

**ФАКТОРЫ, ОБУСЛОВЛИВАЮЩИЕ ФОРМИРОВАНИЕ
ПОТРЕБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ В НАЕМНОМ ТРУДЕ,
В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

Представлен анализ факторов, влияющих на формирование потребности региона в наемном труде, в условиях перехода к информационному типу экономического роста. Определены три группы факторов: условия общерегионального развития, условия развития производства, трудовые компетенции индивида, а также установлена их взаимосвязь.

Ключевые слова: потребность в наемном труде, система отношений «работодатель — индивид».

Е.А. Nigay
Т.С. Boyko
M.I. Razumovskaya

**FACTORS THAT CONDITION FORMATION OF ORGANIZATIONS'
DEMAND FOR LABOUR FORCE IN THE CONTEXT
OF THE ECONOMY MODERNIZATION**

The article analyzes factors that influence formation of the region's demand for labour force in the context of transition to the information type of economic growth. The authors determine three groups of factors: regional development conditions, production development conditions, and individual's labour competences, and find their interrelations.

Keywords: demand for labor force, employer-employee system of relations.

Потребность в наемном труде выражается в многоплановом процессе хозяйственной деятельности, учитывающем сложную и взаимосвязанную систему интересов субъектов рынка труда, как правило, экономических. Это означает, что данную потребность также следует рассматривать и в контексте основных целей, присущих ее субъектам.

Подчеркнем, организацию как субъекта деловой активности интересует наличие возможности включать в процесс производства людей — обладателей «информационных знаний», которые могут извлекаться в процессе труда и служить основой для создания новых знаний, способных обеспечить выживание организации и ее экономический успех. В связи с переходом к новому технологическому укладу и возникновением потребности в новом типе работника присущие индустриальной экономике жестко рационалистические функции организации производства и наемного труда непременно будут модифицироваться так, чтобы учитывать не только физические особенности человека, но и психологические.

Между тем для практического исследования состава факторов формирования потребности в наемном труде названных выше двух уровней ее декомпозиции — организация и индивид — недостаточно. Полагаем, нужен еще один уровень рассмотрения — региональный. Это обуслов-

лено тем, что Россия является уникальным по своей пространственной протяженности, степени территориальной и социально-демографической дифференциации государством. Как показано в табл. 1, основной интерес региона, рассматриваемого в качестве субъекта Федерации, связан с размещением населения и производства, т.е. с созданием условий для эффективного развития конкурентоспособных в рыночных условиях 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 в формировании комфортных стандартов жизни населения.

Таблица 1

**Основной интерес и цели мотивированной деятельности
в системе общественных отношений**

Форма выражения потребности	Уровень формирования потребности в наемном труде		
	Регион	Организация	Индивид
Основной интерес	Размещение населения и производства для эффективного развития секторов экономики, в том числе обладающих сравнительными конкурентными преимуществами	Включение людей в процесс общественного производства как обладателей «информационных знаний», которые могут извлекаться в процессе труда и служить основой для создания новых знаний	Обладание знаниями и умение воспользоваться ими в процессе хозяйственной деятельности
Группы целей	Экономические, социальные, политические, экологические	Экономические, управленческие, социальные, экологические	Экономические, социальные

При выборе состава факторов, обуславливающих формирование потребности организаций в наемном труде, во внимание были приняты две группы интересов — экономические и социальные. Действительно, они присутствуют на всех уровнях формирования потребности в наемном труде.

