

*Е.В. Ванкевич, д-р экон. наук, профессор
кафедры менеджмента ВГТУ*

ПРЕДПРИЯТИЕ И РЫНОК ТРУДА: ЗАКОНОМЕРНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Изменение социально-экономического пространства в условиях глобализации приводит к появлению качественно новых экономических явлений, одним из которых является внутренний рынок труда предприятия. Возникновение данного явления специалисты относят ко второй половине XX в., когда ведущие корпорации стали осознавать важность человеческого фактора в обеспечении конкурентоспособности предприятия. В экономической литературе, в том числе и отечественной, после определенных дискуссий сложились два подхода к пониманию внутреннего рынка труда. Первый связан с его отождествлением с национальным совокупным рынком труда (в противовес внешнему, интернациональному). В соответствии с этим выделяют разные модели национальных внутренних рынков труда, наиболее колоритными из которых являются шведская, японская, американская. Вместе с тем такой подход к настоящему времени все больше уступает другому пониманию внутреннего рынка труда — как относительно обособленной системы занятости внутри каждого предприятия, которая на определенном этапе развития трудорыночных отношений выделяется из совокупного рынка труда и в рамках которой действуют специфические, в том числе нерыночные регуляторы.

Суть выделения внутреннего рынка труда состоит в том, что занятые на внутреннем рынке труда работники оказываются защищенными от прямой конкуренции. В функционировании внутреннего рынка труда значительно выше (чем на внешнем) доля административно-правового регулирования, а к заработной плате работника нередко добавляются другие внутрифирменные надбавки, прямо не связанные с общей рыночной ценой рабочей силы [1, с. 72–73]. А.А. Никифорова рассматривает внутренний рынок труда наряду с внешним (профессиональным) как два обобщенных типа различных моделей рынка труда, сформировавшихся в промышленно развитых странах [2, с. 10–11]. Два типа рынка труда (внутренний и внешний) различаются: 1) системой подготовки кадров; 2) методами повышения профессионально-квалификационного уровня; 3) практикой продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест; 4) особенностями регулирования на основе коллективного договора. Формирование внутренних рынков труда — это, по сути, обособление разных групп занятых на предприятии (постоянное “ядро” и периферийная рабочая сила), реализация в отношении

них различных внутрифирменных кадровых подходов, форм организации, оплаты и стимулирования труда [3, с. 84–85]. При этом работникам, составляющим “ядро” внутреннего рынка труда, в отличие от периферийной рабочей силы, гарантируется стабильная занятость, высокие доходы и развитая система социального обеспечения.

Таким образом, внутренний рынок труда предприятия — это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, выделенная из совокупного рынка труда и характеризующаяся преобладанием нерыночных регуляторов в установлении цены рабочей силы и ее размещения.

Основными функциями внутреннего рынка труда является обеспечение эффективности занятости внутри предприятия, что выражается в оптимальном соотношении между объемами производства и количеством занятых, обеспечении дифференцированной социальной защиты в зависимости от качества человеческого капитала и его значимости для данного предприятия, специальной подготовки и развитии навыков, формировании уникального для данного предприятия человеческого капитала, поддержании социальной стабильности в коллективе.

Эффективная занятость на внутреннем рынке труда достигается polyvalentностью кадровых подходов к рабочей силе. Это проявляется в расширении многообразия форм привязки работников к предприятию. Предприятие проводит политику стабильной занятости в отношении постоянных работников, улучшения их профессионально-образовательного уровня и развития творческого потенциала. Одновременно расширяется практика применения труда временных работников, лиц, занятых неполное рабочее время, работающих по срочным индивидуальным контрактам, и т.д., но преимущественно для периферийной рабочей силы. Например, во Франции 40 % лиц, нанимающихся впервые, принимаются на временную работу или на ограниченный срок, в Нидерландах 38 % всей рабочей силы заняты неполный рабочий день [4, с. 14]. Именно эти “периферийные” группы позволяют компаниям маневрировать трудовыми ресурсами, сохраняя “ядро”, которое поглощает значительную часть инвестиций в человеческий капитал. По некоторым оценкам, в корпорациях США и Японии доля постоянных кадров не превышает 25 % занятых, 25 % работников характеризуются некоторой нестабильностью условий найма, 50 % приходится на группу занятости, где нестабильность достигает наивысшей величины [5, с. 41].

