

УДК 331.104.2

Мамаджанова Мунисахон Мухсинджоновна  
магистрант 2 курса ПИТТУ  
Республика Таджикистан, г.Худжанда

## МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ВНУТРЕННЕГО РЫНКА ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ

*Аннотация:* В статье рассмотрены и проанализированы современные подходы, к оценки показателей внутреннего рынка труда предприятия. Выявлены преимущество и недостатки методов оценки на основе сравнительного анализа. Определена основная проблема методов.

*Ключевые слова:* метод, метод оценки, коэффициент найма кадров, условие Солоу.

Mamadjonova Munisakhon undergraduate of  
Polytechnic Institute of Technical University  
second class, Tajikistan, Khujand city

## METHODS FOR EVALUATING INDICATORS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE INTERNAL LABOR MARKET OF THE ENTERPRISE

*Annotation:* The article considers and analyzes modern approaches to assessing the performance of the internal labor market of an enterprise. The advantages and disadvantages of assessment methods based on comparative analysis are identified. The main problem of the methods is identified.

*Key words:* method, valuation method, hiring rate, Solow condition.

Экономические процессы в обществе сложны. Нам предстоит пройти долгий путь, чтобы понять их тенденции. Таким образом, появились методы экономических исследований, которые помогают понять научное знание, правду о событиях. Слово «метод» по-гречески «методос» означает «путь к истине». Если субъект отвечает на вопрос «Что исследуется?» ответил, тогда его метод "Как расследовать?" и с «Какими методами?». Различия между глобальными, научными и конкретными методами исследования хорошо известны. Пройдя его, вы можете достичь цели. Что касается экономики, то конечным результатом исследования является понимание характеристик экономической деятельности на макроуровне. Это поможет понять, к чему ведут существующие принципы системы [1].

Как сказал Исаак Ньютон, методы изучения явлений включают систематизацию, коррекцию новых и ранее полученных знаний. Цитаты и выводы делаются с использованием правил и принципов доказывания, основанных на эмпирических (наблюдаемых и измеренных) данных об объекте.

С точки зрения Т.П. Слесарев, по методике системы правил и подходов к изучению явлений и законов природы, общества и мышления, способ достижения определенных результатов в знаниях и на практике, принятие теоретических исследований или практического применения знаний, основанных на знании законов объективной реальности и изучение объекта, явления, процесса понимается.

Сократ создал метод сократовской дискуссии. В отличие от софистов, которые пытались доказать свою точку зрения. Сократ пытался заставить противника прийти к новым выводам и изменить его первоначальный взгляд на наводящие вопросы. Сократ считал свой метод искусством приобретения знаний, которые скрыты в каждом человеке, с помощью наводящих вопросов. Он говорит, что правда в споре.

Метод оценки является одним из методов изучения чувствительности человека, разработанным вне классической психофизики. Он отличается от метода «да-нет», только если субъект может выразить разные уровни уверенности в восприятии мотивации [2].

Методы оценки показателей - метод, основанный на определении имущественных показателей путем измерения или определения отклонения этих показателей от установленных требований [3].

По моему мнению, термин «метод» относится к способу распознавания и интерпретации явлений, которые используются в конкретной науке.

Среди основных показателей, характеризующих ситуацию на внутреннем рынке труда и ее взаимосвязь с внешней ситуацией, можно назвать следующие.

Среднесписочная численность работников  $P$ :

$$P = \sum P_i / D_k, \quad (1)$$

где  $\sum P_i$  – размер заработной платы работникам в каждый календарный день месяца;

$D_k$  - количество календарных дней в месяце.

В число сотрудников входят сотрудники организации в любой календарный день месяца. В среднем все работники, с которыми заключен трудовой договор, а также временные и сезонные работники. В среднем это работники, которые фактически работали в тот день, включая тех, кто не был в отпуске (отпуск по болезни, отпуск, командировка и т. д.).

