренние рынки труда предприятий / Н.В. Маковская // Вестн. Оренбург. гос. ун-та. — 2006. — № 5. — С. 71—74.
31. Маковская, Н.В. Методическое обеспечение разработки региональных программ занятости в Беларуси / Н.В. Маковская, Е.В. Ванкевич // Весн. Беларус. дзярж. экан. ун-та. — 2006. — № 6. — С. 31—36.

32. Маковская, Н.В. Сравнительный анализ состояния трудовых сфер микроуровня в условиях переходной экономики (на примере стран Центральной и Восточной Европы и стран СНГ) / Н.В. Маковская // Вестн. Рос. ун-та дружбы народов. Сер. Экономика. — 2007. — № 1. — С. 5—13.

33. Маковская, Н.В. Влияние макроэкономических показателей на состояние и развитие внутренних рынков труда белорусских предприятий / Н.В. Маковская // Вестн. Могилев. гос. ун-та им. А.А. Кулешова. — 2007. — № 1. — С. 59—64.

34. Маковская, Н.В. Методологические основы развития внутренних рынков труда в национальной экономике / Вестн. Донецк. ун-та. Сер. В. Экономика и право / Н.В. Маковская. — 2007. — № 1. — С. 130—137.

35. Маковская, Н.В. Социально-экономические условия развития внутренних рынков труда в Республике Беларусь / Н.В. Маковская // Весн. Беларус. дзярж. экан. ун-та. — 2007. — № 5. — С. 11—16.

36. Маковская, Н.В. Отраслевые особенности политики доходов в промышленности Беларуси / Н.В. Маковская // Эканаміст. — 2007. — № 11. — С. 52—56.

37. Маковская, Н.В. Формирование доходов работников на внутренних рынках труда белорусских предприятий / Н.В. Маковская // Беларус. экон. журн. — 2008. — № 1. — С. 82—92.

38. Маковская, Н.В. Параметры и механизм оценки сферы труда белорусских предприятий / Н.В. Маковская // Беларус. экон. журн. — 2009. — № 3. — С. 69—91.

Статьи в научно-практических журналах

39. Маковская, Н.В. Если у вас «лишний» персонал / Н.В. Маковская // Кадровик. Управление персоналом. — 2003. — № 3. — С. 68—70.

40. Маковская, Н.В. Методы проведения аттестации / Н.В. Маковская // Кадровик. Управление персоналом. — 2003. — № 4. — С. 82—85.

41. Маковская, Н.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами и роль в нем отдела кадров / Н.В. Маковская // Кадровик. Управление персоналом. — 2003. — № 7. — С. 76—77.

42. Маковская, Н.В. Методика подготовки работников к интервьюированию / Н.В. Маковская // Отдел кадров. — 2003. — № 10. — С. 100—104.

43. Маковская, Н.В. Оценочные центры как метод оценки управленческой элиты / Н.В. Маковская // Кадровик. Управление персоналом. — 2003. — № 11. — С. 70—73.

44. Маковская, Н.В. Анализ человеческих ресурсов в системе управления персоналом / Н.В. Маковская // Кадровик. Управление персоналом. — 2004. — № 3. — С. 82—86.

45. Маковская, Н.В. Практический аудит персонала / Н.В. Маковская // Кадровик. Управление персоналом. — 2005. — № 3. — С. 75—81.

46. Маковская, Н.В. Ретроспектива развития внутренних рынков труда / Н.В. Маковская // Вестн. Удмурт. ун-та. Сер. Экономика. — 2005. — № 3. — С. 119—138.

47. Маковская, Н.В. Опыт макроэкономического регулирования внутренних рынков труда в Беларуси / Н.В. Маковская // Менеджмент: теория и практика. — 2006. — № 1—2. — С. 188—193.

48. Makovskaya, N. The human capital are manage in conditions of internal labour market / N. Makovskaya // Management and sustainable development. — 2007. — Vol. 17, № 2. — P. 60—64.

49. Маковская, Н.В. Регулирование внутреннего рынка труда организации: теоретико-методологический аспект / Н.В. Маковская // Вестн. Удмурт. ун-та. — 2007. — № 2. — С. 123—140.

Статьи в сборниках научных трудов

50. Маковская, Н.В. Новые подходы к занятости в современных условиях / Н.В. Маковская // Материалы исследований молодых ученых, аспирантов, соискателей и студентов : сб. науч. тр. / Могилев. гос. ун-т им. А.А. Кулешова ; науч. ред. М.В. Машенко. — Могилев, 1997. — С. 123—126.

51. Маковская, Н.В. Проблемы занятости в переходный период / Н.В. Маковская // Материалы исследований молодых ученых, аспирантов, соискателей и студентов : сб. науч. тр. / Могилев. гос. ун-т им. А.А. Кулешова ; науч. ред. М.И. Вишнеvский. — Могилев, 1999. — С. 141—143.

52. Маковская, Н.В. Население Республики Беларусь в постперестроечный период / Н.В. Маковская // Государство и общество: философия, экономика, культура : сб. тр. / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова ; науч. ред.: А.В. Бузгалин, А.И. Колганов. — М., 2005. — С. 445—446.

53. Маковская, Н.В. Лизинг рабочей силы как внутрипроизводственный источник инвестирования занятости на белорусских предприятиях / Н.В. Маковская // Социально-гуманитарные науки в 21 веке : сб. науч. тр. / Ковров. гос. технол. акад. им. В.А. Дегтярева ; науч. ред. Г.В. Ульянов. — Ковров, 2006. — С. 65—72.

