**Рынок труда: теоретический аспект**

**и его перспективы**

**Ешмуратова А. Ф.**

**(Инновационный евразийский университет)**

**г. Павлодар**

Современные противоречия рынка труда необходимо рассматривать в рамках новой теоретической концепции, способной адекватно отражать процессы, протекающие на рынке труда. Исходным моментом в нашей концепции мы предлагаем использовать два конструирующих ее положения: найм как элемент рынка труда в процессе купли-продажи; способность к труду как элемент, способный приобрести форму «товара» на рынке труда.

Функционирующие способности человека к труду с позиции работника выступают как «сам» труд, с позиции работодателя – как [фактор](http://www.smartcat.ru/Terms/term_45408006.shtml) производства, с позиции отношений «работник – работодатель» – как трудовая услуга, предмет отношений найма. В нашем случае нас интересуют не только отношения, но и процесс найма, возникающий между работодателем и работником. Акт купли-продажи на рынке труда является центральным моментом.

Отношения «работник – работодатель» конституируются в отношениях найма, принимающих чаще всего формализованный юридический характер трудового договора (контракта). Отношения найма предполагают, что работника интересует возможность реализовать свои способности к труду и получить за это вознаграждение, работодателя интересует труд работника как фактор производства и условие его осуществления, и что работник и работодатель договариваются о предстоящем труде, трудовой услуге [1, с. 128]. Трудовая услуга как предмет сделки так же, как и способности к труду, характеризует потенциальное состояние труда. Но по содержанию эти два понятия принципиально отличны друг от друга, можно даже сказать, противоположны по цели реализации: работодатель желает как можно больше заработать на использовании способностей работника, а работник стремится тратить свои усилия по мере оплаты труда. Отсюда методика мотивирования работников к более качественному уровню работы может не всегда содержать материальное наказание, так как это не всегда приводит к желаемому результату.

Способности к труду характеризуют личностные качества работника, а также универсальныенавыки и знания, соответствующие полученной профессии или специальности, которые могут быть применены на любой из работ, соответствующих данной подготовке, т. е. у любого из целого ряда работодателей. Когда речь идет о трудовой услуге как предмете отношений найма, то речь идет уже о специфицированных способностях к труду, т. е. универсальных способностях, «примеренных» к конкретному предприятию, конкретному рабочему месту и конкретным условиям труда. Универсальные способности имеют свою структуру и содержание, которые, в свою очередь, определяют производственные отношения не только в процессе производства, но именно они должны стать приоритетными в современной подготовке кадров. Но универсальные способности еще ничего сами по себе не говорят, так как работодателя интересуют не просто способности, а специфицированные универсальные способности.

Процессуально спецификация универсальных способностей к труду осуществляется в ходе отбора кандидатов на вакантные рабочие места и выявления у них тех свойств и качеств, которые наиболее полно отвечают потребностям предприятия. В дальнейшем спецификация происходит в процессе переговоров работодателя и кандидата, когда оговариваются и конкретизируются характер работы, условия труда, то есть формализуются параметры трудовой услуги. Поэтому трудовую услугу можно определить как специфицированные в процессе найма универсальные способности к труду, которые будут функционально задействованы в процессе производства на конкретном рабочем месте конкретного предприятия и за которые работник будет получать конкретное вознаграждение. Получается, что работник должен обладать универсальными способностями, которые смогут пройти спецификацию. В подтверждение наших рассуждений большинство работодателей в нашем обществе интересуют молодые работники, которые способны быстро приспособиться к условиям труда и, если это необходимо, дополнительно приспособиться к ним. Очень часто встречаются объявления о приглашениях на работу лиц моложе 35 лет.

Таким образом, специфицированные универсальные способности к труду выступают предметом сделки и принимают в отношениях найма форму трудовой услуги. Если работодатель заинтересован в дальнейшем развитии специфицированных свойств и качеств работника, он может создавать на предприятии соответствующие условия и стимулы. В этом случае специфицированные универсальные способности к труду будут накапливаться и развиваться, принимая форму специфических способностей к труду, т. е. способностей и знаний, имеющих особую ценность только при работе у данного работодателя (на данном предприятии). Эти специфические способности к труду выступают объектом особого интереса работодателя, так как являются для него источником дополнительной прибыли, связанной с ростом производительности труда, отдачи на данном рабочем месте [2, с. 8].

