

собственного капитала к выплатам;  $X_5$  — отношение прибыли (балансовой) к капиталу, т.е. рентабельность капитала.

Для получения показателей использованы данные за 2002—2004 гг. по страховым организациям Республики Беларусь. По полученным данным проводится дискриминантный анализ с помощью пакета STATISTICA и получаются две функции: функция  $Y_2$  — определяющая предприятие-банкрот в будущем,  $Y_1$  — определяющая предприятие-небанкрот. Учитывая тот факт, что функций две, можно получить общую функцию —  $Y = Y_1 - Y_2$ , характеризующую организацию. Также показывается, что коэффициент данной модели  $X_1$  значим, и его рассмотрение правомерно, т.е. среда оказывает существенное влияние на его экономическое состояние и будущее развитие.

Полученную функцию можно применять для анализа вероятности банкротства страховых организаций, но главное, что описанный метод является относительно несложным и может применяться при прогнозировании деятельности предприятий и организаций. Использование современных вычислительных средств значительно упрощает данный процесс и дает новые возможности для экономических исследований.

*Н.В. Маковская, канд. экон. наук*  
МГУ им. А.А. Кулешова (Могилев)

## **ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Содержание внутреннего рынка труда предприятия следует рассматривать как определяющую характеристику экономического объекта, которая представляет единство всех его составных элементов, свойств, внутренних процессов, связей, противоречий и тенденций.

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 на предприятии.

Анализ цели разделения внешних и внутренних рынков труда и факторов, влияющих на формирование внутреннего рынка труда предприятия, позволяет определить причины образования данного рынка, которые следует характеризовать по наличию двух направлений преимуществ.

1. Наличие преимуществ для работодателей на внутреннем рынке труда:

- продвижение рабочей силы внутри производства сокращает издержки по найму и отбору работников и уменьшает риск ошибки при заполнении вакансий;

- наличие четко определенной служебной лестницы создает стимулы для работников поддерживать дисциплину, производительность и повышать квалификацию;

- экономия на издержках на труд, связанных с переподготовкой и обучением работников;

- эффективность внутрипроизводственных инвестиций в специфический (квалификационный) человеческий капитал;

- экономия на трансакционных издержках (издержки, связанные с осуществлением сделок на внешнем рынке труда).

## 2. Наличие преимуществ для работников:

- работники, уже принятые, получают гарантии занятости и постоянного дохода;

- получение возможности продвижения вверх по служебной лестнице;

- поиск нового рабочего места за пределами своего предприятия требует много времени и материальных затрат;

- обеспечение социальными гарантиями и социальной защитой.

Определяя экономическое содержание внутреннего рынка труда предприятия составными его элементами и связями между ними, следует выделить структуру рассматриваемого рынка. Структура рынка труда в целом определяется исходя из критерия минимума числа компонентов, необходимых для возникновения и функционирования в условиях рыночного развития. По указанному критерию можно выделить и следующие составляющие компоненты внутреннего рынка труда (ВРТ) предприятия: объекты и субъекты ВРТ; функции ВРТ; механизм функционирования и регулирования ВРТ; инфраструктура ВРТ; виды ВРТ.

Механизм функционирования внутреннего рынка труда представляет собой социально-экономическое взаимодействие работодателя и работника, выражающегося через его структуру, представленную спросом и предложением человеческого капитала внутри предприятия. На внутреннем рынке труда спрос — это потребность работодателя в определенном количестве работников, обладающих необходимым качественным уровнем человеческого капитала. Предложение на внутреннем рынке труда — это выраженные работниками, обладающими определенным качественным уровнем человеческого капитала, желания и возможности работать при данных внутренних условиях предприятия.