

ПОСТУЛАТЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА В КООРДИНАТАХ МЕТАМОТИВАЦИЙ

Н.И. Окул, А.М. Шкуркин

Департамент занятости по Хабаровскому краю, г. Хабаровск;

Институт комплексного анализа региональных проблем ДВО РАН, г. Биробиджан

Возможна ли совершенная конкуренция на рынке труда?

Традиционная экономика труда основывается на нескольких постулатах, совокупность которых превращают живого человека в абстрактного «экономического монстра», который живет на конкурентном рынке труда и неустанно максимизирует функцию полезности.

Исходный постулат для неоклассического направления в экономике состоит в том, что на рынке труда, как и на всяком ином рынке ресурсов, покупатель и продавец взаимосвязаны рациональными мотивами, которые направлены на обеспечение оптимальных, вписывающихся в минимаксную экономическую модель, решений. Реальная заработная плата, как цена труда, в условиях конкуренции в конечном счете предопределяет за счет свободного перелива труда в различных хозяйственных сферах некий баланс, определенное временное равновесие между спросом на труд и его предложением. Удовлетворенный спрос на труд определяется его предельной производительностью.

Наибольший исследовательский интерес представляют различные ситуации, когда по каким-либо причинам не соблюдаются исходные постулаты функционирования конкурентного рынка труда. Рассмотрим возможные варианты таких отклонений от идеального рынка труда, когда различные факторы деформируют рыночные отношения, ведут к возникновению различного рода структурных диспропорций между спросом и предложением.

Для того, чтобы обеспечивался свободный перелив труда, устанавливающий временное равновесие между его спросом и предложением, требуется, чтобы соблюдалось основное рыночное условие – наличие совершенной конкуренции. Это условие, обеспечивающее полное проявление рыночного механизма, может нарушаться с двух сторон. С одной стороны, свободная конкуренция между продавцами своей рабочей силы деформируется, когда создаются различные объединения отраслевых профсоюзов, определяющих монопольные правила поведения на рынке. В результате такого кооперирования индивидуальных продавцов собственной рабочей силы формируется вполне определенное коллективное предложение труда, которое монополизует эту сторону рыночных отношений. И, с другой стороны, структурная асимметрия рынка, разрушающая конкуренцию, возникает в том случае, когда число фирм в отраслевых сегментах рынка труда невелико или же сама отраслевая структура рынка является суженной. В этом случае

создается монополия спроса на труд (монопсония).

Помимо этих двух возможностей, подробно исследованных в специальных разделах макроэкономики, можно выделить и другие ситуации, когда условие совершенной конкуренции не выполняется.

Совершенная конкуренция в неявном виде постулирует предположение об однородности рынка труда, который представляет собой при таком рассмотрении открытую систему с предельно широким «входом» и «выходом». Различные экономические теории и модели занятости в сущности отличаются друг от друга вводимыми условиями и переменными, влияющими на объем занятости (предложение или спрос на труд).

$$\begin{aligned} N &= F(X_1, X_2, \dots, X_k) \\ P &= P(Y_1, Y_2, \dots, Y_d) \quad (1) \\ S &= S(V_1, V_2, \dots, V_n) \\ &< W_1, W_2, \dots, W_s > \end{aligned}$$

где N , P и S – соответственно объем занятого населения, предложение труда и спрос на труд, W_i – принятые условия в данной модели.

Говоря, например, об отличиях новой теории экономического равновесия Кейнса от классической «ортодоксальной теории», В. Леонтьев писал, что все различие между ними состоит в отличиях во внешнем виде функций предложения труда, хотя на самом деле теоретически проблема оказывается более глубокой [5, с.123]. Не вдаваясь в тонкости различий между кейнсианской и классической теориями занятости, отметим, что наиболее принципиальные расхождения между ними содержатся в природе переменной, входящей в уравнение предложения труда $P = P(Y)$. Классическая экономическая теория исходит из предположения о том, что «предложение труда» является функцией реальной заработной платы, в кейнсианской – в качестве переменной принимается величина номинальной заработной платы.

По Кейнсу, существует такой уровень заработной платы, при котором предложение труда совершенно эластично. Но и в том и другом случае именно показатель «заработная плата» определяет формирование конкретных отношений между спросом и предложением. В этом смысле рынок труда любого уровня (национальный или территориальный) является гомогенным и не зависит от других лаговых экономических и социальных переменных, от величины их вариаций, динамики, соотношения друг с другом.

В действительности же предпосылка об однородности рынка труда была поставлена под сомнение еще в 40-х годах прошлого века. В различных, более гибких в

сравнении неоклассическими, моделях рынка труда (J. Danlop, С. Kett, W. Bakke, А.М. Ross и др.) постулируется предположение о кластеризации рабочих мест и расслоении единого рынка труда на систему относительно замкнутых гомогенных сегментов [7, с. 185]. Конкуренция в рынках такого типа несовершенна, она локализуется в той мере, в какой сегментируется совокупный рынок труда.

