

Функціонування і розвиток механізмів державного управління

УДК 351:83

Ковач Валерія Омелянівна

кандидат технічних наук, заступник директора з наукової роботи

Навчально-науковий інститут неперервної освіти

Національного авіаційного університету

Ковач Валерия Емельяновна

кандидат технических наук, заместитель директора по научной работе

Учебно-научный институт непрерывного образования

Национального авиационного университета

Kovach Valeriia

PhD, Deputy Director for Research

Educational-Scientific Institute of Continuing Education of the

National Aviation University

ВНУТРІШНІЙ РИНОК ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА (ОРГАНІЗАЦІЇ):

КРИТЕРІЇ, ОЗНАКИ ТА ПЕРЕВАГИ

ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ (ОРГАНИЗАЦИИ):

КРИТЕРИИ, ПРИЗНАКИ И ПРЕИМУЩЕСТВА

INTERNAL LABOR MARKET OF ENTERPRISE (ORGANIZATION):

CRITERIA, SIGNS AND BENEFITS

***Анотація.** Головною метою статті є визначення критеріїв і ознак наявності внутрішнього ринку праці на підприємстві (організації) та його переваг. Проведено аналіз існуючих понять «внутрішній ринок праці». Визначено та проаналізовано причини виникнення і розвитку внутрішніх ринків праці. Розглянуто основні характерні риси внутрішнього ринку праці. Визначено критерії і ознаки наявності внутрішнього ринку праці на підприємстві (організації). Під критеріями розуміється показник, на*

підставі якого формується мірило оцінки економічного об'єкта (процесу, явища). Ознака – це властивість, яка відрізняє економічні об'єкти один від одного. Стосовно внутрішнього ринку праці визначено такі критерії: наявність в організації специфічного людського капіталу, розгалужена ієрархія економічних робочих місць, кар'єрне просування та внутрішньофірмовий розвиток працівників, закріплення працівників в організації. Визначено причини виділення внутрішніх ринків праці підприємств (організацій) із зовнішнього ринку праці. Визначено фактори, що впливають на виділення внутрішніх ринків праці з зовнішнього, а саме: фактори зовнішнього середовища (соціально-економічні та регіональні) і фактори внутрішнього середовища організації (внутрішньоорганізаційні і індивідуальні). Розглянуто цілі виділення внутрішніх ринків праці в організації. Зазначено, що причинами формування внутрішніх ринків праці в організаціях є те, що вони дають переваги як працівникам, так і роботодавцям щодо їх соціально-економічної стабільності в порівнянні із зовнішнім ринком і обмежують конкурентні впливу із зовні. Окремо зазначено, що від формування внутрішніх ринків праці отримують переважні вигоди і місцеві органи управління, так як ВРП сприяє економії трансакційних витрат на регіональному ринку праці і забезпечують підтримання соціальної стабільності в регіоні. Визначено об'єкти та суб'єкти ВРП організації. Класифіковано функції ВРП, що реалізуються в ринковій моделі трудових відносин та функції ВРП, що реалізуються в соціальній моделі трудових відносин.

Ключові слова: внутрішній ринок праці, критерії, ознаки, людський капітал.

Анотація. Главной целью статьи является определение критериев и признаков наличия внутреннего рынка труда на предприятии (организации) и его преимуществ. Проведен анализ существующих

