

## **ВИНИКНЕННЯ І РОЗВИТОК ВНУТРІШНЬОФІРМОВОГО РИНКУ ПРАЦІ**

Прийнято розв'язувати проблему забезпечення кадрами на зовнішньому ринку праці. Хоча саме на рівні внутрішньофірмового ринку праці можна отримати якісних працівників для закриття вакансій без додаткових затрат коштів і в найкоротші строки.

Головні особливості внутрішньофірмового ринку праці полягають у тому, що, по-перше, всередині даного поняття визначається ціна робочої сили і, по-друге, здійснюється це за адміністративними правилами та процедурами, встановленими на конкретному підприємстві з дотриманням загальнообов'язкових законодавчих актів. З цього можна стверджувати, що внутрішньофірмовий ринок праці – це система соціально-трудова відносин, що обмежена рамками одного підприємства і полягає у формуванні трудового капіталу підприємства та його ефективному використанні.

Основними характеристиками внутрішньофірмового ринку праці є те, що:

- ставка заробітної плати працівників чітко не залежить (або майже не залежить) від співвідношення попиту і пропозиції на аналогічний вид праці на зовнішньому ринку праці;
- заробітна плата, як правило, тим вища, чим довше людина працює на цьому підприємстві;
- на підприємстві можливе кар'єрне зростання, що пов'язане із залученням на керівні посади вже працюючих співробітників;
- велику роль відіграють формальні та неформальні правила поведінки, внутрішньофірмові традиції;
- взаємовідносини між роботодавцем і працівниками носять тривалий, стійкий характер [1, с. 68].

Внутрішньофірмовий ринок праці характеризується закритістю, а також відносно слабкою конкуренцією між працівниками. Рух робочої сили здійснюється в основному в рамках підприємства, тобто внаслідок переходу робочої сили з одного робочого місця на інше, оволодіння суміжними професіями чи спеціальностями. Наймання основної маси працівників здійснюється шляхом колективних переговорів після закінчення терміну дії попереднього договору. Підготовка персоналу здійснюється в основному всередині підприємства й переслідує мету конкретного підприємства.

Внутрішньофірмові ринки праці відокремлені один від одного. На них відкладає відбиток характер виробництва та внутрішній розпорядок роботи. Тому персонал того чи іншого підприємства володіє незначною конкурентоспроможністю на зовнішньому ринку.

Внутрішньофірмовий ринок праці включає не лише економічні відносини, а й соціальні, правові та психологічні його аспекти. На вітчизняних підприємствах здебільшого окремі елементи, які забезпечують функціонування ринку праці, відсутні або знаходяться на стадії формування. В інших країнах процес становлення ринку праці також відбувається нерівномірно через різні умови й відмінності як в економічних, так і неекономічних сферах. Як наслідок, склалися певні відмінності в процесі найму працівників, їх підготовці, організації діяльності профспілок, історичних традиціях тощо.

На підприємствах з внутрішнім ринком праці існує так званий «вхідний порт», де має місце жорстка конкуренція. Як правило, на вході до внутрішньофірмового ринку праці набирається малодосвідчений, не перевірений, з мінімальним рівнем відповідальності та інформованості персонал, а також із низьким рівнем очікуваної заробітної плати. У «вхідному порту» роботодавець оцінює професійний рівень і особисті якості працівників, їх психологічну сумісність з трудовим колективом; працівники проникаються «духом підприємства» і вбирають в себе його організаційну культуру. Після певного часу роботи, працівників, які виправдали та позитивно зарекомендували себе, роботодавець починає просувати їх за професією.

Внутрішній ринок праці має переваги не тільки для роботодавців, але і для самих працівників. Так, для тих з них, хто довго працює на підприємстві, зайнятість фактично гарантована. В той же час цей ринок праці не позбавлений і певних недоліків. Так, якщо заробітна плата в більшій мірі залежатиме від положення працівника, його стажу роботи, а не від продуктивності, то стимули до праці слабшають.

Отже, причинами виникнення і розвитку внутрішніх ринків праці є, по-перше, економія на витратах на пошук кадрів на зовнішньому ринку праці, пов'язаних із професійною підготовкою працівників, і, по-друге, економія на транзакційних витратах на ринку праці.

### **Список використаної літератури**

1. Кулицький С.П. Організація інформаційної діяльності у сфері управління / С.П. Кулицький. – К.: МАУП, 2013. – 224 с.