

– проведение информационных семинаров среди работников в рамках предприятия по вопросам изменяющихся условий хозяйствования (внешней среды) и в связи с этим выбора новых средств достижения целей хозяйственной деятельности.

Список используемых источников

1. Борсук, В. П. Мотивация работников: типичные ошибки и их последствия / В. П. Борсук // Экономика. Финансы. Управление. – 2007. - № 6. – С. 79 – 87.
2. Борсук, В. П. Мотивация работников: типичные ошибки и их последствия / В. П. Борсук // Экономика. Финансы. Управление. – 2007. - № 7. – С. 125 – 130.
3. Специфика менеджмента среднего звена // ANCOR [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: http://www.ancor.ru/labour_market/article/articled/1313/. – Дата доступа: 01.09.2009.
4. Средний менеджмент: ресурс роста // Здесь и Сейчас [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: <http://www.zis.by/articles/education/0000965/>. – Дата доступа: 01.09.2009.

УДК 331

**ИССЛЕДОВАНИЕ ДЛИТЕЛЬНОСТИ НАЙМА
РАБОТНИКОВ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ**

С.В. Орехова

*Уральский государственный экономический университет,
г. Екатеринбург, Российская Федерация*

Целью данного исследования является изучение влияния различных факторов на институт занятости (длительности найма) в российских компаниях.

Современные модели кадровой политики существенно различаются в зависимости от факторов внешней и внутренней институциональной среды компании. Так, европейская и американская экономики в последние десятилетия демонстрируют сокращение длительности найма работников на одном рабочем месте. В российской экономической системе эта тенденция также прослеживается, так называемый специальный стаж работника (время его работы в одной компании) в настоящее время составляет менее 8 лет.¹⁶

В то же самое время в российской экономике функционирует значительное число компаний, обладающих внутренними рынками труда. Концепция внутреннего рынка труда впервые была предложена Питером Дорингером и Майклом Пиоре (Doeringer, Piore, 1971)¹⁷. Для внутреннего рынка труда характерен долгосрочный найм работников, внутрифирменная мобильность, отличный от внешнего рынка труда уровень заработной платы.

Длительность найма работников также связывают с использованием специфического человеческого капитала в компании. Теория человеческого капитала, предложенная Г. Беккером¹⁸, выделяет общий и специфический человеческий капитал. Общий человеческий капитал состоит из переносимых активов, которые могут приносить отдачу на различных рабочих местах, в различных компаниях. Специфический человеческий капитал, наоборот, связан с непереносимыми активами и представляет собой те знания, умения и межличностные отношения, которые увеличивают производительность работников при

¹⁶ По данным РМЭЗ

¹⁷ Doeringer P. B. and Piore M. J. Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington, Massachusetts: DC Heath and Company, 1971

¹⁸ Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2003

работе в данной компании, но становятся бесполезными в случае перехода работников в другие.

При формировании внутреннего рынка труда инвестиции в специфический капитал становятся более выгодными как для компании, так и для самих сотрудников. При внешнем найме большую отдачу приносят инвестиции работников в общий капитал, а работодателям нет смысла их осуществлять, так как у них отсутствуют гарантии долгосрочности трудового контракта. Для работодателя удержание работников, обладающих необходимым человеческим капиталом, связано с минимизацией транзакционных издержек. Работодатель при этом надеется получить эффект от «рутинизации» деятельности работника, выражающийся в конечном итоге в росте производительности труда.

Однако на российском рынке труда наблюдается парадоксальная ситуация, в некотором роде - институциональная ловушка. Так, исследование И. О. Мальцевой (2007), посвященное анализу стабильности занятости, трудовой мобильности и отдачи от специфического человеческого капитала в российских компаниях¹⁹, убедительно демонстрирует, что специфический человеческий капитал работника не приносит ему отдачу в виде более высокой заработной платы, наоборот, работники платят «штраф» за длительную работу в одной компании.

Результаты исследования Р.И. Капелюшникова иллюстрируют, что в России наблюдается процесс деинвестирования в специфический человеческий капитал.²⁰ Сравнительный анализ заработных плат работников, обладающих различным специальным стажем, доказывает, что в среднем заработная плата работников снижается, если они работают в компании более 10 лет (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнительный анализ заработной платы в зависимости от специального стажа российских работников за 2007 г., руб.

Специальный стаж работников	Мужчины	Женщины	Среднее значение
Менее 1 года	11 579	7 950	9 821
1-3 года	11 637	8 865	10 199
3-5 лет	12 481	8 895	10 678
5-10 лет	13 714	8 366	10 900
10 и более лет	11 290	8 259	9 376
Итого	11 952	8 340	10 032

Длительность найма работника не связана ни с ростом производительности труда (ожидаемый эффект для работодателя), ни с ростом заработной платы (ожидаемый эффект для работника).

Тем не менее, долгосрочный найм, не поддерживаемый основными участниками института занятости, имеет место на многих российских предприятиях. Это позволяет предположить, что имеются **различные факторы, прямо или косвенно поддерживающие долгосрочные трудовые отношения работника и работодателя**. К таким факторам можно отнести:

¹⁹ Мальцева И. О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России?: Препринт WP15/2007/01. – М.: ГУ ВШЭ, 2007

²⁰ Капелюшников Р. И. Человеческий капитал в России /Летняя школа по экономике труда, ГУ-ВШЭ, Москва, 2009

1) Существующие в российской экономике механизмы инфорсента, определяющих эффективность института длительного найма работников как для компании, так и для самого работника.

