

Е.Г. Калабина, канд. экон. наук, доцент¹
г. Екатеринбург

ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ЭМПИРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ИДЕНТИФИКАЦИИ

В условиях институционального становления российского рынка труда процессы развития отдельных рынков как региональных, профессиональных, так и внутренних, находятся в фокусе пристального внимания. Располагая информацией о специфических особенностях их возникновения и развития, предприятия получают возможность определить адекватную условиям стратегию и тактику экономического поведения в отношении занятости персонала и оптимизации издержек на его содержание.

Ключевые слова: рынок труда, спрос и предложение услуг труда, человеческий капитал, внутренний рынок труда, трудовая мобильность, кадровое ядро, кадровый периферийный слой.

Известно, что рассмотрение системы рынков труда как структурной части экономической системы в целом связано с определением ее функционального предназначения, взаимодействия с другими элементами системы и выявлением механизма координации и взаимовлияния. Система рынков труда является определяющим фактором развития рыночной экономики, поскольку распределение и перераспределение общественного труда по сферам и видам экономической деятельности, регионам страны зависит от структуры общественных потребностей и той институциональной среды, в которой действуют экономические субъекты всех уровней.

Элементы данной системы – спрос и предложение на услуги труда, цена

рабочей силы, конкуренция, резерв рабочей силы, уровень безработицы – представляют собой переменные величины, подверженные влиянию различных рыночных сил, условий, стадий развития государства и экономических субъектов, поведению отдельных профессиональных групп участников трудовых отношений. В основе построения системы рынков труда, по нашему мнению, лежат два ключевых принципа – *принцип пространственной локализации* и *принцип профессиональной однородности*.

Пространственная локализация рынков труда непосредственно связана с существованием определенной территории (регионом), в границах которой происходит формирование конъюнктуры рынка, и складывается соответствующий уровень занятости и цена рабочей силы.

Обособленность пространственно локализованного рынка труда отражает:

Калабина Елена Георгиевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятий Уральского государственного экономического университета; e-mail: kalabina@mail.ru.

- особенности и специфику социально-экономических условий развития данной территории и прежде всего демографические, географические и климатические условия;
- структуру экономики и ее отраслевую направленность;
- стратегическое значение территории и ее потенциал;
- уровень инфраструктурного развития;
- вариативность бюджетных и налоговых условий;
- обеспеченность природными ресурсами, социальными условиями и т.д.

Согласно данному принципу система рынков труда предстает в виде структурно–иерархической модели, в рамках которой действуют как механизмы саморегуляции, так и механизмы подчиненности и взаимозависимости всех уровней данной системы.

Пространственная локализация рынков труда позволяет выделить следующие традиционные разновидности рыночных структур.

Локальный рынок труда – начальный, структурный, системообразующий элемент в пространственной иерархии системы рынков труда, который включает в себя расположенную в территориальных границах агломерации или другого компактного поселения совокупность продавцов и покупателей услуг труда. Такой тип рынка труда представляет собой локальную территориальную систему трудовых отношений, отражающих определенную замкнутость социальных, экономических, производственных и хозяйственных связей, ограниченное число потенциальных и/или действующих работодателей и работников, высокую степень влияния факторов внутренней среды.

Региональный рынок труда – это территориально ограниченное об-

разование более высокого порядка в пространственной иерархии рынков труда, имеющее разветвленную дифференцированную структуру и несколько пространственно локализованных центров, функционирующее с учетом специфики природных условий, сырьевых ресурсов, климата, масштабов, экономически активного населения данной территории, сформировавшегося уровня и структуры занятости, обусловленных специализацией и комплексностью территориальной экономической системы.

Так, анализ и оценка институциональных преобразований на рынке труда Уральского региона позволили выявить его детерминанты:

- постепенное замедление роста промышленного производства по сравнению с российскими показателями;
- изменение отраслевой структуры занятости в силу сокращения доли добывающих производств и постепенного роста обрабатывающих производств;
- дефицит квалифицированных кадров основных рабочих специальностей и общее ухудшение демографической ситуации;
- «дороговизна» персонала как растущие издержки работодателей на персонал;
- устойчивое сохранение платежеспособного спроса населения;
- пространственные особенности безработицы – усиление оттока активного трудоспособного населения в агломерации крупных городов;
- слабые механизмы саморегулирования локального рынка труда,
- неблагоприятные природные и климатические условия;
- давление со стороны федеральных компаний, активно продвигаю-

щихся в регион (Вимм-Биль-Данн, Юнимилк и др.) и экспортирующие уровень зарплат.

