

санса. Гуманитарный манифест как доктрина человека XXI века (общий контур).

Резюме. Парадигмальная связка «геоэкономика – глобалистика – гуманитарная космология» как фундаментальная основа диалога.

Блок 6. Новые практики и их менталитет

Принципы родосской солидарности и их глобальные императивы.

Диалогистика: философия преобразований. Диалогистика – «новый язык» межкультурного общения (новый понятийный и категориальный аппарат). Диалогистика в поисках нового знания о мире. Высокая гуманитарная технология поиска болевых точек мирового развития. Россия: выход в новые цивилизационные горизонты.

Резюме. Диалогистика как научная дисциплина и ключ снятия напряженности нашего мира.

Блок 7. Российский интеллектуальный подъем: формы, маршруты, этапы

Интеллектуальный подъем. «Большой проект». Прагматизм реализации.

Блок 8. Новая гуманитарная теория – проект «Российская цивилизационная инициатива»

Геоэкономический ракурс проекта – интеллектуальная новация. Проект «Российская цивилизационная инициатива» как динамика возрождения России, как фактор обеспечения евразийской идентичности страны в XXI веке. Особенности объекта и субъекта в проекте «Российская цивилизационная инициатива»: среда преобразований. Друзья и оппоненты проекта «Российская цивилизационная инициатива». Форма участия и роль молодежи в реализации проекта «Российская цивилизационная инициатива». Возможность интерпретации российского проекта как проекта

нового, мирового, востребованного с позиции гуманитарной космологии.

Резюме. Российская высокая гуманитарная мысль и её цивилизационные новации.

Блок 9. Диалогистика как новое мировоззрение и философия глобального замирения

Родос как смысловой символ новых договоренностей – исторические параллели и знаки. Евразийская платформа как основополагающая сакральная вертикаль мирового развития и базовых договоров. Общий контур ареалов глобальной цивилизационной устойчивости. Диалогистика: теоретические основы мониторинга цивилизационной устойчивости.

Проблемы глобальной безопасности: мир старого закала жаждет реванша – угрозы человечеству высшего (тысячелетнего) ранга. Трансгуманизм: мировая диалогистическая карта – новая логика «размывания» разграничений: разделительных линий, плоскостей, пространств.

Резюме. Новая безопасность: логика глобального замирения.

Блок 10. Диалогистика. Родос. Новые горизонты осознания мира.

Список литературы

1. Кочетов Э.Г. Российский интеллектуальный подъем: формы, маршруты, этапы (К вопросу о механизме “работы” парадигмальной связки “геоэкономика – глобалистика – гуманитарная космология”). – М.: НАВИГУТ (Специальный тематический выпуск), 2007, № 2.

2. Кочетов Э.Г. Российский энергетический ход: энергетика в глобальном геоэкономическом измерении. <http://civilg8.ru/priority/energy/4983/php>.

Особенности управления внутренними рынками труда белорусских предприятий

Н.В.Маковская

Могилевский государственный университет им. А.А.Кулешова

г. Могилев

В современном информационном обществе существенно возрастает потребность в

высококвалифицированной рабочей силе, носителем которой является человек.

В рыночной экономике человек выступает как, с одной стороны, производительная сила, и обладает объективными качествами и свойствами, совокупностью разнообразных потребностей и способностей, с другой - как творческий субъект, нуждающийся в постоянном совершенствовании материальных и духовных ценностей для реализации своих качеств.

С позиций производственного процесса, человек как рабочая сила (человеческий капитал), попадая в распоряжения предпринимателя, становится для него важным фактором конкурентного преимущества на рынке [10]. Реализация человеческого капитала осуществляется как в рамках производства, так и в рамках определенного рынка - рынка труда. Однако, непосредственная производственная и социально-экономическая реализация человеческого капитала происходит на внутреннем рынке труда. В связи с этим целесообразна постановка вопроса о новых рыночных институциональных формах реализации трудового потенциала работников. В качестве такой институциональной формы, представляется возможным, выделение внутреннего рынка труда предприятия, как обособленной социально-трудовой структуры микро уровня [9].

Внутренний рынок труда (ВРТ) формируется внутрипроизводственной системой. Знания, квалификация и интеллектуальная активность являются определяющим параметром существования работника на внутреннем рынке труда, что в свою очередь, определяет его эффективное включение в процесс производства посредством внутрифирменного инструментария мотивирующего работников к высокоэффективному труду [9].