понятий «внутренний рынок труда». Определены и проанализированы причины возникновения внутренних рынков труда. Рассмотрены основные характерные черты внутреннего рынка труда. Определены критерии и признаки наличия внутреннего рынка труда на предприятии (организации). Под критериям понимается показатель, на основании которого формируется мерилу оценки экономического объекта (процесса, явления). Признак - это свойство, которое отличает экономические объекты друг от друга. Относительно внутреннего рынка труда определены следующие критерии: наличие в организации специфического человеческого капитала, разветвленная иерархия экономических рабочих мест, карьерное продвижение и внутрифирменное развитие работников, закрепление работников в организации. Определены причины выделения внутренних рынков труда предприятий (организаций) с внешнего рынка труда. Определены факторы, влияющие на выделение внутренних рынков труда с внешней, а именно: факторы внешней среды (социально-экономические и региональные) и факторы внутренней среды организации (внутриорганизационные и индивидуальные). Рассмотрены цели выделения внутренних рынков труда в организации. Отмечено, что причинами формирования внутренних рынков труда в организациях является то, что они дают преимущества как работникам, так и работодателям по их социально-экономической стабильности по сравнению с внешним рынком и ограничивают конкурентные влияния извне. Отдельно отмечено, что от формирования внутренних рынков труда получают преимущественные выгоды и местные органы управления, так как ВРТ способствует экономии транзакционных издержек на региональном рынке труда и обеспечивают поддержание социальной стабильности в регионе. Определены объекты и субъекты ВРТ организации. Классифицированы функции ВРТ, реализуемые в рыночной модели трудовых отношений и функции ВРТ, реализуемые в социальной модели трудовых отношений.

Ключевые слова: *внутренний рынок труда, критерии, признаки, человеческий капитал.*

Summary. *Main purpose of the article is to determine criteria and signs of internal labor market (ILM) on the enterprise (organization) and its benefits. Analysis of existing concepts of "internal labor market" is done. Reasons for emergence and development of internal labor markets are identified and analyzed. Main characteristics of domestic labor market are considered. Criteria and signs of internal labor market existence on enterprise (organization) are defined. Criteria means an indicator on the basis of which the measure of evaluation of an economic object (process, phenomenon) is formed. Feature is a property that distinguishes economic objects from each other. Regarding the internal labor market, the following criteria are defined: presence of specific human capital in organization, an extensive hierarchy of economic jobs, career advancement and internal development of employees, consolidation of employees in organization. Reasons for internal labor markets allocation on enterprises (organizations) from the external labor market are determined. Factors influencing allocation of internal labor markets from the external namely: external factors (socio-economic and regional) and internal factors of organization are identified. Purposes of allocation of internal labor markets in organization are considered. It is noted reasons for formation of internal labor markets in organizations. They give advantages to both employees and employers in terms of their socio-economic stability compared to external market and limit competitive influences from outside. Separately, it is noted that local governments also benefit from formation of domestic labor markets, as ILM helps to save transaction costs in regional labor market and ensure maintenance of social stability in the region. Objects and subjects of ILM of organization are defined. Functions of ILM realized in market model of labor*

relations and the functions of ILM realized in the social model of labor relations are classified.

Key words: *internal labor market, criteria, features, human capital.*

Постановка проблеми. Внутрішній ринок праці (ВРП) підприємства (організації) з позиції функціонального підходу є взаємодія попиту і пропозиції людського капіталу на мікрорівні. Пропозиція на ВРП – це сукупність працівників різного професійно-кваліфікаційного рівня, що пропонують послуги праці на мікрорівні. Попит на ВРП – це роботодавець (сукупність роботодавців), які висувають попит на загальні та специфічні характеристики людського капіталу. Таким чином, внутрішній ринок праці виникає як інституціональна форма соціально-трудова відносин на мікрорівні, де під впливом адміністративних правил і процедур відбувається розвиток і реалізація загального і специфічного людського капіталу працівників. Внутрішній ринок праці має складну структуру, яка включає об'єкти і суб'єкти даного ринку, його функції та механізм функціонування, інфраструктуру і поділ на сегменти. Внутрішній ринок праці неоднорідний, так як неоднорідні його об'єкти і суб'єкти. Визначення критеріїв і ознак наявності внутрішнього ринку праці на підприємстві (організації) сприятимуть формуванню мірила оцінки ринку праці та властивості його об'єктів. Причинами формування внутрішніх ринків праці в організаціях є те, що вони дають переваги як працівникам, так і роботодавцям щодо їх соціально-економічної стабільності в порівнянні із зовнішнім ринком і обмежують конкурентні впливи із зовні. Визначення основних критеріїв, ознак та переваг ринку праці сприятимуть ефективному функціонуванню внутрішнього ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Вагомий внесок у визначення понять внутрішнього ринку праці, пов'язаного із ринковою конкуренцією в даній

сфері здійснили А.В. Карлова [1], К.О. Чакалова [2], І.З. Сторонянська, Н.М. Попадинець [3], В. Г. Бодров, Н. І. Балдич, В. О. Гусев [4], Л.С. Шевченко [5], В.Д. Лагутін [6] та ін.

