

1.3. Внутренние рынки труда предприятий в контексте теории сегментации

Рынок с точки зрения экономической теории является единым целым. На самом же деле он неоднороден и состоит из множества составных частей (сегментов), на которых существует свой спрос и предложение.

Нередко разные сегменты рынка отличаются и уровнем конкуренции.

Однако, различия между отдельными рыночными сегментами проявляются, лишь при повышенной детализации анализа. Применяется несколько методов сегментации рынков по различным факторам:

- географическая сегментация;
- демографическая сегментация;
- психографическая сегментация, являющаяся заменой демографической;
- поведенческая сегментация, основанная на характере и мотивах поведения потребителя на рынке.

Если применять теорию сегментации к рынку труда то *сегментация рынка труда* - это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда.

Первичный рынок труда - это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т. п.

Вторичный рынок труда характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталой техники и технологий и отсутствием профсоюзов.

Причины разделения рынка труда на сегменты:

- различие в уровне экономической эффективности производства;
- различие в уровне социальной эффективности труда;
- различие в уровне социальной эффективности производства.

Сегментация рынка труда предусматривает внутренний рынок труда, который можно охарактеризовать как систему социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда обуславливается наличием и составом работников на предприятии; их движением внутри его, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест.

При рассмотрении процессов формирования труда любого уровня важно иметь в виду, что положение работника на нем обусловлено тремя состояниями: степенью подготовленности к работе (обучение и переобучение, инструктаж);

Поиском работы, предложением на рынке товара рабочей силы; занятостью в трудовом процессе на конкретном рабочем месте.

Внешний рынок труда - это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, он обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие и порождает безработицу.

Изменение экономической и социально-политической ситуации в стране в последние годы привело к возникновению ряда новых явлений в сфере занятости населения - сегментация рынка труда по формам собственности и статусу занятости,

развитие неформального сектора, малого предпринимательства и других. Всех лиц, занятых в экономике в настоящее время, можно условно разделить на три группы: занятые в формальном государственном, формальном негосударственном (частном), неформальном секторах. К последнему из названных относится не зарегистрированная в соответствии с законодательством экономическая деятельность, занятые в которых не платят налогов.

Внутри неформального сектора можно выделить несколько разновидностей занятости: по профессионально - квалификационному уровню доходов выделяются квалифицированная, достаточно хорошо оплачиваемая работа (частные уроки, медицинские услуги, пошив одежды, ремонт бытовой техники, строительные работы), работа не требующая квалификации (мелкая торговля, «челночный» бизнес, оказание различных услуг). Работа такого рода может давать как очень высокий, так и низкий доход.

По способу осуществления неформальной деятельности и получения доходов выделяются индивидуально занятые работники, работники и владельцы мелких незарегистрированных производственных единиц, официально не оформленные работники в зарегистрированных организациях, неучтенная, укрываемая от налогообложения деятельность предприятий формального сектора, приносящая их сотрудникам неучтенные доходы, неучтенная деятельность работников формального сектора, осуществляемая на рабочем месте.

Наряду с разделением на формальный и неформальный сектора происходит сегментация занятости в рамках формального сектора. К новым явлениям на рынке труда можно отнести развитие занятости в негосударственном секторе экономики. В результате разгосударствления предприятий, создания новых негосударственных предприятий, развития самостоятельной занятости населения в российской экономике формируется обширный негосударственный сектор, часть которого по-прежнему связана с государством (колхозы, АО с контрольным пакетом акций у государства), часть же является полностью частной формой организации производства.

Акционерные общества сложно однозначно отнести к новым формам занятости, поскольку в их число входят и АО с контрольным пакетом акций у государства, и АО, созданные путем переименования государственных предприятий, то есть многие из них, по сути, близки к государственному сектору.

Анализируя новые явления в сфере занятости, особо следует выделить малые предприятия. Развитие малого бизнеса происходит как за счет разукрупнения и демополизации действующих предприятий, так и создания новых. Этот процесс идет весьма динамично и охватывает все большую часть экономически активного населения. Любая страна формирует свой рынок труда, который учитывает специфику ее экономики. Имеются страны ориентированные на внешний и на внутренний рынок труда.