Региональные особенности развития рынков труда существуют как в странах с развитой рыночной экономикой, так и в странах с переходной экономикой. Это свидетельствует о том, что каждый рынок предъявляет различный объем спроса на работников разной квалификации и в тоже время оценивает труд разных работников схожих профессионально-квалификационных групп согласно разным шкалам и принципам [6].

Национальный (совокупный) рынок труда – следующая ступень пространственной локализации системы рынков труда, как правило формирующаяся на территории одного государства и являющаяся результатом взаимодействия продавцов и покупателей услуг труда на макроуровне. Данный тип рынка труда отражает общеэкономические, социальные, демографические и политические условия распределения и перераспределения трудовых ресурсов по сферам национальной экономики,

видам деятельности, формам собственности и другим параметрам.

Пространственная локализация рынков труда как иерархически соподчиненная территориальная система трудовых отношений, состоящая из взаимосвязанных рынков труда с выраженными центрами локализации, обеспечивает различные конфигурации формируемого ими спроса и предложения услуг труда [4].

Системообразующим видом рынка труда в контексте принципа пространственной локализации должен являться *локальный рынок труда*. Типология локальных рынков труда представлена в табл. 1.

Вместе с тем рассмотренные типы рыночных структур услуг труда могут быть подвергнуты еще более детальному дроблению – *сегментации* – в пределах выбранных и/или установленных границ (признаков). Признаки сегментации в данном случае определяются целями исследования и позволяют установить территориальные пропорции рынка труда, выявить реальное размещение

Таблица 1

Типология локальных рынков труда

Критерий	Тип локального рынка	Описание
Пространственная среда	Городской	Формирование в территориальных границах города
	Муниципальный	Формирование в территориальных границах муниципального образования
	Районный	Формирование в территориальных границах района города
Степень регулируемости	Регулируемый	Высокая степень нормативного регулирования и сильный механизм инфорсmenta
	Слаборегулируемый	Высокая степень нормативного регулирования и слабый механизм инфорсmenta
	Нерегулируемый	Невысокая степень нормативного регулирования и слабый механизм инфорсmenta

Критерий	Тип локального рынка	Описание
Открытость входа и выхода рыночных агентов	Открытый	Свободный вход всех участников – рыночных агентов (как работников, так и работодателей), неограниченная трудовая миграция
	Замкнутый	Вход, регулируемый определенными механизмами и наличие входных барьеров (ограничение трудовой миграции)
Сегментация	Социально-демографическая	Преобладание в структуре рынка той или иной социальной группы
	Структурная	Преобладание в структуре рынка того или иного вида труда на рынке (физического, умственного и т.д.)
	Гендерная	Преобладание в структуре рынка той или иной гендерной группы
Сбалансированность спроса и предложения услуг труда	Равновесный	Равновесное соотношение спроса и предложения
	Трудодефицитный	Спрос превышает предложение
	Трудоизбыточный	Предложение превышает спрос
Стадия зрелости	Пионерный	Стадия возникновения и становления
	Растущий	Стадия активного роста и увеличения масштабов
	Зрелый	Стадия расцвета, стабилизации и укрепления
	Сжимающийся	Стадия сокращения спроса и предложения услуг труда
Степень специализации	Неспециализированный	Отсутствие доминирующей сферы экономической деятельности или отрасли промышленности, аккумулирующей ключевые факторы производства
	Моноспециализированный	Наличие одной доминирующей сферы экономической деятельности или отрасли промышленности, аккумулирующей ключевые факторы производства
	Олигоспециализированный	Присутствие нескольких доминирующих сфер экономической деятельности или отрасли промышленности, аккумулирующих ключевые факторы производства
Степень институализации	Институализированный	Наличие и активное применение формальных и неформальных институтов рынка труда
	Неинституализированный	Отсутствие и слабое применение формальных и неформальных институтов рынка труда

Примечание. Составлено автором

и территориальную концентрацию в отдельных центрах пространственной локализации, определить интенсивность и размер миграционных потоков, систему расселения, возможности производственной и социальной инфраструктуры, уровень государственного регулирования и другое. Центры локализации, имеющие различный социально-экономический и демографический потенциал, образуют территориальную структуру рынка труда, а их сочетание создает региональные рынки, а те, в свою очередь, национальный (совокупный).

