

**Нигай Е. А., Бойко Т. С., Разумовская М. И.**  
**E. A. Nigai, T. S. Boiko, M. I. Razumovskaya**

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ, ОПОСРЕДУЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЕ И УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ИНДИВИДА И РАБОТОДАТЕЛЯ В НАЁМНОМ ТРУДЕ**

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FRAMEWORK FOR THE STUDY OF RELATIONSHIPS THAT MEDIATE THE PROCESSES OF BUILDING AND FULFILLING OF THE DEMAND FOR HIRED LABOUR**

**Нигай Евгения Антоновна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры маркетинга и рекламы Хабаровской государственной академии экономики и права (Россия, Хабаровск); 680042, г. Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 134. E-mail: jenia\_nigai@mail.ru.

**Ms. Evgeniya A. Nigai** – PhD in Economics, Associate Professor, Department of Marketing and Advertisement, Khabarovsk State Academy of Economics and Law (Russia, Khabarovsk); 134, Tikhookeanskaya street, 680042, Khabarovsk. E-mail: jenia\_nigai@mail.ru

**Бойко Татьяна Степановна** – кандидат технических наук, доцент, декан факультета международных экономических отношений Хабаровской государственной академии экономики и права (Россия, Хабаровск); 680042, г. Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 134. E-mail: tanbo60@mail.ru.

**Ms. Tatiana S. Boiko** – PhD in Engineering, Associate Professor, Dean of the School of International Economic Relations, Khabarovsk State Academy of Economics and Law (Russia, Khabarovsk); 134, Tikhookeanskaya street, 680042, Khabarovsk. E-mail: tanbo60@mail.ru

**Разумовская Марина Ивановна** – доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе Хабаровской государственной академии экономики и права (Россия, Хабаровск); 680042, г. Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 134. E-mail: razumno@ael.ru.

**Ms. Marina I. Razumovskaya** – Doctor of Economics, Professor, Vice Rector for Research, Khabarovsk State Academy of Economics and Law (Russia, Khabarovsk); 134, Tikhookeanskaya street, 680042, Khabarovsk. E-mail: razumno@ael.ru.

**Аннотация.** В статье потребность в наёмном труде рассмотрена, во-первых, для условий рынка; во-вторых, применительно к системе отношений «индивид-работодатель»; в-третьих, в связи с категориями «нужда» и «спрос».

**Summary.** The paper considers the concept of “demand for hired labour” in three aspects: first, in accordance with market conditions; second, with regard for “worker - employer” relations; and, third, in relation to such categories as “need” and “demand”.

**Ключевые слова:** индивид, работодатель, потребность в наёмном труде, формирование потребности в наёмном труде, удовлетворение потребности в наёмном труде.

**Key words:** worker, employer, demand for hired labour, building demand for hired labour, fulfilling demand for hired labour.

УДК 331.5

Общепризнанно, что потребность в труде есть специфическая общественная потребность и её определяет исторический процесс общественного развития. В его ходе, по нашему мнению, важны два взаимосвязанных и взаимообусловленных процесса. Первый из них – это формирование потребности в труде, а второй – удовлетворение потребности в труде через распределительный механизм (государственно-централизованный, планомерный, государ-

ственно-монополистический, рыночный). Отечественные и зарубежные экономисты в качестве объекта потребности в труде рассматривают трудовую деятельность. Она, напомним, выступает в трёх разных качествах: как основа воспроизводства отдельной хозяйственной системы; как источник воспроизводства рабочей силы тех членов данного общества, которые в том или ином качестве участвуют в процессе труда; как исходный пункт всех преобразований в хозяйственной системе и в самом обществе.

В экономической литературе процесс формирования потребности в труде и процесс удовлетворения потребности в труде предстают как отношения, возникающие между работодателем, индивидом и опосредованно государством. Для рыночных условий ключевые понятия, характеризующие оба названных выше процесса, и связи между ними показаны на рис. 1. Заметим, с трактовкой многих из них исследователи всё ещё не вполне определились. В настоящей работе внимание уделено таким категориям, как нужда, потребность, спрос. Подчеркнём, рассмотрены они для системы отношений «индивид-работодатель».