Сегментация рынка труда позволяет проанализировать причины и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда, определить его перспективы. Сегментирование производится по разным критериям и в зависимости от различных признаков. Их набор может включать следующие разновидности:

- демографические характеристики, которые включают пол, возраст, состав семьи;
- географическое положение (определенный регион, город, район и т.д.);
- социально-экономические характеристики рабочей силы на рынке труда (образование, профессиональные знания, уровень квалификации, стаж работы и т.д.);
- экономические показатели, характеризующие работодателей с точки зрения их финансового состояния, формы собственности, а также показатели, характеризующие наемных работников по их обеспеченности;
- психофизические качества работника (личные качества, физическая сила, темперамент, их принадлежность к определенным слоям общества и т.д.);

- поведенческие характеристики с точки зрения мотивации занятости и другие.

Подобное изучение составляет содержание маркетинга рынка труда. При его проведении особо выделяют сегменты, в которых сосредоточены мало конкурентоспособные группы лиц, нуждающихся в работе.

Внутренний рынок труда - это система трудовых отношений, ограниченных рамками одной организации, при которых заработная плата и размещение работников определяются административными правилами и процедурами.

Основные особенности внутреннего рынка труда:

- ставка заработной платы ряда работников не зависит (или почти не зависит) от соотношения спроса и предложения на аналогичный вид труда на внешнем рынке; - заработная плата, как правило, тем выше, чем дольше человек работает в фирме и чем он старше;
- в фирме существуют служебная (карьерная) лестница и система продвижения по ней, основанная на использовании уже работающих сотрудников;
- большую роль играют формальные и неформальные правила поведения, внутрифирменные традиции;
- взаимоотношения между работодателем и работниками носят длительный, устойчивый характер.

Нередко работа требует уникальных знаний и навыков, которые связаны со специальным обучением. Фирме выгодней использовать тех, кто уже овладел ими, чем нанимать работников на внешнем рынке труда. Наем каждого нового работника связан не только с дополнительными издержками, но и с риском, тем большим, чем более ответственны его должностные обязанности. Кроме того, стабильный коллектив способен решать долговременные стратегические задачи, действуя как единая команда, реализующая общую цель.

Внутренние рынки труда особенно развиты там, где преобладает подготовка работников на рабочем месте, связанная с неформальными аспектами обучения. Подобная подготовка носит индивидуальный характер, в большей мере учитывает характеристики рабочего места на предприятии, обходится фирме дешевле. Иногда иначе обучить работника просто невозможно. Работники в процессе как самой работы, так и обучения воспринимают, впитывают традиции, обычаи, правила поведения, особенности межличностных отношений и т.п. Это способствует росту эффективности их труда, снижению уровня конфликтности в трудовом коллективе. Работодатель экономит средства на наем и обучение новичков благодаря низкой текучести кадров.

Внутренние рынки труда имеют преимущества не только для работодателей, но и для работников. Тем из них, кто долго работает в организации, занятость фактически гарантирована. Они часто получают достаточно весомый социальный пакет. В то же время у внутренних рынков труда есть свои проблемы и недостатки.

Так, при профессиональной подготовке работников непосредственно на рабочем месте могут возникать сложности, если обученный работник сможет претендовать на место наставника. Если заработная плата зависит от положения работника, стажа работы и возраста, а не от производительности, то стимулы к труду могут ослабевать, так что фирма должна поддерживать достаточный уровень внутренней конкуренции за продвижение по служебной лестнице.

Основные достоинства и недостатки внутреннего рынка труда для работников и работодателей представлены в таблице 1.3.1.:

Таблица 1.3.1. – **Преимущества и недостатки внутренних рынков труда**

Преимущества	Недостатки
Для работников	
Гарантии стабильной занятости	Заработная плата определяется в большей степени характеристиками рабочего места, чем работника

Ограничение конкуренции по заработной плате и карьерному росту по сравнению с внешним рынком	Конкуренция в малой группе может быть очень острой
Социальный пакет	Снижение мотивации к труду, стимулов для повышения квалификации и самосовершенствования
Фирма охотнее инвестирует в обучение и повышение квалификации работника	Искусственное ограничение и постепенное снижение мобильности работника
Спланированная и последовательная структура карьеры	Возможна дискриминация
Для работодателей	
Знание работником особенностей данного предприятия (технологии и людей)	При достаточно гибком анализе внешнего рынка – потери на разнице в оплате труда
Минимизация специфических рисков найма персонала	При определенных условиях высокие затраты на повышение квалификации
Экономия средств на найме и обучении новичков	Консервативность. Недостаточная гибкость и мотивация персонала
Осуществление затрат на повышение квалификации в соответствии с реальными потребностями фирмы	Потери времени ценных работников в процессе наставничества
Возможность более быстрого заполнения вакансий	Слишком тесные взаимоотношения среди коллег
Привязанность работника к своему предприятию	Возможное снижение активности работников

* Источник: Попов Е.В. Сегментация рынка / Маркетинг в России и за рубежом – 1999. - № 2.