Формування мети статті. Основною метою дослідження є визначення критеріїв і ознак наявності внутрішнього ринку праці на підприємстві (організації) та його переваг.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Категорія «внутрішній ринок праці» є необхідним науковим терміном в умовах ринкового розвитку, так як, дозволяє досліджувати використання на мікрорівні такого виробничого ресурсу як праця. За визначенням Л.С. Шевченко «внутрішній ринок праці – це ринок праці підприємства, фірми, організації, установи тощо. Внутріфірмовий попит на працю тут задовольняється головним чином внутріфірмовою пропозицією [5. с. 177].

«Основу функціонування внутрішнього ринку праці становлять розміщення персоналу, регулювання попиту та пропозиції та подолання дисбалансу на внутрішньому ринку праці. Зіставлення наявного персоналу і планової потреби в персоналі може свідчити про наявність дисбалансу на внутрішньому ринку праці, подолання якого здійснюється завдяки найманню працівників, розвитку персоналу, покращення організації і нормування праці, а за певних умов і звільнення працівників» [2, с. 619].

Виділяють такі причини виникнення і розвитку внутрішніх ринків праці [1, с. 12]:

- ієрархія і неоднорідність робочих місць;
- кооперація і поділ праці;
- формування трудових відносин на основі статусних і професійно-кваліфікаційних відмінностей працівників;
- економія на витратах на працю, пов'язаних з навчанням і перепідготовкою працівників.

Внутрішній ринок праці є основою для розуміння принципів ефективного використання трудових ресурсів, які передбачають оцінку впливу на них стимулів, винагород, трудової мобільності, кар'єрних просувань, найму і звільнення. Об'єктивна оцінка даних процесів можлива тільки на мікрорівні окремої організації, де піддаються емпіричному аналізу трудові відносини.

Основними характерними рисами внутрішнього ринку праці є такі [7, с. 27]:

- 1) ставка заробітної плати працівників чітко не залежить (або майже не залежить від співвідношення попиту і пропозиції на аналогічний вид праці на зовнішньому ринку;
- 2) заробітна плата, як правило, тим вища, чим довше працівник працює на підприємстві;
- 3) на підприємстві існують службові (кар'єрні) сходи, а система просування по них заснована на залученні вже працюючих співробітників;
- 4) велику роль відіграють формальні і неформальні правила поведінки, традиції, які склалися на підприємстві;
- 5) взаємовідносини між роботодавцем і працівниками носять тривалий, стійкий характер.

Використання категорії «внутрішній ринок праці» дає можливість визначити напрямки і способи формування специфічного людського капіталу в інституційних рамках ВРП; визначити механізм скорочення трудових витрат; диференціювати соціальні гарантії для різних категорій працівників (зайнятість, стабільність винагород, кар'єрні просування, соціальні компенсації і т. ін.) і т. ін.

Системний і інституційний підходи дозволяють методологічно виявити передумови формування внутрішнього ринку праці, виділяючи його як структурний (підсистемний) елемент системи ринків праці, що характеризується ієрархією робочих місць, специфікою трудових процесів

мікрорівня, обумовлених кооперацією і поділом праці, наявністю механізму скорочення трансакційних витрат, обумовлених рухом працівників між внутрішнім і зовнішнім ринком праці, формуванням трудових відносин на основі професійно кваліфікаційної диференціації працівників, наявністю кадрового ядра в організації, в збереженні і розвитку якого зацікавлений роботодавець.