Но при таком модельном подходе нуждается в теоретическом прояснении вопрос о том, какими факторами обуславливается складывающаяся конфигурация рынка труда. Если даже репрезентировать макроэкономическую теорию на локализованные части рыночного пространства, то и в этом случае требуются ответы на вопросы: в каком признаковом пространстве осуществляется сегментация рынка труда; существует ли соподчиненность, иерархичность отдельных сегментов рынка труда; какова значимость территориальных факторов в формировании конфигурации рынка труда, степени его неоднородности; каково соотношение между общими и специфическими факторами, определяющими особенности формирования, функционирования, развития совокупного рынка труда и его локализованных частей.

В значительной степени возможное множество моделей рынка труда будет определяться теми условиями, которые влияют на конкретную конфигурацию рынка труда и его сегментированность. В свою очередь, складывающаяся конфигурация рынка труда будет определять значимость и структуру факторов. Эта, несколько необычная, функция рынка труда проявляется в структурно закрепленной и пространственно локализованной в рыночных сегментах конъюнктуре, которая и предопределяет свою чрезвычайную чувствительность к воздействию одних факторов и практически полное безразличие к действию других. Такой эффект рыночных структур возможен в силу того, что формирующаяся неоднородность рынка, через его сегментацию, одновременно, создает объективные предпосылки для формирования нелинейности рыночного пространства, которое может проявлять себя в многовариантности путей развития. Для того, чтобы анализ факторов, воздействующих на формирование асимметричности между спросом и предложением на рынке труда, был научно продуктивным, требуется

учитывать их динамическую составляющую, характеризующую особенности стадии развития рыночных отношений: зарождения, быстрого роста, стабилизации, депрессии или кризиса.

Сегментные конфигурации рынка труда

В этой связи актуальной становится задача построения классификации рынков труда в зависимости от их структурной сегментации. Решение такой задачи предполагает прежде всего определение критериев классификации, наиболее существенными из которых в контексте сформулированных выше вопросов, на наш взгляд, являются следующие качественные характеристики, формирующие неоднородность, нелинейность совокупного рынка труда. По *форме конфигурации*: структурная иерархичность рыночных сегментов; характер структуризации рыночного пространства; степень взаимозависимости между рыночными сегментами. По *содержанию сегментации* рыночного пространства: устойчивость рыночных структур; уровень напряженности рыночных сегментов; эластичность труда.

В общем виде сегментированный совокупный рынок труда можно представить в виде упорядоченного множества четырех групп переменных: $\langle C; P; S_f; S_s \rangle$, где C – совокупный спрос на труд; P – совокупное предложение труда; S_f – сегментация рынка труда по форме; S_s – сегментация рынка труда по содержанию. Понятно, что складывающаяся в каждый временной интервал сегментация совокупного рынка труда находит свое отражение и в соотношении между неудовлетворенным спросом на рабочую силу и ее неудовлетворенным предложением. Это значит, что рынок труда в узком смысле ($\langle C; P; S_f; S_s \rangle$) будет сегментироваться под влиянием конфигурации и содержания структурных неоднородностей совокупного рынка труда. Теоретический интерес в этой связи представляет характер функциональной взаимозависимости (F) между особенностями структуризации совокупного и рынка труда в узком смысле:

$$F(\langle C; P; S_f; S_s \rangle) = \langle C; P; S_f; S_s \rangle \quad (2)$$

В табл. 1 представлены теоретически возможные типы совокупных рынков труда в зависимости от особенностей их сегментации.

Таблица 1

Классификация рынков труда в зависимости от особенностей их сегментации

Обобщенные критерии	Критерии сегментации	Типы рынков
По форме конфигурации	<i>структурная иерархичность рыночных сегментов (И)</i>	- рынок первичный (И ₁); - вторичный (И ₂).
	<i>характер структуризации рыночного пространства (Х)</i>	- рынок с развитым ядром и неустойчивой периферией (Х ₁); - с доминирующим периферийным сегментом (Х ₂).
	<i>степень взаимозависимости между рыночными сегментами (В)</i>	- рынок труда с выраженной отраслевой сегментацией (В ₁); - рынок труда диффузного типа (В ₂).
По содержанию сегментации	<i>устойчивость рыночных структур (У)</i>	- рынок труда с устойчивой сегментной структурой (У ₁); - с неустойчивой сегментной структурой (У ₂).
	<i>степень напряженности рыночных сегментов (С)</i>	- рынок труда с высоким уровнем напряженности в его сегментах (С ₁); - с низким уровнем напряженности в его сегментах (С ₁).
	<i>эластичность труда (Э)</i>	- рынок труда с эластичным спросом на труд в большинстве его сегментов (Э ₁); - с неэластичным спросом на труд в большинстве его сегментов (Э ₂).

В соответствии со структурной иерархичностью сегментов можно выделить два типа совокупных рынков труда – *первичный* и *вторичный*, которые укладываются в концепцию двойственного рынка труда П. Дерингера и М. Пиоре [14, с.165-166]. Первичный рынок труда – это такой его сегмент, в котором концентрируется высокопрофессиональный, престижный, хорошо оплачиваемый труд. По своей сущности первичный рынок труда в интерпретации его авторов совпадает с внутренним рынком труда. Во вторичный рынок труда, напротив, включен труд, необходимый для выполнения работ не очень высокой квалификации.

Понятно, что на рынке труда в узком смысле и неудовлетворенный спрос на труд и неудовлетворенное предложение труда, в свою очередь, будет сегментироваться по этому же критерию, но пропорции соотношения между отраженным в узком рынке труда «первичным» и «вторичным» рынками могут быть совсем иными.