В последнее время тенденция к формированию внутренних рынков труда усиливается. Это связано с усилением значимости человеческого капитала как фактора социально-экономического роста и конкурентоспособности предприятия, важности предотвращения его неэффективного использования и обострения социальных противоречий. Проявляется это в следующем:

- увеличиваются расходы фирм на образование и профподготовку своих работников;
- получает развитие социальная сфера предприятий;

- возрастают ассигнования предприятий в здравоохранение, физическую подготовку своих работников, поощрение здорового образа жизни;
- акцент в оказании социальной помощи смещается с уровня государства на микроуровень;
- усиливается тенденция закрепления персонала на фирме и его сохранения в период циклических колебаний экономики;
- повышается активность кадровых служб предприятий, расширяется спектр выполняемых ими функций, усиливается влияние на принимаемые стратегические решения. Например, на современных ТНК под руководством вице-президентов по управлению человеческими ресурсами проводятся активные кадровые исследования и разрабатываются кадровые стратегии по приоритетным направлениям деятельности предприятия. В таких службах работают профессиональные аналитики, которые ежемесячно готовят 30–40 аналитических докладов и не менее трех масштабных обследований работников в год [6, с. 97].

Американские исследователи П. Доренгер и М. Пиор [7, с. 353] в качестве основных причин формирования внутренних рынков труда предприятий выделили три: специальная квалификация работников (т.е. в процессе работы на данном предприятии формируется специфический человеческий капитал, работник все больше узнает специфику предприятия, вырабатывает навыки взаимодействия в команде, привыкает к предприятию); профессиональная подготовка на рабочем месте; обычаи и традиции, существующие на предприятии (которые в совокупности формируют организационную культуру предприятия). Все это способствует социальной стабильности коллектива. В результате формирование внутреннего рынка труда экономически выгодно работодателю — снижается текучесть; оптимизируются затраты на обучение; создаются и закрепляются неформальные стимулы для профессионального роста и производительности; формируется банк данных о своих работниках; воспитывается верность фирме. Таким образом работодатель, использующий внутренний рынок труда, достигает существенной экономии издержек на найм, отбор и обучение вновь принятых работников при сокращении текучести рабочей силы.

Формирование внутреннего рынка труда выгодно и для работников. Это заключается прежде всего в их защите от внешнего рынка труда и прямой конкуренции за рабочее место, гарантированной занятости и возможности продвижения вверх по служебной лестнице.

Существуют определенные выгоды от формирования внутренних рынков труда предприятия для государственных и местных органов управления, для служб занятости. Они состоят в экономии транзакционных издержек на рынке труда и поддержании социальной стабильности в регионе. К транзакционным издержкам на рынке труда принято относить затраты, связанные с осуществлением сделок на этом рынке: затраты на создание банка данных о свободных рабочих местах и вакансиях; о предложении рабочей силы на внешнем (региональном) рынке труда; затраты, связанные с повышением квалификации, переподго-

товкой, и др. Величина трансакционных издержек при прочих равных условиях изначально выше на территориально замкнутых рынках труда (каким является рынок труда моногорода, например), потому что здесь труднее найти и подготовить необходимого работника (спрос на труд задан градообразующим предприятием, а предложение — населением моногорода, которое географически немобильно). Обеспечить полное структурное соответствие между спросом на труд и его предложением в таких условиях значительно сложнее (и, соответственно, дороже), чем на рынке труда крупного многофункционального города. В таких условиях внутренний рынок труда градообразующего предприятия является средством экономии трансакционных издержек.