Внутрішній ринок праці підприємства (організації) може бути представлений як інституціональна форма на мікрорівні, де роботодавець і працівник прагнуть до гармонізації відносин на основі регламентації своєї діяльності за допомогою внутрішньофірмових традицій, цінностей, адміністративних правил і процедур. В умовах мінливої ринкової середовища виникає необхідність формування внутрішнього ринку праці в організації, так як саме ця інституційна форма володіє адаптивними механізмами пристосування трудових процесів до змін зовнішнього середовища.

В. Лагутін [6, с. 7] визначає внутрішній ринок як “цілісну систему соціально-економічних відносин у межах території країни між покупцями, продавцями та торговими посередниками з приводу руху товарів і грошей, що забезпечує реалізацію потреб економічних суб’єктів у товарах (послугах, роботах), а також систему соціально-економічних відносин і сукупність інституцій у сфері товарного обігу, що опосередковують взаємовідносини між виробниками-продавцями і споживачами-покупцями на внутрішній території країни”.

Таким чином, внутрішній ринок праці підприємства представлений як внутрішньовиробнича структура, заснована на знаннях, кваліфікації та інтелектуальної активності, які, в свою чергу, визначають ефективне включення працівників в процес виробництва.

За визначенням Д.Р. Калініченко «...людський капітал – це сукупність природжених та набутих за рахунок інвестицій в особистісний

розвиток якостей (знань, здібностей, бажань, мотивів, навичок, психофізичного стану тощо), реалізація яких слугує конкурентною перевагою на глобальному ринку праці та є джерелом отримання додаткового прибутку» [8, с. 60]

Крім цього, методологічний аналіз змісту категорій «внутрішній ринок праці» і «людський капітал» дозволив визначити критерії і ознаки наявності внутрішнього ринку праці на підприємстві (організації). Під критеріями розуміється показник, на підставі якого формується мірило оцінки економічного об'єкта (процесу, явища). Ознака – це властивість, яка відрізняє економічні об'єкти один від одного. Критерії та ознаки наявності в організації внутрішнього ринку праці зводяться до наступного (табл. 1):

Таблиця 1

**Критерії та ознаки внутрішнього ринку праці на підприємстві
(організації)**

| Критерії | Ознаки |
|--|---|
| Наявність в організації специфічного людського капіталу | <ul style="list-style-type: none">- спеціальна професійна підготовка працівників;- навчання на робочому місці;- досвід роботи за фахом;- стаж роботи в організації;- кадрове ядро;- кадровий резерв. |
| Розгалужена ієрархія економічних робочих місць | <ul style="list-style-type: none">- багаторівнева організаційна структура;- робочі місця керівників вищого, середнього і нижчого рівнів управління;- робочі місця фахівців і службовців вищої і нижчої категорії;- робочі місця кваліфікованих і некваліфікованих робітників |
| Кар'єрне просування та внутрішньофірмовий розвиток працівників | <ul style="list-style-type: none">- частота кар'єрних пересувань одного працівника в організації;- інтенсивність кар'єрних ротацій всередині організації;- термін роботи працівника на одному робочому місці;- наявність в організації власних освітніх структур (відділів);- кількість працівників, охоплених освітнім процесом; |

| | |
|---------------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none">- організована система учнівства;- фінансування організацією освітніх заходів;- кількість працівників, які отримали кар'єрне просування після процесу навчання. |
| Закріплення працівників в організації | <ul style="list-style-type: none">- низький рівень добровільних звільнень;- високий рівень оплати праці працівників в організації в порівнянні з галузевим і регіональним рівнем;- якість наповнення соціального пакету, широкий спектр соціальних благ;- якість соціально-побутової сфери на підприємстві (організації) |

Причинами виділення внутрішніх ринків праці підприємств (організацій) із зовнішнього ринку праці є те, що:

- специфічна професійна підготовка, заснована на унікальності застосовуються в організації технологій і унікальності існуючих робочих місць, дозволяє формувати і реалізовувати на мікрорівні специфічний людський капітал працівників;
- на мікрорівні мінімізуються асиметрія інформації і транзакційні витрати (витрати понад основних витрат на виробництво та обіг), пов'язані з отриманням і обробкою інформації про можливу продуктивності потенційного працівника;
- на мікрорівні визначається специфіка соціально-трудових відносин «працівник – роботодавець», опосередкованих кількісними і якісними вимогами до складу людського капіталу, його рухом всередині організації, рівнем зайнятості, наявністю вільних, новостворених і ліквідованих робочих місць.