Анализ литературы, посвященной проблемам исследования факторов, влияющих на формирование потребности в наемном труде, позволил определить наиболее часто упоминаемые из них. В список вошли 30 факторов. Для определения значимости каждого из факторов был применен метод, основывающийся на мнении квалифицированных специалистов в исследуемой области — экспертов. Ими стали преподаватели и научные работники высших учебных заведений экономического профиля, расположенных в восточной, средней и западной частях России. Перед экспертами стояла задача ранжирования факторов, обуславливающих формирование потребности организаций в наемном труде, в следующем порядке: наиболее значимому фактору присваивается ранг 1, а наименее значимому — 30. Необходимый объем выборки составил 26 респондентов. Определялся он по формуле

$$n = \frac{t^2 \cdot W(1-W)N}{\Delta_w^2 \cdot N + t^2 \cdot W(1-W)},$$

где n — необходимая численность случайной бесповторной выборки; W — доля высших учебных заведений, имеющих высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав в области экономики труда ($W = 0,5$); N — объем генеральной совокупности ($N = 197$); Δ_w^2 — предельная ошибка выборки ($\Delta_w^2 \approx 0,033$); t — коэффициент доверия ($t = 0,954$).

Таблица 2

Основные категории, конструирующие отношения найма на рынке труда

Основной субъект отношений — работодатель		Основные категории		Основной субъект отношений — индивид		
Необходимость обеспечить взаимосвязь производительных сил и экономических отношений и их взаимодействие на основе института рынка			Нужда	Желание адаптироваться к меняющимся условиям жизни, проявив свои способности к труду через общественную связь с другими индивидами		
Нужда в том, чтобы располагать трудовым потенциалом, способным преумножать экономические активы хозяйственной деятельности (материальный и интеллектуальный капитал)		Текущая	Потребность	Текущая	Нужда в том, чтобы обменять индивидуальную способность к труду на соответствующее ему вознаграждение	
Нужда в том, чтобы воспроизводить трудовой потенциал, способный преумножать экономические активы хозяйственной деятельности (материальный и интеллектуальный капитал)		Перспективная		Перспективная	Нужда в том, чтобы обменять индивидуальную способность к труду на вознаграждение, удовлетворяющее желаемому уровню качества жизни	
Продуктивное использование труда при соответствующем его качеству вознаграждении	Удовлетворенный	Текущий	Спрос	Текущий	Удовлетворенный	Работа по найму
Потребность в заполнении вакансий при известных условиях найма рабочей силы, рассматриваемой как совокупность физических и духовных способностей человека	Неудовлетворенный			Неудовлетворенный	Потребность в конкретной работе по найму, позволяющей обменять индивидуальную способность к труду на соответствующее ему вознаграждение	
Соответствие условий работы и условий занятости работников	Удовлетворенный	Перспективный		Перспективный	Удовлетворенный	Работа по найму
Потребность в подготовке рабочей силы, производительная способность которой в процессах создания экономических благ основана на человеческих способностях, знаниях и дарованиях	Неудовлетворенный				Неудовлетворенный	Потребность в конкретной работе по найму, позволяющей обменять индивидуальную способность к труду на вознаграждение, удовлетворяющее желаемому уровню качества жизни

Анкеты были разосланы 53 вузам, ответ получен от 36 из них.

В результате было определено, что только девять факторов следует считать факторами формирования потребности в наемном труде. Все оставшиеся — это факторы удовлетворения потребности (текущей или перспективной) в наемном труде. Следовательно, их нужно рассматривать применительно к сфере обращения, где происходит продажа рабочей силы, а работодатель и индивид выступают равноправными товаровладельцами. Главный интерес организации-работодателя в таком случае определяет полезность рабочей силы. Для индивида основной интерес связан с получением за свой труд вознаграждения. Спрос, а также две другие основные категории — нужда и потребность, которые конструируют отношения найма на рынке труда, отражены в табл. 2.

Далее для анализа факторов, обуславливающих формирование потребности организаций в наемном труде, был использован следующий ряд:

1. Экономические факторы регионального развития.
2. Демографические факторы регионального развития.
3. Социальные факторы регионального развития.
4. Техничко-технологические факторы развития хозяйственной деятельности.
5. Организационно-управленческие факторы развития хозяйственной деятельности.
6. Влияние на хозяйственную деятельность конкурентного окружения.
7. Трудовые качества индивида.
8. Уровень образования индивида.
9. Склонность индивида к расширению сферы профессиональной деятельности.

