

## СУЩНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ И МЕХАНИЗМ ПОСТРОЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

### ESSENTIAL CHARACTERISTICS AND MECHANISM OF BUILDING A MODERN LABOR MARKET

*M. Hamathanova*

Candidate of sociological sciences, Associate Professor, Tyumen State Oil and Gas University

#### Annotation

The pressing questions sanctified to consideration of essence and mechanisms of construction of modern labour-market are investigational in the article. The walkthrough of different approaches of home and foreign scientists is conducted to interpretation of economic concept "Labour-market". The mechanism of construction and functioning of labour-market is studied in detail, his distinguishing features inherent to the administratively-command economy and open market are educed. A separate accent is done on state methods and methods of adjusting of labour-market, and also on the motivational constituent of mechanism of construction of modern labour-market. The list of principles, on that it is necessary to lean in the process of choice and development of mechanism of construction of modern labour-market, is set forth.

**Keywords:** labour, labour-market, motivation, mechanism, labour force, labour potential, employment.

*Хаматханова Макка Алаудиновна*

*К.с.н., доцент,*

*Тюменский государственный нефтяной университет*

#### Аннотация

В статье исследованы актуальные вопросы, посвященные рассмотрению сущностных характеристик и механизмов построения современного рынка труда. Проведен критический анализ различных подходов отечественных и зарубежных ученых к трактовке экономического понятия "рынок труда". Детально изучен механизм построения и функционирования рынка труда, выявлены его отличительные черты, присущие административно-командной экономике и свободному рынку. Отдельный акцент сделан на государственных способах и методах регулирования рынка труда, а также на мотивационной составляющей механизма построения современного рынка труда. Сформулирован перечень принципов, на который следует опираться в процессе выбора и разработки механизма построения современного рынка труда.

#### Ключевые слова:

Труд, рынок труда, мотивация, механизм, рабочая сила, трудовой потенциал, занятость.

**В** условиях рыночных отношений существенное значение в изучении проблем экономики труда имеет анализ рынков труда и занятости населения. Рынок труда и занятость населения занимают особое место в системе рыночных отношений. Рынок труда находится под воздействием многих факторов, большинство которых зависят от товарного рынка. Конъюнктура рынка формируется под воздействием состояния экономики, способа ведения хозяйства и структурных изменений, технического и организационного уровня предприятий, количественно-качественной сбалансированности средств производства и рабочей силы [2]. Большинство экономических, социальных, демографических явлений, протекающих в рыночной экономике, прямо или косвенно, полностью или частично отражают процессы, происходящие на рынке труда. Будучи неотъемлемым звеном современной экономики, рынок труда играет важную роль в системе воспроизводства. Именно на рынке труда происходит купля-продажа рабочей силы, оценивается ее полезность и общественная значимость. Международная организация труда неоднократно называла XX век веком труда и людей труда [6]. Эволюция труда в XXI

веке представляет собой исключительное явление, где феноменальным аспектом выступают эффективность управления, создание будущих управленческих систем, распространение в обществе идей гуманизма в их феноменальной предопределенности. Рынок труда является важнейшим звеном национальной и мировой рыночной цивилизации, на нем формируются трудовые ресурсы творческого типа, которые осуществляют повседневную эволюцию общества.

В связи с этим научный поиск путей решения проблем, связанных с построением благоприятных условий для повышения человеческого потенциала является актуальным и имеет большое теоретическое и практическое значение. Особого внимания требуют, прежде всего, вопросы регулирования занятости и рынка труда в целом. Основными направлениями экономического анализа в данном случае является выявление факторов, воздействующих на спрос и предложение, точнее на их соотношение, на рынке труда, на формирование занятости населения, организацию трудоустройства. Эти проблемы возникают и существуют во всех странах и рассматрива-

ются учеными–экономистами как на макроэкономическом, так и на микроэкономическом уровнях. При этом глубокое понимание фундаментальных основ экономики труда играет ключевую роль в осознании множества социальных проблем и явлений. Данные обстоятельства обусловили выбор темы исследования, определили его композиционную платформу и цели.

