

## ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ ВНУТРИФИРМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

© 2018 **Горбанев Сергей Викторович**

кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и региональной экономики  
Майкопский государственный технологический университет  
385000, г. Майкоп, ул. Первомайская, 191

© 2018 **Зарубин Владимир Иванович**

доктор экономических наук, профессор  
Майкопский государственный технологический университет  
385000, г. Майкоп, ул. Первомайская, 191  
E-mail: zarubin.vi18@yandex.ru

Цель публикации настоящего материала состоит в раскрытии особенностей процессного подхода к анализу внутрифирменного рынка труда. На основе проведенного исследования обосновано, что использование процессного подхода при формировании и регулировании внутрифирменного рынка труда предусматривает его представление в виде взаимосвязанных процессов. Применение процессного подхода к анализу предоставляет возможность повысить организационную гибкость и оперативность в процессах управления внутрифирменным рынком труда.

*Ключевые слова:* Внутрифирменный рынок труда, процессный подход, человеческий капитал, трудовые ресурсы.

Разнообразие рынков труда (многообразие видов занятости, различная степень локализации) определяет необходимость их объективной классификации, обуславливающей их характер и специфику функционирования. Например, Пайор М. и Доринджер П. исследовали так называемую модель «дуального рынка труда», которая представлена первичным и вторичным секторами [1]. Рынки первичного сектора отличаются высокой заработной платой, стабильной занятостью, достойными условиями труда, стандартной совокупностью положенных социальных гарантий, возможностью профессионального роста [2]. Для рынков вторичного сектора данные показатели не характерны.

В свою очередь, Г. Стендинг дополнил концепцию дуального рынка и предложил модель сегментированного рынка труда с выделенными сегментами:

- рынок специалистов высшей квалификации;
- рынок квалифицированных кадров;
- рынок труда рабочих профессий;
- рынок труда малоквалифицированных работников;
- остаточный рынок труда [3].

В соответствии с классификацией К. Керра рынок труда разделяется в зависимости от механизмов регулирования занятости: рынки ре-

месленных занятий и рынки индустриальные. Границы индустриального рынка определяются пределами предприятия. В свою очередь, границы ремесленного рынка определяются географическими и профессиональными факторами. В данном контексте индустриальный рынок по существу является и описывается моделью внутреннего рынка труда. Регулирующий механизм, в этом случае, представляет собой «лестницу рабочих мест», определяется правилами вхождения на рынок, правилами организации использования и перемещения рабочей силы. Механизм регулирования ремесленных рынков представляется реализацией договорных отношений между работодателем и профсоюзом в процессах найма, использования и увольнения.

Специфика внутреннего рынка труда состоит в необходимости привлечения к свободным рабочим местам уже нанятых на предприятие работников, а также в привязке размеров оплаты труда к конкретным рабочим местам. Регулирование внутрифирменных потоков трудовых ресурсов производится в процессе управления предприятием с учетом внутриорганизационных институтов. Важнейшим достижением Керра считается обоснование им взаимосвязи индустриальных рынков и общенациональных рынков труда. Таким образом, именно параметры и развитие индустриальных рынков во мно-

гом определяет характеристики мобильности рабочей силы, спрос, предложение и цену труда на внешнем рынке.

Понятие внутреннего рынка труда (Internal Labor Market) ввел Дж. Данлоп, основываясь, по существу, на процессном подходе [4]. В работах этого ученого показано, что различие в цене труда свойственны не только внешнему рынку, но и для предприятия или его подразделения. В свою очередь множество видов деятельности, представленных на общем рынке труда, рассматривается как совокупность разнообразных кластеров, включающих работы, группируемые по технологиям, организационные модели и социальным традициям.

Внешний рынок труда воспроизводит потоки рабочей силы из внешней среды на предприятие и от предприятия во внешнюю среду. В данном случае именно во внешней среде осуществляется профессиональная и квалификационная подготовка [5]. Внутренний рынок труда составляют процессы подготовки и движение рабочей силы в пределах предприятия.