Итак, причинами возникновения и развития внутренних рынков труда являются, во-первых, развитие человеческого капитала внутри предприятия как главного фактора его конкурентоспособности и, во-вторых, экономия на трансакционных издержках на внешнем рынке труда.

Формирование внутренних рынков труда происходит постепенно, и связано это в первую очередь с тем, что большая часть работников не может быть высвобождена с предприятия без значительных издержек для работодателя. Внешний рынок труда (то есть тот, который существует за пределами предприятия) в большей степени ориентирует работников на приобретение массовых профессий, поэтому подготовка уникальных высококвалифицированных специалистов происходит, как правило, внутри предприятия. В силу этого возникает стремление нанимателя снизить текучесть среди такой рабочей силы, создать ей определенные преимущества по сравнению с другими работодателями. Затраты на приобретение замены уволившимся (по разным причинам) работникам могут быть значительными (что включает их поиск, отбор, подготовку, адаптацию и пр.), поэтому чисто экономически выгоднее вкладывать средства в удержание хороших работников. Кроме того, увольнение части работников по причине сокращения штатов и высвобождения влечет за собой необходимость выплаты выходных пособий, что также ориентирует нанимателя удерживать работников в пределах предприятия.

Исследуя внутренние рынки труда предприятий в Республике Беларусь, прежде всего следует отметить, что основные признаки, свидетельствующие об их существовании, имеются. К их числу относятся: дифференциация в стабильности занятости и заработков по отдельным группам профессий, различная текучесть рабочей силы в разных видах деятельности, наличие в ряде случаев практики избирательного приема на работу и увольнение. Тем не менее внутренние рынки труда предприятий в Республике Беларусь обладают специфическими характеристиками. Особую роль в поддержании внутренних рынков труда у нас играет не структурная перестройка экономики и НТП, а необходимость для предприятий оказывать социальную поддержку высвобождаемым работникам, что не связано с эффективностью занятости, а наоборот, спо-

способствует уходу с предприятий лучших работников. В итоге предприятия остаются с наименее предпочтительной рабочей силой.

Следует отметить усиливающиеся уравнилельные тенденции в оплате труда. Так, повышение с 1 ноября 2004 г. тарифной ставки 1-го разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций до 48 тыс.р. сопровождается введением корректирующих коэффициентов к тарифным ставкам и окладам, которые по мере повышения разряда снижаются и составляют 2,05 для 1–2-го разряда и 0,98–0,9 — для работников 12–27-го разряда [8, с. 10–16]. То есть фактически происходит скрытое снижение тарифных ставок для работников более высокой квалификации за счет перераспределения их в пользу работников более низких разрядов. Отсутствие должных стимулов к продвижению на работе приводит к утрате внутренними рынками труда важнейшей социальной функции — содействия эффективной занятости и развитию человеческого капитала.

Современные трансформационные процессы в экономике Республики Беларусь оказывают значительное влияние на динамику внутренних рынков труда отечественных предприятий.

Во-первых, начинают четко обозначаться границы внутренних рынков труда предприятий за счет их сужения и вывода части персонала на пределы экономически необходимого. Об этом свидетельствует наличие неполной вынужденной занятости на предприятиях. Так, режимом неполной вынужденной занятости на предприятиях Беларуси охвачено за январь–сентябрь 2004 г. 202,8 тыс.чел. (или 5,8 % среднесписочной численности персонала). Следует отметить тенденцию сокращения параметров неполной вынужденной занятости за 2003–2004 гг. (например, в 2002 г. они составляли 13,4 %). Вместе с тем само явление неполной вынужденной занятости в белорусской экономике вызвано не столько выделением периферийной рабочей силы, сколько невозможностью задействовать весь персонал в условиях экономического спада. Доведение до предприятий заданий по выпуску продукции заставляет предприятия искать экстенсивные источники их выполнения (за счет вовлечения большей численности работников в производство), что делает невозможным ассортиментные сдвиги и способствует снижению конкурентоспособности выпускаемой продукции, росту запасов готовой продукции на складах.