54. Маковская, Н.В. Механизм эффективного взаимодействия субъектов внутреннего рынка труда / Н.В. Маковская // Трансформация социально-экономических отношений в современных экономических условиях : сб. науч.

ст. / Пенз. гос. ун-т архитектуры и строительства ; под ред. Г.А. Резник. — Пенза, 2006. — С. 76—78.

55. Маковская, Н.В. Методология инвестирования человеческого капитала на внутреннем рынке труда организации / Н.В. Маковская // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект : сб. науч. тр. / Донецк. нац. ун-т ; редкол.: Ю.В. Макагон [и др.]. — Донецк, 2007. — С. 955—961.

56. Маковская, Н.В. Концепция развития внутренних рынков труда организаций / Н.В. Маковская // Современный менеджмент: проблемы и перспективы : сб. науч. тр. / С.-Петербург. политехн. ун-т ; редкол.: В.И. Малюк [и др.]. — СПб., 2007. — С. 272—276.

57. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда как форма реализации социальных процессов на микроуровне / Н.В. Маковская // Nowoczesnosc i nowoczesnosc spoleczenstwo obywatelskie w Europie srodkowej i wschodniej / pod red. S. Partyckiego. — Lublin, 2007. — С. 108—112.

58. Маковская, Н.В. Внутренние рынки труда предприятий и их влияние на трудовую сферу региона / Н.В. Маковская // Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ : сб. науч. тр. / Донецк. нац. ун-т ; редкол.: Ю.В. Макагон [и др.]. — Донецк, 2007. — С. 154—159.

59. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда как модель управления персоналом на предприятии / Н.В. Маковская // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины : сб. науч. тр. : в 3 т. / НАН Украины, Ин-т экономики промышленности ; редкол.: А.И. Амоша (отв. ред.) [и др.]. — Донецк, 2007. — Т. 2. — С. 158—164.

60. Маковская, Н.В. Оценка влияния внутренних рынков труда предприятий на состояние регионального рынка труда в Республике Беларусь / Н.В. Маковская // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект : сб. науч. тр. : в 2 ч. / Донецк. нац. ун-т ; под науч. ред. Ю.В. Макагона. — Донецк, 2008. — Ч. 2. — С. 560—566.

Материалы конференций, форумов

61. Маковская, Н.В. Природа конфликта в организации / Н.В. Маковская // Кулешовские чтения : материалы междунар. науч.-практ. конф., Могилев, 6—7 февр. 2001 г. / Могилев. гос. ун-т им. А.А. Кулешова ; редкол.: Е.А. Носова [и др.]. — Могилев, 2001. — С. 69—70.

62. Маковская, Н.В. Роль обучения персонала в эффективности организационного развития / Н.В. Маковская // Экономика и предпринимательство: проблемы развития в Могилевской области : материалы регион. науч.-практ. конф., Могилев, 19—20 сент. 2001 г. / Могилев. финанс.-экон. ин-т им. В.П. Ковалева ; под общ. ред. А.И. Канашевича, В.С. Жарикова. — Могилев, 2001. — С. 134—137.

63. Маковская, Н.В. Методы управления сокращением персонала на предприятиях / Н.В. Маковская // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов : сб. докл. междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 24 нояб. 2001 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; под ред. С.М. Литовского. — Витебск, 2001. — С. 98—100.

64. Маковская, Н.В. Роль обучения персонала в условиях модификации механизма хозяйствования предприятий / Н.В. Маковская // Модификация механизма хозяйствования предприятий в Республике Беларусь и за рубежом : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 дек. 2001 г. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; редкол.: В.Г. Булавко [и др.]. — Минск, 2002. — С. 231—233.

65. Маковская, Н.В. Прямые и обратные связи в системе государственного управления / Н.В. Маковская // Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 29—30 янв. 2002 г. : в 2 ч. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. — Минск, 2002. — Ч. 1. — С. 116—118.

66. Маковская, Н.В. Проблемы трудовой занятости в процессах коммерческой деятельности / Н.В. Маковская // Проблемы развития предпринимательства и совершенствования хозяйственного механизма региона в условиях адаптации к рынку : материалы регион. науч.-практ. конф., Могилев, 19—20 сент. 2002 г. / Могилев. гос. техн. ун-т ; редкол.: И.С. Сазонов [и др.]. — Могилев, 2003. — С. 42—43.

67. Маковская, Н.В. Трудовой потенциал региона / Н.В. Маковская // Региональные проблемы социально-экономического и геоэкологического развития Беларуси и сопредельных территорий : материалы междунар. науч.-практ. конф., Могилев, 8—10 окт. 2002 г. / Могилев. гос. техн. ун-т ; редкол.: И.С. Сазонов [и др.]. — Могилев, 2002. — С. 151—153.

68. Маковская, Н.В. Текучесть кадров на предприятиях Республики Беларусь: проблемы регулирования / Н.В. Маковская // Проблемы социально-экономического развития Республики Беларусь: пути их решения : материалы респ. науч.-практ. конф., Могилев, 24—25 окт. 2002 г. / Могилев. гос. техн. ун-т ; редкол.: И.С. Сазонов [и др.]. — Могилев, 2002. — С. 185—186.

69. Маковская, Н.В. Психологические особенности мотивации предпринимательской деятельности / Н.В. Маковская // Приоритеты интеллектуальной элиты в развитии мировой цивилизации : материалы междунар. науч.-практ.