До факторів, що впливають на виділення внутрішніх ринків праці з зовнішнього, правомірно віднести: фактори зовнішнього середовища (соціально-економічні та регіональні) і фактори внутрішнього середовища організації (внутрішньоорганізаційні і індивідуальні).

Виділення внутрішнього ринку праці в на підприємстві (організації) відбувається на етапі, коли:

- в організації механізм попиту і пропозиції праці реалізується на внутріфирменном рівні за рахунок просування по ієрархії робочих місць власних працівників;
- ставка заробітної плати працівників на підприємстві (організації) щодо незалежності від співвідношення попиту і пропозиції на аналогічний вид праці на зовнішньому ринку;
- на підприємстві (організації) встановлюються довгострокові взаємини між працівником і роботодавцем;
- в організації спостерігається позитивна залежність між зарплатою і тривалістю роботи в фірмі.

Цілями виділення внутрішніх ринків праці в організації є [2; 9]:

- формування специфічних характеристик людського капіталу працівників, які відповідають потреба організації у фахівцях, здатних працювати з унікальною технологією виробництва. це визначає набір професійно-кваліфікаційних вимог до працівників на зовнішньому ринку праці, які пропонують свою працю на робочі місця «Вхідного рівня» ВРП (робочі місця, що не потребують спеціальної підготовки);
- створення системи стимулів для формування специфічного людського капіталу в організації, яка заснована на відмінностях в соціальні гарантії та оплати праці на робочих місцях різних рівнів. Це дозволяє отримувати віддачу від реалізації специфічного людського капіталу тільки в рамках даної фірми;
- обмеження конкуренції з боку зовнішнього ринку праці та створення умов для розвитку внутрішньої конкуренції між працівниками організації за просування на високооплачувані робочі місця, потребують спеціальної внутрішньофірмової підготовки. Така конкуренція є інформаційним сигналом на зовнішньому ринку праці для розвитку

освітньої мережі, орієнтованої на особливості професійно кваліфікаційної структури на внутрішніх ринках праці. Дана орієнтація сприяє задоволенню попиту на працю на робочі місця «вхідного рівня» ВРТ;

– збереження зайнятості працівників зі специфічним людським капіталом і довгострокова перспектива їх просування по ієрархії робочих місць в організації. Це спричиняє зростання оплати праці та соціальних преференцій, дозволяє сформувати професійно-кваліфікаційну еліту в організації, яка визначає тренди інноваційного розвитку, сприяє формуванню внутрішньofireмної корпоративної культури.

Причинами формування внутрішніх ринків праці в організаціях є те, що вони дають переваги як працівникам, так і роботодавцям щодо їх соціально-економічної стабільності в порівнянні із зовнішнім ринком і обмежують конкурентні впливи із зовні (табл. 2).

Таблиця 2

Переваги внутрішнього ринку праці

| Переваги для роботодавців | Переваги для працівників |
|--|--|
| 1) просування працівників усередині організації скорочує витрати по найму і відбору і зменшує ризик помилок при заповненні вакансій; | 1) стабільність зайнятості і доходів; |
| 2) наявність кар'єрних сходів створює стимули для продуктивної праці і підвищення кваліфікації; | 2) отримання можливості просування вгору по службових сходах, і тим самим, поліпшення матеріального добробуту; |
| 3) економія на витратах на працю, пов'язаних з перепідготовкою та навчанням працівників; | 3) пошук нового робочого місця за межами свого підприємства вимагає багато часу і матеріальних витрат; |
| 4) ефективність внутрішньовиробничих інвестицій в специфічний людський капітал; | 4) забезпечення додаткової соціальної захистом. |
| 5) економія на трансакційних витратах (витрати, пов'язані із здійсненням операцій на зовнішньому ринку праці). | |