Цель разделения рынков труда на внешний (по отношению к предприятию) и внутренний (в рамках предприятия) определяется объективной необходимостью в механизме, который связывает функционирование рынков труда всех уровней для обеспечения эффективного использования человеческого капитала. Если же государство в вопросах управления социально-трудовой сферой не доходит до уровня организации (предприятия), то это значительно сужает масштабы государственного регулирования рынка труда, так как основная масса экономически активного населения имеет статус занятых и сосредоточена на внутренних рынках труда организаций. Отсутствие такого механизма не позволяет мерам государственного регу-

лирования затрагивать уровень организаций, что ведет к стихийному развитию внутренних рынков труда [2]. Кроме этого, игнорирование существования внутреннего рынка труда и происходящих в его институциональной форме социально-трудовых процессов приводит к тому, что интересы двух главных экономических субъектов (работника и работодателя) оказываются вне «поля зрения» экономической действительности, как на мезо, так и на макро уровнях. В этом случае, имеет место качественная недооценка тенденций и процессов, происходящих в социально-трудовой сфере в экономической системе государства в целом.

Данные методологические особенности ВРТ накладывают отпечаток на специфику формирования механизма управления внутренними рынками труда. Кроме этого, значимой особенностью процессов управления внутренними рынками труда является тот факт, что данные рынки являются монополизированным со стороны спроса. Другими словами, ВРТ - это монопосония, или рынок труда на котором действует единственный наниматель (работодатель). Монопосонию ВРТ определяют следующие обстоятельства:

1) на внутреннем рынке труда взаимодействуют, с одной стороны, значительное количество квалифицированных работников (человеческий капитал), с другой, единый работодатель;

2) работодатель предъявляет спрос на определенный уровень человеческого капитала из суммарного количества работников одной специальности или профессии;

3) человеческий капитал на внутреннем рынке труда не имеет высокой мобильности (например, из-за определенных социальных условий, или из-за узкой квалификационной специализации);

4) работодатель-монополист сам устанавливает ставку заработной платы, а работники либо вынуждены соглашаться, либо искать другую работу.

Так как, внутренние рынки труда это динамичная рыночная система, имеющая дисбалансы в своем функционировании (например, дисбаланс спроса и предложения человеческого капитала), она имеет определенные цели в своем управлении. К этим целям следует относить: 1) воздействие на формирование профессионально-квалификационной структуры ВРТ; 2) установление равновесия между спросом и предложением человеческого капитала на ВРТ;

3) опосредование отношения найма и использования человеческого капитала в условиях ВРТ.

Система управления ВРТ может быть представлена в двух аспектах:

- механизм управления ВРТ, основанный на системе социального партнерства;
- механизм управления ВРТ, основанный на системе взаимодействия внутреннего и внешнего рынков труда.

Механизм управления монопосонического ВРТ на основе системы социального партнерства является преимущественным так как, по утверждению Дж.Робинсон «факторами, противодействующими эксплуатации монопонии являются законодательство о минимальной заработной плате и политика профсоюзов» [5, с.398]. Робинсон рекомендовала развивать профсоюзное движение, рассматривая это как известную гарантию социальной справедливости и эффективного использования трудовых факторов производства.

Разработка механизма управления ВРТ на основе взаимодействия рынков труда различных уровней (внешний и внутренний) определяется исходя из выявления специфики процессов, наблюдаемых в сфере труда. Взаимодействие внутреннего и внешнего рынков труда, достижение их сбалансированности обеспечиваются путем согласования: одноименных элементов рынков труда (внешнего и внутреннего); различных элементов рынка труда каждого конкретного уровня. Результатом такого подхода - комплексное развитие всех рынков труда. Согласование одноименных элементов рынков труда различных уровней предполагает наличие взаимосвязанных решений, исходящих от государственных органов управления трудом и занятостью, местных органов власти, кадровых служб организаций.

Таким образом, цель механизма управления ВРТ основанного на взаимодействии внутреннего внешнего рынков труда состоит в достижении сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на всех уровнях рынка труда. Из этого следует, что меры по стимулированию спроса на рабочую силу и корректировке ее предложения, осуществляемые в рамках внешнего рынка труда, в большей степени сказываются на состоянии внутренних рынков труда организаций (в силу своей конкретности и адресной направленности), чем меры государственной политики занятости, имеющие более общий характер.

