

УДК 331.5 (476)

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭЛЕМЕНТОВ ГИБКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСА ТРУДА НА МИКРОУРОВНЕ

Маковская Н.В., д.э.н., доцент

*УО «Могилёвский государственный университет им. А. А. Кулешова»,
г. Могилёв, Республика Беларусь*

Социально-экономическая система в условиях рыночного функционирования определяет свой набор гибких элементов. Трудовая сфера предприятий является специфической социально-экономической системой, которая формируется исходя из специфики трудовых отношений и механизма спроса и предложения труда. Изучение особенностей данной системы и формирование набора элементов гибкого управления ей представляется возможным в рамках внутреннего рынка труда (ВРТ) предприятия. Внутренний рынок труда – это совокупность социально-экономических и трудовых отношений, которые формируются под влиянием механизма реализации спроса и предложения ресурса труда на микроуровне. Институциональное оформление данного механизма представлено заключением трудовой сделки «купи-продажи» рабочей силы, в виде заключения трудовых соглашений (контрактов, договоров). Субъектами такой сделки выступают: работодатели, предъявляющие спрос на труд, требуемого количества и качества, и наёмные работники, предлагающие услуги своего труда определённого качества и на определённых условиях (заработная плата, условия труда, социальные гарантии и т.п.).

В механизме функционирования внутреннего рынка труда «заложены» элементы эластичности (гибкости) спроса и предложения труда. Это связано с тем, что:

- цикличность хозяйственной деятельности предприятия предполагает либо оптимизацию, либо увеличение потоков ресурса труда;
- для достижения эффективности использования трудовых ресурсов необходимы гибкие трудовые отношения «работник-работодатель», что позволяет увеличивать отдачу от специфического человеческого капитала;
- организация хозяйственной деятельности предполагает изменение форм и условий занятости на предприятии.

Гибкость в функционировании ВРТ следует рассматривать как механизм приспособления предприятия (работодателя) к внешним факторам, которые связаны со структурными изменениями в экономике, с сокращением спроса на продукцию, с изменением конъюнктуры на рынке ресурсов, с институциональными изменениями на рынке труда и в национальной экономике и т.п. Цель такого механизма – сокращение и адаптация трудовых издержек в условиях изменения рыночной конъюнктуры путём корректировки объёма и структуры спроса и предложения труда на ВРТ.

Механизм гибкости индивидуален для каждого ВРТ предприятия и зависит от целей его использования и от рыночной конъюнктуры, в которой работает предприятие. Механизм гибкости в функционировании ВРТ представляет собой эластичность параметров спроса на ресурс труда, выраженных через гибкость численности работников, гибкость рабочего времени, гибкость заработной платы, гибкость затрат на персонал, гибкость рабочего места.

В целях определения специфики функционирования элементов гибкости в использовании ресурса труда на микроуровне дана оценка их взаимовлияния. Для этого был сделан статистический мониторинг элементов гибкости в использовании ресурса труда на предприятиях промышленности, определена связь между элементами гибкости и формированием спроса на ВРТ, выявлены взаимосвязи между элементами гибкости в использовании ресурса труда на микроуровне, оценено влияние элементов гибкости на результаты трудовой деятельности (заработная плата, производительность труда).

Для анализа и оценок использован следующий набор показателей, характеризующих элементы гибкости в использовании ресурса труда и которые определяют: а) объём и структуру спроса на ВРТ: среднесписочная численность работников предприятия, среднесписочная численность по категориям работников: рабочие, специалисты (служащие), руководители; б) результаты трудовой деятельности предприятия: заработная плата, производительность труда; в) объём и структуру

использования рабочего времени: отработанное рабочее время, потери рабочего времени, количество часов отработанных в режиме неполного рабочего дня, количество неотработанного рабочего времени в связи с предоставлением отпуска по инициативе нанимателя; г) объём и структуру затрат на персонал: расходы на тарифную и надтарифную часть заработной платы, расходы на профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации, расходы на внутрифирменное социально-бытовое обслуживание. На предприятиях с ВРТ наличие данных затрат обязательно, что позволяет дать анализ их использования и гибкости.

Использование данных показателей в совокупности даёт возможность получить представления о внутрифирменных механизмах гибкости на внутренних рынках труда предприятий, что позволит вырабатывать направления и инструментарий регулирования процессов гибкого и эффективного использования рудовых ресурсов на всех хозяйственных уровнях.

Для оценки элементов гибкости в использовании ресурса труда на ВРТ была сформирована исследовательская выборка, включающая промышленные предприятия с внутренними рынками труда: нефтехимической отрасли (ОАО «Могилёвхимволокно»); лёгкой промышленности (ЗАО «Вяснянка», ОАО «Лента»); машиностроения (ОАО «Могилёвский завод «Строммашина», Филиал РУП «МАЗ «Завод Трансмаш»). В выборке представлены предприятия с совокупной среднесписочной численностью работников 15546 человек (2012 год). В качестве источника информации для проведения исследования взяты микроданные представленных предприятий. Выборка охватывает исследовательский период 2002-2012 годы. Данные имеют панельный характер и представлены месячной, поквартальной и годовой информацией.

Сравнение предприятий одной отрасли позволяет сформулировать гипотезу о том, что отраслевая принадлежность предприятий не влияет на объём спроса на труд и на степень его гибкости. На каждом ВРТ предприятий свои направления эластичности спроса и факторы их обуславливающие.