По характеру структуризации рыночного пространства можно выделить два основных класса рынков в зависимости от соотношения между «ядром» рыночного пространства и его «периферией». Существуют различные модельные подходы к противопоставлению по некоторой системе признаков «ядра» и «периферии» рынка труда. В модели Ч. Линдбитера «ядро» составляет удовлетворенный спрос на рабочую силу, которая занята в производстве полное рабочее время, «периферия» – частично удовлетворенный спрос на труд (занятость неполное рабочее время), а также совокупность работ, в которых реализуется трудовой потенциал населения территории на принципах самозанятости и в домашнем хозяйстве [7, с.190]. «Стабильность занятости» принята в качестве критерия сегментации рынка труда и в модели Дж. Аткинсона [13]. В соответствии с этим подходом к сегментации совокупного рынка труда, можно выделить две его разновидности: 1) с развитым ядром и незначительной по величине периферией; 2) рынок труда, в котором периферия занимает доминирующее положение, независимо от содержания величины рыночного ядра.

Второй тип сегментации характерен для территорий с монопроизводственной специализацией отраслей ресурсного типа, которые характеризуются наличием на внутреннем рынке значительных объемов временных и сезонных видов работ, которые являются привлекательной для специфических, чаще всего маргинальных социальных групп.

Признаковое пространство, в котором, сегментируется совокупный рынок труда территории, в зависимости от отраслевой структуры ее хозяйственного комплекса может, или носить четко выраженную структуру, дифференцированную по отраслевому признаку, или же различия в отраслях существенно не влияют на степень взаимозависимости между рыночными сегментами (диффузный тип рынка труда) (табл. 1).

Комбинация различных вариаций критериев, характеризующих сегментацию совокупного рынка труда,

в зависимости от формы этой сегментации позволяет сугубо формально вычленив восемь классов совокупных рынков труда: $\{I_1; X_1; V_1\}$; $\{I_1; X_2; V_1\}$; $\{I_1; X_1; V_1\}$; $\{I_2; X_1; V_1\}$... и др. В содержательном плане некоторые из возможных сочетаний представляют собой только теоретически возможные модели сегментации, вероятность формирования которых невелика.

Иррациональные мотивы рационального поведения продавцов рабочей силы

Помимо неоднородности на рынке труда, воздействующей негативно на конкурентность в нем, существует еще один значимый фактор, формирующий диссимметрию в рыночных отношениях – *формирование иррациональных моделей поведения* продавцов собственной рабочей силы. Еще Дж. Кейнс для аргументации своих теоретических посылок неоднократно ссылаясь на различного рода предпосылки, связанные с психологическими особенностями работников. Собственно экономика начинается там, где речь может идти о возможности какого-либо выбора. Поэтому экономическое поведение индивидов – это каждый раз реализация предпочтения некоторой альтернативной стратегии действий, осуществление ими вполне определенного выбора в соответствии со складывающимися интересами, обуславливающими наилучшее решение в отношении возможных издержек и выгод, которое имеет место вследствие принятия того или иного решения.

Это положение имеет важное значение при объяснении проблемных ситуаций, возникающих на рынке труда в различные экономические циклы. Существует несколько вопросов в теории занятости, ответить на которые ни одна из экономических теорий удовлетворительно не может без использования оценки субъективной составляющей рынка труда – интересов, мотивов, отношений, взаимодействия людей, продающих свою рабочую силу.

В числе одного из таких вопросов, является растущий уровень безработицы и прежде всего в индустриально развитых странах, который в сравнении, например, с 60-ми гг. прошлого столетия удвоился. Причем, предложение рабочих мест за эти годы не только не уменьшилось, а напротив возросло. Суть изменений состоит, следовательно, не в растущей нехватке рабочих мест, а скорее определяется изменениями в оценке ожидаемых выгод и издержек со стороны современного экономического субъекта, с которыми связано поступление индивида на работу или ее поиски [12, с.500]. Как отмечает лауреат Нобелевской премии Р. Солоу, остается одной из самых больших загадок рынка труда существующий факт: наличие нетривиального уровня безработицы, с одной стороны, вовсе не предопределяет активной конкуренции работников за ограниченное число рабочих мест. И, с другой стороны, эта конкуренция не приводит к резкому снижению заработной платы [16, с.4].

Действительно, заработная плата и численность занятых функционально связаны с соотношением между спросом и предложением рабочей силы. Чем выше ставка заработной платы, тем больше предложений труда должно

быть на рынке труда и тем, следовательно, выше должна быть конкуренция между работниками за рабочие места. Повышение конъюнктуры рынка труда, в свою очередь, предопределяет снижение ставки заработной платы. Эти процессы должны протекать каждый раз, когда рыночная ситуация отклоняется от «точки равновесия». В действительности ничего этого чаще всего не происходит. Даже в годы глубокого экономического спада уровень заработной платы не всегда был подвержен резким снижениям. В некоторых Европейских странах, где уровень безработицы был очень высок по историческим стандартам в течение беспрецедентно долгого времени, не наблюдалось никаких тенденций снижения реальной заработной платы. Напротив, фактически в ряде стран даже в периоды различных экономических циклов можно наблюдать реальное повышение заработной платы [16, с.38]. Объяснение этой ситуации лежит, по Р. Солоу, в рассмотрении понятия «справедливость», использование которого способно обеспечить решение этой загадки. Этот существующий феномен рынка труда ставит под сомнение существующие теории занятости и «стандартные» представления о закономерностях функционирования трудового рынка.