Опыт развитых стран убеждает, что внутренний рынок труда эффективен, если фирма может реализовать его потенциальные возможности и избежать «ловушек». Если внутренний рынок труда действительно основан на действии формальных процедур и регламентов, то работник защищен не только от внешних угроз, но и от субъективизма администрации. Если в основе отношения к работнику лежит произвол менеджеров и велика степень личной зависимости, то потенциальные преимущества внутреннего рынка труда могут не проявиться.

Для организаций с внутренними рынками труда внешний рынок труда выполняет роль своеобразного амортизатора: в период подъема именно через «входной порт» работники нанимаются (чаще на неквалифицированную работу), а в период спада - увольняются.

Привлечение работников вне рамок предприятия предоставляет руководителю более широкие возможности выбора и непосредственно покрывает потребность организации в персонале, а также создает новые импульсы для развития, подстегивает ветеранов, не позволяя им расслабиться. В то же время фирма может потерять возможность использования мотивационного потенциала внутреннего рынка труда. Новичкам необходимо время на адаптацию в трудовом коллективе, у них отсутствуют знания о производстве; нередко им приходится платить больше, чем прежним работникам. К тому же затраты на привлечение персонала могут оказаться очень велики.

Профессиональная мобильность - это возможность и способность успешно переключаться на другую деятельность или менять вид труда. Профессиональная мобильность предполагает владение системой обобщенных профессиональных приемов и умение эффективно их применять для выполнения каких-либо заданий в смежных отраслях производства и сравнительно легко переходить от одной деятельности к другой.

Профессиональная мобильность предполагает также высокий уровень обобщенных профессиональных знаний, готовность к оперативному отбору и реализации оптимальных способов выполнения различных заданий в области своей профессии. В условиях быстрых изменений техники и технологии производства профессиональная мобильность выступает

важным компонентом квалификационной структуры специалиста. Профессиональная мобильность преподавателя вуза может выразиться в его способности успешно проводить различные виды занятий (лекции, семинары, практические занятия и т. д.) или вести преподавание смежных дисциплин.

Профессиональную мобильность на предприятиях г. Минска определяет преимущественно готовность и способность рабочего к быстрой смене выполняемых производственных заданий, рабочих мест и даже специальностей в рамках одной профессии или отрасли, способность быстро осваивать новые специальности или изменения в них, возникшие под влиянием технических преобразований. В такой трактовке профессиональная мобильность предстаёт как многогранное понятие, объединяющее в себе различные отрасли человеческого знания и обобщенные умения и навыки.

Учитывая картину сегодняшнего дня – с одной стороны, большое количество учебных заведений (как государственных, так и негосударственных), с другой - духовно-нравственный, экономический, демографический кризисы, в связи с этим необходимость непрерывного образования встает особенно остро. Идет борьба за выживание учебных заведений профессионального образования любого профиля. Решению этих проблем в значительной степени способствует введение профессионального обучения уже в старших классах общеобразовательных школ. Именно совместная работа образовательных учреждений разного уровня определяет гибкость, преемственность, динамичность обучающего процесса и способна обеспечить начальную заинтересованность к профессии учащихся школ, а затем совместное построение и реализацию будущих профессиональных целей.

Таким образом, профессиональная мобильность на предприятиях (организациях) в современных условиях труда просто необходима, чтобы человек успешно подстраивался под новые условия труда.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте сущность основных подходов к определению понятия «рынок труда».
2. Назовите особенности рынка труда по отношению к другим рынкам ресурсов.
3. Кто является основными субъектами рынка труда?
4. Каковы причины появления международного рынка труда?
5. Назовите основные типы трудовой миграции.
6. Что такое «концепция качества трудовой жизни»?
7. Назовите основные теории рынка труда. В чем их отличие?
8. В чем разница между японской, американской и шведской моделями рынка труда?
9. Что такое трансграничные рынки труда?
10. Какие поселения относятся к моногородкам?
11. Предложите пути решения проблем на рынках труда в малых городских поселениях.
12. В чем отличие агрогородков от других типов поселений?
13. Назовите основные факторы сегментации рынков труда.
14. Проведите сравнительный анализ внешнего и внутреннего рынков труда?