Крім цього, від формування внутрішніх ринків праці отримують переважні вигоди і місцеві органи управління, так як ВРТ сприяє економії трансакційних витрат на регіональному ринку праці (витрати на створення банку даних про вільні робочі місця та вакансії, витрати, пов'язані з підвищенням кваліфікації, перепідготовкою, витрати пов'язані з працевлаштуванням безробітних громадян, витрати, пов'язані з заходами щодо зниження рівня безробіття в регіоні, і т. ін.) і забезпечують підтримання соціальної стабільності в регіоні.

Зміст внутрішнього ринку праці організації слід розглядати як характеристику економічного об'єкта, яка представляє собою єдність всіх складових його елементів, властивостей, внутрішніх процесів, зв'язків, суперечностей і тенденцій. Складові елементи внутрішнього ринку праці організації формують його структуру, яка являє собою соціальну систему, що має певний склад і відносини між її елементами.

Об'єкти ВРП визначають взаємопов'язаність соціально-економічних відносин в рамках цього ринку і поведінка його суб'єктів. Об'єкт ВР – учасник взаємодій, на якого прямо спрямована активність суб'єкта для досягнення цілей останнього [4, 10].

Як об'єкти ВРП організації правомірно виділяти:

1. Людський капітал працівників, який має конкретний вираз і певну роль в організації, є «матеріальною персоналією трудових відносин».

2. Робочі місця організації, представлені системою економічних робочих місць, під якими розуміється «сукупність матеріально-речових, соціально-економічних, екологічних та інших умов, що забезпечують продуктивну зайнятість одного працівника».

Для ВРП характерна неоднорідність економічних робочих місць, яка характеризується:

- по-перше, специфікою і унікальністю використовуваних в організації технологій;
- по-друге, умовами праці та зайнятості, що сприяють реалізації специфічного людського капіталу працівників.

Така неоднорідність обумовлює диференціацію робочих місць для різних категорій персоналу: робочі місця керівників, фахівців, службовців і робітників. Суб'єкти внутрішнього ринку праці – учасники виробничо-господарської діяльності, що направляють свою економічну активність на об'єкти ВРП і визначають сукупність соціально-трудова відносин на мікрорівні, пов'язаних з формуванням і використанням специфічного людського капіталу працівників.

3. Професійна спілка (профспілка) як виразник спільних соціально-економічних і професійних інтересів працівників в умовах конкретного ВРТ.

Соціальна модель відносин суб'єктів ВРП ґрунтується на принципах соціального партнерства. Принцип соціального партнерства – це досягнення компромісу між соціально-економічними інтересами працівників і роботодавців на основі переговорного процесу, за допомогою діяльності профспілки організації. У такій моделі беруть участь всі три суб'єкта ВРП: роботодавець, профспілка підприємства (організації), працівники.

Механізм функціонування даної моделі опосередкований соціально-економічними та трудовими вимогами профспілки з приводу соціальних інтересів працівників, віддача від людського капіталу яких не висока. Об'єктом відносин у даній моделі є загальний людський капітал низькокваліфікованих працівників (технічний персонал і некваліфіковані робітники) і непривабливі робочі місця низьких ієрархічних позицій, де трудові права і інтереси найманих працівників менше захищені.

Спільними функціями ВРТ є:

- створення соціально-економічних умов для реалізації загального і специфічного людського капіталу в організації;
- зниження трансакційних витрат в сфері праці організації шляхом заходів адміністративного впливу на трудові процеси;
- мінімізація ризику втрати специфічного людського капіталу та збереження його в організації;
- забезпечення спеціальної професійної підготовки і розвиток працівників відповідно до завдань інноваційного розвитку організації;
- забезпечення соціального захисту працівників;
- забезпечення безпеки і охорони праці працівників.