Рынок труда отличается от других видов рынков тем, что интенсивность труда рабочего зависит от цены, оплаченной за ее услуги. В соответствии с этим обстоятельством законы функционирования рынка труда совсем иные, чем рынков других ресурсов. По этой причине макроэкономические переменные носят не линейный характер и объяснения различных феноменов, подобных тем, которые приведены были нами выше, лежат не столько в сфере макроэкономических тенденций и зависимостей, сколько в области индивидуального сознания, в зоне действия социально-психологических закономерностей.

О том, что функция предложения носит нелинейный характер и в значительной степени определяется субъективными факторами свидетельствует известная в макроэкономической теории зависимость, которая характеризует распределение предпочтений индивидов между рабочим и свободным временем [8, с.289]. Повышение ставки заработной платы до определенного момента создает «эффект замещения»: увеличивается альтернативная стоимость труда, являющаяся денежным эквивалентом товаров и услуг, которые индивид стремится приобрести взамен уменьшенного времени на досуг. Однако, начиная с некоторого уровня заработной платы начинает срабатывать «эффект дохода». По мере роста дохода люди все больше и больше начинают относиться к досугу как высоко приоритетной ценности, предпочитая тратить все меньше и меньше времени на работу [2, с.247]. Точка перегиба рассматриваемой кривой предложения труда зависит от множества факторов, наиболее существенными из которых, на наш взгляд, являются общий уровень занятости (безработицы), уровень жизни населения, устойчивость социально-экономических структур, удовлетворенность и отношение к труду человека, региональные социально-экономические и географические особенности территорий, на которых

происходит формирования рынков труда.

Существует, вообще говоря, и более общая зависимость между степенью удовлетворения материальных потребностей и отношением к предельной полезности благ. В экономике труда эффект насыщения уровня удовлетворения материальных потребностей в рамках кардиналистского подхода находит свое объяснение в двух аксиомах Госсена [4, с.338]. В первой аксиоме постулируется, что убывание степени удовлетворения благом снижается в результате потребления ее каждой последующей единицы. Эта аксиома базируется на психофизиологическом законе Вебера-Фехнера: повторяющиеся раздражения равной интенсивности снижают интенсивность ощущений. Вторая аксиома утверждает, что потребитель распределяет свои ресурсы таким образом, чтобы получить одинаковое удовлетворение от последней единицы ресурса, т.е. отношения предельной полезности благ к ценам должны быть одинаковыми и равны предельной полезности денег (дохода). Понятно, что в условиях высокой нестабильности предельная полезность дохода будет варьировать тем значительнее, чем выше уровень динамической компоненты рыночной конъюнктуры. Но это значит, что в условиях рыночной нестабильности начнет доминировать в большей степени субъективный фактор, обуславливающий отношение работников к материальным стимулам производства.

Итак, можно сделать вывод: для того, чтобы была возможность объективно оценивать возникающие на рынке труда реальные ситуации необходимо включение в анализ не только макроэкономических параметров, но и субъективных признаков, которые описывают тот или иной тип экономического поведения индивидов. Функция предложения труда, таким образом, помимо величины заработной платы должна содержать некоторый социальный признак (S), характеризующий приоритеты и предпочтения рыночных субъектов $P = P(Y, S)$.

В подтверждение этой мысли приведем высказывания двух лауреатов нобелевской премии по экономике. «Как только вы признаете, что ставка заработной платы и занятость глубоко переплетены с социальным статусом и чувством собственного достоинства, – утверждает Р. Солоу, – вы уже оставили учебник трудового рынка позади» [16, с.10]. По мнению Д. Норта, неоклассическая теория в принципе не способна анализировать экономические процессы развития: «будучи применяемой к экономической истории, она фокусирует внимание на технологическом развитии, в последнее время на капиталовложениях в человеческий капитал, но игнорирует мотивационные структуры, встроенные в институты» [15, с.84].

Мотивации к труду как факторы формирования неоднородностей рыночного пространства

Сказанное предопределяет необходимость при анализе асимметрий формирующихся между спросом и предложением максимально полно учитывать мотивационную структуру, наличие системы предпочтений и структуру ценностей различных профессионально-квалификационных групп, в

значительной степени определяющиеся своеобразием складывающихся социально-экономических отношений на территории. Региональные особенности могут быть таковыми, что на рынке труда продавец своей рабочей силы может быть не ориентирован на такое поведение, при котором максимизируется полезность.

Для поведения человека характерны два момента. Во-первых, предполагается, что выбор предпочтений осуществляется с точностью до монотонного преобразования функции полезности, что сопряжено с предпосылкой о стабильности системы предпочтений [11, с.57]. Понятно, что это условие едва ли выполняется для человека, оказавшегося на рынке труда, который чаще всего находится в стрессовой ситуации и в условиях высокой неопределенности. Во-вторых, экономический рациональный человек максимизирует выгоду только в рамках иерархизированной системы ценностей и сознательно отобранных целей. И это условие предполагает как минимум стабильность экономической среды и ценностных ориентиров личности.