Во-вторых, начинает складываться система высоко- и низкооплачиваемого труда в зависимости от квалификации. Вместе с тем дифференциация в оплате труда имеет значительные различия в зависимости от состояния предприятия. Например, среднемесячная заработная плата на РУППО “Беларуськалий” составляет более 700 тыс.р., а на Витебском комбинате шелковых тканей — около 100 тыс.р. (что ниже бюджета прожиточного минимума).

В-третьих, наметилось стремление к замкнутости некоторых предприятий в области формирования коллектива. Наиболее обеспеченные предприятия (“Нафтан”, “Беларуськалий”, “Полимир”, то есть естест-

венные сырьевые монополии) дополняют республиканское законодательство своими мерами социальной защиты и помощи и вводят строгий контроль при найме трудовых ресурсов.

В-четвертых, развивается кооперация предприятий с учреждениями образования регионов для приближения системы профессиональной подготовки к потребностям конкретных производств.

Однако если для предприятий в развитой рыночной экономике характерна активность кадровых служб в формировании и управлении внутренним рынком труда, то кадровые службы отечественных предприятий данной функции не выполняют.

Таким образом, наличие внутренних рынков труда на белорусских предприятиях не вызывает сомнения. Но они имеют специфический деформированный вид, во многом являются формальными. Если в развитой рыночной экономике внутренний рынок труда справедливо считают формой обеспечения эффективного использования человеческого капитала и социальной стабильности, соответствующей современному этапу структурной перестройки и НТП, то у нас внутренние рынки труда этой функции пока не выполняют. Их формирование вызвано не столько структурной перестройкой, сколько формой адаптации предприятий к кардинально ухудшившимся условиям хозяйствования, кризисным состоянием многих предприятий. Это проявляется в невозможности предприятий проводить эффективную кадровую политику в силу огромного груза избыточной численности работников на них, боязни социальной дестабилизации в регионе в случае ее выплескивания на внешний рынок труда, отсутствия рыночного механизма определения цены труда, ухудшения производственной деятельности белорусских предприятий, снижения конкурентоспособности их продукции, ухудшения финансово-экономического состояния, пассивности кадровых служб. Развитие человеческого капитала в таких условиях не входит в приоритетные задачи предприятия. Заработная плата слабо учитывает качество человеческого капитала, в результате чего предприятия оказываются в так называемой "кадровой ловушке". С одной стороны, им нужны высококвалифицированные специалисты для выполнения принципиально новых работ (стратегия, маркетинг и пр.) — для того, чтобы выйти из кризиса и начать развиваться. Но из-за невысокой оплаты труда они не могут привлечь таких специалистов, а без них невозможен выход из кризиса.

Таким образом, к активам внутренних рынков труда белорусских предприятий можно отнести их наличие (например, сложились ВРТ естественных монополий) и устойчивые связи с учреждениями образования регионов, к пассивам — формальность многих характеристик отечественных ВРТ; отток лучших работников; стагнацию профессиональной структуры занятости; консервацию противоречий и неэффективной занятости внутри предприятия, в результате чего предприятие не может эффективно реструктурироваться.

Эффективное управление внутренним рынком труда предприятия реализуется в процессе активной кадровой политики, проводимой кадровой

службой предприятия в сотрудничестве с отделами труда и заработной платы, повышения квалификации и переподготовки, профсоюзной организацией предприятия, региональной службой занятости населения.

Кадровая политика предприятия — это система работы с персоналом, объединяющая различные формы деятельности и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высокопроизводительного коллектива для реализации возможностей предприятий адекватно реагировать на изменения внешней и внутренней среды [9, с. 358]. Ее составными элементами являются: политика занятости, обучение, профподготовка и повышение квалификации; оплата труда и мотивация; развитие человеческого капитала и формирование организационной культуры (формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе, снижение уровня социальной напряженности в нем за счет отлаженной процедуры социального партнерства) и др.