Внешний рынок труда (национальный, территориальный, региональный) интегрирует множество внутренних (организационных) рынков. Очевидно, что от функционирования внутренних рынков зависят параметры потоков рабочей силы из внешней среды на предприятие и от предприятия на внешнюю среду. Чем больше предприятие высвобождает работающих, тем становится более перегруженным внешний рынок. Численность занятых на внешнем рынке в значительной степени определяется не только действиями по высвобождению рабочей силы, но и активностью работодателей в сфере расширения своего бизнеса. Вместе с тем, технологический фактор также оказывает существенное влияние не только на характеристики внутреннего рынка труда на предприятии, но и отражается на параметрах (спрос, предложение, цена) на внешнем рынке труда. Таким образом, возникает необходимость в актуализации научных исследований процессов функционирования внутренних рынков. Современное состояние рынка труда характеризуется перманентным расширением проблемного поля. Причины расширения множества проблем состоят не только в углублении и расширении научных теорий, описывающих экономику рынка труда, но и в увеличивающемся структурном рыночном дисбалансе, необходимости внедрения технических

новшеств, повышении степени информатизации воспроизводственных систем и общества [6]. Необходимо отметить, что известные законы классической экономики труда не совсем точно описывают организационные и трудовые процессы, на основе конкурентной модели. Это положение обосновали Пайор М. и Доринджер П. [7] Они предложили к использованию концептуальную эталонную модель внутреннего рынка, предоставляющую возможность исследования факторов, определяющих характер социально-экономических отношений, имеющих место в процессах обмена рабочей силы во внутренней и внешней среде организации. Рынок труда эти исследователи рассматривали в виде двухсекторной модели. В данной модели внутренний рынок представлен внутрифирменным рынком труда и внутренним рынком. Данные рынки отличаются их ролью в общем процессе трудовой занятости. Внутрифирменный рынок представлен трудовыми ресурсами во внешней среде и работодателями конкретных организаций. Внутренний рынок описывают процессы между работниками, труд которых может применяться в разных процессах внутри организации и организационными управленцами, связанными с конкретными процессами.

Структура занятых в национальной экономике значительно отличается по приоритетности вида деятельности в воспроизводственной сфере различных стран. В значительной степени это отражается и на специфике внутренних рынков труда. Социально-трудовые отношения в организации, их характеристика и разнообразие в свою очередь зависят от внутриорганизационных факторов, обеспечивающих их регулирование в зависимости от особенностей групп работников и организационных процессов, в которых данные работники используются.

Широко известна классификация групп работников по признаку характера использования их в рамках организации, а именно индустриальная, ремесленная, вторичная и окладная группы. Так, индустриальная группа объединяет рабочих, занятых в основных воспроизводственных процессах. Ремесленная группа объединяет узких специалистов, инженеров, техников. Во вторичной группе сосредоточены работники, участвующие в процессах функционирования инфраструктуры. Окладная группа предусматривает описание трудовых ресурсов в процессах с временной оплатой. Очевидно, что инструмен-

тарий анализа социально-трудовых отношений, факторов и условий функционирования внутрифирменных рынков труда определяется, прежде всего, спецификой группы работников организации.

Если описанная выше модель внутрифирменного рынка труда ориентирована на социально-экономические отношения внутри отдельных групп работников, то модель Д. Биллса ориентирована на анализ и исследование основных структурных компонентов: рынки, иерархия, позиция руководства и структура внутрифирменного рынка труда [8]. В данном случае функционирование внутрифирменных рынков труда является специфической формой реагирования предприятия на внутренние возмущающие воздействия. Инструменты и методы управления, стратегия использования трудовых ресурсов являются по существу такими организационными реакциями. При этом процессы функционирования непосредственных субъектов труда (работников организации) в данной модели не исследуются. Вопросы, относящиеся к проблемам регулирования внутрифирменного рынка, решаются в зависимости от позиции менеджмента организации, характера его функций предпочтения и внутриорганизационных процессов.