На рынке труда названные выше отношения принимают специфическую форму экономической реализации потребности обоих субъектов в наёмном труде, а именно, форму трудовой услуги. При этом отношения сторон оформляются как договор (контракт), содержание которого в части условий труда и условий занятости следует рассматривать в связи со спросом. Работодатель предъявляет спрос на способности, знания и дарования индивида, которому предлагает занять вакантное рабочее место. Индивид имеет спрос на вознаграждение, компенсирующее затраты рабочей силы. Будет удовлетворён спрос каждой из сторон или нет – зависит от факторов, которые определяют отношения обмена на рынке труда в текущем периоде времени и в перспективе.



Рис. 1. Отношения, опосредующие формирование и удовлетворение потребностей индивида и работодателя в наёмном труде

Следует помнить, что каждая из сторон в полной мере не обладает информацией, которая важна для оценки качества потенциальных отношений. Так, индивид не всегда знает людей какого типа ищет работодатель. Какие должностные обязанности, подготовку и опла-



ту он предложит. Каков микроклимат в трудовом коллективе и какова формируемая в нём система ценностей. В свою очередь, работодатель не всегда осведомлен об индивидууме – претенденте на рабочее место, а именно, о способностях и интересах; об отношении к работе и предыдущем опыте; о долгосрочных планах и многих личных качествах.

Большинство исследователей согласно с тем, что в системе отношений «индивид – работодатель» именно трудовая услуга выступает непосредственным предметом сделки и формой объективации трудовой деятельности в сфере обращения, то есть там, где и реализуются отношения обмена. Тем не менее, принимая этот факт во внимание, некоторые авторы приходят к необоснованному выводу о том, что потребность в наёмном труде детерминруется планами, которые возникают у каждой стороны. По нашему мнению, такое понимание приводит к подмене отношений формирования потребности в наёмном труде отношениями удовлетворения таковой.

Логика их суждений выстраивается в следующей последовательности «план – труд – продукт труда (блага)». При этом оценку величины потребности исследователи получают путём изучения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, что нельзя считать адекватным. Подчёркнём, спрос и предложение возникают в связи с отношениями обмена между двумя основными субъектами рынка труда – индивидом и работодателем. То есть тогда, когда индивид на определённое время предлагает свои способности к труду, а работодатель – рабочее место. Значит, отношения обмена, которые опосредованы отношениями найма в форме трудового договора (контракта) и отношениями собственности на факторы производства, позволяют удовлетворить потребность в наёмном труде.

Между тем потребность в наёмном труде предстаёт как нужда субъектов системы отношений «индивид-работодатель» в том, чтобы иметь всё необходимое для жизнедеятельности. Полагаем, для работодателя текущая потребность – это нужда в том, чтобы располагать трудовым потенциалом, который способен приумножать экономические активы хозяйственной деятельности (материальный и интеллектуальный капитал). Тогда как перспективная потребность работодателя – это нужда в том, чтобы воспроизводить трудовой потенциал, способный приумножать экономические активы хозяйственной деятельности (материальный и интеллектуальный капитал). В свою очередь, для индивида текущая потребность – это нужда в том, чтобы обменять индивидуальную способность к труду на соответствующее ему вознаграждение, а перспективная – это нужда в том, чтобы воспроизводить индивидуальную способность к труду за вознаграждение, удовлетворяющее желаемому уровню качества жизни.

Исходя из того, что потребность проявляется как объективное соотношение между необходимым и тем, что имеется в наличии, она формирует активное внутреннее желание субъектов потребности обладать привлекательным и нужным или устранять нежелательное. Она побуждает их к соответствующим действиям в связи с влиянием внешних и внутренних раздражителей. Потребности при этом трансформируются в материальные интересы, которые социальны по своей природе и в процессе актуализации программы жизнедеятельности преобразуются в цели и планы. Безусловно, при этом могут возникать противоречия между индивидом и работодателем. А обусловлены они тем, что потребность связана с осознанием нужды (см. табл. 1).

