УДК 330.55
ключевые слова: работник, экономические законы, хозяйственная деятельность, противоречие

И. Э. Жадан

ЗАКОНОМЕРНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКА, АДЕКВАТНОГО РЫНОЧНЫМ УСЛОВИЯМ

В статье рассмотрены вопросы развивающегося российского рынка труда, его форм и влияния на индивидов. Показаны особенности формирования таких базовых качеств работников, как независимость, вовлеченность в трудовые процессы, инициативность, деловая и инновационная активность.

Новые качества работника в рыночных условиях формируются на разных стадиях его жизнедеятельности, но есть такие качества, которые требуют длительного периода формирования и связаны с достижением достаточно зрелого возраста индивида (например, компетентность). Процесс формирования новых качеств работника в рыночных условиях происходит на таких уровнях, как 1) семья; 2) школа или среднее профессиональное учебное заведение; 3) вуз; 4) предприятие, учреждение, организация; 5) государство, общество в целом. Процесс формирования личности и будущих качеств работника начинается в семье.

С одной стороны, семья должна предоставлять определенную свободу ребенку, с самого раннего детства воспринимать его как личность, предоставлять возможности для самореализации, апробирования своих способностей в разных областях, предоставить право самому определять свою судьбу, самостоятельно принимать решения, иметь возможность учиться на собственных ошибках. С другой стороны, семья должна поддерживать в периоды неудач, продолжать верить в способности и возможности. Помогать советами и предложениями, но не подавлять ребенка. Это формирует веру в свои способности и желание их совершенствовать и реализовывать в разных сферах, отсутствие страха перед переменами.

В пределах семьи берет начало формирование чувства ответственности за все свои поступки, действия, решения, слова; бережливости; дипломатичности (при решении сложных бытовых проблем и семейных споров). Воспитание в семье играет первостепенную роль в формировании человеческого фактора, работника нового типа, однако на сегодняшний день воспитание в семьях имеет серьезные недостатки. Родители в большинстве случаев озабочены решением финансовых проблем и обеспечением ребенка питанием и одеждой. Целыми днями дети предоставлены сами себе или оставлены на попечение бабушкам. Школа должна учить родителей семейному воспитанию, чтобы оно не было стихийным, не осуществлялось «само по себе».

Школа должна обеспечить дальнейшее развитие таких качеств, как ответственность за свои поступки, действия, поведение; дипломатичность в разрешении споров в отношениях с учителями; бережливость по отношению не только к своей, но и к общей, коллективной собственности, здесь же должны привиться бережное отношение к народному достоянию, бережливость в отношении природных ресурсов. В школе уже начинается формирование первых

навыков работы и общения в коллективе: дисциплинированности, добросовестного отношения к учебе, коммуникабельности. В школе появляются возможности формирования и реализации творческих способностей (участие в самодеятельности, олимпиадах и т. д.). Организуемые в школах дни самоуправления позволяют определить и реализовать свои способности и в этой области.

В высших учебных заведениях формируются и развиваются самостоятельность, ответственность, усиливается значение добросовестного отношения к своим функциям, так как существует прямая зависимость качества полученных знаний от степени усердия, стремления к овладению знаниями, осознается необходимость высокого уровня образованности для последующей успешной трудовой деятельности, в силу этого дисциплинированность во многом носит здесь добровольный характер. Прививается бережливость как необходимое условие минимизации затрат, развитию коммуникабельности способствует общение с широким кругом людей с различными интересами, увлечениями, а формирующиеся постепенно навыки грамотной речи придают уверенность в общении. Дипломатичность становится неотъемлемой чертой взрослых, самостоятельных людей в разрешении сложных проблем и жизненных ситуаций. В стенах вуза творческая деятельность получает широкий простор для реализации (от участия в студенческой самодеятельности до выступлений на научных конференциях с рефератами, докладами, курсовыми и дипломными работами). Вуз формирует такие качества, как образованность, профессионализм, квалификация, опытность.

Сформировавшиеся в процессе воспитания, обучения и получения образования качества должны получить дальнейшее развитие и реализоваться в фактической трудовой деятельности на уровне предприятия, фирмы или иной структуры. Эффективное использование качеств работника зависит от существующей на предприятии системы управления, руководства, мотивации и стимулирования труда. Существующий мотивационный механизм и система стимулирования не способствуют в должной мере формированию и реализации качеств человеческого фактора, необходимых в условиях рыночной экономики. Необходимо создание нового мотивационного механизма и дифференцированной системы стимулирования на уровне предприятия, фирмы, которые бы соответствовали изменяющимся социально-экономическим условиям. Роль государства в формировании новых качеств работника весьма значима, и прежде всего это относится к такому качеству, как предприимчивость. В обыденном представлении это качество ассоциируется с негативными проявлениями — по принципу «хочешь жить — умей вертеться», «ты — мне, я — тебе», т. е. с умением заводить связи с нужными людьми, нахождение способов нелегального получения доходов, уклонением от уплаты налогов и т. д.