Известно, что трудовые ресурсы относятся к нематериальной форме активов организации. В современных условиях развития экономики организаций эта форма активов не может не учитываться при анализе возможностей предприятия. Общеизвестным является факт, что экономическая эффективность организации в равной степени зависит как от материальных, так и от нематериальных ресурсов. Различные виды ресурсов тесно взаимосвязаны между собой. Организационно-финансовые ресурсы или капитал обуславливают возможность инвестиций в развитие интеллектуального капитала. Интеллектуальный капитал непосредственно влияет на процессы формирования и развития человеческого капитала и наоборот. Таким образом, стратегии развития человеческого капитала основываются на формировании организации и оптимизации использования интеллектуального капитала, являющимся ресурсным компонентом инновационного развития организации.

Анализ и исследование интеллектуального капитала методологически основывается на положениях теории управления ресурсами в орга-

низации с учетом особенностей и специфики ее деятельности. Очевидно, что концептуальные и организационные модели интеллектуального капитала различных организаций являются уникальными, в силу специфики и особенностей не только организационных процессов, но и характеристик человеческого капитала. Тем не менее, в настоящее время наукой выработаны отдельные общие подходы к структуризации нематериальных, в том числе и интеллектуальных и трудовых активов.

Интеллектуальный капитал, ориентированный на характеристику субъектов организационных отношений может быть разделен на человеческий, организационный, клиентский, управленческий и т.д. Термины, характеризующие специфику и многообразие нематериальных активов, включают: бренд, интеллектуальная собственность, эффективность НИОКР и т.д. [9]

Интеллектуальный капитал в современной теории капитализации ресурсов представлен тремя составляющими: человеческий, организационный и клиентский капитал. [10] Представляется, что множество составляющих интеллектуального капитала необходимо расширить, исключив из них человеческий капитал. Это связано с тем, что организация, обладая значительным человеческим капиталом, может не обладать интеллектуальным капиталом вообще. Очевидно, что зависимости между структурными компонентами интеллектуального капитала могут быть организованы на основе различных модельных конструкций. Вместе с тем, при относительной независимости интеллектуальный и человеческий капитал состоят в тесной взаимосвязи. То есть, человеческий капитал, обладающий соответствующими свойствами или характеристиками, может воспроизводить интеллектуальный капитал, который, в свою очередь, также может активизировать развитие и воспроизводство человеческого капитала. Речь идет о модели замкнутого производственного цикла.

Таким образом, содержание человеческого капитала определяет характеристики и параметры всех других составляющих интеллектуального капитала. Именно человеческий капитал определяет качества и характеристики организационного, научного и других видов интеллектуального капитала. Например, образовательная структура персонала организации, уровень

его компетентности влияет на формирование капитала инноваций (патенты, изобретения, проекты и т.д.), а также капитал процессов и структурный капитал.

Значимая роль в формировании интеллектуального капитала имеет этап проектирования процессной структуры организации. В данном случае функционально-процессное содержание организационной системы влияет на разнообразие и параметры интеллектуального капитала. В свою очередь, организационная система предвзвешивает проектирование системы управления, представляющей собой совокупность функциональных воспроизводственных циклов. Процессы, реализуемые в границах организации, будут эффективны в зависимости от рациональности и качества сформированной системы управления организацией.

Процессно-структурная методология является одним из действенных подходов к проектированию системы управления организацией. В соответствии с ней проектирование процессов первично по отношению к проектированию структуры. То есть, разнообразие организационных процессов и их содержание будут определять и структурную специфику организации. Человеческий капитал, в данном случае, является важнейшим фактором, от которого зависит не только качество сформулированной стратегии и миссии (на начальном этапе формирования организации), но и другие структурные и процессные характеристики организации. Как правило, стратегические и тактические планы по формированию и развитию организации ориентированы прямо или опосредованно на развитие человеческого капитала. Все элементы алгоритмов проектирования организационных систем, процессов, и операций предусматривают учет человеческих ресурсов в виде действий по определению потребности в необходимых трудовых ресурсах по расчету затрат на заработную плату персонала, разработку организационных институтов и пр.