Именно по этой причине в ряде работ ставится под сомнение, что модель экономической рациональности объективно отражает реальное поведение субъекта, являясь экономической абстракцией, поверхностно и схематично объясняющей жизнедеятельность личности. «Реальный человек – многоплановое существо, и система экономических отношений – это лишь одно измерение пространства, в котором он живет. То, что экономисты называют экономическим действием, на самом деле только проекция действия в широком смысле на плоскость экономических отношений. Если поведение в этой проекции выглядит как иррациональное, то это может означать, что совершаемое действие не есть чисто экономическое» [3, с.78].

Понятно, что экономика, как и всякая другая наука, имеет свой особый предмет, в рамках которого живой кусочек реальности упрощается, выхолащивается ровно на столько, на сколько это позволяет сделать парадигма, принятая в рамках используемого теоретического концепта. Как результат, в победном шествии любой науки наступает момент, когда, во-первых, ее основополагающие постулаты обнаруживают в явном виде свою «ущербность» по причине неизоморфности объектов, вычленяемых в рамках принятой аксиоматики, той реальности, которая демонстрирует совсем иные проявления «сущностей». И, во-вторых, все более масштабной становится «пограничная зона», входящая в сферу конкурирующих наук.

Не всякого сомнения экономическая теория труда переживает в настоящее время драму роста. Большинство экономических прогнозов в сфере труда не просто не точны, а дают результаты с «точностью до наоборот». На предмет экономики труда все больше покушаются социология, психология, демография и другие «гуманитарные монстры». В этих условиях экономическая наука о труде в XXI в. начинает устанавливать правила игры в предметной области, исходя из более «мягкой» аксиоматики. Она вынуждена не только смириться, но и принять постулаты о том, что рынок труда

не всегда является абсолютно конкурентным, а поведение работника не всегда рационально и сам он живет в многомерном социуме, где «неденежные факторы» оставляют глубокие следы в трудовых мотивациях, ценностях, ориентациях людей.

В проведенных исследованиях конъюнктуры рынков труда территорий Дальнего Востока нами была предпринята попытка внести свой региональный «взнос» в это погружение экономики труда в пограничные зоны, позволяющие представить труд человека не только в прагматических координатах, но и в «иррациональном» измерении. Важнейший момент, который должна учитывать экономика труда *переходного периода*, на наш взгляд, состоит в том, что в трудовой процесс в трансформирующихся условиях рабочая сила включается, отягощенная грузом всей предшествующей социально-политической и экономической системы. Через *мотивацию к труду* - проявляется социальный шлейф тех осадков, которые в человеке отложил социум в преддверии своей трансформации.

Основная гипотеза, которая была принята нами в исследовании состояла в том, что на конъюнктуру рынка труда будет оказывать воздействие не только складывающееся взаимодействие между населением и хозяйством, как это традиционно утверждается. В значительной степени соотношение между спросом и предложением труда зависят от социальной системы территории, формирующей трудовые предпочтения, мотивацию, ценности, отношения к труду в местном сообществе, положение и роль человека в нем, качество индивидуальной и коллективной жизни, корпоративную культуру в целом. А следовательно, в комплексном осмыслении сферы труда, в соответствии с выдвинутым нами предположением, должны содержаться оценки характеристики среды обитания, источников для сохранения и воспроизводства жизненных сил, механизмов и институтов определяющих возможности для самовыражения, самореализации человека.

Для проверки сформулированной гипотезы была предпринята попытка модельного представления о сфере труда, как целостном объекте – потенциале труда территории. Отраженным результатом воздействия ценностей корпоративной культуры на процессы занятости и рынка труда является мотивация к труду, как источнику существования человека и, одновременно, являющегося основным фактором определяющим его отношение к другим социальным ценностям. Верно и обратное – ценности определяют отношение к труду и через корпоративную культуру включены в потенциал труда территории. Однако воздействие социальной системы, выраженной в интегрированной системе индивидуальных и групповых ценностей, на рынок труда исследованы не достаточно полно. *Корпоративная культура* в предложенном ее понимании является предельно широкой трудно операционализируемой сферой, воздействие которой на занятость и своеобразие рыночных отношений носит не прямой, а опосредованный характер. Поэтому возникает необходимость в вычленении такого ее ядра, в котором в наиболее

концентрированном виде проявлялось бы влияние корпоративной культуры на соотношение между спросом и предложением труда.

Для того чтобы провести такой анализ рассмотрим принципиальную модель включения человека в сферу труда, которую можно представить в виде многоступенчатого, многовариантного, многокритериального процесса принятия индивидом решений относительно своих предпочтений существующих и доступных ему рабочих мест.