Специфічні функції внутрішнього ринку праці наведено у табл. 3.

Таблиця 3

Специфічні функції внутрішнього ринку праці

| Функції ВРП, що реалізуються в ринковій моделі трудових відносин | Функції ВРП, що реалізуються в соціальній моделі трудових відносин |
|---|---|
| 1) забезпечення збалансованості попиту і пропозиції людського капіталу висококваліфікованих працівників; | 1) визначення потреби в некваліфікованих працівниках для заповнення непривабливих робочих місць «вхідного рівня»; |
| 2) створення системи мотивації праці висококваліфікованих працівників, які забезпечують їх закріплення в організації; | 2) створення системи стимулювання розвитку некваліфікованих працівників; |
| 3) формування кадрового ядра організації; | 3) забезпечення можливості професійно-кваліфікаційного просування некваліфікованих працівників в організації; |
| 4) розробка внутрішньофірмових соціальних гарантій для висококваліфікованих працівників; | 4) визначення ступеня задоволеності некваліфікованих працівників своєю працею з метою виявлення стимулів для їх просування; |
| 5) забезпечення гнучкості адміністративних впливів на трудові процеси за участю висококваліфікованих працівників. | 5) захист трудових прав і соціальних інтересів некваліфікованих працівників. |

Такий взаємозв'язок заснована на тому, що:

- внутрішні ринки праці визначають відносини з приводу спеціальних вимог до людського капіталу працівників, які формують пропозицію

на зовнішньому (сукупному) ринку праці і претендують на вакантні робочі місця на ВРП підприємств (організацій);

- реалізація спільного і специфічного людського капіталу працівників відбувається на ВРП. Наслідки реалізації людського капіталу на ВРП, які проявляються в формах найму і звільнення, умов зайнятості, рівня оплати праці, трудової мобільності працівників між організаціями, на сукупному ринку праці виявляються через рівень зайнятості і безробіття в національній економіці;
- на сукупному (зовнішньому) ринку праці формуються характеристики людського капіталу, що сприяють їх соціально-економічній адаптації до умов ВРП: отримання загальної і спеціальної освіти, здатність адекватної оцінки власних ділових і професійно кваліфікаційних якостей в процесах пошуку роботи. Іншими словами, зовнішній ринок праці є ринком «трудових запасів», а внутрішні ринки праці – ринками «трудових потоків»;
- внутрішні ринки праці не закриті повністю від конкуренції зовнішнього ринку, вплив якого відбувається на периферію ВРП через процедури найму і відбору персоналу. В кінцевому рахунку ВРП кількісно регулюють процеси «трудових потоків» між організаціями і зовнішнім ринком праці процедурами найму та звільнення працівників.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Визначено, що внутрішній ринок праці є основою для розуміння принципів ефективного використання трудових ресурсів, які передбачають оцінку впливу на них стимулів, винагород, трудової мобільності, кар'єрних просувань, найму і звільнення. Об'єктивна оцінка даних процесів можлива тільки на мікрорівні окремої організації, де піддаються емпіричному аналізу трудові відносини.

Проведений методологічний аналіз змісту категорій «внутрішній ринок праці» і «людський капітал» дозволив визначити критерії і ознаки наявності внутрішнього ринку праці на підприємстві (організації). Під критеріями розуміється показник, на підставі якого формується мірило оцінки економічного об'єкта (процесу, явища). Ознака – це властивість, яка відрізняє економічні об'єкти один від одного.

Обґрунтовано, що причинами формування внутрішніх ринків праці в організаціях є те, що вони дають переваги як працівникам, так і роботодавцям щодо їх соціально-економічної стабільності в порівнянні із зовнішнім ринком і обмежують конкурентні впливу із зовні.