К первой группе относятся макроэкономические механизмы инфорсента, в первую очередь определяемые существующим трудовым законодательством на формальном уровне и социально-трудовыми практиками на неформальном. В частности, при расторжении трудового контракта по инициативе работодателя, он сталкивается с выплатой пособия работнику в течение длительного периода, обязательствами по его альтернативному трудоустройству, давлением со стороны муниципальных властей. В случае сокращения штатов, согласно законодательству, работодатель обязан уволить наименее квалифицированную часть рабочей силы, что приводит к «вымыванию» молодых специалистов из компании, значительным трансакционным и трансформационным издержкам.

Мезоэкономические механизмы инфорсента, объясняющие эффективность норм долгосрочного найма, связаны с возможностями профессиональной и территориальной мобильности населения внутри региона, развитостью норм социальной и жилищной инфраструктуры, а также социально-экономической ситуацией в регионе в целом (возможностью альтернативных мест трудоустройства). Известно, что из 1 097 городов Российской Федерации около 500 имеют моноструктурную специализацию. Таким образом, специфика российского градостроения объективно обуславливает долгосрочные трудовые отношения работника с работодателем.

2) Политику и специфичность деятельности компании. Так, например, значительное влияние на институт занятости могут оказывать используемые в компании механизмы «отсроченной выгоды» - это наличие выплат вознаграждения за выслугу лет, зависимость от стажа социального пакета работника, его выходного пособия при увольнении на пенсию.

С. Ю. Роцин и С. А. Солнцев также увязывают специфические характеристики работника с уровнем, занимаемым им в карьерной иерархии²¹. Чем выше этот уровень, тем выше специфичность знаний и умений работника для конкретного предприятия, а значит, выше вероятность его удержания посредством формирования системы внутреннего продвижения. Таким образом, эффективное функционирование института ротации на предприятии может служить механизмом инфорсента при формировании норм длительного найма работников.

3) Специфические характеристики человеческого капитала работника: гендерные, социально-статусные, профессиональные и пр.

Выделение трех групп факторов позволяет составить эконометрическую модель, которая в общем виде может быть представлена следующим образом:

$$Y_i = F(X_i, M), \text{ где}$$

Y_i – длительность специального стажа,

$F(X_i, M)$ – набор факторов, определяющих длительность специального стажа i -го работника и включающих следующие группы:

X_i – индивидуальные характеристики работника (возраст, пол, семейное положение, наличие детей разного возраста, уровень образования, профессия, заработная плата);

M – характеристики местного рынка труда (регион проживания).

Для контроля изменения макроэкономических и институциональных факторов в оцениваемое уравнение могут быть введены дамми-переменные: регион проживания индивида и год обследования.

21 Роцин С. Ю. Рынок труда топ-менеджеров в России / С.Ю. Роцин, С.А. Солнцев; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006

Информационная база исследования предполагает использование данных внутренних рынков труда конкретных предприятий, Росстата за соответствующий период, VIII – XVII раундов Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) за 1998 – 2008 годы.

УДК 331.4

**АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ
ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ
РЕГИОНА**

Л.А. Отставнова

*Саратовский государственный технический университет,
г. Саратов, Российская Федерация*

Конкурентоспособность - это свойство практически любых экономических объектов. Национальная и региональная конкурентоспособность представляет собой совокупность факторов, влияющих на уровень производительности экономики стран и регионов, который, в свою очередь, обеспечивает устойчивое экономическое развитие и процветание. В более узком смысле конкурентоспособность – это набор условий для существования и развития бизнеса в стране или регионе, включая привлекательность для иностранных инвестиций. Индекс конкурентоспособности, который можно представить в виде двух составляющих, характеризует микроэкономические факторы, определяющие уровень производительности и благосостояния в национальной экономике в средне- и долгосрочной перспективе. Первая составляющая характеризует способность компаний, работающих на территории данной страны, конкурировать на внутреннем и международном рынках и включает такие факторы, как совершенство производственных процессов, развитость международной дистрибуции, инвестиции в научные исследования, разработки и обучение персонала и др. Вторая составляющая отражает качество бизнес-климата и основывается на анализе факторов, характеризующих человеческие ресурсы и образование, качество инфраструктуры, доступность финансирования, качество государственного управления в регионе и другие ключевые факторы развития бизнеса. К факторам конкурентоспособности предприятий можно отнести:

1. Внешние: экономические и административно-хозяйственные факторы со стороны государства; сегментация, емкость действующих рынков, где реализуется продукция; деятельность политических партий, общественных и негосударственных организаций; тип, качество имеющейся инфраструктуры и плата за пользование ею, т.е. транспортная система, система связи, почтовые услуги.

2. Внутренние факторы: количество, квалификация и стоимость трудовых ресурсов предприятия (персонал); количество, качество, доступность и стоимость материальных ресурсов (земельные участки, здания, сооружения); сумма научной, технической и рыночной информации, влияющей на конкурентоспособность товаров и услуг, т.е. ресурс знаний; количество и стоимость капитала, который может быть использован на финансирование деятельности предприятия (денежные ресурсы).

В соответствии с новым мышлением, конкурентоспособность основана на повышении производительности в использовании ресурсов. Рост производительности экономики невозможен без наличия образованных, здоровых, защищенных, обеспеченных приличными жилищно-бытовыми условиями рабочих, мотивированных осознанием открывающихся перед ними возможностей. Право каждого работника на здоровье и безопасные условия