Реализация данного механизма управления ВРТ находится в компетенции соответствующих заинтересованных сторон: государственных и региональных структур управления занятостью, а также местных органов власти. Для обеспечения взаимодействия внутренних рынков труда организаций с подсистемами внешнего рынка труда требуются дополнительные усилия их участников по эффективному согласованию проводимой политики.

Исследуя развитие и становление внутренних рынков труда в Беларуси, автор пришел к выводу о наличии данных рынков на отечественных предприятиях, которые существовали в разных институциональных формах на разных этапах экономического развития государства. Данное обстоятельство свидетельствует и о наличии определенного опыта в управлении внутренними рынками труда в Беларуси. Хронологию развития (исследовался переходный этап к становлению рыночных отношений в Республике Беларусь – 1991г.- 2003г.) отечественного опыта управления внутренними рынками труда в Беларуси можно представить следующим образом.

Этап 1.(1991 - 1993 гг.) - период осмысления и первичной адаптации к условиям новых правил и ценностей рыночной экономики. На большинстве предприятий ВРТ и кадровая работа в целом находились в тени экономической стратегии. Администрация предприятий была озабочена поиском путей развития производства в условиях потери экономических связей в результате распада СССР. Поэтому проблемы, связанные с развитием и управлением ВРТ, казались мало актуальными. Однако, именно на этом этапе, внутренние рынки труда белорусских предприятий произвели самое масштабное увольнение работников по причинам сокращения штатов: 1991 г. – 48,7%, 1992 г. – 55,4% [1]. Такое управленческое поведение работодателей явилось объективной рыночной реакцией на условия социально-экономической нестабильности.

Этап 2.(1994 – 1996 гг.). В этот период управление внутренними рынками труда озаменовалось, тем, что особо заметными темпами начал формироваться навес избыточной занятости. Об этом свидетельствует, во-первых тот факт, что за 1995 – 1996 гг. ВВП уменьшился более чем на 7% , а численность занятых – менее чем на 3,2% [6, с.351]. Во-вторых, рост численности работни-

ков, работающих в режиме неполного рабочего (1994 г. – 13,2%, 1995 г. – 19,8% от среднесписочной численности работников ВРТ), рост численности работников, находившихся в административных отпусках (1994 г. – 24,8%, 1995 г. – 36,4% от среднесписочной численности работников ВРТ) [1, с.105].

На ВРТ началось «вымывание» молодых и мобильных работников, произошла остановка обновления и профессионального роста работников. Это связано с тем, что работодатели не могли управлять созданием новых рабочих мест и, тем самым, обеспечивать их занятость, так как в 1995 г. и 1996 г. произошел спад объемов инвестиций в основной капитал в сравнении с уровнем предыдущего года: 1995 г. – 69%, 1996 г. – 95% [8]

Этап 3. (1997 – 2000 гг.) Сохранение избыточной занятости на ВРТ (например, в 1997-1998 гг. избыточную занятость имели 41% промышленных предприятий г. Могилева). В свою очередь, наличие избыточной занятости на ВРТ определяет низкий уровень безработицы на внешнем рынке труда (1995г. – 2,9%, 1999г. – 2,1%) [8, с.265-266]. Основными инструментами управления ВРТ становятся методы функциональной адаптации численного состава работников: перевод работников на сокращенный режим рабочего времени, расширение практики административных отпусков, задержка заработной платы, усиление дифференциации в оплате труда, расширение сферы неформальных экономических отношений между администрацией и работниками (например, согласно авторским обследованиям 50% промышленных предприятий г. Могилева, в данный период времени, использовали такой адаптационный инструмент). Оплата труда работников на ВРТ снизилась и составила 78% от ее уровня в 1990 г. [8], что свидетельствует о негативных тенденциях в соотношении спроса и предложения человеческого капитала на ВРТ. Социально – экономические проблемы функционирования ВРТ в Республике Беларусь стали одной из причин появления неплатежеспособных (1997 г. – 17,3%) и убыточных (1998 г. – 14,2%) [6, с.382-385] предприятий.

Однако уже на этом этапе администрациями предприятий осознается необходимость обновления производств, переход на выпуск более конкурентоспособной продукции, и как следствие, проведение оптимизации и реорганизации ВРТ предприятий: при-

ведение в соответствие численности работников с реальной потребностью в них процесса производства.