Вопросам регулирования рынка труда, занятости и безработицы посвящены работы многих современных отечественных исследователей, к числу которых можно отнести Т. Батяеву, В. Боровика, Л. Гордона, С. Дудникова, Э. Клопова, Ю. Колесникова, Г. Осипова, В. Похощева, А. Попова, О. Ромашова, Д. Чернейко, Л. Чижову и др. Изучением проблемы механизмов построения, формирования и функционирования рынка труда занимались экономисты мирового уровня такие как Дж. Гэлбрейт, Дж. Гобсон, Дж. Коммонс, Р. Коуз, У. Митчелл, Д. Норт и др.

Таким образом, принимая во внимание вышеизложенное цель статьи можно определить следующие образом: изучить сущностные характеристики рынка труда и проанализировать механизмы его построения на современном этапе.

Сложность и многогранность проблемы рынка труда обусловили разносторонность подходов к ее анализу и существование многих направлений ее исследования. Мировой опыт свидетельствует, что рынок труда не может существовать вне конкурентной, основанной на частной собственности экономики и демократических общественных институтах.

В современной литературе невозможно найти однозначную трактовку понятия рынка труда. Одни ученые считают, что рынок труда – это механизм (институт), который объединяет, сводит вместе продавцов товара "рабочая сила" (работников) и покупателей этого товара (работодателей) [5], другие – что он представляет собой механизм согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы [3], третьи – что это специфический вид товарного рынка, содержанием которого является купля-продажа товара особого рода – рабочей силы или способности человека к труду [11].

Также существует мнение, что понятие "рынок труда" и "рынок рабочей силы" отличаются друг от друга, поскольку рабочая сила представляет собой потенциальную способность к труду, а труд – функционирующую способность. Согласно данному тезису понятие "рынок рабочей силы" несколько шире, так как оно охватывает отношения не только занятых, но и относительно незанятых членов общества, которые активно ищут работу, т.е. включает в себя и занятых, и безработных. Понятие "рынок трудовых ресурсов" значительно шире, потому что характеризует трудовые ресурсы общества. Итак, согласно с данными утверждениями, рынок рабочей силы

расширяет горизонты социально–трудовых отношений до масштабов экономически активного населения, а в узком смысле понятие "рынок рабочей силы" используется для характеристики отношений относительно безработных. Определенная часть экономистов полностью опровергает данный подход, поскольку ученые убеждены, что экономически приемлемым и равнозначным следует считать использование двух терминов – рынок рабочей силы и рынок труда, поскольку они тесно связаны, взаимодополняются, переходя в процессе рыночных отношений из одного в другой [4].

Принимая во внимание тот факт, что на современном этапе развития мировой экономики важной стратегической задачей любого государства является построение социально ориентированной рыночной модели, рынок труда, являющийся неотъемлемой составляющей данной модели, воспринимается и трактуется также через призму социальноответственной экономики. Так, отечественные ученые Т. Смирнова [10] и А. Рофе [9] считают, что социально ориентированный рынок труда представляет собой систему социально–экономических отношений. Эти отношения регулируют воспроизводство рабочей силы в направлении формирования, распределения, перераспределения и его эффективного использования в условиях устойчивого экономического развития; обеспечивают высокий уровень занятости и доходов рабочей силы, а также приводят к высоким стандартам качества жизни населения.

Заслуживает отдельного рассмотрения, позиция зарубежных ученых, которые трактуют особенности и специфику рынка труда, опираясь на уже развитые экономические отношения, состоящую инфраструктуру социума, эффективно действующие механизмы гражданского общества. Согласно данному подходу рынок труда представляет собой целостную систему взаимоотношений индивидов, организаций и государства, которая обеспечивает удовлетворение потребностей отдельной личности в развитии и воспроизведении, а также в росте благосостояния общества в целом.