Нами уже отмечалось, что в классической экономической теории [4, с.326, 341] человек рассматривается как «homo economicus» – рациональный, ищущий выгоду, максимизирующий функцию полезности, что значительно обедняет возможности исследования сферы труда. Поэтому в современной экономике труда с целью компенсации этого недостатка полезность оценивается не только по результатам труда работника, которые он может реализовать на рынках товаров и услуг, но и от самого процесса труда. То есть в значительной степени функция полезности обретает субъективную окраску, ибо она включает в себя помимо полезности от приобретения на результаты труда определенных благ, еще и полезность от реализации в процессе труда личностного потенциала. Но в таком понимании полезность как экономическая категория значительно расширяет свое смысловое значение. Полезность применительно к процессу реализации личностного потенциала включает в свое семантическое поле интегрированный социальный потенциал, определяемый регионально-культурными особенностями, доминирующим типом корпоративной культуры, которая формирует как социальные стандарты

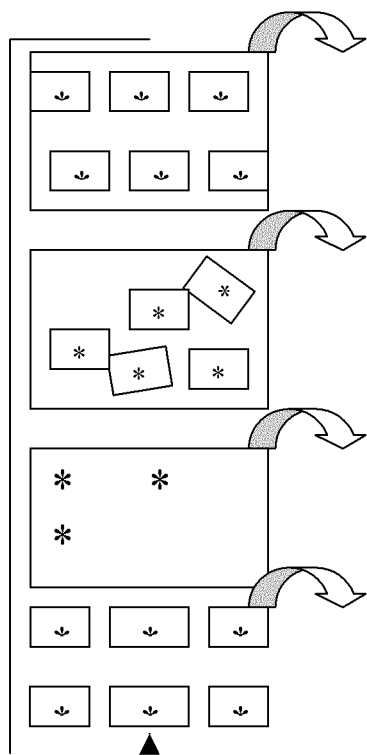
труда, так и относительную устойчивость системы труда в целом, его совокупный потенциал.

С учетом этого момента процесс включения индивида в сферу занятости и совокупность факторов, которые определяют тот или иной выбор индивида можно представить в виде схемы на рис. 1.

Можно выделить четыре качественно различающихся стадии принятия индивидом решений о выборе профессии, рабочего места и позиции в системе занятости. Прохождение человеком через каждую из этих стадий, точно также как и последовательность их чередования носит вероятностный характер и может занимать в индивидуальной биографии свое особое место независимо от стадии жизненного цикла. Например, как в молодом, так и в зрелом возрасте реальной представляется возможность перемены сферы занятости, что в свою очередь предопределяет потребность включения в стадию «выбора профессии» и стадию «социализации и обучения».

На различных стадиях жизненного цикла индивид может стоять перед необходимостью первичного или вторичного трудоустройства. Более того представленный процесс чередования стадий включения в сферу труда может для определенных социальных групп быть неполным и прерваться на любом этапе. Известно, например, что в ряде стран существуют «профессиональные безработные», рантье и т.д., для которых переход в стадию «трудоустройства» существует только в потенции и может на всей стадии жизненного цикла быть не осуществленным.

Но все же, если иметь ввиду массовые процессы, характеризующиеся усредненными статистическими тенденциями, то в целом имеет смысл говорить о



4. Стадия. Перемена сферы труда, занятости

Факторы: трудовой потенциал региона; сегментация и конкурентность рынка труда; трудовая и профессиональная мобильность; индивидуальная иерархия ценностей; уровень социальной стабильности и его отражение в корпоративной культуре.

3. Стадия. Трудоустройство

Факторы: уровень накопленного социального капитала; условия на рынке труда; включенность в типы социальных сетей; индивидуальный тип трудовой мотивации; корпоративные ценности труда.

2. Стадия. Выбор профессии и ее освоение.

Факторы: личностный потенциал; социальный тип семьи; преобладающая иерархия ценностей в корпоративной культуре; социальная стратификация и качество жизни; социальный статус профессий и их иерархия.

1. Стадия. Социализация, учеба.

Факторы: тип семейной социализации; человеческий капитал в системе ценностей корпоративной культуры; существующие приоритеты в мотивации достижения; преобладающий образ жизни в территориальном ареале.

Рис. 1. Стадии принятия индивидом решений о включенности в сферу труда

последовательно протекающих, циклически трансформирующихся стадиях, связанных с принятием решений об изменении индивидуального статуса в сфере труда: социализация и учеба; выбор профессии и ее освоение; трудоустройство; перемена места труда, сферы занятости.

Видимо для каждой территории будет существовать свое соотношение между двумя статистическими рядами распределений трудоактивного населения по стадиям жизненных циклов и по различным стадиям, определяющим выбор в сфере труда. Это соотношение будет зависеть от продолжительности обучения, статуса высшего образования в системе ценностей населения территории, его образа жизни, особенностей трудового потенциала и территориальной хозяйственной системы, складывающейся конъюнктуры на рынке труда и его сегментной конфигурации, трудовой и социальной мобильности населения, своеобразия его возрастнополовой структуры, от типологии семейной социализации, социальной структуры, иерархии ценностей в корпоративной культуре и т.д.

Как видно из рис. 1, на каждой стадии принятия индивидом решения в сфере труда существенная роль принадлежит формирующейся на территории системе ценностей, в которой отношение к труду, трудовые ориентации занимают вполне определенное место. Корпоративная культура, таким образом, выступает в качестве системного посредника, проводника, своеобразного медиатора (mediator) между человеком и сферой труда.