Система рынков труда в контексте пространственной локализации пронизана функциональными связями (прямыми, обратными и синергетическими), которые обеспечивают различную плотность их взаимодействия и взаимовлияния, посредством системы расселения, транспортной системы, миграции и других факторов. Это позволяет моделировать ситуацию занятости на основе анализа изменения функциональных связей, учитывая при этом изменения, происходящие на всех иерархических уровнях данной системы.

Однако при реализации принципа пространственной локализации системы рынков труда вне поле исследований, по нашему мнению, оказались *системы трудовых отношений базовых экономических субъектов (предприятий, фирм, организаций)*, имеющие также территориальную обособленность и рыночную природу.

Профессиональная однородность рынков труда является еще одним из принципов построения системы рынков труда. Для данного подхода к классификации рыночных структур услуг труда решающее значение имеет качественная однородность выполняемых работ, привлекаемых к их выполнению работников, и схожесть характеристик рабочих мест.

Эта однородность заключается прежде всего в их соответствии некоторому профессиональному стандарту, характеру, виду и содержанию оказываемых услуг труда, достигаемых различными способами образования, обучения, профессиональной подготовки. Группы профессионально однородных работников отождествляются с профессиональной общностью услуг труда и для них характерен акцент не на отношениях подчинения и передаче управленческих воздействий, а на обмене информацией и деятельностью, подчас приобретая формы сетевых структур взаимодействия для достижения общих целей. Работники профессиональных рынков труда в значительной степени лояльны к своему мастерству, нежели к отдельным работодателям, и имеют подвижный режим занятости и рабочего времени. Для данных типов рыночных структур услуг труда характерна высокая степень автономии и мобильности занятых.

Результатом развития профессиональных рынков услуг труда являются возникновение феномена *аутсорсинга персонала* и использование *механизма заемного труда* [5].

Спрос на профессиональные услуги труда (тогда речь шла о временных работниках) впервые возник в США в начале прошлого столетия, и наиболее высоким он был в 20–30-х гг., когда профсоюзы искали рабочих для выполнения сезонных работ. Концепция заемного труда окончательно сформировалась в США в 60-е г. прошлого столетия, и предпосылками для ее формирования послужили существовавшие особенности федерального налогового законодательства, согласно которым при помощи технологии заемного труда компании могли использовать выгодные схемы пенсионного страхования для своих топ-менеджеров. Индустрия заемного труда в мире растет в среднем на 20–30 % в

год. Примерно 1/3 оборота приходится на агентства занятости США (суммарный оборот компаний, специализирующихся на заемном труде, превышает 60 млрд в год), где услуги заемного труда предлагают более 2000 компаний, что по объему составляет 27 % кадрового рынка США. Через агентства занятости, предоставляющие услуги заемного труда, трудоустраивается в США – 10 млн чел., в ЕС – 7 млн. чел.

Механизм заемного труда отражается схемой взаимодействия участников профессионального рынка труда и включает в себя три стороны:

- 1) **одна сторона** – агентство занятости, специализирующееся на поиске и работе с персоналом;
- 2) **другая сторона** – предприятие заказчик (пользователь, клиент и другие), обращающееся в агентство занятости с целью поиска и подбора персонала на определенный срок и за определенную плату;
- 3) **третья сторона** – заемный работник, профессионально подготовленный и мобильный как во времени, так и в пространстве.

Все участники данных отношений получают возможность извлекать для себя выгоду из отношений занятости при использовании заемного труда, расширяя возможности поиска, преодолевая дефицит и информационную асимметрию о производительности, характеристиках работников, накапливая опыт и знания, достигая наилучших соответствий работник-работа.