Среднесписочная численность работников не включает следующие категории работников:

- сотрудники, работающие вместе на улице;
- граждане, работающие по гражданско-правовым договорам;
- владельцы тех, кому не платят в компании и т. д.

Следует отметить, что работники, находящиеся в отпуске по беременности и родам или уходу за ребенком, а также некоторые учащиеся могут быть включены в заработную плату, но не включены в среднюю заработную плату.

Общая формула среднесписочной численности работников в год выглядит следующим образом [4]:

$$СЧ_{\text{Год}} = (СЧ1 + СЧ2 + \dots + СЧ12)/12, \quad (2)$$

где  $СЧ_{\text{Год}}$  – среднесписочная численность работников в год;

$СЧ1, 2$  и т.д. – Среднесписочная численность работников за рабочий месяц с января по декабрь.

Следует отметить, что структура персонала для каждого подразделения может быть идентифицирована и проанализирована, а также могут быть приняты во внимание индивидуальные характеристики (пол, возраст, уровень образования и квалификации, опыт работы и т. д.).

Коэффициент текучести кадров  $К_{\text{об}}$  :

$$K_{\text{об}} = P_{\text{пр}} + P_{\text{выб}} / P, \quad (3)$$

где  $P_{\text{пр}}$  - количество работников;

$P_{\text{выб}}$  - количество пенсионеров;

$P$  - среднесписочная численность работников предприятия.

После расчета коэффициента оборачиваемости за разные периоды мы можем отслеживать, как меняется ситуация на предприятии в целом или в отдельных секторах.

Коэффициент выхода на пенсию  $К_{\text{вк}}$ :

$$K_{\text{вк}} = P_{\text{выб}} / P, \quad (4)$$

где  $P_{\text{выб}}$  - количество пенсионеров (за определенный период);

$P$  - среднесписочная численность работников предприятия (за определенный период).

Коэффициент найма  $K_{пк}$ :

$$K_{пк} = P_{пр} / P, \quad (5)$$

где  $P_{пр}$  - количество работников (за определенный период);

$P$  - среднесписочная численность работников предприятия (за определенный период).

Коэффициент текучести кадров  $K_{тк}$ :

$$K_{тк} = P_{ув} / P, \quad (6)$$

где  $P_{ув}$  - число тех, кто ушел добровольно и был уволен за нарушение трудовой дисциплины;

$P$  - среднесписочная численность работников предприятия.

Коэффициент текучести рабочей силы - это число работников, которые уволились по собственному желанию, а также за нарушения трудовой дисциплины в определенный период, деленное на среднесписочную численность работников за этот период.

Чтобы связать поток рабочей силы с ситуацией на внутреннем рынке труда, необходим коэффициент замещения рабочей силы, который определяется по следующей формуле:

Коэффициент текучести кадров  $K_{зк}$  :

$$K_{зк} = P_{пр} / P_{выб}, \quad (7)$$

где  $P_{пр}$  - количество сотрудников, повторно принятых на работу в течение отчетного периода;

$P_{выб}$  - количество работников, уволенных за отчетный период.

Отношения между работником и работодателем по цене труда на внутреннем рынке труда регулируются договором, который может быть

письменным и (или) устным, индивидуальным и / или коллективным. В договоре определяется не только заработная плата, но и оплата труда предприятия, а также другие неденежные факторы (интенсивность работы, график работы и т. д.).

Типичная зависимость трудозатрат работника от заработной платы (состояние Солоу) показана на рисунке 1. Зарботная плата показана на вертикальной оси, поэтому линия разрыва описывает обратную зависимость заработной платы от труда  $w(e)$ .

