

ТЕМА №5

«ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЫНКА ТРУДА»

Литература:

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 688 с.
2. Горелов Н. А., Круглов Д.В., Мельников О. Н. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для академического бакалавриата . М. : Издательство Юрайт, 2016. — 270 с.
3. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - М.: Дашков и К, 2016. - 392 с.
4. Мельников О.Н. Управление интеллектуально-креативными ресурсами наукоемких производств. – М.: Изд-во «Креативная экономика», 2010. – 384 с.

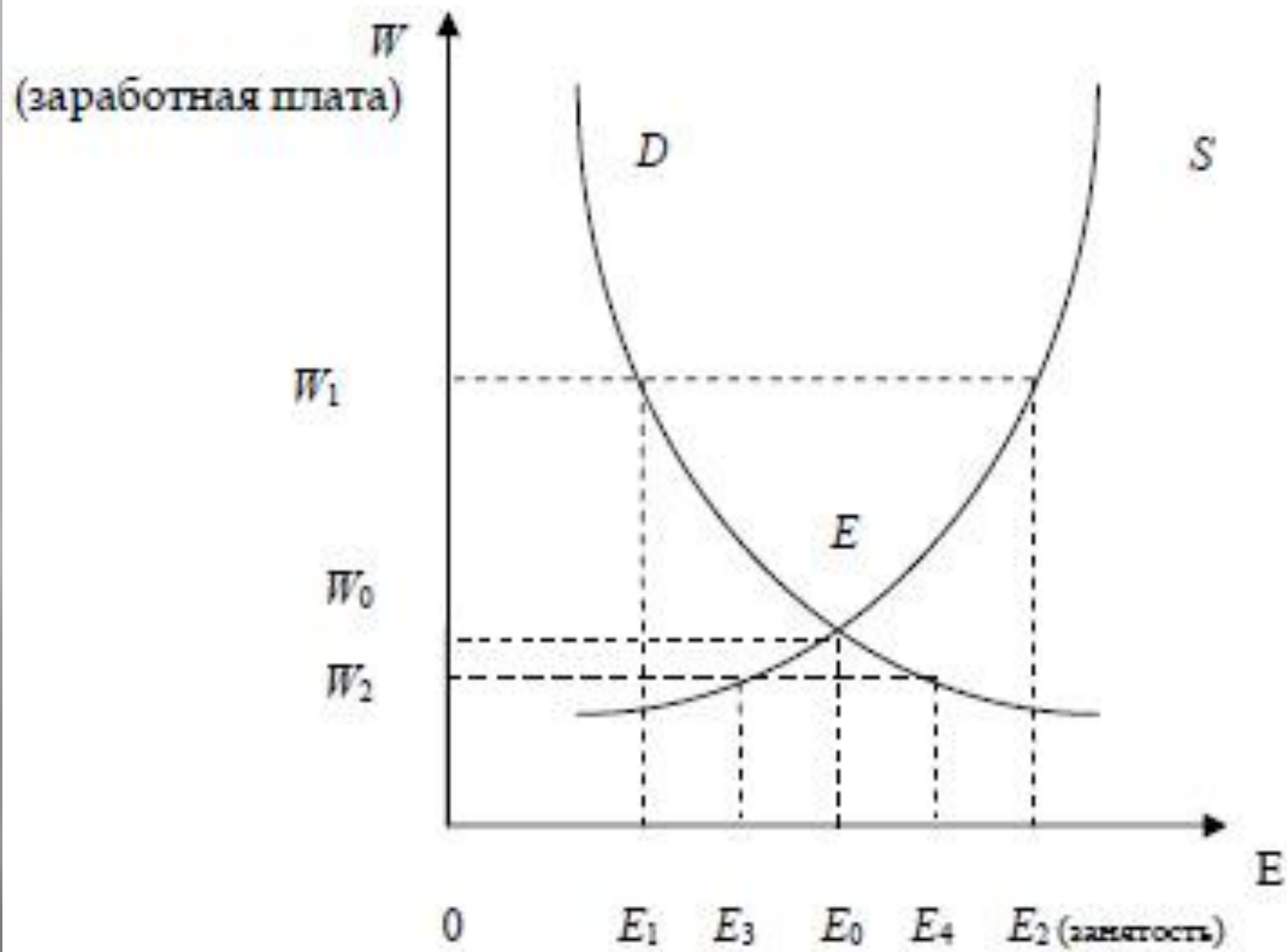
Вопросы лекции:

