**Сегментация рынков труда: внутренние и профессиональные рынки**

Александр Леонидович Maзин, доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономики Нижегородского института менеджмента и бизнеса.

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. Внутренний, или внутрифирменный, рынок труда — это система трудовых отношений, ограниченных рамками одной организации, при которых заработная плата и размещение работников определяются административными правилами и процедурами. Наряду с внешними и внутренними рынками труда существуют профессиональные рынки труда. Обычно их ассоциируют с профессиями, которые не только востребованы рынком, но требуют от человека высокой квалификации и трудовой мобильности.

Внутренний, или внутрифирменный, 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 табл. 1.

Таблица 1. Преимущества и недостатки внутренних рынков труда для работников и работодателей.

|  |  |
| --- | --- |
| 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» — незарплатные блага, получаемые работником от фирмы | 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 недостаточно 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 работников к своему предприятию | Возможное снижение активности работников |
| Низкая текучесть кадров | «Короткая скамейка» — ограничение возможности для выбора |
| Возможность добиваться более высокой производительности труда | Возможный конфликт интересов обучающих и обучаемых |

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.

В фирмах с внутренними рынками труда существует так называемый «входной порт», где работники жестко конкурируют между собой. На входе в него искусственно повышается концентрация рабочей силы (набирается малоопытный, низкооплачиваемый, непроверенный, с минимальным уровнем ответственности и информированности персонал). В ходе пребывания во входном порту работодатель оценивает профессиональный уровень и личные качества работника, его психологическую совместимость с коллективом; работник проникается «духом фирмы» и впитывает в себя корпоративную культуру. По прошествии необходимого времени отобранные работники поступают на низшую ступень внутрифирменной карьерной лестницы.

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.

Наряду с внешними и внутренними рынками труда существуют профессиональные рынки труда. Обычно их ассоциируют с профессиями, которые не только востребованы рынком, но требуют от человека высокой квалификации и трудовой мобильности. Спрос на подобных работников могут предъявлять разные организации нередко для выполнения разовых или эпизодических (иногда повторяющихся) работ, заказов, поручений. В развитых странах на профессиональных рынках труда работают программисты, юристы, аудиторы, финансовые консультанты, рекламисты, спортсмены, музыканты, актеры, домашние работники и др. Их конкурентоспособность зависит от профессиональной и деловой репутации, а также от возможности послать потенциальным работодателям «рыночный сигнал» о своих достоинствах и возможностях. Профессиональные рынки труда, на которых работники отождествляются не с фирмой, а с профессиональной общностью, выступают в качестве антиподов рынков внутренних.

Сегментация рынка труда — это разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые секторы и зоны, между которыми крайне ограничено перемещение рабочей силы. Изучение сегментации рынка труда привело к созданию теории его двойственности, в которой предполагается разделение рынка труда на два сектора: первичный и вторичный.

Критериями распределения работников по секторам служат уровень квалификации работника и сложность его замены для работодателя. Вторичный рынок труда не требует от работников специальной подготовки и особой квалификации (официанты, прислуга, неквалифицированные и сезонные рабочие, младший обслуживающий персонал, низшие категории служащих и т.п.). На первичном рынке труда работники, напротив, обладают квалификацией, требующей продолжительной подготовки (обучения, опыта). Этот сектор включает рабочие места — независимые (специалисты с высшим и средним специальным образованием, менеджеры и администраторы, высококвалифицированные рабочие) и подчиненные (техники, рабочие средней квалификации, административно-вспомогательный персонал). Основные черты, характеризующие тот и другой рынки труда, автором сведены в табл. 2.

Таблица 2. Основные особенности первичного и вторичного рынков труда.

|  |  |
| --- | --- |
| Первичный рынок труда | Вторичный рынок труда |
| Стабильная занятость и надежность положения работника | Велика текучесть кадров и нестабильна занятость |
| Высокий уровень заработной платы (зависит прежде всего от должности, стажа, квалификации, меры ответственности) | Низкий уровень заработной платы (зависит от выработки, дисциплинированности), развито нормирование труда |
| Хорошие условия труда | Плохие условия труда |
| Творческий характер труда; нередко участие в управлении производством | Труд исполнительский, рутинный |
| Наличие хороших шансов на продвижение | Слабые шансы на продвижение |
| Использование прогрессивных технологий, требующих высокой квалификации работников | Технология производства примитивна и трудоемка |
| Соблюдение справедливости, трудовых правил | Своеволие начальства |
| Премии, доплаты, участие в прибылях | Ведущая роль основной заработной платы |
| Гарантия занятости на перспективу | Высокая текучесть кадров; их увольняют в первую очередь |
| Удобные дни и часы работы | Жесткий график; часто неполный рабочий день (неделя); сезонная или временная работа |
| Льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.) | Низкая социальная защищенность |
| 100--ная оплата больничных листов и отпусков | На них стараются сэкономить |
| Гарантированное пенсионное обеспечение |
| Обучение и переквалификация за счет предприятия (в том числе и в рабочее время) | Простая и кратковременная подготовка, чаще всего на самом рабочем месте |
| Членство в профсоюзах, клубах и т.п.; часто высокий статус | Отсутствуют профсоюзы; статус низок |

Черты, присущие первичному и вторичному рынкам труда, взаимосвязаны. На первичном рынке фирмы вынуждены повышать эффективность, чтобы компенсировать высокие издержки на заработную плату; появляется необходимость в наукоемких технологиях, что делает целесообразным повышение квалификации работников.

На вторичном рынке труда у работников низкие заработки и производительность труда, нет особых стимулов для повышения квалификации; работодатель не осуществляет инвестиций в их профессиональное обучение и у него нет причин для сокращения высокой текучести кадров, тем более что она позволяет снизить затраты на социальный пакет, а также мешает объединению рабочих в профсоюзы.

В Элитариуме реализованы программы индивидуального и корпоративного обучения для повышения профессиональной квалификации и личностного роста. Впервые в русскоязычном образовании вы можете учиться по индивидуальному учебному плану, в удобном для себя темпе и без отрыва от профессиональной деятельности. Учитесь тому, что вам интересно и нужно по своему учебному плану, составленному из любыхкурсов каталога.