конф., Минск, ноябрь 2002 г. / Междунар. гуманит.-экон. ин-т ; редкол.: А.Н. Алпеев [и др.]. — Минск, 2002. — С. 39—40.

70. Маковская, Н.В. Проблемы кадровых инвестиционных решений в условиях трансформационной экономики / Н.В. Маковская // Пятая научно-методическая конференция студентов и преподавателей : сб. докл., Витебск, 2003 г. / Витебск. фил. Ин-та совр. знаний ; редкол.: Д.Р. Амирханов [и др.]. — Витебск, 2003. — С. 134—135.

71. Маковская, Н.В. Управление трудовым потенциалом региона / Н.В. Маковская // Социально-экономические основы управления экономическим потенциалом региона : материалы междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 16—17 окт. 2003 г. / Гомел. гос. ун-т им. Ф. Скорины ; редкол.: Д.Г. Лин [и др.]. — Гомель, 2003. — С. 171—173.

72. Маковская, Н.В. Численная и функциональная адаптация рабочей силы к потребностям производства: причины возникновения / Н.В. Маковская // Проблемы развития предпринимательства и совершенствования хозяйственного механизма региона в условиях глобализации экономики : материалы регион. науч.-практ. конф., Могилев, 22—23 окт. 2003 г. / Могилев. финанс.-экон. ин-т им. В.И. Ковалева ; под общ. ред. В.С. Жарикова. — Могилев, 2004. — С. 145—146.

73. Маковская, Н.В. Мотивация труда на региональных предприятиях / Н.В. Маковская // Кулешовские чтения : материалы междунар. науч. конф., Могилев, 11—12 дек. 2003 г. : в 2 ч. / Могилев. гос. ун-т им. А.А. Кулешова ; редкол.: М.В. Вишневикий (отв. ред.) [и др.]. — Могилев, 2004. — Ч. 1. — С. 97—99.

74. Маковская, Н.В. Правовое обеспечение инвестиционных процессов в сфере занятости населения / Н.В. Маковская // Современное правовое государство: теория, практика, проблемы и перспективы развития : материалы междунар. науч.-практ. конф. проф.-препод. состава, аспирантов и специалистов-практиков, Минск, 12 дек. 2003 г. / Беларус. ин-т правоведения ; под ред. С.Ф. Сокола. — Минск, 2003. — С. 163—164.

75. Маковская, Н.В. Методы расчета стоимости человеческого капитала на белорусских предприятиях / Н.В. Маковская // Актуальные проблемы современной экономики : материалы респ. конф. молодых ученых, Минск, 23 дек. 2003 г. / Беларус. гос. экон. ун-т ; редкол.: В.Н. Шимов (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2004. — С. 196—198.

76. Маковская, Н.В. Инвестиционная концепция кадровой политики в условиях трансформационной экономики / Н.В. Маковская // Развитие научных концепций и технологий управления экономическими системами в современном обществе : материалы междунар. науч.-практ. конф. / Вятск. гос. ун-т ; под ред. И.В. Скопиной. — Киров, 2004. — С. 99—101.

77. Маковская, Н.В. Внутренние рынки труда региональных предприятий / Н.В. Маковская // Эффективное управление региональной экономикой : мате-

риалы междунар. науч.-практ. конф. / Вятск. гос. ун-т ; под ред. И.В. Скопиной. — Киров, 2004. — С. 96—99.

78. Маковская, Н.В. Инвестиционная модель кадровой политики / Н.В. Маковская // Кадровый потенциал государственного управления: состояние и перспективы развития : материалы науч.-практ. конф., Минск, 16 янв. 2004 г. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; редкол.: С.Н. Князев [и др.]. — Минск, 2004. — С. 132—135.

79. Маковская, Н.В. Социально-экономическое развитие человеческого капитала Республики Беларусь в условиях глобализации / Н.В. Маковская // Страны СНГ в условиях глобализации : материалы III междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых, Москва, 31 марта—2 апр. 2004 г. / Рос. ун-т дружбы народов. — М., 2004. — С. 45—47.

80. Маковская, Н.В. Инвестиции в человеческий капитал как фактор производственной эффективности / Н.В. Маковская // Материалы, оборудование и ресурсосберегающие технологии : материалы междунар. науч.-техн. конф., Могилев, 22—23 апр. 2004 г. : в 3 ч. / Белорус.-Рос. ун-т ; редкол.: И.С. Сазонов [и др.]. — Могилев, 2004. — Ч. 3. — С. 58—59.

81. Маковская, Н.В. Образовательная составляющая в развитии человеческого капитала / Н.В. Маковская // Сотрудничество приграничных регионов Беларуси и России в области образования, науки и культуры: состояние, проблемы и перспективы : материалы науч.-практ. конф., Могилев, 20—21 окт. 2004 г. / Белорус.-Рос. ун-т ; редкол.: И.С. Сазонов [и др.]. — Могилев, 2004. — С. 100—102.

82. Маковская, Н.В. Концепция реализации человеческого капитала на внутреннем рынке труда как направление социально-экономического развития / Н.В. Маковская // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития : материалы V междунар. науч. конф., Минск, 21—22 окт. 2004 г. : в 5 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь ; редкол.: С.С. Полоник [и др.]. — Минск, 2004. — Т. 3. — С. 40—42.

83. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда как институт управления в производственной структуре / Н.В. Маковская // Организационно-техническое управление в межотраслевых комплексах : материалы междунар. науч.-техн. конф., Минск, 28—29 окт. 2004 г. / Белорус. гос. технол. ун-т ; редкол.: И.М. Жарский [и др.]. — Минск, 2004. — С. 373—376.

84. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда как институциональное направление социально-экономического развития предприятия / Н.В. Маковская // Актуальные проблемы современной экономики : материалы респ. конф. молодых ученых, Минск, 26 нояб. 2004 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: В.Н. Шимов [и др.]. — Минск, 2005. — Вып. 2. — С. 186—187.

85. Маковская, Н.В. Развитие системы оплаты труда работников как форма развития предпринимательства региональных предприятий / Н.В. Маковская // Проблемы развития предпринимательства в Гомельском регионе : материалы респ. науч.-практ. конф., Гомель, 22—23 дек. 2004 г. / Белорус. торг.-экон. ун-т потреб. кооперации ; под общ. ред. А.А. Наумчик. — Гомель, 2004. — С. 168—169.

86. Маковская, Н.В. Интеллектуальный капитал как инновационный ресурс в системе управления / Н.В. Маковская // Интеллектуальные технологии в образовании, экономике и управлении — 2005 : материалы II заоч. междунар. науч.-практ. конф. / Воронеж. акад. упр. — Воронеж, 2005. — С. 91—93.

87. Маковская, Н.В. Принятие кадрового инвестиционного решения / Н.В. Маковская // Современный российский менеджмент: состояние, проблемы, развитие : материалы междунар. науч.-метод. конф., Пенза, 24—25 марта 2005 г. / Междунар. акад. корпоратив. упр. ; под ред. Б.Н. Герасимова. — Пенза, 2005. — С. 127—129.

88. Маковская, Н.В. Лизинг рабочей силы как инструмент антикризисного управления персоналом / Н.В. Маковская // Научно-техническое развитие: экономика, технологии, управление : материалы 4-й междунар. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых, Киев, 24—26 марта 2005 г. / Нац. политехн. ун-т ; сост. А.В. Щурихин. — Киев, 2005. — С. 36—37.

89. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда и развитие в его условиях человеческого капитала / Н.В. Маковская // Страны СНГ в условиях глобализации : материалы междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых, Москва, 31 марта — 1 апр. 2005 г. / Рос. ун-т дружбы народов. — М., 2005. — С. 164—167.

90. Маковская, Н.В. Интеллектуальный капитал как основа инновационной экономической модели / Н.В. Маковская // Социализация трансформируемой экономики : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 20—21 апр. 2005 г. / Гос. ин-т упр. и соц. технологий Белорус. гос. ун-та ; редкол.: В.Л. Ключня [и др.]. — Минск, 2005. — С. 269—270.

91. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда как условие эффективности производственной деятельности / Н.В. Маковская // Материалы, оборудование и ресурсосберегающие технологии : материалы междунар. науч.-техн. конф., Могилев, 21—22 апр. 2005 г. : в 2 ч. / Белорус.-Рос. ун-т ; редкол.: И.С. Сазонов [и др.]. — Могилев, 2005. — Ч. 2. — С. 44—45.

92. Маковская, Н.В. Управление внутренним рынком труда / Н.В. Маковская // Теория и практика менеджмента и маркетинга : материалы VI междунар. науч.-практ. конф., Минск, 30—31 мая 2005 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; под общ. ред. И.Л. Акулича. — Минск, 2005. — С. 180—181.

93. Маковская, Н.В. Методология развития внутренних рынков труда в Республике Беларусь / Н.В. Маковская // Модельные программы реструктуризации и реформирования экономики : сб. тр. междунар. науч. конф., Минск,

23—25 июня 2005 г. : в 2 ч. / Белорус. гос. аграр.-техн. ун-т ; науч. ред. И.И. Леньков. — Минск, 2005. — Ч. 1. — С. 92—101.

94. Маковская, Н.В. Регулирование социально-трудовых отношений в условиях внутреннего рынка труда / Н.В. Маковская // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития в регионе ЦЕИ : материалы VI междунар. науч. конф., Минск, 20—21 окт. 2005 г. : в 4 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь ; редкол.: С.С. Полоник [и др.]. — Минск, 2005. — Т. 2. — С. 228—230.

95. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда как направление рыночного преобразования в социально-трудовой сфере / Н.В. Маковская // Социально-экономическая политика белорусского государства в условиях открытой экономики : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 26 окт. 2005 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: В.Н. Шимов [и др.]. — Минск, 2006. — С. 88—89.

96. Маковская, Н.В. Социально-экономические аспекты развития внутренних рынков труда в Республике Беларусь / Н.В. Маковская // Легкая промышленность. Социально-экономические проблемы развития : сб. науч. ст. респ. науч.-практ. конф., Витебск, 2—3 нояб. 2005 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; науч. ред. С.М. Литовский. — Витебск, 2005. — С. 246—249.

97. Маковская, Н.В. Внутренние рынки труда в Республике Беларусь / Н.В. Маковская // Актуальные проблемы современной экономики : материалы респ. конф. молодых ученых, Минск, 25 нояб. 2005 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: В.Н. Шимов [и др.]. — Минск, 2006. — Вып. 3. — С. 203—207.

98. Маковская, Н.В. Состояние внутренних рынков труда в переходной экономике Республики Беларусь / Н.В. Маковская // Страны с переходной экономикой в условиях глобализации : материалы V междунар. науч.-практ. конф. аспирантов и молодых ученых, Москва, 29—31 марта 2006 г. : в 2 т. / Рос. ун-т дружбы народов ; под ред. Н.А. Волгиной. — М., 2006. — Т. 2. — С. 359—362.

99. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда как направление промышленной политики в сфере труда / Н.В. Маковская // Белорусская модель социально-экономического устойчивого инновационного развития: формирование и пути реализации : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Минск, 19—22 апр. 2006 г. / Ин-т экономики НАН Беларуси ; редкол.: М.В. Мясникович [и др.]. — Минск, 2006. — С. 243—244.

100. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда: особенности регулирования / Н.В. Маковская // Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования : сб. науч. ст. 2-й междунар. науч.-практ. конф., Минск, 20—21 апр. 2006 г. : в 2 ч. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; редкол.: С.А. Пелих [и др.]. — Минск, 2006. — Ч. 1. — С. 189—190.

101. Маковская, Н.В. Современное состояние и развитие внутренних рынков труда (на примере Республики Беларусь) / Н.В. Маковская // Государственное управление в 21 веке: традиции и инновации : материалы 4-й ежегод. междунар. конф. фак. гос. упр. Моск. гос. ун-та им. М.В. Ломоносова, М., 24—26 мая 2006 г. / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. — М., 2006. — С. 763—768.

102. Маковская, Н.В. Экономическая эффективность управления трудовыми отношениями на внутреннем рынке труда / Н.В. Маковская // Теория и практика менеджмента и маркетинга : материалы VII междунар. науч.-практ. конф., Минск, 1—2 июня 2006 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; под общ. ред. И.Л. Акулича. — Минск, 2006. — С. 187—189.

103. Makovskaya, N. Realization of human capital in internal labor market / N. Makovskaya // The problems of development of national economy and entrepreneurship : abstr. of presentations 47-rd intern. sci. conf. of Riga technical univ., devoted to the 40-th anniversary of fac. of engineering economics, Riga, Sept. 21—23 2006 / Riga technical univ. — Riga, 2006. — P. 61.

104. Маковская, Н.В. Основы классификации социальных институтов в Республике Беларусь (на примере внутренних рынков труда организаций) / Н.В. Маковская // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития : материалы 7-й междунар. науч. конф., Минск, 19—20 окт. 2006 г. : в 4 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь ; редкол.: С.С. Полоник [и др.]. — Минск, 2006. — Т. 2. — С. 188—190.

105. Маковская, Н.В. Методологические основы управления внутренним рынком труда организации / Н.В. Маковская // Экологические и ресурсосберегающие технологии промышленного производства : сб. науч. ст. междунар. науч.-техн. конф., Витебск, 24—25 окт. 2006 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: П.А. Витязь [и др.]. — Витебск, 2006. — С. 242—244.

106. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда как институциональная форма реализации человеческого капитала / Н.В. Маковская // Страны с переходной экономикой в условиях глобализации : материалы VI междунар. науч.-практ. конф. аспирантов и молодых ученых, Москва, 28—30 марта 2007 г. / Рос. ун-т дружбы народов ; отв. ред.: Н.А. Волгина, И.А. Айдрус. — М., 2007. — С. 600—602.

107. Makovskaya, N. The internal labour market is a new approaches in management of human capital / N. Makovskaya // Intern. scien. dual-conf. «Towards knowledge-based economy» & «Enterprise management: diagnostics, strategy, effectiveness», Riga, 12—13 April, 2007 / Riga technical univ. — Riga, 2007. — P. 159—161.

108. Маковская, Н.В. Основы концепции развития внутренних рынков труда организаций в Беларуси / Н.В. Маковская // Проблемы развития транзитивной экономики: инновационность, устойчивость, глобализация : материалы

международ. науч.-практ. конф., Минск, 22—23 мая 2007 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: В.Н. Шимов [и др.]. — Минск, 2007. — С. 56—58.

109. Маковская, Н.В. Состояние внутренних рынков труда организаций в переходных экономиках (на примере стран Центрально-Восточной Европы и стран СНГ) / Н.В. Маковская // Государственное управление в 21 веке: традиции и инновации : материалы 5-й ежегод. междунар. конф. фак. гос. упр. Моск. гос. ун-та им. М.В. Ломоносова, Москва, 31 мая — 2 июня 2007 г. : в 2 ч. / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. — М., 2007. — Ч. 1. — С. 1129—1135.

110. Маковская, Н.В. Качество человеческого капитала на внутренних рынках труда в промышленности Беларуси / Н.В. Маковская // Стратегия качества в промышленности и образовании : материалы III междунар. конф., Варна, 1—8 июня 2007 г. / Техн. ун-т г. Варна. — Варна, 2007. — С. 143—146.

111. Makovskaya, N. The institutional directions of regulating the internal labour market of organizations / N. Makovskaya // Baltic business and socio-economic development : III intern. conf., Tallin, June 18—19, 2007 / Univ. of technology. — Tallinn, 2007. — P. 7.

112. Маковская, Н.В. Оплата труда работников в промышленности Беларуси / Н.В. Маковская // Кадровый потенциал современной экономики: проблемы и перспективы развития : материалы междунар. науч.-практ. конф., Могилев, 18—19 окт. 2007 г. / Белорус.-Рос. ун-т ; редкол.: И.С. Сазонов [и др.]. — Могилев, 2007. — С. 138—139.

113. Маковская, Н.В. Основные направления стимулирования спроса и предложения труда на уровне организации / Н.В. Маковская // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития : материалы VIII междунар. науч. конф., Минск, 18—19 окт. 2007 г. : в 4 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь ; редкол.: С.С. Полоник [и др.]. — Минск, 2007. — Т. 2. — С. 161—162.