Нужда понимается как что-то необходимое и желанное, а не исключительно как дефицит чего-то. Нужда работодателя, по нашему мнению, предстаёт как необходимость в том, чтобы обеспечить взаимосвязь производительных сил и экономических отношений и их взаимопроникновение на основе института рынка. Тогда как нужда индивида – это желание адаптироваться к меняющимся условиям жизни, в том числе проявив свои способности к труду через общественную связь с другими. Сказанное выше означает, что потребность в наёмном труде начинает более длинную цепь логического анализа. Выглядит она следующим образом: «нужда – потребность – интересы – цели – план – труд – продукт труда (блага)».





Таким образом, потребность в наёмном труде – это субъективный процесс отражения в сознании нужды. В нём присутствует стадия возникновения сигнала о необходимости её удовлетворения и стадия понимания её причины. Нужду характеризует модальность (в чём именно возникает нужда?), сила (степень выраженности внутреннего желания), острота (субъективная оценка дефицита чего-то). Признавая наличие субъективной стороны в отношениях «работодатель – индивид», необходимо обратить внимание и на факторы, обуславливающие формирование потребности в наёмном труде, которые изучены не достаточно.

Для исследования состава факторов формирования потребности в наёмном труде названных выше двух уровней её декомпозиции – организация и индивид – недостаточно. Нужен ещё один уровень рассмотрения – региональный. Основным интерес региона, рассматриваемого в качестве субъекта Российской Федерации, связан с размещением населения и производства, то есть созданием условий для эффективного развития конкурентоспособных секторов в составе его хозяйства. Лишь на этой основе можно удовлетворить нужду региона в обеспечении стабильного развития его экономической системы в рамках международного и всероссийского разделения труда, а также формировании комфортных стандартов жизни населения.

При выборе состава факторов, обуславливающих формирование организаций в наёмном труде, во внимание были приняты две группы интересов — экономические и социальные. Действительно, они присутствуют на всех трёх уровнях формирования потребности в наёмном труде. Анализ литературных источников позволил составить список из тридцати наиболее часто упоминаемых факторов. Для выбора наиболее значимых был применён метод, основывающийся на мнении квалифицированных специалистов в исследуемой области – экспертов. Ими стали преподаватели и научные работники высших учебных заведений экономического профиля, которые расположены в восточной, средней и западной части России. Решение задачи ранжирования факторов позволило выбрать девять наиболее существенных: экономические факторы регионального развития; демографические факторы регионального развития; социальные факторы регионального развития; технико-технологические факторы развития хозяйственной деятельности; организационно-управленческие факторы развития хозяйственной деятельности; влияние на хозяйственную деятельность конкурентного окружения; трудовые качества индивида; уровень образования индивида; склонность индивида к расширению сферы профессиональной деятельности. Все они были упорядочены путём применения графического метода статистических группировок.

В итоге выявлены три группы факторов, обладающих наиболее сильными внутренними связями. Первая из них интерпретирована как условия общерегионального развития (экономические, демографические и социальные). Вторая группа – это факторы, определяющие условия развития организацией хозяйственной деятельности (технико-технологические и организационно-управленческие). Третья группа характеризует трудовые компетенции индивида (трудовые качества, уровень образования, склонность к расширению сферы профессиональной деятельности).

Внутренняя связь была установлена исключительно между первой и второй группами. Это означает, что ожидания работодателя в большей мере связаны с региональными возможностями размещения производства, а не с характеристиками трудового потенциала и отдельного индивида. Отсутствие связи третьей группы факторов с двумя другими стало доказательством того, что на этапе формирования потребности в наёмном труде работодатель и индивид существуют в «параллельных» мирах. Их текущая или перспективная потребность предстаёт всякий раз как осознанная необходимость иметь желаемое – «должно иметь в своём распоряжении». В дальнейшем на рынок труда каждый идёт своей дорогой, имея при этом свой собственный спрос, то есть способность платить за желаемое – «заплатчу при наличии соответствующего предложения».