Условием реализации кадровой политики предприятия является активизация его кадровой службы. Под этим понимается значительное расширение ее функций, т.е. выполнение аналитической и информационной работы, комплекс превентивных мер и взаимодействие со всеми субъектами местного рынка труда (региональной службой занятости, учреждениями образования региона, предприятиями). Результатами их совместной активной кадровой работы являются аналитические материалы, определение границ внутреннего рынка труда и кадровых задач в каждом из его сегментов, постоянное информирование персонала предприятия и пр. Все это формирует социальный план предприятия (реструктуризации).

Важным направлением деятельности активной кадровой службы на предприятии является информационная работа. Это связано прежде всего с расширением информированности работников предприятия о происходящих изменениях, планах реструктуризации, состоянии рынка труда, мерах социальной поддержки и, самое важное, — об индивидуальной конкурентоспособности работников как основе успеха человека на рынке труда. Это способствует переходу от патерналистских настроений работников и пассивного ожидания помощи со стороны государства к активным действиям по повышению индивидуальной конкурентоспособности своей рабочей силы (что включает повышение квалификации, образование, поведение, трудовые мотивации, отношение к работе и пр.).

Для получения полной картины о состоянии предприятия и тенденциях его развития целесообразно проводить качественную и глубокую кадровую диагностику. Существует общепринятый алгоритм проведения анализа сферы трудовых ресурсов предприятия, включающий анализ численности, структуры и движения персонала, использования рабочего времени, оплаты и производительности труда [10; 11]. При несомненной важности такого анализа следует признать, что его результаты не позволяют вскрыть многие кадровые проблемы предприятия, например параметры избыточной численности работников, потреб-

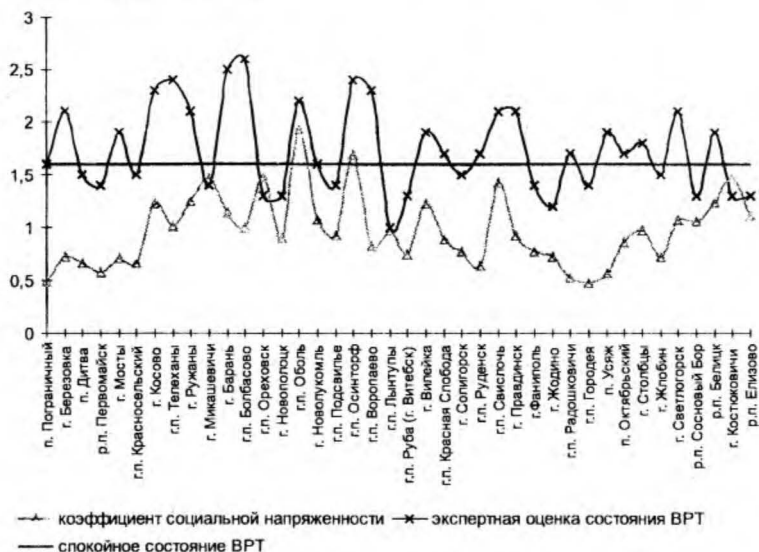
ность в высококвалифицированных работниках, реальную динамику производительности труда и заработной платы (очищенные от инфляционного фактора). Поэтому представляется необходимым дополнить кадровую диагностику предприятия следующими направлениями: расчет избыточной численности работников, инвентаризация рабочих мест, оценка социальной напряженности коллектива через проведение экспертных опросов.