В постсоциалистических государствах наиболее популярным является следующий подход к познанию сущности рынка труда. Являясь важнейшим элементом рыночной экономики, рынок труда представляет собой систему общественных отношений, призванных обеспечить нормальное воспроизводство и эффективное использование товара "рабочая сила". Этот рынок выполняет функции механизма распределения и перераспределения рабочей силы по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности на основе критерия эффективности ее использования в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности [7].

Наиболее удачным, по мнению автора, является ут–

верждение о том, что в современной рыночной экономике о рынке труда следует говорить не только как о рынке живого труда. Существуют весомые доказательства включения в рынок труда также и рынка рабочих мест, потому что реально и постоянно существуют спрос на них и их предложение. Такой вывод можно сделать на основании рассуждения о том, что хозяйство предпринимателя, который является и работодателем, объединяет труд многих работников так, что каждый из них закрепляется за определенным рабочим местом, а все рабочие места связаны между собой технологией и внутрифирменной кооперацией. Поэтому предприниматель, покупая рабочую силу, одновременно предлагает работнику трудиться на определенном рабочем месте. В свою очередь, и работник, продавая свою рабочую силу, создает спрос на определенное рабочее место. Итак, сделка купли – продажи рабочей силы произойдет лишь тогда, когда рабочее место соответствует требованиям работника и наоборот. Все это означает, что наемный работник и работодатель – предприниматель в равной степени выступают на рынке труда как владельцы: работник как собственник товара "рабочая сила", а работодатель – предприниматель как владелец своего хозяйства и всех рабочих.

Как известно, важнейшим компонентом рынка труда является механизм его построения и функционирования, посредством которого взаимодействуют и согласуются интересы различных групп работодателей и трудового населения. Их интересы разнонаправлены: первые стремятся к получению прибыли, вторые – к получению дохода. Причины несовпадения интересов могут носить не только экономический, но и организационный, технологический, политический и национальный характер. Механизм построения и функционирования рынка следует рассматривать как подсистему общего механизма регулирования экономической системы в целом, которую еще называют "механизмом равновесия" [8]. В условиях командно-административной системы так называемое равновесие "достигалось" путем обеспечения "полной занятости" при игнорировании проблемы порядка и регулирования. Учитывался только спрос на рабочие места, но не учитывалось предложение. Тоталитарному государству не столь важно, используется ли людской потенциал эффективно и в соответствии с личными интересами людей. Для него значимо другое – иметь население в безоговорочном подчинении, а личные интересы удовлетворять по минимуму, что исключает экономическую и социальную независимость человека. Свободный рынок труда в такой ситуации просто не нужен. В условиях же переходной экономики существует потребность в создании механизма, адекватного существующей форме порядка вещей и учитывающего непрерывный инновационный процесс.

Автор считает, что определяя механизм построения

современного рынка труда необходимо опираться:

- ◆ *во-первых*, на классификацию типов рынка труда в зависимости от звена общественного производства – на внутрифирменный и национальный (одновременно помня о том, что национальный рынок труда не может существовать отдельно от внутрифирменного),

- ◆ *во-вторых*, на фазы процесса воспроизводства рабочей силы, которые можно рассматривать или обобщенно, или более детально.

Известно, что в современных условиях не существует страны, в которой бы государственные органы не регулировали процессы воспроизводства рабочей силы как на национальном уровне, так и на уровне фирм, и в какой бы работодатели совсем не уделяли внимания определенным процессам воспроизводства рабочей силы. Можно говорить лишь о степени влияния государства и работодателей на эти процессы, которое зависит, прежде всего, от модели экономического развития, принятой в той или иной стране.

Формируя механизм современного рынка труда целесообразно рассмотреть виды регулирования, которые осуществляет государство в пределах рынка труда [2]:

- ◆ защитное, предназначенное для ограничения действий, которые приводят к незащищенности различных групп населения;

- ◆ поощрительное, направлено на создание условий, в которых могут осуществляться и развиваться определенные формы деятельности;

- ◆ ограничительное, которое осуществляется для исключения действий отдельных лиц или групп таким образом, чтобы они не могли получить преимущества перед другими;

- ◆ директивное регулирование, которое предусматривает влияние правительства на рынок труда с учетом интересов населения;

- ◆ регулирование с помощью экономических финансовых мероприятий (налогов, субсидий), которые способствуют росту предложения на рынке труда или росту занятости.