1. Понятие и структура рынка труда
2. Спрос и предложение на рынке труда
3. Рынок труда внутри предприятия

ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА

Рынком называется социально-экономический институт, обеспечивающий продавцам и покупателям возможность вступать в контракт для осуществления взаимовыгодных сделок.

Рынок труда, как составная часть институционального устройства рыночной экономики, представляет собой пространство, где цена и количество труда определяются взаимодействием спроса со стороны нанимателя и предложением со стороны не занятого работника. Классическая модель рынка труда имеет следующий вид (рисунок 1)



W - заработная плата

E - численность занятых

D - спрос на труд

S - предложения труда

Из данной модели видно, что в точке пересечения спроса и предложения труда устанавливается равновесная цена за труд. При увеличении заработной платы (с W_0 до W_1) , величина предложения возрастает, однако спрос на труд при этом сократится.

В результате повышения заработной платы «сверх» равновесной цены часть работников будет уволена, так как предложение труда превысит спрос на него.

В случае снижения уровня заработной платы (с W_0 до W_2) становится выгодным нанимать дополнительных работников, при этом увеличивается спрос на труд, возникает (или может возникнуть) нехватка работников.

В свою очередь предприятие, определяя количество работников, которое необходимо нанять, должно учитывать «цену труда».

Цена труда (т.е. «зароботная плата») зависит от предельной производительности - того приращения объема выпускаемой продукции (оказания услуг), которое вызвано использованием дополнительно принятого работника при неизменности других факторов производства.

Предельная производительность труда определяется по формуле: $MPL = \Delta Q / \Delta L$,
где MPL - предельная производительность труда;
 ΔQ - прирост продукции (услуг);
 ΔL - дополнительная единица труда.

Предельный доход от продукта труда, полученного в результате найма нового работника, равен : $MRPL = \Delta R / \Delta L$,
где $MRPL$ - предельный доход от продукта труда;
 ΔR — прирост дохода , вызванный дополнительной единицей труда.

При неизменной величине других факторов производства дополнительное увеличение численности работников приводит к тому, что предельный доход от продукта труда (MRPL) сначала растет, а затем начинает снижаться.