Таким чином, в сучасних умовах, саме внутрішній ринок праці повинен стати об'єктом регулюючого впливу держави на соціально-трудова сферу, бо від його злагоджених дій залежить функціонування регіонального та національного ринків праці. Кажучи про роль внутрішнього ринку праці на підприємстві (організації) в регіональному і національному ринку праці, слід зазначити, що вони не тільки припускають, але і взаємообумовлюють один одного.

Література

1. Карлова А.В. Понятие внутреннего рынка труда и его взаимосвязь с внешним рынком // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управления. 2015. №3. С. 11-16.
2. Чакалова К.О. Методичні засади становлення внутрішнього ринку праці // Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Випуск 16. С. 614-620.
3. Внутрішній ринок: концептуалізація поняття / І.З. Сторонянська, Н.М. Попадинець // Вісник Інституту економіко-правових досліджень НАН України. 2011. № 1(2). С. 46-51.
4. Бодров В. Г. Внутрішній ринок України : теорія та стратегія

- посткризового розвитку: [наук.-метод. розробка] / [В. Г. Бодров, Н. І. Балдич, В. О. Гусев та ін.]; за заг. ред. В. Г. Бодрова. К. : НАДУ, 2011. 80 с.
5. Шевченко Л.С. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального економічного розвитку. С. 176-183. С. 177.
 6. Лагутін В. Д. Внутрішній ринок споживчих товарів : теорія розвитку і регулювання: [монографія] / В. Д. Лагутін. К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. 327 с.
 7. Безтелесна Л.І., Юрчик Г.М. Ринок праці: Навч. посібник. Рівне: НУВГП, 2012. 270 с.
 8. Калініченко Д.Р. Глобальний ринок праці: сучасні виклики для розвитку людського капіталу / Д.Р. Калініченко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. С. 60-65. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2020/02/13/7106240/>
 9. Михайленко О. Ф. Роль внутрішнього ринку у соціально-економічному розвитку України / О. Ф. Михайленко // Економіка України. 2002. № 10. С. 37-42.
 10. Пустовойт О. В. Внутрішній ринок України : потенціальні та реальні можливості впливу на економічне зростання / О. В. Пустовойт // Економіка України. К., 2007. №3. С. 52-59.

References

1. Karlova A.V. Concept of internal labor market and its relationship with foreign market // Bulletin of Voronezh State University. Series: Economics and Management. 2015. №3. PP. 11-16.
2. Chakalova K.O. Methodical bases of formation of the internal labor market // Global and national problems of economy. 2017. Issue 16. PP. 614-620.
3. Internal market: conceptualization of the concept / I.Z. Storonyanska, N.M. Popadynets // Bulletin of the Institute of Economic and Legal Research of

- the National Academy of Sciences of Ukraine. 2011. № 1 (2). PP. 46-51.
4. Bodrov V.G. Internal market of Ukraine: theory and strategy of post-crisis development: [scientific method. development] / [V. G. Bodrov, NI Baldych, VO Gusev and others]; for general ed. V.G. Bodrov. K.: NADU, 2011. 80 p.
 5. Shevchenko L.S. Labor market in terms of the modern paradigm of regional economic development. P. 177.
 6. Lagutin V.D. Internal market of consumer goods: theory of development and regulation: [monograph] / V.D. Lagutin. K.: Kyiv. nat. trade and economy University, 2008. 327 p.
 7. Beztelesna L.I., Yurchik G.M. Labor market: Textbook. manual. Rivne: NUVGP, 2012. 270 p.
 8. Kalinichenko D.R. Global labor market: modern challenges for human capital development / D.R. Kalinichenko // Scientific Bulletin of the International Humanities University. PP. 60-65. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2020/02/13/7106240/>
 9. Mykhaylenko O.F. The internal market role in socio-economic development of Ukraine / O.F. Mykhaylenko // Economy of Ukraine. 2002. № 10. PP. 37-42.
 10. Pustovoit O.V. Internal market of Ukraine: potential and real opportunities to influence economic growth / O.V. Pustovoit // Economy of Ukraine. K., 2007. №3. PP. 52-59.