Этап 4. (2001 – 2003 гг.) Период численной оптимизации кадрового состава ВРТ. Об оптимизационных тенденциях на ВРТ, свидетельствуют следующие показатели:

1) динамика безработицы в Республике Беларусь (2001г. – 2,3%, 2002г. – 3%, 2003 г. – 3,1%) [8, с.265-266];

2) коэффициент оборота работников по увольнению (2002г. – 23%, по сравнению с 1995 г. – 19,3%) [8, с.227];

3) сокращение численности работников на ВРТ во всех отраслях экономики Республики Беларусь: если на конец 2002 года общая численность работников ВРТ составляла 3922,5 тыс.чел, то на аналогичный период 2003 года – 3919,8 тыс.чел. Таким образом, соотношение принятых и уволенных работников в этот период (2002 – 2003 гг.) составило соответственно 74,4% и 85,7% (в 2000г. для сравнения – 94,1%) [8, с.227; 265-266];

4) за исследуемый период (1997 -2003 гг.) самая низкая потребность ВРТ в работах приходится на данный оптимизационный период (2002 г. – 24,4 тыс.чел. и в 2003 г. – 31,7 тыс.чел. Аналогичный показатель в 1999 г. составил 37,8 тыс.чел). Это свидетельствовало о том, что работодатели не стремились активизировать спрос на человеческий капитал на внешнем рынке труда, а предпочитали решать проблемы ВРТ за счет имеющихся работников. [8, с.228].

Такой оптимизационный процесс объективно был необходим в целях экономического выживания белорусских предприятий.

Таким образом, данные этапы в развитии системы управления внутренними рынками труда в Республике Беларусь позволяют определить специфические характеристики данного механизма управления. Прежде всего, необходимо отметить, что особую роль в системе управления внутренними рынками труда у нас играет необходимость оказывать социальную поддержку высвобождаемым работникам. Данное обстоятельство в наименьшей степени связано с эффективностью управления трудовыми процессами на уровне предприятий. Об этом же свидетельствует и падение уровня заработной платы работников ВРТ (доля заработной платы в денежных доходах работников снизилась с 56,7% в 2001г. до 53,3% в 2003г.) [8, с.317]. Наблюдаются и уравнивательные тенденции в оплате труда. Например, номиналь-

ная начисленная среднемесячная заработная плата работников на ВРТ по отраслям экономики в Могилевской области колеблется в пределах от 283 тыс.рублей до 240 тыс.рублей (т.е. разница составляет всего 15, 4%)[3, с.643]. Отсутствие должных стимулов к карьерному продвижению приводит к утрате внутренними рынками труда важнейшей социальной функции - содействие эффективной занятости и развитию человеческого капитала.

Следовательно, в современных экономических условиях должна иметь место качественная трансформация системы управления трудовыми ресурсами на микро уровне. Представляется, что организационно такие трансформационные процессы могут иметь место на региональном уровне и на уровне предприятий. В качестве методологической базы данных процессов может быть представлен механизм управления на основе взаимодействия внешнего и внутреннего рынка труда в рамках мезо (регионального) уровня. Такой механизм будет предполагать наличие целей и задач координации функционирования ВРТ в контексте региональных приоритетов. В контексте данного механизма управления может быть рекомендовано создание специальных региональных (территориальных) комитетов внутренних рынков труда в составе государственных региональных служб занятости населения, которые будут осуществлять свою деятельность во взаимодействии с региональными органами исполнительной власти, с органами местного самоуправления, общественными и иными объединениями.

В качестве основных функции региональных комитетов ВРТ может быть предложено:

- разработка и осуществление мер по реализации основных направлений государственно-региональной политики в сфере социально-трудовых отношений на отраслевых внутренних рынках труда региона;
- ведение статистической отчетности и представление ежегодных докладов в региональные органы исполнительной власти по проблемам функционирования внутренних рынков труда региона;
- осуществление анализа занятости на региональных внутренних рынках труда, по отдельным категориям работников, разработка прогнозных оценок состояния отраслевых ВРТ региона и т.п.;

- определение совместно с заинтересованными региональными органами исполнительной власти общей потребности в рабочих местах на внутренних рынках труда, разработка проектных схем создания рабочих мест на региональных ВРТ;