В результате проведённого дескриптивного анализа и экономических оценок получены следующие результаты:

Дескриптивный анализ соотношений роста заработной платы и производительности труда показал, что значительный рост заработной платы на протяжении исследуемого периода говорит о её «подвижности вверх». Такая гибкость определена институциональными параметрами государственного регулирования. Однако гибкость заработной платы в рамках исследования подтверждена её способностью к сокращению и к смене направлений (рост и сокращение). Такая гибкость может представлять отдельный исследовательский интерес. Представленный анализ ещё раз подтвердил определение заработной платы как элемента приспособления (гибкости) к условиям рыночной конъюнктуры. Показатели роста производительности труда не являются эластичными. В целом соотношение роста заработной платы и роста производительности труда является экономически неэффективным, так как темпы роста двух параметров не коррелируют друг с другом и указывают на отсутствие гибкости в таком соотношении.

Анализ рабочего времени, его структуры, нестандартных форм его использования и недоиспользования показал, что в исследуемом периоде наиболее востребованным элементом гибкости в использовании трудовых ресурсов был административный отпуск. Дескриптивный анализ выявил относительную гибкость в использовании фонда рабочего времени и соответственно колебания (в большую или меньшую сторону) потерь рабочего времени.

На формирование спроса на труд на ВРТ положительно влияет и определяет его структуру количество категорий рабочих. Изменение количества рабочих изменяет весь объём спроса на труд и его структуру. Количество неотработанных человеко-часов работниками, которым были представлены отпуска по инициативе нанимателя, является элементом гибкого использования ресурса труда, который в большей мере определяет и положительно изменяется (или оставляет стабильным) объём спроса на ВРТ. Количество отработанного времени показатель гибкого использования ресурса труда посредством изменения численности работников предприятия, через уровень производительности их труда.

В результате полученных оценок сформулированы следующие практические выводы относительно поведения предприятий при выборе гибких элементов использования ресурса труда и предполагаемых социально-экономических эффектах от их взаимосвязи в процессе применения на предприятии:

1. В условиях нестабильной рыночной конъюнктуры предприятия будут в первую очередь применять сокращение количества отработанного рабочего времени посредством предоставления работникам административных отпусков и сокращать затраты на заработную плату.

2. Сокращение статей затрат, связанных с профессиональным обучением персонала, не является элементом гибкого использования ресурса труда. В условиях производственных (рыночных) изменений увеличивается потребность в инвестициях в человеческий капитал работников. Это обосновывает необходимость данного вида затрат на персонал. Поэтому предприятие оставляет без изменений эту статью расходов.

3. Использование предприятием режимов неполного рабочего времени, как правило, комбинируется с введением отпусков по инициативе нанимателя. Это позволяет минимизировать совокупные трудовые издержки в условиях нестабильной конъюнктуры рынка от введения сразу нескольких элементов гибкого использования ресурса труда. Например, введение административных отпусков для менее производительных работников без сохранения заработной платы, позволяет сократить зарплатные издержки и перераспределить их в пользу более производительных работников, которые могут быть заняты в режиме неполного рабочего времени. Тем самым в условиях экономической нестабильности сохраняется кадровое ядро наиболее квалифицированных работников.

4. При введении административных отпусков предприятие не заинтересовано сохранять заработную плату работников, так как данный вид трудовых затрат экономически не обоснован. В целях обеспечения социальных норм путём сохранения заработной платы предприятия будет выплачивать только её тарифную часть (или процент от неё).

5. Поведение предприятий при использовании гибких заработных плат определяется, во-первых, с учётом количества отработанного времени, во-вторых, с учётом того, что при увеличении её одной части, сокращается её другая часть. Одновременный рост структурных элементов заработной платы не только увеличивает материальные затраты предприятия, но и минимизирует её стимулирующую функцию (так как появляется эффект отлынивания от работы при котором работник понимает, что заработная плата будет расти независимо от результатов его труда). При определении части заработной платы, которая будет использована как элемент гибкости при управлении трудовыми ресурсами, как правило, предпочтение отдаётся её надтарифной части.

6. Принятие предприятием решения о дополнительных трудовых затратах основывается на том, что они производны от размера средней заработной платы на предприятии, и прежде всего от её тарифной части.

УДК 330.342.111 (474.3)

СОВОКУПНЫЙ КАПИТАЛ СЕМЬИ: ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ В ЛАТГАЛИИ

*Меньшиков В.В., д.с.н., профессор
Даугавпилсский Университет,
г. Даугавпилс, Латвия*

ВВЕДЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ УСТАНОВКИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для экономистов-теоретиков длительное время понятие «капитал» ограничивалось его использованием при характеристике хозяйственной деятельности в её «чистом» виде. Прежде всего – это ограниченный, дефицитный ресурс, способный превращаться в денежную форму. Обычно речь идёт о трёх составляющих экономического капитала: производственный (или физический), денежный и товарный капиталы.

С 60-х годов XX века экономисты расширили традиционное понимание капитала, стали широко использовать понятие человеческого капитала. С экономической точки зрения - это знания, умения, навыки человека, полученные посредством образования, которые являются источником дохода человека в будущем. Однако экономическая трактовка недостаточна. Она слишком узка даже для сегодняшних потребностей экономики, где формальное образование, не