С целью выявления связи факторов, обуславливающих формирование и удовлетворение потребности организаций региона в наемном труде, была решена задача их классификации. Мерой зависимости между двумя рядами изучаемых случайных величин X_1 и X_2 является коэффициент корреляции. Расчет коэффициентов корреляции позволил графически представить многомерно упорядоченную последовательность факторов в виде дендрограммы. Дендрограммой (греч. dendron — дерево) называется график, отражающий процесс агломерации, слияния отдельных наблюдений в единую группу. При этом сходные факторы образуют группы на более высоких иерархических уровнях, а менее сходные — на более низких иерархических уровнях.

В табл. 3 приведена вся последовательность по упорядочению девяти анализируемых факторов по группам. По ней шаг за шагом можно проследить процедуру построения дендрограммы (рис. 1), в структуре которой каждый уровень иерархии отражает степень внутренней однородности групп.

Таблица 3

Анализ схождения динамических рядов факторов

Шаг	Число групп	Показатели	Среднее расстояние, r	$\cos r$
1	8	1, 2; 9; 8; 6; 3; 4; 5; 7	0,788	0,705
2	7	1, 2, 3; 4; 5; 9; 8; 6; 7	0,995	0,545
3	6	1, 2, 3; 4, 5; 9; 8; 6; 7	1,012	0,530
4	5	1, 2, 3; 4, 5; 8, 7; 9; 6	1,134	0,423
5	4	1, 2, 3, 4, 5; 8, 7; 9; 6	1,333	0,235
6	3	1, 2, 3, 4, 5; 8, 7, 9; 6	1,346	0,223
7	2	1, 2, 3, 4, 5, 8, 7, 9; 6	1,577	0,007
8	1	1, 2, 3, 4, 5, 8, 7, 9, 6	1,764	0,001

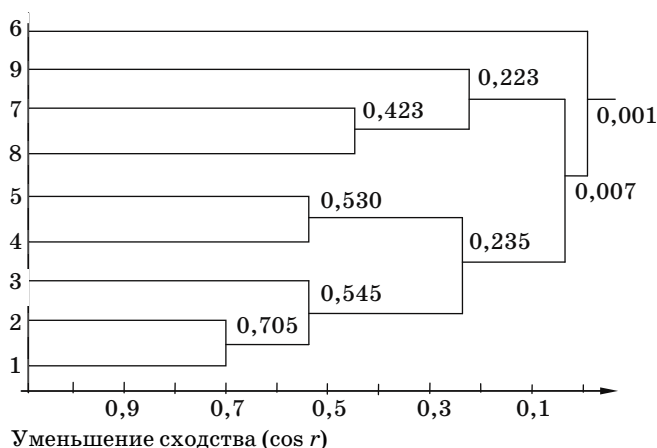


Рис. 1. Дендрограмма взаимосвязи факторов, обуславливающих формирование и удовлетворение потребности организаций в наемном труде

В соответствии с рис. 1 горизонтальная ось графика представляет собой ось межгруппового расстояния. На вертикальной оси отмечены номера факторов, принятых к рассмотрению. Как видно, факторы 1, 2, 3 образуют одну группу, и их следует рассматривать как сходные. Тесные связи имеют и две другие пары факторов, а именно 4, 5 и 8, 7, 9. В то же время фактор 6 отличается от всех групп, имеющих в структуре дендрограммы более низкий иерархический уровень.

Итак, выявлены три группы факторов, которые обладают наиболее сильными внутренними связями (рис. 2).