- организация и разработка программ: создания, сохранения и развития рабочих мест на ВРТ региона, обеспечения занятости работников и усиления их социальной защиты в условиях высвобождения при санации производства или банкротстве предприятия;

- осуществление мероприятий по экспертизе разрабатываемых инвестиционных проектов по развитию человеческого капитала на региональных ВРТ;

- подготовка предложений о критериях отнесения регионов к критическим по состоянию ВРТ и о мерах по их финансово-экономической поддержке;

- участие в работе по формированию на региональном уровне банка вакансий;

- разработка и организация реализации предложений по содействию развитию персонала на ВРТ: осуществление методического руководства подготовкой региональных и отраслевых программ развития персонала;

- подготовка проектов нормативных правовых актов по проведению квалификационных экзаменов, аттестации и сертификации персонала, переподготовке и повышению квалификации кадров.

Использование такого механизма управления ВРТ, основанного на системе взаимодействия внутреннего и внешнего (макро и мезо) рынков труда, предполагает наличие соответствующих методов управления. С точки зрения программно-целевого подхода, который базируется на принципах, правилах, приемах решения сложных проблем, согласно которым любая деятельность рассматривается с точки зрения ее конечных целей, могут быть предложены такие методы механизма управления ВРТ, как программы социально-экономического воздействия на процессы ВРТ и программы социально-трудового мониторинга ВРТ.

Однако в Республике Беларусь существует еще одна характерная проблема управления ВРТ. Если для предприятий в развитой рыночной экономике характерна активность кадровых служб в формировании и управлении внутренним рынком труда, то кадровые службы (отделы кадров) отечественных предприятий данной функции не выполняют. Их основной недостаток — работа по-

старому, при которой кадровые службы в основном занимаются оформлением, регистрацией трудовых отношений, не занимаясь при этом их управлением. Кадровые службы (отделы кадров) не выполняют своих управленческих функций, и в силу этого их работа на большинстве предприятий не соответствует потребностям новых экономических трудовых отношений. В связи с этим появляется необходимость в создании механизма управления внутренним рынком труда на микроуровне на основе модернизаций (реорганизация) системы кадрового регулирования. Методологической основой такой модернизации должен стать функционально-аудиторский подход к системе управления персоналом на предприятиях.

Итак, внутренние рынки труда существуют на белорусских предприятиях. Они имеют свою специфику в функционировании и развитии. Эта специфика, отчасти обусловлена отсутствием четкого механизма управления внутренними рынками труда на всех уровнях. 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.

Список литературы

1. Занятость и оплата труда работников в Республике Беларусь. Стат.сборник. - Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 1996. - 166с.
2. Одегов.Ю, Руденко Г. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений// Вопросы экономики. – 2004.-№3.- С.105-114
3. Регионы Республики Беларусь, 2004. Стат.сб – Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 2004. - 730с.
4. Республика Беларусь в цифрах. Стат.сборник. - Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 1999. - 210с.
5. Робинсон Дж. Экономическая теория несовершенной конкуренции. Пер.с англ. Общ.ред. М.И.Осадчей. – М.: Прогресс, 1986. – 471.
6. Статистический ежегодник Республики Беларусь. - Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 1999. - 585с.
7. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2004. Стат.сб. – Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 2004. - 611с.
8. Труд и занятость в Республике Беларусь. - Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 2004. - 407с.
- 9.Doringer P., Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. – Lexington: Heath, 1971. – p.1-9; 13-28
10. Mincer I. The production of human capital and the lifecycle of Earnings: Variations on a theme. – Working paper of the NBER. – Aug. 1994.

Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации

Л.Г. Миляева

Бийский технологический институт ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет имени И.И. Ползунова»
г. Бийск

На современном этапе развития экономической системы одним из важнейших направлений является повышение уровня и качества жизни граждан страны; следствием отмеченного – все возрастающий интерес научной общественности как к проблеме в целом, так к отдельным ее аспектам, среди которых: материальный уровень жизни, качество духовной жизни, проблематика бедности

и т.д. Анализ профильной литературы последних лет подтвердил смещение вектора приоритетных исследований от федерального уровня к локальному. Сконцентрировав внимание преимущественно на населении (реже – на определенном типе домохозяйств) региона, города и/или сельхозпоселения, ученые, по сути, оставили без внимания важнейший объект наблюдения – персонал