Отраженным результатом воздействия ценностей корпоративной культуры на процессы занятости и рынка труда является мотивация к труду. В той или иной системе мотивов проявляется потребность человека к труду и его побуждения для включения в тот или иной сектор хозяйственной системы. Мотивация – это процесс, начинающийся с формирования потребностей, которые активизируют поведение человека направленного на достижение определенной цели или вознаграждения [6, с.161]. Регулирующая роль мотива базируется на определении цели действия. Факторами, побуждающими к действию, будут некоторые состояния напряжения, связанные с потребностями человека в трудовой сфере.

Потребности личности определяются, с одной стороны, существующими ценностями в обществе, с другой стороны, их корпоративной культурой. Но возникновение той или иной потребности не является необходимым условием для эффективной мотивации. Это скорее условие достаточное, которое должно дополняться наличием стимуляционного поля, как правило, дистанцированного от индивида. Осознание потребности при отсутствии соответствующего стимула может вызвать лишь разочарование, если отсутствует необходимая система удовлетворения этой потребности. Поэтому, с другой стороны, мотив определяется теми стимулами, которые создает существующая на территории сфера труда, формирующая возможности для удовлетворения потребностей.

Потребности и стимулы, являясь основой

возникновения мотива к труду, в свою очередь, определяются сферой труда и ценностями корпоративной культуры. Развитие же сферы труда невозможно без формирования трудовой мотивации.

Мотивационные паттерны труда территории

На уровне территории можно говорить о формировании вполне определенного, как по степени выраженности, так и по особенностям структурирования *регионального мотивационного паттерна труда (мотипаттера)*, в котором в интегрированном виде проявляются ценностные ориентации населения территории к труду. *Мотипаттеры* могут быть самого различного уровня. Можно, например, говорить о *мотипаттере* конкретной организации, в которой формируется качество совокупного работника с определенным доминирующим типом мотивации к труду. В любом обществе существует преобладающая мотивация.

Имеет смысл говорить и мотивационных паттернах труда, формирующихся на национально-государственном уровне. Известно, что существует определенная иерархия трудовой мотивации: низшая, когда труд представляется неприятной обязанностью, связанной прежде всего с необходимостью зарабатывать себе на жизнь, промежуточная, при которой труд сочетается с другими жизненными ценностями и высшая, когда труд для человека является той сферой, куда он стремится вложить все лучшее что имеет, независимо от оплаты. В любом обществе существует преобладающая мотивация (*мотипаттер*). Например, в США в 80-е гг. XX в. среди населения доминирующей была высшая трудовая мотивация, в Швеции и Германии – промежуточная.

Наиболее обобщенной формой выражения мотивационных паттернов труда являются различные типы *глобальных мотипаттеров*, совокупность которых составляет формирующуюся на каждой стадии цивилизационного развития, равно как и в различных типах цивилизаций, аттрактивную систему зон ценностей труда. К примеру, в конце XX столетия начала складываться парадоксальная ситуация, которая порождает противоречие между трудовым обществом с его трудовой этикой и потенциальной возможностью стать обществом без труда [9]. Этот процесс социального расслоения общества по критерию «наличия работы» формирует *глобальный мотипаттер*, в котором мотивации к труду сведены к самому низкому уровню.

Территориальный *мотипаттер* в концентрированном виде отражает ценности труда в корпоративной культуре и в конечном счете находит свое проявление на всех стадиях процесса принятия решения индивидом о перемене сферы труда и его отношение к занятости в целом. В годы советской власти для территорий Дальнего Востока характерным, например, было состояние временности проживания, что позволяет говорить о *дальневосточном мотипаттере*, характеризующимся трудовыми мотивациями на высокий заработок, высокую трудовую мобильность, экстенсивный труд.

Итак, мотипаттер территории является тем ядром корпоративной культуры, который в рамках экономики

труда позволяет отслеживать влияние социальной подсистемы на формирование соотношения между спросом на труд и его предложением. Причем речь идет как о выявлении этих воздействий на соотношение между совокупным спросом и совокупным предложением, так и на асимметрии, возникающие в различных сегментах рынка труда.

Нами был исследован мотипаттер труда Камчатки, в котором нам видятся две характерные системные черты.

Первая из них состоит в том, что рыбная отрасль, являющаяся для Камчатки градообразующей, относится к производствам, в которые включен большой объем работ, связанных с сезонным и временным трудом. И временный, и сезонный труд являются разновидностями дискретного труда. Он предопределяет множество социально-психологических особенностей работников, включенных в такой вид труда. Образ жизни, стиль поведения, трудовые ценности, мотивации, в конечном счете, то, что можно назвать культурой, обуславливаются своеобразным как по ритму, так и по продолжительности времени чередованием двух полюсов жизни – «труд – отдых». Известны последствия от включенности человека в дискретный и одновременно разовый труд, который не обеспечивает каких-либо гарантий его возобновления в ближайшей перспективе и уж тем более в относительно отдаленном будущем [10]. Эти социальные последствия в чем-то тождественны тем, которые сопровождают длительную безработицу. Как известно, «синдром безработицы» сопровождается затяжной (вынужденной) бездеятельностью; нарастанием пессимизма; потерей квалификации; появлением социальной пассивности, которые в целом предопределяют потерю интереса человека к саморазвитию, изоляционизм, деградацию личности.