114. Маковская, Н.В. Развитие и условия эффективного функционирования внутренних рынков труда организаций в Беларуси / Н.В. Маковская // Социально-экономические проблемы и перспективы развития организаций и регионов Беларуси в условиях европейской интеграции : сб. науч. ст. междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 24—24 окт. 2007 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; науч. ред. В.В. Пятов. — Витебск, 2007. — С. 189—192.

115. Маковская, Н.В. Характеристика рыночных условий, обеспечивающих повышение качественного уровня человеческого капитала в Беларуси / Н.В. Маковская // Новое качество экономического роста: инновации, инвестиции, конкурентоспособность : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Минск, 25—26 окт. 2007 г. / Ин-т экономики НАН Беларуси ; редкол.: М.В. Мясникович [и др.]. — Минск, 2007. — С. 530—531.

116. Маковская, Н.В. Внутренние рынки труда организаций как условие эффективного функционирования социально-трудовой сферы общества / Н.В. Ма-

ковская // УНИТЕХ 07 — Габрово : сб. тр. междунар. науч. конф., Габрово, 23—24 нояб. 2007 г. / Габров. техн. ун-т. — Габрово, 2007. — С. 210—214.

117. Маковская, Н.В. Особенности регулирования внутренних рынков труда предприятий в национальной экономике / Н.В. Маковская // Актуальные проблемы экономики и менеджмента : материалы междунар. науч.-практ. юбил. конф. / Ковров. гос. технол. акад. им. В.А. Дегтярева ; редкол.: Г.В. Ульянов [и др.]. — Ковров, 2008. — С. 9—17.

118. Маковская, Н.В. Особенности качественного уровня человеческого капитала работников предприятия / Н.В. Маковская // Материалы, оборудование и ресурсосберегающие технологии : материалы междунар. науч.-техн. конф., Могилев, 17—18 апр. 2008 г. : в 3 ч. / Белорус.-Рос. ун-т ; редкол.: И.С. Сазонов [и др.]. — Могилев, 2008. — Ч. 1. — С. 234—235.

119. Маковская, Н.В. Направления эффективного регулирования сферы труда в организациях Беларуси / Н.В. Маковская // Инновационные технологии в бизнес-образовании : сб. науч. ст. междунар. весеннего форума, Гомель, 23—24 апр. 2008 г. : в 2 ч. / Белорус. торг.-экон. ун-т потреб. кооперации ; редкол.: С.Н. Лебедева [и др.]. — Гомель, 2008. — Ч. 1. — С. 239—244.

120. Маковская, Н.В. Приоритеты в регулировании внутренних рынков труда предприятий Беларуси / Н.В. Маковская // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 75-летию Белорус. гос. экон. ун-та, Минск, 20 мая 2008 г. : в 2 т. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: В.Н. Шимов [и др.]. — Минск, 2008. — Т. 1. — С. 64—65.

121. Маковская, Н.В. Задачи органов государственного управления в эффективном регулировании сферы труда промышленных предприятий / Н.В. Маковская // Стратегия качества в промышленности и образовании : материалы IV междунар. конф., Варна, 30 мая — 6 июня 2008 г. : в 2 т. / Техн. ун-т г. Варна. — Варна, 2008. — Т. 1. — С. 187—191.

122. Makovskaya, N. The development of internal labour markets in Belarus / N. Makovskaya // The problems of development of national economy and entrepreneurship : 49th sci. conf. of Riga techn. univ., Riga, oct. 9—13, 2008 / Riga techn. univ. — Riga, 2008. — P. 106—108.

123. Маковская, Н.В. Механизм влияния внутренних рынков труда организаций на региональный рынок труда в Беларуси / Н.В. Маковская // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития : материалы IX междунар. науч. конф., Минск, 16—17 окт. 2008 г. : в 4 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь ; редкол.: С.С. Полоник [и др.]. — Минск, 2008. — Т. 2. — С. 178—180.

124. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда организации — фактор экономического развития региона / Н.В. Маковская // Экономический рост в услови-

ях трансформации : материалы междунар. науч. семинара, Витебск, 22—23 окт. 2008 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; науч. ред. В.В. Пятов. — Витебск, 2008. — С. 221—224.

125. Makovskaya, N. The internal labour markets in Belarus / N. Makovskaya // UNITECH 08 : intern. sci. conf., Gabrovo, Nov. 21—22, 2008. — Gabrovo, 2008. — Vol. 3. — P. 213—215.

126. Маковская, Н.В. Инвестиционное регулирование внутренних рынков труда в рыночной экономике / Н.В. Маковская // Развитие системы управления персоналом в современных организациях : сб. науч. ст. I междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 26—27 марта 2009 г. / Урал. гос. пед. ун-т ; под науч. ред. Э.Э. Сыманюк, Л.Ю. Шемятихиной. — Екатеринбург, 2009. — С. 253—255.

127. Маковская, Н.В. Институциональное регулирование внутренних рынков труда в Беларуси / Н.В. Маковская // Материалы, оборудование и ресурсосберегающие технологии : материалы междунар. науч.-техн. конф., Могилев, 16—17 апр. 2009 г. : в 3 ч. / Белорус.-Рос. ун-т ; редкол.: И.С. Сазонов [и др.]. — Могилев, 2009. — Ч. 3. — С. 144—145.