Предлагаемая методика оценки внутреннего рынка труда предприятия включает 11 основных показателей, комплексно характеризующих сферу трудовых ресурсов предприятия: 1) динамика численности ППП в % к предыдущему году; 2) доля пенсионеров по возрасту в численности ППП; 3) доля лиц с высшим образованием; 4) коэффициент текучести; 5) совокупный уровень избыточной занятости; 6) доля потерь рабочего времени в табельном фонде рабочего времени; 7) отношение среднемесячной заработной платы ППП к бюджету прожиточного минимума; 8) доля работников, получающих заработную плату на уровне и ниже бюджета прожиточного минимума; 9) доля работников, допустивших нарушения трудовой дисциплины в общей численности ППП; 10) удельный вес неполной вынужденной занятости; 11) уровень производительности труда в % к предыдущему году. Для обеспечения возможности сопоставления сведений о состоянии различных предприятий с помощью экспертного опроса была разработана шкала оценки количественных значений данных показателей с выделением трех состояний — спокойное, напряженное и критическое.

По результатам оценки внутренних рынков труда градообразующих предприятий Беларуси было выявлено, что 21 из 40 обследованных предприятий имеет напряженное состояние рынка труда, 1 из них — фактически критическое. Общим для данных предприятий являются неудовлетворительная динамика технико-экономических показателей (за исключением объемов выпуска продукции, которые возросли в 2003 г.). Рентабельность на данных предприятиях, как правило, отрицательная, производственные мощности задействованы на 25–26 %, имеются значительные запасы готовой продукции на складе. Коэффициенты, характеризующие финансовое состояние данных предприятий, устойчиво ниже нормативных значений. Наиболее типичными кадровыми проблемами являются сокращение численности занятых, значительная доля пенсионеров (до 16 %), высокий и растущий коэффициент текучести (до 30 %). Избыточная численность работников на некоторых предприятиях выше 25 %. Значительны параметры неполной вынужденной занятости. Заработная плата на предприятиях, как правило, достаточно низкая: соотношение средней заработной платы с бюджетом прожиточного минимума на некоторых из них ниже среднеотраслевого значения почти в 3 раза. На четырех предприятиях среднемесячная заработная плата ППП ниже принятого в стране бюджета прожиточного минимума. Таким образом, данные предприятия потенциально несут огромную вероятность роста социальной напряженности в городах, где они расположены, ведь сог-

ласно законодательству, к градообразующим относят предприятия, на которых занято не менее 25% численности занятых в экономике города. На рисунке отражена зависимость между уровнем социальной напряженности в моногороде и состоянием внутреннего рынка труда градообразующего предприятия.

Как свидетельствуют данные рисунка, можно выделить две характерные ситуации: 1) когда критическое состояние внутреннего рынка труда градообразующего предприятия сопряжено с высоким уровнем социальной напряженности в моногороде (например, в г. Косово, Телеханы, Барань, Оболь, Осинторф и др.). Данные моногорода должны быть включены в приоритетные направления государственной региональной политики Беларуси; 2) когда все проблемы еще локализованы внутри градообразующего предприятия без роста социальной напряженности в регионе (например, в г. Березовка, Светлогорск и др.). В перспективе можно ожидать ухудшения состояния данных предприятий и необходимости их социально-ответственной реструктуризации. В обоих случаях роль кадровой диагностики и кадровой службы на них значительно возрастают.



Связь между уровнем социальной напряженности в моногороде и состоянием внутреннего рынка труда градообразующего предприятия

Большую роль играют экспертные опросы в процессе оценки внутреннего рынка труда предприятия и выявлении его кадровых проблем. Анкетирование позволяет выделить укрупненные группы работников,