Представляется целесообразным сделать акцент на принципах, которые должны быть положены в основу механизма построения современного рынка труда:

- ◆ принцип своевременности – синхронизации конкурентоспособных трудовых ресурсов с кадровой по-

требностью в настоящем;

- ◆ принцип системности – рассмотрение объекта и субъекта управления как единого целого;
- ◆ принцип целеполагания – определение направления развития для повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов в перспективе;
- ◆ принцип обратной связи и непрерывности – организация постоянного поступления информации о состоянии объекта, мониторинг;
- ◆ принцип эффективности – достижение цели и сопутствующих положительных результатов.

В контексте институциональных факторов и средств формирования национального рынка труда важное значение приобретает мотивационный механизм построения, который является неотъемлемой составляющей общего механизма развития всей социально-экономической системы страны. Определяющими блоками этого механизма являются следующие основные элементы (под-

системы): организационно-экономическая, административно-правовая и социально-психологическая.

Подводя итог проведенному исследованию можно отметить, что рынок труда является системой общественных и социальных отношений, в том числе юридических норм и институтов, обеспечивающих нормальное воспроизводство и эффективное использование труда, количество и качество которых соответствующим образом вознаграждаются.

То есть рынок труда является конкретным проявлением системы общественной организации наемного труда в условиях товарно-денежных отношений. Исходя из этого, механизм построения современного рынка труда представляет собой совокупность социально-экономических и институционально-правовых структур, форм и методов воздействия на факторы формирования и функционирования рынка рабочей силы, с помощью которых осуществляется мотивация общественных, групповых и личных интересов с целью достижения оптимального уровня качества рабочей силы.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Биксина Н.А. Проблемы оценки ситуации на рынке труда // *Аграрная наука Евро-Северо-Востока*. – 2012. – № 3. – С. 77–80.
2. Змиак С. С. Современные представления о рынке труда // *Труд и социальные отношения*. – 2011. – № 9. – С. 24–32.
3. Козыренко Ю. В. Российский рынок труда в условиях кризиса. – Москва: Лаборатория книги, 2010. – 44с.
4. Колосова Р. П. Формы занятости населения в инновационной экономике : учебное пособие / Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, М. В. Луданик; Московский гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Экономический фак., Каф. экономики труда и персонала. – Москва: МАКС Пресс, 2008. – 253с.
5. Курбышев Д. Н. Проблемы регулирования рынка труда в условиях реформирования экономики. – Москва: Лаборатория Книги, 2010. – 211с.
6. Макунина И.В., Миронцева А.В. Безработица как негативный фактор влияния на рынок труда // *Дайджест-финансы*. – 2012. – № 5. – С. 56–61.
7. Перова М. Б. Оценка и прогнозирование неформальной занятости населения на рынке труда России. – Вологда: ВоГТУ, 2012. – 167с.
8. Проблемы рынка труда и формирования трудовых ресурсов: материалы II международной научно-практической конференции, г Москва, 16 декабря 2011 г. / Ин-т деловой карьеры, Каф. экономики и упр.; [редкол.: Назаров В. А., Сквоиков А. К., Медвидь М. М.]. – Москва: ООО "НИПКЦ Восход-А", 2012. – 286с.
9. Рофе А. И. Рынок труда / А. И. Рофе. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва: МИК, 2012. – 374с.
10. Смирнова Т. Л. Современные тенденции развития рынка рабочей силы в России. – Томск: Изд-во Томского ун-та, 2012. – 314с.
11. Ташев А.К. Человек на рынке труда и в сфере материального производства // *Вопросы экономики и права*. – 2011. – № 38. – С. 79–84.