Отношения заемного труда имеют свои особенности, которые состоят в следующем:

- они имеют трехсторонний характер, определяемый заинтересованностью и экономической выгодой сторон;
- в результате этих отношений

работодатель (фирма, которая его нанимает) и место работы (фирма, на которой он фактически занят в течение рабочего времени) для заемного работника «не совпадают»

- они закреплены и поддерживаются не только в явной (эксплицитно), но и неявной формах (имплицитно).

Несмотря на неоднозначное отношение к заемному труду данная форма занятости все больше распространяется во всем мире, в том числе и в России. На российском рынке труда спрос на заемных работников начал формироваться в основном под воздействием деятельности компаний с участием иностранного капитала. Позднее эту форму найма персонала стали использовать отечественные компании (ОАО «Новомосковскбытхим», торговая сеть «ИКЕА» и др.) Сегодняшний объем услуг по предоставлению заемного труда на российском рынке оценивается в размере 80 млн долл. и является одной из его отличительных тенденций.

При реализации принципа профессиональной однородности рынков труда вне поле исследований, по нашему мнению, вновь оказались *системы трудовых отношений базовых экономических субъектов (предприятий, фирм, организаций)*, имеющие также территориальную обособленность и рыночную природу.

Для большинства промышленно развитых стран в настоящее время характерна общая тенденция формирования гибкого рынка труда; отличительные же черты российской модели рынка труда сформировались в условиях глубокого трансформационного кризиса, когда смена экономического режима принимала особенно болезненные формы.

Эволюция национального рынка труда происходит под воздействием мно-

жества разнонаправленных факторов. Общая численность всех занятых снизилась за последние 15 лет на 9,5 %, при этом сокращение численности занятых в экономике происходило прежде всего за счет занятых по найму на условиях постоянного, бессрочного договора, а численность временно занятых по найму, наоборот, росла. Так, анализ динамики развития форм контрактных отношений в 1999–2007 гг. свидетельствует о преобладании на российском рынке труда тенденции к усилению адаптивности рынка труда. Если в 1999 г. непостоянно занятыми были лишь 6 % работающего населения, то к 2007 г. их число более чем удвоилось, составив 12,4 % [2].

Кроме того, российский рынок труда действовал по принципу «волчка»: движение рабочей силы приобретало на нем форму холостого оборота, так как темпы создания рабочих мест экономически успешными предприятиями и «вымывания» рабочих мест из неэффективных оставались недостаточными (показатели оборота рабочих мест в промышленности в четырех регионах России за 2006 г. составили – коэффициент создания – 1,5 %, коэффициент ликвидации – 9,6 %).

В результате, облегчая перемещение работников между предприятиями на рынке труда, не происходила быстрая и успешная перестройка структуры занятости. Феноменальна по своей природе также проблема «придерживания» рабочей силы, которая порождена разнообразными негативными шоками и использовалась как необходимый инструмент для подстройки российских предприятий с патерналистическими установками к изменившимся рыночным условиям.

Парадоксальное сочетание основных рыночных институтов как правил поведения и способов поддержания

этих правил, а также норм поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми, сложилось на российском рынке труда в кризисные 1990-е гг.

По имеющимся оценкам как отечественных, так и зарубежных экспертов, с нормативно-правовой точки зрения сформировавшийся в России рынок труда является одним из самых зарегулированных и ригидных среди стран с переходной экономикой. По анализу норм государственного регулирования сферы труда, проводимым Всемирным банком, Россия относится к числу стран со средним уровнем гибкости рынками труда и благоприятными условиями для трудовой деятельности [3]. В табл. 2 приведены сравнительные данные, подтверждающие эти тезисы.

Однако на практике российский рынок труда демонстрировал чрезвычайно высокую степень неформальной адаптивности, которая служила явной доминантой вопреки любым нормативным ограничениям, требованиям законов или контрактных обязательств.

Деформации, присущие российскому рынку труда, были во многом связаны с тем, что новые рыночные условия слабо вписывались в прежнюю институциональную матрицу трудовых отношений, которая в основной своей части сохраняла прежнее институциональное наследие еще с дореформенных времен. В феврале 2002 г. вступил в действие новый Трудовой кодекс (ТК), заменивший собой прежний КЗоТ как основной инструмент регулирования трудовых отношений. Принятие этого документа было ориентировано на изменение институциональных стимулов и ограничений в деятельности работодателей, что в свою очередь должно было позитивно сказаться на динамике рабочих мест и способствовать выводу трудовых отношений из тени. В связи с

Таблица 2

Сравнение норм государственного регулирования трудовых отношений по отдельным странам мира (по данным 2007 г.), отн. ед.