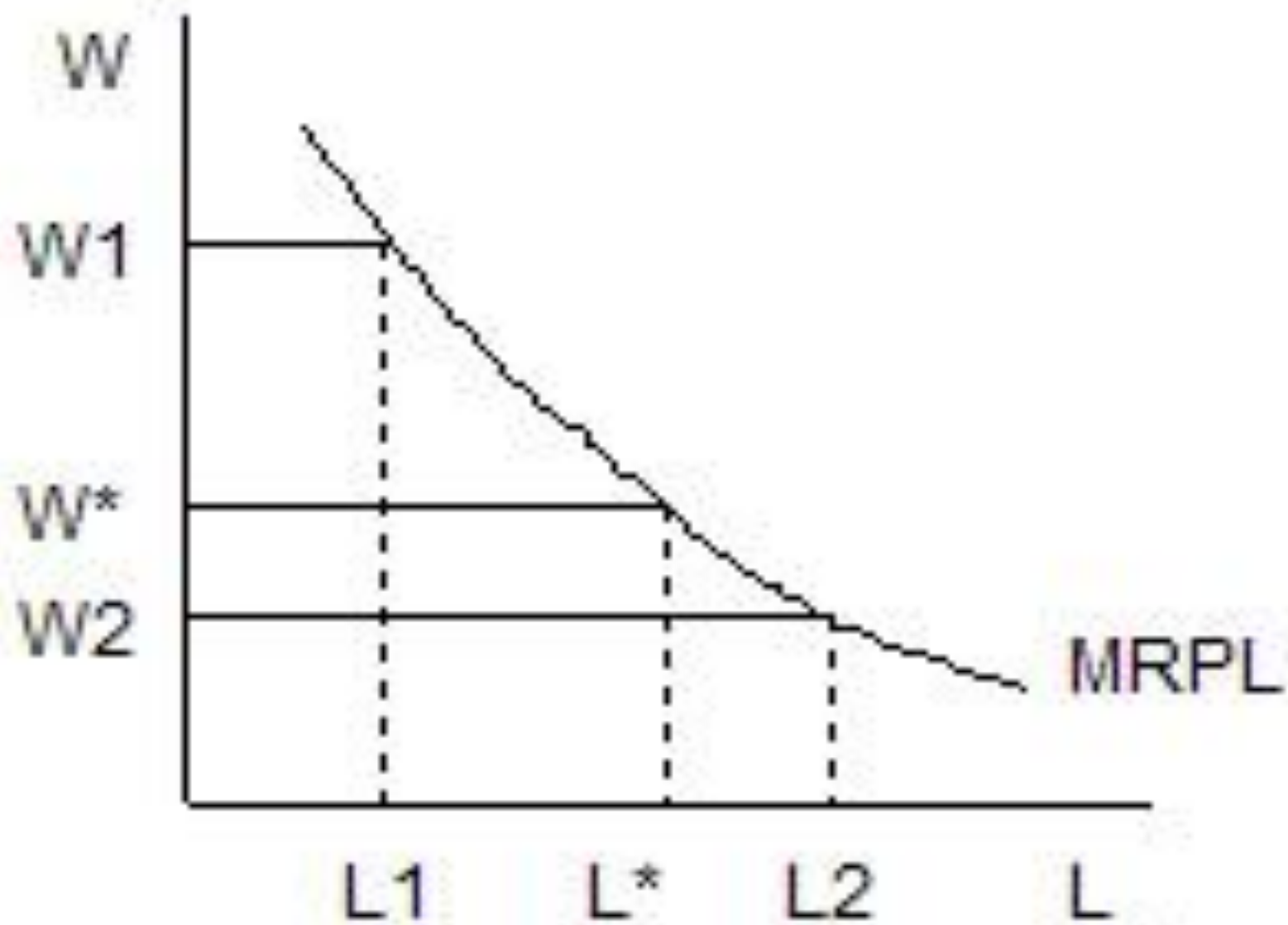
Это объясняется тем, что с увеличением численности работников и при неизменном оборудовании доля капитала, приходящаяся на каждого работника начинает снижаться и приводит к абсолютному уменьшению.

В этой связи важно определить оптимальную численность занятых, которая обеспечивала бы максимальную прибыль предприятию. Эта зависимость называется «прибыль — максимизирующая занятость» и определяется по формуле:

$$MRPL = W1,$$

где W -ставка заработной платы.

Графически эта зависимость показана на рисунке 2.



Используя правило «прибыль - максимизирующая занятость», предприятие может рассчитать оптимальную численность работников на выпуск конкретного вида продукции.

Институциональное устройство рынка труда охватывает наряду с субъектами спроса и предложения труда также институты посредничества: службы по труду и занятости, биржи труда, рынок квалификационно-образовательных услуг. (рисунок 3)

Население



Спрос диктуется экономическими и социальными факторами, предложение рабочей силы - демографическими и социально - экономическими. Институты посредничества и рынок квалификационно - образовательных услуг представляют собой элементы рынка труда.

Таким образом, основные элементы данной системы формируют концептуальную схему рынка труда. (рисунок 4)