Отношения найма, которые складываются между работником и работодателем, содержат немаловажную сторону – это влияние профсоюзов на интересы работника и работодателя. На многих частных предприятиях профсоюзы фактически отсутствуют, а на государственных несут функцию только формально. Профсоюзы выполняют посредническую функцию как между работником и работодателем, так и между работником и государством. Главная их задача – это лоббирование интересов представителей рынка труда, способствующих снижению трансакционных издержек. Влияние профсоюзов на современный рынок в государственных отчетах и анализах не проводится. Ведется только учет: наличие или отсутствие профсоюзов.

В целях стимулирования формирования у работника специфических способностей к труду работодатель, как правило, организует заработную плату таким образом, чтобы она напрямую зависела от ренты (дополнительной прибыли). Дополнительный заработок работника, напрямую зависящий от размера прибыли (ренты), принимает форму квазиренты. Квазирента – это часть дохода работника, выступающая как разница между получаемой им заработной платой на данном предприятии и той, что могла быть предложена ему на рынке труда другими работодателями.

Универсальные и специфические способности к труду тесно взаимосвязаны. Развитые универсальные способности человека (широта профессиональных знаний, кругозор, умение приспосабливаться к любой производственной обстановке, различной социальной среде) обеспечивают быстрое включение работника в конкретные условия производства, конкретный трудовой коллектив. С другой стороны, накопленные в процессе работы на разных предприятиях, в различной производственной среде специфические знания и навыки синтезируются работником, превращаясь в новые универсальные знания, поднимают их на качественно более высокий уровень.

В то же время универсальные и специфические способности работника к труду имеют определенное различие. В отличие от универсальных знаний и навыков специфические способности формируются за счет опыта работы на конкретном предприятии и включают в себя следующее: знание особенностей протекания технологического процесса на данном предприятии; знание «слабых мест» технологического процесса и «точек» возможного роста производительности труда; знание организационной культуры предприятия в целом и особенностей организации труда на данном рабочем месте, в конкретном структурном подразделении; знание способностей и особенностей личностных качеств своих коллег, начальника; знание особенностей потребителей, клиентов данного предприятия. Переход работника из сферы обращения в сферу производства сопровождается дополнительными издержками, которые в теории управления персоналом получили название издержек подготовки. К прямым издержкам подготовки относятся издержки инструктажа, проводимого до выхода работника на рабочее место, и его непосредственная подготовка, которая, если это требуется, проводится на рабочем месте. К косвенным издержкам подготовки могут быть отнесены: альтернативная стоимость времени инструктора, низкая, по сравнению с нормальной, производительность нового работника и его коллег, связанных с ним технологическим процессом. Таким образом, в отношениях найма проявляются социально-экономические аспекты [3, с. 59].

Увольнение работника, то есть его переход из сферы производства в сферу обращения, сопровождается появлением у работодателя издержек ухода (прямых и косвенных). Прямые издержки ухода – это выплаты и компенсации, полагающиеся при увольнении. Косвенные – издержки, связанные со снижением производительности работника, принявшего решение об увольнении, и издержки простоя на период неукомплектованности рабочего места.

Таким образом, процедура найма – заключение и прекращение договора – всегда сопровождается появлением у работодателя дополнительных издержек. Чем выше эти издержки, тем больше заинтересованность работодателя в стабилизации отношений найма, снижении текучести кадров, то есть возникают социально-экономические границы отношений найма. «Человеческий капитал» – понятие, которое перестает быть основной «движущей силой» производства, но фактором, обслуживающим экономический рост. В этих условиях первостепенное значение приобретают не атрибутивные характеристики способностей к труду (квалификационные, профессиональные), а внутренняя структура созидательных способностей, потенций человека. Повышение «качества» индивида становится тождественным процессу накопления общественного богатства. В итоге, в основе нашей концепции основным объектом купли-продажи на рынке труда является процесс найма, именно здесь осуществляется возможность получения дохода от использования человеческого капитала, соответственно здесь возникают социально-экономические отношения, способные воздействовать на развитие человеческого фактора. И рынок труда формируется в условиях товарности рабочей силы, поэтому основным элементом в его многоуровневой системе является внутренний рынок труда организации.

***Библиографический список***

1. Голубков, Е. П. Маркетинг: выбор лучшего решения / Е. П. Голубков, Е. Н. Голубкова, В. Д. Секарян. – М.: Экономика, 1993. – 228 с.

2. Маневич, В. М. Трудовые отношения: текст лекций / В. М. Маневич, А. И. Тучкова. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. – 108 с.

3. Куликов, В. Концептуальные основы экономики труда / В. Куликов // Российский экономический журнал. – 2000. – № 11–12. – С. 149–154, 146–150.