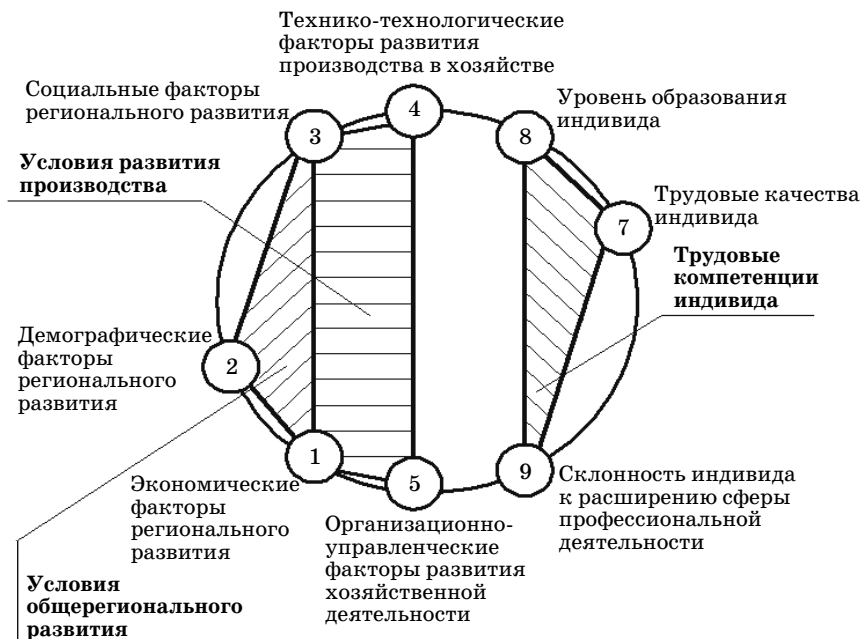


Рис. 2. Взаимосвязь факторов, обуславливающих формирование потребности организаций региона в наемном труде

Первая из них может быть интерпретирована как условия общерегионального развития. Их определяют экономические, демографические и социальные факторы. Во вторую группу вошли факторы, задающие условия хозяйственной деятельности в организации, а именно технико-технологические и организационно-управленческие факторы, определяющие производительность труда. Третья группа характеризует трудовые компетенции индивида. В ней объединились трудовые качества индивида, уровень образования и склонность к расширению сферы профессиональной деятельности. Внутренняя связь наблюдается исключительно между первой и второй группами. Это означает, что ожидания организации в большей мере связаны с региональными возможностями размещения производства, а не с характеристиками человеческого капитала и отдельного человека.

Отсутствие связи третьей группы факторов с двумя другими служит доказательством того, что на этапе формирования потребности в наемном труде организация-работодатель и индивид существуют в «параллельных» мирах. Их текущая или перспективная потребность предстает всякий раз как осознанная необходимость иметь желаемое — «должно иметь в своем распоряжении». В дальнейшем на рынок труда каждый идет своей дорогой, имея при этом свой собственный спрос, т.е. способность платить за желаемое — «заплатчу при наличии соответствующего предложения».

Информация об авторах

Нигай Евгения Антоновна — кандидат экономических наук, старший преподаватель, кафедра маркетинга и рекламы, Хабаровская государственная академия экономики и права, г. Хабаровск, e-mail: jenia_nigay@mail.ru.

Бойко Татьяна Степановна — кандидат технических наук, доцент, декан, факультет международных экономических отношений, Хабаровская государственная академия экономики и права, г. Хабаровск, e-mail: tanbo60@mail.ru.

Разумовская Марина Ивановна — доктор экономических наук, профессор, проректор научной работе, Хабаровская государственная академия экономики и права, г. Хабаровск, e-mail: razumno@ael.ru.

Authors

Nigay Evgenia Antonovna — PhD in Economics, Senior Instructor, Chair of Marketing and Advertising, Khabarovsk State Academy of Economics and Law, Khabarovsk, e-mail: jenia_nigay@mail.ru.

Boyko Tatiana Stepanovna — PhD in Technical Sciences, Associate Professor, Dean, Dep-t of International Economic Relations, Khabarovsk State Academy of Economics and Law, Khabarovsk, e-mail: tanbo60@mail.ru.

Razumovskaya Marina Ivanovna — Doctor of Economics, Professor, Vice-Rector for Research, Khabarovsk State Academy of Economics and Law, Khabarovsk, e-mail: razumno@ael.ru.