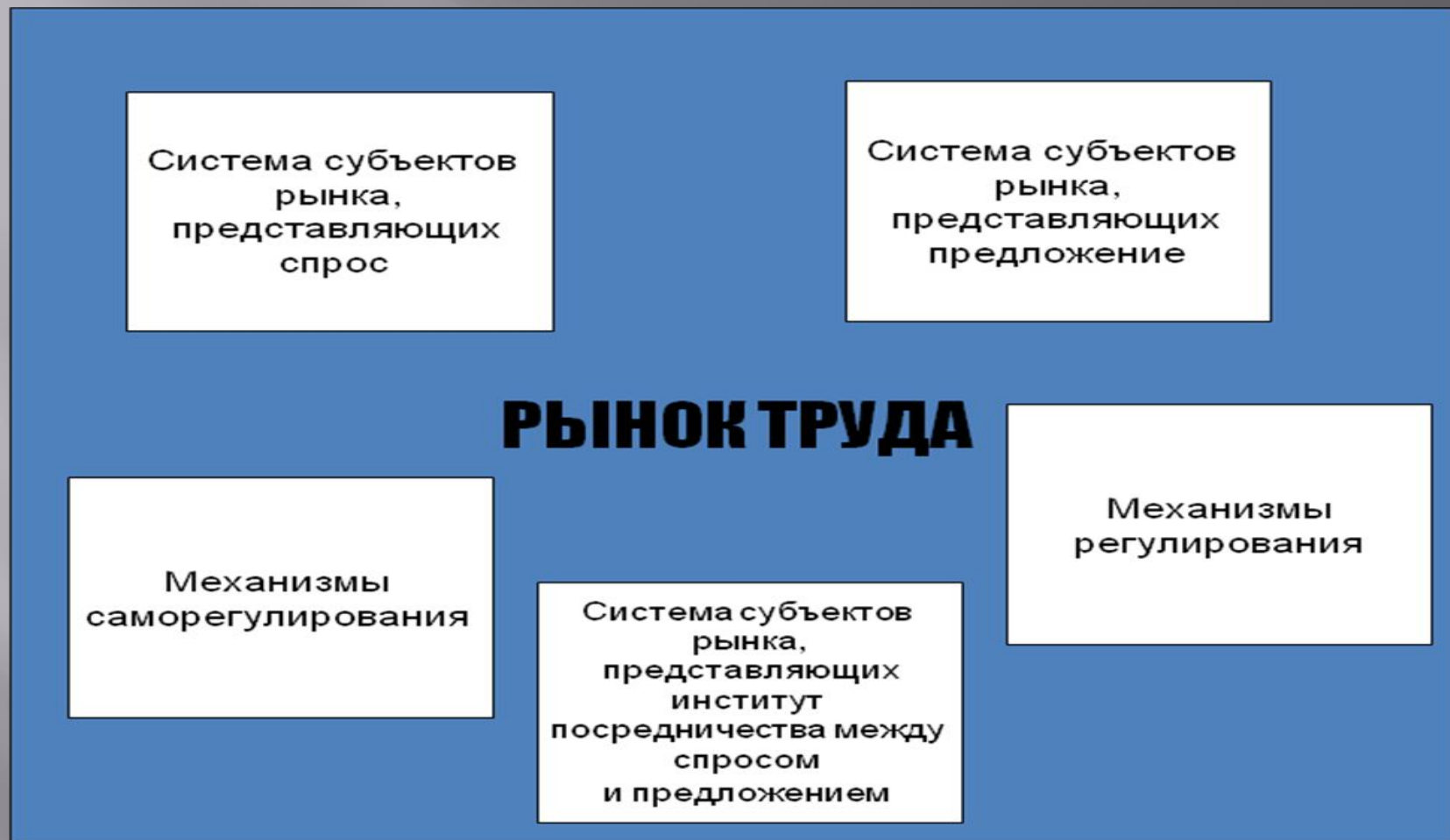


Рисунок 4 - Концептуальная схема рынка труда

Под *рабочей силой* будем понимать экономически активную часть населения. Субъекты спроса на рабочую силу — работодатели. Субъектами предложения рабочей силы выступают домохозяйства (семья, отдельные индивиды).

Целью функционирования рынка труда является обеспечение соответствия между спросом и предложением рабочей силы, что выражается через достижение либо оптимального уровня занятости, либо естественного уровня безработицы.

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА

Спрос на рабочую силу в общем виде отражает объем и структуру потребностей отдельных предприятий в определенном количестве работников:

- в физических лицах, когда рассматривается как элемент текущего рынка труда, т.е. на каждый данный момент времени (месяц, квартал, год);
- или в среднегодовом исчислении, когда рассматривается как элемент совокупного (национального, по стране) рынка труда.