Индикаторы развития трудовых отношений	Российская Федерация	Дания	Норвегия	Сингапур	Турция	Китай	Эстония	Грузия
Совокупный индекс развития трудовых отношений	87	15	109	3	146	78	151	6
Индекс сложности найма (0-100)	33	0	61	0	56	22	33	0
Индекс жесткости режима рабочего времени (0 - 100)	60	40	60	0	60	40	80	20
Индекс сложности увольнения (0-100)	40	10	40	0	30	20	60	0
Индекс жесткости трудового законодательства (0-100)	44	17	54	0	49	27	58	7
Косвенные затраты на рабочую силу (% повременной ставки)	31	1	14	13	22	28	34	20
Затраты на увольнение (недельных заработных плат)	17	10	13	4	95	59	35	4

Примечание. Составлено автором по данным проекта Doing Business / World Bank 2007.

изменениями общей институциональной матрицы российского рынка труда возникли ряд вопросов, имеющих критически важное значение для оценки эффективности его функционирования и определения перспектив дальнейшего развития трудовых отношений внутри предприятий и фирм.

Специфика российского рынка труда, сформировавшегося в переходной экономике, находится в поле зрения многих исследователей и не может иметь однозначную нормативную оценку в терминах «гибкость/жесткость» [6]. Это связано с тем, что, по нашему мнению, одновременно имели место две тенденции развития рынка.

Во-первых, российское трудовое законодательство регулярно пополнялось многочисленными правовыми и административными документами, что, в свою очередь, приводило к своеобразному процессу «склеротирования» его структуры.

Во-вторых, система трудовых отношений в России несла и продолжает нести на себе отпечаток слабости действующих механизмов инфорсmenta.

Появление новой институциональной среды приводит к развитию разнообразных форм адаптации экономических организаций и к процессу изменения спроса и предложения рабочей силы. Выбор способов и приемов приспособления предприятий к изменившимся условиям определяет тактику и стратегию работы с персоналом со стороны работодателей и адекватную им реакцию поведения работников.

Проведенное нами исследование построения системы рынков труда и их видовых различий выявило недостаточно раскрытым и изученным вопросом появление и развитие специфической модели социально-трудовых отношений – *внутренний рынок труда*.

Традиционно вопросами, которые рассматриваются в теоретических и эмпирических исследованиях, посвященных данной проблематике, являются следующие.

- Экономически выгодно ли фирмам формирование профессиональных специфических навыков персонала? Какую отдачу специфический капитал приносит компании?
- Как и вследствие каких процессов или процедур формируется оптимальная структура персонала фирмы?
- Что является наиболее существенным при выборе порядка, механизма формирования и структуры компенсационных систем для компаний, имеющих внутренние рынки труда?
- Отвечает ли дизайн общего вознаграждения персонала компании процессам формирования оптимальной структуры персонала и эффективным издержкам на персонал?
- Возникают ли дискриминационные группы персонала на внутрифирменном рынке труда?
- Как, в какой степени и с какой силой влияют региональные особенности функционирования локальных рынков труда на внутренние рынки труда?

Понимание внутреннего рынка труда как «внутрифирменного перемещения рабочей силы на одном и том же предприятии, при которой заработная плата и размещение работников определяются административными правилами и процедурами» [9], или как модели с долгосрочным характером отношений между работодателем и наемным персоналом, включая ограниченный набор персонала, возможностью карьерного роста и продвижения по внутрифирмен-

ной служебной лестнице [8], по нашему мнению, ограничивает возможность раскрыть отличительные черты данного феномена.

Категория «внутренний рынок труда» была предложена в конце 1950-х гг. Д. Данлопом и научно оформлена в начале 1970-х в концепции П. Дорингера и М. Пиоре [12]. Исследовательские подходы к обособлению внутренних рынков труда опираются на следующих положениях:

- Фирма ограничивает движение между внутренним и внешним рынками в отношении определенных рабочих позиций, или «входных ворот».
- Внутрифирменная трудовая мобильность осуществляется по определенным карьерным лестницам и является результатом долгосрочных отношений работник-работодатель [13].
- Заработные платы привязаны к характеристикам занимаемых позиций, а не работников [1].