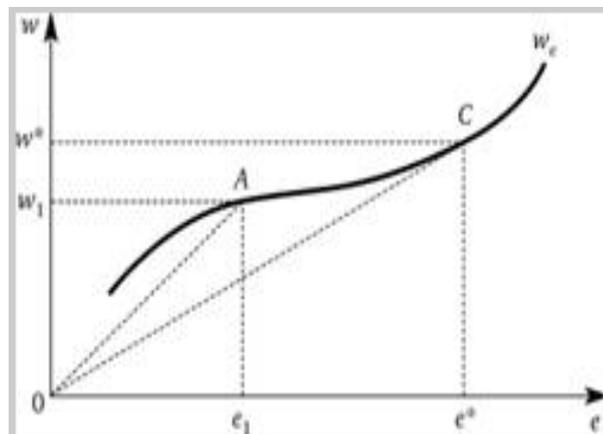


Рисунок 1 - Условие Солоу

Если предположить, что работодатель выбирает заработную плату ( $w$ ), то это приводит к затратам на единицу производительности труда  $w_1/e_1$  (на графике их значение обозначено наклоном  $OA$ ). В точке  $A$  линия «условие - заработная плата» представляет собой наклон  $\frac{1}{\frac{de}{dw}} < \frac{w_1}{e_1}$ .

Работодатель может сократить расходы, выбрав  $w^*$  зарплату. Увеличение заработной платы делает ситуацию более трудоемкой. Когда  $w^*$ , линия  $OC$  приближается к последней линии кривой и соответствует наклону этой кривой. Первое условие означает, что  $w/e$  - это удельная стоимость производительности труда, которая является минимальной для  $w^*$ ; во-вторых, он достигает точки  $\frac{cw}{e} = \frac{1}{\frac{de}{dw}}$ . Этот результат получается

при объединении первых двух случаев. Когда  $dQ/dL = dQ/dw$ , мы получаем:

$$\left(\frac{w}{e}\right) \times \left(\frac{de}{dw}\right) = 1 \quad (10)$$

Другими словами, гибкость усилий по заработной плате будет такой же, как приличная (эффективная) заработная плата, которая снижает затраты. Это означает, что при эффективной заработной плате определенное изменение заработной платы приводит к такому же относительному изменению рабочей силы. Это состояние называется «Условие Солоу».

Отсюда следует, что эффективная заработная плата зависит только от отношения «заработная плата». Поэтому факторы, влияющие на спрос на рабочую силу (цены на продукцию, цены на капитал и т. д.), Меняются, эффективная заработная плата не меняется, остается резкой, и меняется только количество наемного труда. Компания нанимает больше работников без особых усилий за счет увеличения заработной платы. Изменения в уровне заработной платы произойдут только в том случае, если предприятие столкнется с ограничениями предложения рабочей силы. Соблюдение заработной платы также приводит к безработице в балансе. Если производительная заработная плата выше, чем уровень, на котором внутренний рынок труда равен, предприятия не будут снижать заработную плату, чтобы воспользоваться преимуществами избыточного предложения.

### **Заключение**

Таким образом, мы определили несколько методов расчета рабочей силы, среднесписочной численности работников, подбора персонала на внутреннем рынке труда предприятия, эти показатели очень важны и эффективны для развития предприятия.

### Список использованной литературы:

1. <https://businessman.ru/new-metody-ekonomicheskix-issledovanij.html>  
(дата подачи заявки на сайт: 17.10.18 г.)
2. [https://psychology\\_pedagogy.academic.ru/9887/Метод\\_оценки](https://psychology_pedagogy.academic.ru/9887/Метод_оценки) (дата подачи заявки на сайт: 3.04.19 с.)
3. [Be5.biz/ekonomika/t001/09.html](http://Be5.biz/ekonomika/t001/09.html) (дата подачи заявки на сайт: 5.04.19 с.)
4. [ru.Solverbook.com/spravochnik/formuly-po-ekonomike/formula-srednespisochnoj-chislennosti-rabotnikov](http://ru.Solverbook.com/spravochnik/formuly-po-ekonomike/formula-srednespisochnoj-chislennosti-rabotnikov) (дата подачи заявки на сайт: 26.03.19 с.)