128. Маковская, Н.В. Нормативно-правовое регулирование внутренних рынков труда организаций в Беларуси / Н.В. Маковская // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость : материалы II междунар. науч.-практ. конф., Минск, 19—20 мая 2009 г. : в 2 т. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: В.Н. Шимов [и др.]. — Минск, 2009. — Т. 2. — С. 338—339.

129. Маковская, Н.В. Инновационное развитие человеческого капитала на внутренних рынках труда / Н.В. Маковская // Развитие человеческого потенциала как фактор модернизации экономики и социальных отношений : тр. всерос. науч.-практ. конф., Нижний Новгород, 26 мая 2009 г. : в 2 т. / под ред. М.Д. Крохоняткина и А.В. Шкурко. — Н. Новгород, 2009. — Т. 2. — С. 58—61.

Тезисы докладов конференций, семинаров

130. Маковская, Н.В. Методологические проблемы гуманитаризации экономического образования / Н.В. Маковская // Система гуманитаризации образования в Республике Беларусь: концептуальные основы, модели, уровни, управление : тез. докл. междунар. науч.-практ. конф. / Респ. ин-т высш. шк. при Белорус. гос. ун-те ; редкол.: А.В. Макаров (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 1996. — С. 179—180.

131. Маковская, Н.В. Гибкий рынок труда и эффективность деятельности предприятий / Н.В. Маковская // Проблемы повышения эффективности коммерческой деятельности предприятий : тез. докл. междунар. науч.-практ. конф.,

Могилев, 22—23 окт. 1997 г. / Могилев. машиностроит. ин-т ; редкол.: В.И. Ходырев (гл. ред.) [и др.]. — Могилев, 1997. — С. 65.

132. Маковская, Н.В. Проблемы занятости в условиях переходной экономики / Н.В. Маковская // Проблемы реформирования предприятий Республики Беларусь : тез. докл. респ. науч.-практ. конф., Минск, 11—12 дек. 1997 г. : в 2 ч. / Белорус. гос. экон. ун-т ; отв. за вып. Л.Н. Нехорошева. — Минск, 1998. — Ч. 1. — С. 110—111.

133. Маковская, Н.В. Основные принципы кадрового менеджмента в условиях рыночной экономики / Н.В. Маковская // Проблемы маркетинга и менеджмента в условиях трансформации экономики : тез. докл. междунар. конф. «Экономическая наука и образование: проблемы и перспективы» / Белорус. гос. экон. ун-т ; под общ. ред. И.Л. Акулича. — Минск, 1998. — С. 159—160.

134. Маковская, Н.В. Сегментация в управлении персоналом / Н.В. Маковская // Теория и практика менеджмента и маркетинга : тез. докл. междунар. науч.-практ. семинара, Минск, 29—30 мая 2002 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; под общ. ред. И.Л. Акулича. — Минск, 2002. — С. 150—151.

135. Маковская, Н.В. Содержание эффективности в обучении кадров / Н.В. Маковская // Государственная кадровая политика и современность : тез. докл. респ. науч.-практ. конф., Минск, 26 нояб. 2002 г. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. — Минск, 2002. — С. 48—50.

136. Маковская, Н.В. Особенности принятия кадровых инвестиционных решений / Н.В. Маковская // Интеллектуальные системы принятия решений и информационные технологии : тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., Черновцы, 19—21 мая 2004 г. / Черновиц. финанс.-юрид. ин-т ; редкол.: М.З. Згуровский [и др.]. — Черновцы, 2004. — С. 124—126.

137. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда как форма социальной справедливости и экономической эффективности на микроуровне / Н.В. Маковская // Философия и будущее цивилизации : тез. докл. и выступ. IV рос. философ. конгресса, Москва, 24—28 мая 2005 г. : в 5 т. / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова ; редкол.: В.А. Садовничий [и др.]. — М., 2005. — Т. 5. — С. 220—221.

РЭЗІЮМЭ

Макоўская Наталля Уладзіміраўна

Унутраныя рынкі працы: метадалогія, формы рэгулявання і ўмовы эфектыўнага функцыянавання ў Рэспубліцы Беларусь

Ключавыя словы: унутраны рынак працы, механізм функцыянавання, эфектыўнасць рэгулявання, нацыянальны рынак працы, рэгіянальны рынак працы.

Мэта працы: распрацоўка метадалогічных асноў фарміравання, функцыянавання і рэгулявання ўнутраных рынкаў працы арганізацый ў трансфармацыйнай эканоміке, абаснаванне канцэпцыі іх развіцця і практычных рэкамендацый па яе рэалізацыі ў Рэспубліцы Беларусь.

Метады даследавання: метады сістэмнага падыходу, дыялектычны, функцыянальны і інстытуцыянальны метады, сацыялагічныя метады, фактарны аналіз, сінтэз, дэдукцыя і індукцыя, метады адзінства гістарычнага і лагічнага падыходаў, экстрапаляцыя, эканоміка-статыстычныя метады.

Вынікі даследавання: раскрыты метадалогія даследавання і эканамічны змест унутраных рынкаў працы арганізацый у рыначнай эканоміцы. Абгрунтаваны аб'ектыўны рыначны ўплыў унутраных рынкаў працы арганізацый на функцыянаванне рынку працы ў нацыянальнай эканоміцы. Распрацаваны метадалогічныя падыходы да рэгулявання ўнутраных рынкаў працы і метадычныя рэкамендацыі па класіфікацыі ўнутраных рынкаў працы ў Беларусі. Сфарміраваны комплекс ацэначных метадык эфектыўнасці функцыянавання ўнутраных рынкаў працы і эканамічных станаў дадзеных рынкаў, з дапамогай якіх праведзены комплексны аналіз іх функцыянавання ў рэспубліцы. Вызначаны механізм уплыву ўнутраных рынкаў працы арганізацый на стан рэгіянальнага рынку працы ў Рэспубліцы Беларусь. Прапанавана канцэпцыя развіцця ўнутраных рынкаў працы ў Беларусі. Распрацаваны практычныя рэкамендацыі для органаў дзяржаўнага і мясцовага кіравання па праблемах эфектыўнага рэгулявання ўнутраных рынкаў працы ў Беларусі.