Общий (совокупный) спрос на рабочую силу количественно равен сумме занятых и имеющихся вакантных рабочих мест.

В свою очередь, сумма занятых в экономике страны составляют величину реализованного или удовлетворенного спроса на рабочую силу. Количество рабочих мест, остающихся свободными (вакантными) по различным причинам, представляет собой нереализованный (неудовлетворенный) или резервный спрос.

Кроме того, на совокупном и текущем рынке труда существует *эффективный спрос* на рабочую силу. Это расчетная величина, определяемая как разность между общим спросом и величиной *излишней численности работников*.

Последняя количественно характеризует наличие во всех сферах производства работников, излишних с точки зрения экономической целесообразности.

Спрос на труд формируется *на различных уровнях: макро, - мезо и - микроуровне*. Непосредственно рабочие места создают предприятия различных форм собственности, поэтому передовая линия спроса на рабочую силу пролегает *на микроуровне*, т.е. на уровне первичного звена производства (предприятия, фирмы, организации). Однако при всей важности роли первичного звена в формировании спроса на рабочую силу, последний не замыкается на микроуровне.

Государственный спрос на труд на общенациональном и региональном уровнях имеет (по сравнению с частным рыночным сектором) существенные отличия. Государственный спрос на рабочую силу подразделяется на две основные группы: спрос в сфере материального производства; спрос в сфере нематериального производства.

Спрос в сфере материального производства означает, что государство в отдельных отраслях реального сектора выступает в качестве работодателя (например, ВПК, и др.)

Государственный спрос на рабочую силу в сфере нематериального производства включает отрасли социальной сферы: образование, здравоохранение, культура и т.д.

К нерыночным отраслям, находящимся в зоне государственного спроса на рабочую силу, относятся отрасли госслужбы (аппарат государственного управления) на всех уровнях его существования (федеральном, региональном, местном).

Таким образом, процесс формирования совокупного спроса на рабочую силу складывается из следующих составляющих: а) индивидуального спроса отдельно взятой фирмы (предприятия); б) суммарного индивидуального спроса предприятий данной отрасли; в) суммарного спроса всего комплекса отраслей частного сектора экономики; г) государственного спроса в сфере материального производства; д) государственного спроса в отраслях социальной сферы и государственного управления.

РЫНОК ТРУДА ВНУТРИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Внутренним рынком труда (ВРТ) называется внутрифирменное перемещение рабочей силы в пределах одного и того же предприятия, при котором заработная плата и размещение работников в значительной мере определяются правилами и процедурами. ВРТ противопоставляется внешнему рынку труда, на котором происходит межфирменная мобильность рабочей силы, а заработная плата и распределение рабочей силы являются результатом действия рыночных сил.

Внутренние рынки труда имеют целый ряд отличительных особенностей:

- относительная независимость ставки заработной платы некоторых работников ВРТ от соотношения спроса и предложения на аналогичный вид труда на внешнем рынке;
- заполнение вакансий происходит, в первую очередь, путем продвижения персонала по карьерной лестнице;
- имеют место долгосрочные отношения между работодателями и работниками;

- существует положительная зависимость величины заработной платы и стажа работы с положением работника на предприятии.
- относительная независимость относящихся к нему работников от внешней конкуренции;
- сравнительно малое число агентов на рынке;
- ограниченность мест приложения труда;
 - относительно небольшое число вариантов мобильности;

- большая значимость административных методов регулирования;
- быстрое перемещение работников без больших затрат;
- существенный объем недоступной внешним экономическим субъектам слабоформализованной информации при принятии решений.

Основными причинами формирования и развития ВРТ являются следующие:

- 1) специфическая профессиональная подготовка, основанная на уникальности применяемых на предприятии технологий;
- 2) сложность и высокие издержки получения информации о потенциальной производительности работника, нанимаемого с внешнего рынка;
- 3) профессиональная подготовка на рабочих местах и обучение в процессе работы (ввиду важности обучения на рабочем месте предприятия стимулируют как обучающихся, так и обучаемых).

СПАСИБО ЗА

ВНИМАНИЕ!