По существу, можно утверждать, что *внутренний рынок труда представляет собой гибридную внутриорганизационную среду фирмы, состоящую из совокупности рыночных и институциональных механизмов взаимодействия между работодателем и работником пространственно локализованных и профессионально однородных.*

Теоретические и эмпирические предпосылки возникновения и развития внутренних рынков труда организаций весьма разнообразны. Среди них можно выделить как те, которые влияют на расширение внутреннего рынка труда и усиление его закрытого характера, так и действующие в противоположном направлении. Попытка их систематизации представлена на рис. 1.

В целях проводимого анализа возникновения и существования внутрен-

него рынка труда нами были выделены следующие свойства внутреннего рынка труда:

- сегментированность на первичный и вторичный сектор;
- применение процедуры «просвечивания»;
- использования системы внутреннего выравнивания уровней оплаты труда разных категорий сотрудников;
- детерминированность уровня оплаты труда сотрудника степенью в иерархии управления компании;
- частичная независимость уровней оплаты труда персонала от внешней конкурентоспособности; ограниченная трудовая мобильность персонала;
- социальная и профессиональная дискриминация отдельных групп персонала;
- долгосрочный характер найма.

Обобщая вышесказанное, нами была предложена сравнительная интерпретация свойств внутреннего и внешнего рынков труда организации (табл. 3).

Внутренний рынок труда по своей экономической и институциональной природе неоднороден, что связано с признанием концепции специфического человеческого капитала, которая была разработана Г. Беккером в рамках теории человеческого капитала. Исходя из данного подхода признается, что человеческий капитал гетерогенен (неоднороден) и имеет различные виды: *общий и специфический капитал, фиктивный и реальный*, которые отличаются в зависимости от степени и характера их использования в различных компаниях на протяжении жизненного цикла.

Общий человеческий капитал состоит из активов, которые могут приносить отдачу на разные рабочие места, применяясь в разных фирмах, и по сему