Именно по этой причине те особенности, которые на латентном уровне встроены в корпоративную культуру, в определенной степени пронизаны ценностями дискретного труда – *большие вознаграждения за кратковременный* (не всегда интенсивный!) *труд*, который создает возможности *продолжительного материально обеспеченного отдыха*, что в значительной степени влияет на конъюнктуру рынка труда.

В какой-то степени это исторически существующая особенность «дальневосточного труда». Например, В.В. Граве еще в середине XIX в., сравнивая труд китайских и русских рабочих на Дальнем Востоке, отмечал, что русские рабочие предпочитают наниматься на те виды работ, где требуются навык, сноровка, ловкость, сметливость и даже некоторый риск. Русский работник, в отличие от китайца, способен увлечься своим делом. Часто труд русских рабочих сопряжен с героизмом. Где нужен дружный натиск, самоотверженность, чтобы спасти дело или ситуацию, работают исключительно русские. Китайцы же чаще всего устраиваются в те отрасли труда, которые требуют от работника стандартной, монотонной, грубой, простой работы. Они берут «не столько своей физической силой, сколько изумительной выносливостью и способностью без отдыха работать большие промежутки времени» [1, с.54-55].

Вторая черта территориального мотипаттера связана с высоким уровнем нестабильности населения Дальнего Востока, которое было сформировано в сравнительно непродолжительное (рекордное по историческим меркам) время. Высокий миграционный оборот (в том числе и холостой), низкий уровень приживаемости мигрантов, отрицательный квалификационный дисбаланс труда, низкая удовлетворенность условиями труда и жизни, неудовлетворенность заработной платой создавали ориентацию на высокую миграционную и трудовую мобильность (погоню за «длинным рублем» по штампам советской пропаганды).

В современных условиях трудовая сфера является наиболее значимым фактором для формирования миграционных ориентаций населения, его закрепления в условиях Дальнего Востока. Позитивные трудовая мотивация и отношение к труду имеют наиболее высокий ранг в системе социальных ценностей, определяющий возможность закрепления дальневосточного населения. В то же время, предельно низкая цена труда, несоответствующая прожиточному минимуму с учетом удорожающих дальневосточных факторов воспроизводства населения, которая сложилась в настоящее время в значительной части трудовой сферы, детерминирует рост маргинализации населения, способствует: формированию социальных стандартов, включающих растущее безразличие, в том числе и к собственной судьбе; развитию у населения социальной апатии; смещению у значительной части населения потребностей до уровня физического выживания и безопасности; росту масштабов и уровня асоциального поведения; разрушающе воздействует на трудовую мотивацию и отношение к труду.

Географическое положение Камчатки создает ощущение оторванности от «материковой» части Дальнего Востока. Суженный рынок жилья на большинстве дальневосточных территорий, отсутствие необходимых денежных средств, высокого профессионально-квалификационного уровня для большинства населения, значительные перекосы между спросом и предложением на совокупном рынке труда Дальнего Востока не позволяют через миграцию снизить степень неудовлетворенности условиями жизни и труда. Как следствие, нереализованные миграционные намерения загоняются вовнутрь, что ведет к росту трудовой мобильности, снижению мотиваций к качественному труду, потребности в повышении квалификации и профессионализма.

В заключение отметим, что сложная, многогранная, беспредельно широкая сфера человеческого труда, представленная в координатах метамотиваций, включает в себя кооперативные, согласованные, но одновременно и индивидуальные, разнонаправленные действия субъектов управления и самоуправления – человека, работодателя, администрации территорий, государство. Полученные результаты, на наш взгляд, позволяют сделать некоторый шаг в направлении более обоснованной координации усилий всех этих субъектов управления с тем, чтобы сфера труда человека из учитываемых, а часто

и игнорируемых факторов производства перешла в ранг доминантных.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Васильев В.П. Описание Нингуты. Записки ИРГО. 1857. Вып. 12.
2. Долан Э., Линдсей Д. Микроэкономика. СПб., 1994.
3. Калинин Э., Чиркова Е. Концепция постклассической экономической рациональности // Вопросы экономики. 1998. № 5.
4. Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда: Учебное пособие. М.: Экзамен, 2003. 416 с.
5. Леонтьев В. Экономические эссе. Теории, исследования, факты и политика. М.: Политиздат, 1990.
6. Лютенс Ф. Организационное поведение. М.: ИНФА-М., 1999.
7. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций. Учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1998.
8. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. М.: Дело ЛТД, 1993.
9. Хейне П. Экономический образ мышления. М.: Дело, 1993.
10. Чернышев С.А. Социальные отклонения: старые и новые проблемы в период преобразования общества // Ежегодник РПО. Психология и практика. Ярославль, 1998. Т.4. Вып. 5. С.411-416.
11. Шаститко А. Модели рационального экономического поведения человека // Вопросы экономики. 1998. № 5.
12. Шкуркин А.М. Концепции труда в истории философской мысли. Владивосток-Хабаровск: ДВО РАН, 2003. 407 с.
13. Atkinson J. Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. Brighton, Institute of Manpower Studies. 1985.
14. Doeringer P., Piore M. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, Heath Lexington Books. 1971.
15. Nort D. Economic Performance Through Time. Amer. Economic Review. 1994. N. 3.
16. Soloy R. The Labor Market as a Social Institution. Basial Blackwe. 1990.