Важными параметрами человеческого капитала являются уровень образовательного потенциала, физические и умственные способности персонала. Все эти характеристики непосредственным образом отражаются на стоимостной оценке нематериальных активов организации. «В теории, эти внедренные знания независимы от людей, которые их развивают — и, следовательно, они относительно стабильны — отдель-

ный специалист может исчезнуть, но это не уменьшит запаса знаний, внедренных в компании» [11].

Известны два основных подхода в теории управления к формированию и анализу функционирования организации: функциональный и процессный. Специфика функционального подхода отражается в следующих положениях:

- результативная ответственность распределяется между исполнителями;
- увеличивается вероятность конфликтов между подразделениями, реализующими разные функции. Это отражается на оперативности разработки и принятии решений, а также на процессах реализации изменений;
- снижается взаимосвязь между организационной эффективностью. И эффективностью функциональных подразделений;
- увеличение функциональной эффективности происходит за счет снижения расходов ресурсов, задействованных в процессе реализации конкретной функции.

Организационные структуры и подразделения, сформированные по функциональному принципу ориентированы, как правило, на реализацию строго функциональных целей. Имеющая место межфункциональная конкуренция (конфликтность) ограничивает результативность процесса реализации стратегических целей организации. Кроме того, использование иерархического принципа в построении организационной структуры обеспечивает присутствие искажений и задержек в процессах принятия управленческих решений. Вместе с тем, в организации зачастую отсутствует общий технологический регламент, в котором в полной мере была представлена технология реализации соответствующей функции. При реализации процессного подхода действия по подготовке, использованию и перемещению рабочей силы представляются в виде взаимосвязанных элементарных систем, имеющих входы, выходы, потребляющих ресурсы и обладающих определенной эффективностью и ценностью для организации.

Преимущества процессного подхода к анализу внутрифирменного рынка труда выражаются в реализации программно-целевого подхода в управлении организацией и трудовыми процессами. В данном случае объектом управления являются индикаторы результативности процессов. Гибкость и оперативность в выработ-

ке управляющих воздействий по регулированию внутреннего рынка труда повышается за счет превалирования горизонтальных и межфункциональных связей, что в свою очередь обеспечивает снижение уровня конфликтности в организации.

Разделение процесса функционирования организации на единичные ценностно-ориентированные процессы повышает мотивацию в достижении процессных результатов деятельно-

сти персонала при увеличении степени согласования коллективных действий. В сложившихся экономических условиях невозможно обеспечить выживаемость предприятий без использования в управлении принципов процессного и системного подходов, сущность которых состоит в представлении организации, как системы взаимосвязанных динамичных интегрированных процессов, обеспечивающих достижение конкретных процессных и организационных целей.

### Библиографический список

1. *Марцинкевич В.И., Соболева И.В.* Экономика человека: учебное пособие для высш. учеб. заведений. Москва. 1995.
2. *Белокрылов А.А., Белокрылова О.С., Вольчик В.В., Кетова Н.П.* Рынок труда региона и его институциональная организация. Ростов-на-Дону. 2003.
3. *Экономическая школа.* Санкт-Петербург. 1992. Выпуск 2.
4. *Dunlop J. T.* Job Vacancy Measures and Economics Anabasis. In NBER, The Measurement and Interpretation of Job Vacancies: A Conference Receipt. New York. Colombia University Press. 1966.
5. *Зарубин В.И., Овсянникова Т.А.* Управление устойчивостью воспроизводственного комплекса региона. Майкоп, 2011.
6. *Экономика труда / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова.* Москва. 2004.
7. *Doringer P., Piore M.* Internal labor markets and manpower analysis /Heath. Lexington. 1971.
8. *Bills D B.* Costs, Commitment and Rewards: Factors Influencing the Design and Implemantation of Internal Labour Markets // *Administrative Sciense Quarterly* .1987 № 32
9. *Просвирина И.И.* Интеллектуальный капитал: новый взгляд на нематериальные активы // *Финансовый менеджмент.* 2004. № 4.
10. *Духнич Ю.* Интеллектуальный капитал: составляющие, управление, оценка // <https://www.cfn.ru>
11. *Davenport T, Prusak L.* Working Knowledge: How organizations manage what they know. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.

Поступила в редакцию 31.08.2018