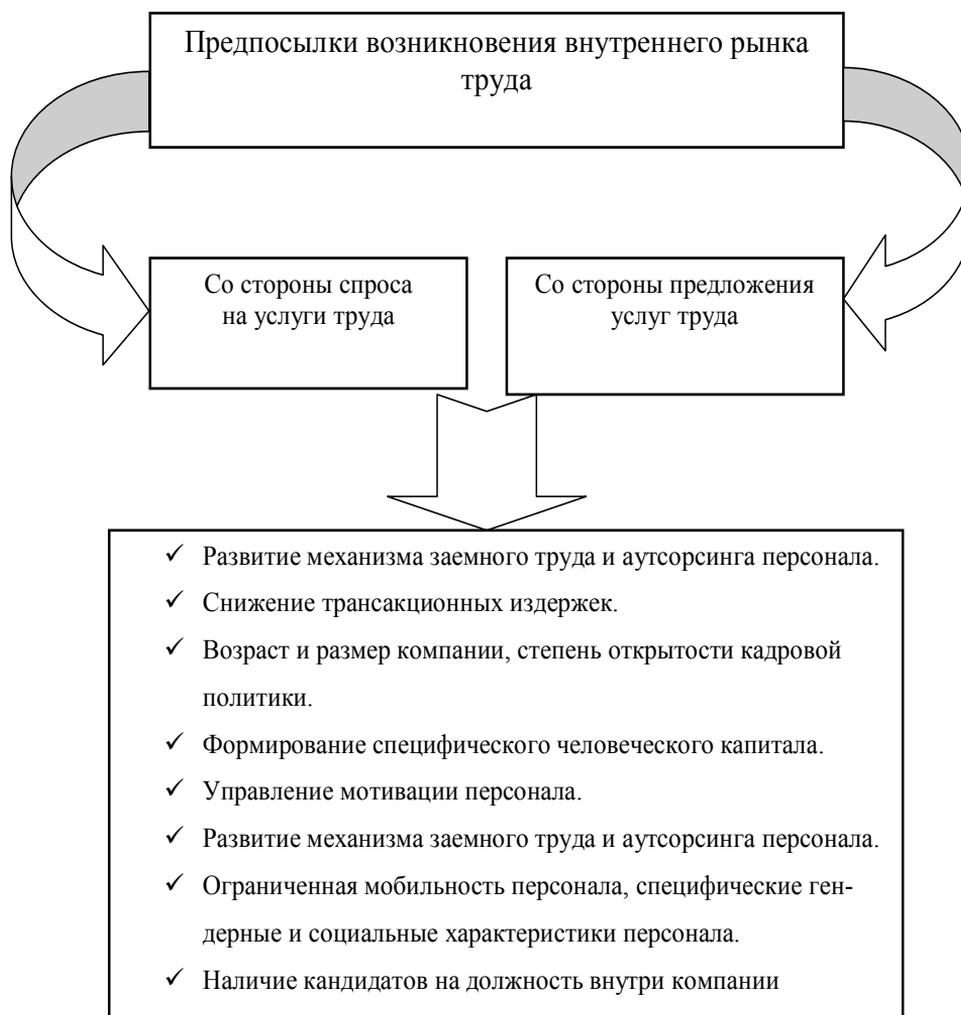


Рис.1. Теоретические и эмпирические предпосылки возникновения внутреннего рынка труда

Таблица 3
Сравнительная характеристика свойств внешних и внутренних рынков труда [7]

Свойства	Внутренний рынок труда	Внешний рынок труда
Продолжительность трудовых отношений	Долгосрочный характер трудовых отношений ориентирован на поддержание и сохранение человеческого капитала фирмы	Возможность как долгосрочных, так и краткосрочных трудовых отношений

Продолжение табл. 3

Свойства	Внутренний рынок труда	Внешний рынок труда
Уровень и структура компенсации трудовых услуг персонала	Уровень оплаты труда определяется занимаемой должностью; жесткая структура компенсационного пакета сотрудника; широкий спектр неденежных факторов; использование модели эффективной заработной платы с целью сокращения дополнительных издержек, связанных с текучестью работников и неблагоприятным отбором	Уровень оплаты и количество труда определяются рыночными силами, эндогенными характеристиками работника как носителя общего человеческого капитала и характеристиками рабочих мест
Иерархия должностей и рабочих мест	Наличие системы «двойной иерархии» сотрудников – административная и рейтинговая оценка, включая соизмерение функциональных и должностных обязанностей, результатов и навыков выполненной работы	Отсутствует
Характер трудовой мобильности и наличие административных процедур продвижения	Применение механизма кадрового «лифта» – внутренних вертикальных перемещений, регламентированных как по времени, так и по способам реализации – правило «вверх или вон» и система несменяемости постоянных работников	
Наличие «входных» портов	Наем и привлечение персонала осуществляется преимущественно лишь на низшие уровни иерархии организации – данный тип сотрудников рассматривается как источник рент	Наем и привлечение персонала осуществляется на все уровни иерархии организации, без ограничений
Достоверность и полнота информации о персонале	Высокая степень осведомленности и информационные преимущества работодателя о результативности трудовых усилий, способностях, знаниях и навыках персонала, возрастающая с увеличением продолжительности трудовых отношений	Информационная асимметрия о характеристиках работников и рабочих мест
Сегментированность и дискриминационные проявления	Деление на первичный и вторичный сегменты рынка – кадровое ядро и кадровую периферию, отличающиеся наличием границ и разными условиями оплаты труда и занятости	Возможная профессиональная, гендерная, возрастная и пространственная сегментация

Окончание табл. 3

Свойства	Внутренний рынок труда	Внешний рынок труда
Тип трудового контракта	ИмPLICITные отношенче-ские трудовые контракты с ориентацией на долгосрочность и устойчивость трудовых отношений, поддерживающие лояльность, приверженность и справедливое отношение, сохранение репутации	Эксплицитные и имPLICITные трудовые контракты
Специфичность человеческого капитала	Профессиональная подготовка, основанная на уникальности применяемых в компании знаний, приемов, технологий и уникальности существующих рабочих мест	Использование как общего, так и специфического человеческого капитала

он признается переносимым активом, а *специфический человеческий капитал* связан с непереносимыми активами, отдача от которых может быть только получена на определенных рабочих местах или в условиях конкретной фирмы.