имеющих различные намерения, выделить факторы, определяющие потребность в персонале (стратегия развития предприятия, структурные сдвиги в номенклатуре производимой продукции, применяемые технологии, ликвидация деятельности некоторых подразделений и пр.), составить каталоги трудоизбыточных и трудонедостаточных подразделений (профессий, специальностей) на предприятии. Например, в ходе проведения экспертного опроса специалистов 21 предприятия легкой промышленности Республики Беларусь выявлено, что 57 % опрошенных предприятий могут производить тот же объем продукции с меньшей численностью работников. Причем 30 % предприятий оценили свой уровень избыточной численности в пределах 5 %, 43 % — около 10 %, а 17 % респондентов отметили, что имеют уровень избыточной численности выше 15 %. Основной причиной сохранения персонала предприятия отмечают надежду на выход из экономических трудностей (65 %), а также недопустимость массовых увольнений (38 %) и сохранение коллектива (49 %). Наиболее приемлемым способом предотвращения массовых сокращений специалисты предприятий считают обучение работников нескольким специальностям для их гибкого перевода в другие подразделения (68 %) и задействование высвобождаемых работников на других работах (подразделениях) предприятия — 41 %. Таким образом, экспертный опрос показал, что предприятия больше склонны выбирать стратегические направления в кадровой работе и ориентируются на формирование внутренних рынков труда предприятий.

Вместе с тем в результате опроса выявлено, что кадровые службы предприятий нуждаются в значительной инфраструктурной поддержке. Согласно опросу в наибольшей степени предприятия удовлетворены практикой взаимодействия с учреждениями образования, в наименьшей — с профсоюзами. Нуждается в развитии взаимодействие с местными органами власти и службой занятости. Со стороны местных органов власти, по мнению респондентов, следует активизировать работу по расширению консалтинговых услуг, информированию о рабочих местах и вакансиях, маркетинговых возможностях, со стороны службы занятости — содействовать в трудоустройстве высвобождаемых работников, повышении мобильности рабочей силы.

Таким образом, формирование внутренних рынков труда предприятий — это закономерный процесс, форма адаптации предприятий к изменяющимся условиям внешней среды. Организационные решения в области расширения функций отделов кадров, изменения их статуса на предприятии и активизации взаимодействия с субъектами инфраструктуры региональных рынков труда призваны помочь реализации стратегий развития отечественных предприятий и сохранения квалификационного потенциала своих работников.

Литература

1. Ковалев С.Г., Тучков А.И. Рынок труда: понятие, закономерности, перспективы. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1992.
2. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991.
3. Грачев М. Современные тенденции формирования рынков труда в странах с развитой рыночной экономикой // Вопросы экономики. 1991. № 9. С. 80–87.
4. Тхай Ф., Хансен Э., Прайс Д. Государственная служба занятости в условиях меняющегося рынка труда. МОТ, 2001.
5. Громько В.В. План и рынок в воспроизводстве рабочей силы: опыт развитых индустриальных стран. М.: Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова, 1992.
6. Грачев М. Внутрифирменный механизм кадровой работы // Человек и труд. 1994. № 6. С. 92–97.
7. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996.
8. О введении корректирующих коэффициентов к тарифным ставкам (окладам) работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25.10.2004. № 112 // НЭГ. 2004. 9 ноября.
9. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 1997.
10. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Под ред. Л.Л. Ермолович. Мн.: Интерпрессервис; Эксперспектива, 2001.
11. Антикризисное управление: от банкротства — к финансовому оздоровлению / Под ред. Г.П. Иванова. М.: Закон и право, ЮНИТИ, 1995.
12. Аистова М.Д. Реструктуризация предприятия: вопросы управления. М.: Альпина Паблишер, 2002.

С.Н. Лебедева, канд. экон. наук

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

Основополагающие концепции макроэкономического регулирования (кейнсианские, некейнсианские, неоклассические, монетаристские) в той или иной степени затрагивают в качестве доказательной базы теоретических взглядов и эмпирических исследований институциональные факторы. В частности, они используются при объяснении “запаздывания” реакции цен и заработной платы на изменение совокупного спроса в условиях нарушения экономического равновесия. Если Дж. М. Кейнс видел неадекватное реагирование уровня заработной платы на изменение рыночной конъюнктуры в действиях профсоюзов, заинтересованных в увеличении или сохранении уровня оплаты труда наемных работников, и в наличии контрактных обязательств между рабо-