Ступень выкарыстання: вынікі даследавання выкарыстаны дзяржаўнымі органамі пры распрацоўцы мераў макраэканамічнага і рэгіянальнага рэгулявання рынку працы ў Беларусі, прадпрыемствамі прамысловасці пры унутрыфірменным аналізе сферы працы, прафесійна-кваліфікацыйнай дыягностыцы працаўнікоў.

Сфера ўжывання: практыка працы кадравых службаў і АТіЗаў прадпрыемстваў, працэс выкладання адпаведных дысцыплін у ВНУ.

РЕЗЮМЕ

Маковская Наталья Владимировна

Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республике Беларусь

Ключевые слова: внутренний рынок труда, механизм функционирования, эффективность регулирования, национальный рынок труда, региональный рынок труда.

Цель работы: разработка методологических основ формирования, функционирования и регулирования внутренних рынков труда организаций в трансформационной экономике, обоснование концепции их развития и практических рекомендаций по ее реализации в Республике Беларусь.

Методы исследования: метод системного подхода, диалектический, функциональный и институциональный методы, социологические методы, факторный анализ, синтез, дедукция и индукция, метод единства исторического и логического подходов, экстраполяция, экономико-статистические методы.

Результаты исследования: раскрыты методология исследования и экономическое содержание внутренних рынков труда организаций в рыночной экономике. Обосновано объективное рыночное влияние внутренних рынков труда организаций на функционирование рынка труда в национальной экономике. Разработаны методологические подходы к регулированию внутренних рынков труда и методические рекомендации по классификации внутренних рынков труда в Беларуси. Сформирован комплекс оценочных методик эффективности функционирования внутренних рынков труда и экономических состояний данных рынков, с помощью которых проведен комплексный анализ их функционирования в республике. Определен механизм влияния внутренних рынков труда организаций на состояние регионального рынка труда в Беларуси. Предложена концепция развития внутренних рынков труда в Республике Беларусь. Разработаны практические рекомендации для органов государственного и местного управления по эффективному регулированию внутренних рынков труда в Беларуси.

Степень использования: результаты исследования использованы государственными органами при разработке мер макроэкономического и регионального регулирования рынка труда в Беларуси, предприятиями промышленности при внутрифирменном анализе сферы труда, профессионально-квалификационной диагностике работников.

Область применения: практика работы кадровых служб и ОТиЗов предприятий, процесс преподавания соответствующих дисциплин в вузах.

SUMMARY

Makovskaya Nataliya Vladimirovna

Internal labour markets: methodology, forms of regulation and the conditions of effective functioning in the Republic of Belarus

Key concepts: internal labour market, human capital, job places, segment of market, labor relation, demand and supply on internal labour market, mechanism of regulation internal labour market, effectiveness of functioning internal labour market.

The objective of the research: to develop the research methodology and the mechanism of regulation of internal labour markets of organisations, which takes into account the specificity of their establishment and functioning under economic conditions of the Republic of Belarus.

Methodology: systemic approach, dialectical, functional and institutional methods, sociological methods, factor analysis, synthesis, deduction and induction, methods of the unity of historical and logical approaches, extrapolation, statistical methods.

The results of the research: the methodology and economic content of internal labour markets of organisations in market economy were shown. Objective market influence of internal labour markets of organisations on the functioning of labour market in a national economy was justified. Methodological approaches to the regulation of internal labour markets and methodical recommendations for the classification of internal labour markets in Belarus were developed. The set of the methodologies for evaluation of the effective functioning of internal labour markets and their economic conditions was developed, and a complex analysis of the functioning of internal labour markets in Belarus was conducted by the means of these methods. The mechanism of influence of internal labour markets of organisations on the condition of regional labour market in Belarus was defined. The approach to the development of internal labour markets in Belarus was suggested. Practical recommendations for local and state government authorities concerning effective regulation of internal labour markets in Belarus were worked out.

The extent of application: the results of the research were used by: government authorities when developing the patterns of macroeconomic and regional regulation of labour market in Belarus; by industrial enterprises when conducting the intra-firm analysis of labour, the professional and qualification diagnostics of the employees.

Area of implementation: practical work of HR departments of the enterprises; teaching practice in universities.

Редактор *Г.В. Андропова*
Корректор *О.С. Сафронова*
Технический редактор *О.В. Амбарцумова*
Компьютерный дизайн *Н.А. Казелько*

Подписано в печать 25.02.2010. Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman. Офсетная печать. Усл. печ. л. 3,2. Уч.-изд. л. 3,5. Тираж 66 экз. Заказ

УО «Белорусский государственный экономический университет».
Лицензия издательская № 02330/0494500 от 08.04.2009.
220070, Минск, просп. Партизанский, 26.

Отпечатано в УО «Белорусский государственный экономический университет».
Лицензия полиграфическая № 02330/0494173 от 03.04.2009.
220070, Минск, просп. Партизанский, 26.