Рабочие места, которыми располагает экономическая организация, неоднородны по специализации, характеру и уровню технологической и технической оснащенности и различны по стоимости. Кроме того, каждый технологический процесс даже в условиях массового производства представляет собой уникальную комбинацию ресурсов, «освоение» которой требует дополнительных навыков.

Внутренний рынок труда в зависимости от различных конфигураций общего и специфического человеческого капитала может быть представлен в виде трех основных сегментов.

К *первой категории* относится кадровое ядро организации, представители которого занимают ключевые рабочие места и характеризуются устойчивой ориентацией на целевую функцию предприятия. Как правило, их профессиональная карьера институционально связана с перспективой

организации, в которой они заняты, и залогом этому служит трудовой договор (контракт), заключаемый на длительный срок. Они представляют собой человеческий капитал фирмы, и элементы рыночной дискриминации затрагивают их в малой степени. В случае изменения рыночной конъюнктуры к работникам данной категории применяются методы функциональной адаптации при условии сохранения высокого уровня профессиональной и трудовой мобильности внутри организации. Данная категория персонала также не является однородной: в ее состав входит персонал, находящийся на различных стадиях профессиональной социализации и способный в будущем войти в состав кадрового ядра.

Вторая категория работников относится к так называемому первому кадровому периферийному слою, которому предоставляются менее благоприятные социально-экономические условия труда и определенная дифференциация форм найма. Отличительными особенностями данной категории являются: вариативность состава в зависимости от изменения конъюнктуры рынка с использованием режима «численной

адаптации»; жестко ограниченные временные рамки занятости; относительно самостоятельный статус работников, занятых неполное рабочее время или совместителей; отдельный сегмент составляют работники, находящиеся на первичных этапах профессиональной социализации (обучающиеся на предприятии за счет общественных субсидий, стажеры, ученики и т.п.).

Третья категория работников реализует различные формы временной занятости: по субконтракту, через агентства занятости и т.д. На этом

уровне концентрируются работники, для которых данная организация является лишь [транзитной сферой предложения труда, а также группа так называемых *независимых* (самозанятых) работников как наиболее мобильный и автономный слой персонала.

Результатом изучения теоретических и эмпирических предпосылок возникновения внутреннего рынка труда является оценка подверженности внешнему влиянию, которая определяет гибкость и жизнеспособность внутренних рынков труда и выбор методов управления им.

Список использованных источников

1. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М. : ГУ ВШЭ, 2003.
2. Беляева М.Г. Институциональные механизмы регулирования отношений работника и работодателя: автореферат диссертации на соискание ученой степени д.э.н. по специальности 08.00.01. М., 2009.
3. Бизнес в 2007 году: Как проводить реформы. Сравнение норм государственного регулирования по 175 странам / пер. с англ. М. : Весь Мир, 2007.
4. Дроздова И.В. Анализ состояния локального рынка труда города моноспециализации // Сб. докл. науч.-практ. конф. «Новые технологии пути экономии затрат на предприятиях горно-металлургического и машиностроительных комплексов». В. Пышма, 2003.
5. Смирных Л.И., Колосова Р.П. Заемный труд: вопросы теории, международный и российский опыт: учеб. пособие / Воронеж : Воронежский государственный университет, 2006.
6. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М. : ГУ ВШЭ, 2001.
7. Маковская Н.В. Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в республике Беларусь. Могилев : УО «МГУ им. А.А. Кулешова». 2008
8. Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент: В 2-х т.; пер. с англ. СПб.: Экономическая школа, 1999. Т.1
9. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. М. : ИНФРА-М, 2000.
10. Рошин С. Ю., Солнцев С. А. Рынок труда топ-менеджеров в России . М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006.
11. Экономика труда. 2-е изд. / под ред. Н.А. Горелова. СПб. : Питер, 2007.
12. Doeringer P. B. and Piore M. J. Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington, Massachusetts: DC Heath and Company, 1971.
13. Lazear E., Rosen S. Rank-Order Tournaments as Optimum Labor contracts //Journal of Political Economy. 1981. No. 89.