К реализации такого рода качеств многих работников вынуждают сложные экономические условия — потеря работы, необходимость поиска нового рабочего места, переквалификация, низкие доходы, нерегулярные выплаты зарплаты и т. д. При благоприятных обстоятельствах эти же работники нашли бы более достойное применение своим способностям, знаниям, опыту. Формирование предприимчивости затруднено отсутствием действенной поддержки малого и среднего бизнеса со стороны государства, тяжелым налоговым прессом, деятельностью криминальных структур. Государство должно создавать эффективный законодательный механизм в области защиты своих авторских прав и других объектов интеллектуальной собственности, что сказывается на творческой активности работников. Общество должно способствовать восстановлению нарушенной связи между способностями, заслугами людей, образованием, квалификацией и уровнем жизни, получаемым доходом. Для формирования всех этих качеств работника на различных уровнях необходим временной фактор, в рамках которого формируется новое поколение работников, с гибким и нестандартным мышлением, с новыми ценностными ориентирами. Это длительный и серьезный процесс.

Рыночная система хозяйствования формирует у работников чувство профессионального долга и ответственности за результаты своего труда, адекватное восприятие современных форм принуждения к труду. Существенной гранью здесь является преодоление отчуждения и формирование наемного работника как юридически и экономически самостоятельного хозяйственного субъекта. По мере общественного развития происходит изменение качеств наемного работника: из бесправного элемента производства, говорящего «придатка машины» он превращается в равноправного партнера экономических отношений; обладание собственностью, такой как рабочая сила, позволяет ему выбирать сферу приложения труда, исходя при этом не только из экономических (заработная

плата), но и из личностных мотивов (удовлетворенность трудом, возможности развития личности).

В рыночной экономике новые качества работника, его трудовой потенциал и активность формируются под действием экономических законов, таких как закон стоимости, закон спроса и закон предложения, а также всеобщих экономических законов — закона возвышения потребностей, закона экономии времени и закона соответствия производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил. Закон стоимости регулирует в рыночной экономике производство, обмен и распределение, т. е. механизм определения и получения части созданного продукта, при этом выполняет не только экономические функции, связанные воспроизводством и развитием работников, но и социальные, связанные со стратификацией общества и взаимоотношениями социальных групп. Закон стоимости в распределении определяет движение факторов производства и размеры присваиваемого продукта. Распределение по стоимости становится основополагающим принципом распределительных отношений в рыночной экономике. Господство этого принципа требует реального функционирования процессов купли-продажи факторов производства, прежде всего рабочей силы.

Выбор того, для кого производить блага, в рыночных условиях формируется на рынках факторов производства, а не предметов потребления. Поэтому определение доли собственников факторов производства в созданном продукте происходит не при его распределении, а при установлении стоимости факторов производства, участвующих в процессе создания благ. Отличительной особенностью данного процесса является то, что стоимость факторов, и прежде всего рабочей силы, определяется не после, а до процесса функционирования производства, т. е. они выступают во взаимодействии при условии, что стоимость каждого фактора реально определена. Однако экономический субъект, прежде всего работник, не может полностью самостоятельно установить стоимость своего фактора производства — рабочей силы, ибо она как общественное отношение определяется совокупностью различных факторов, в том числе и не зависящих от самого работника, например, сложившейся конъюнктурой на рынке труда. Распределение по стоимости предполагает весьма жесткую рыночную ответственность продавцов и покупателей: оплатив стоимость товара — рабочей силы, покупатель— работодатель — имеет право на определенную величину полезного эффекта для удовлетворения своих потребностей. Невыполнение этих условий ведет к прекращению отношений продавца и покупателя, разорению работодателя, увольнению работника и изменению стоимости факторов независимо от желания их владельцев.

Стоимость факторов производства имеет значение там и постольку, где и поскольку она позволяет собственнику получить определенную часть общественного продукта. Применительно к работнику это означает получение им дохода в соответствии со стоимостью его рабочей силы. Стоимостный механизм распределения предполагает адекватность получаемых доходов рыночной оценке трудовых затрат. Независимо от воли и желания владельца рабочей силы (работника), рынок приносит большие доходы не тем, кто обладает различными способностями и навыками к труду, а тем, чьи профессия, умения соответствуют рыночному спросу в данный период. Рынок сделал широко востребованными и высокооплачиваемыми работников с юридическим и экономическим образованием, и распределение по стоимости более адекватно не затратам их труда, а их рыночной оценке. Так, после кризиса 1998 года доходы работников бирж, инвестиционных и финансовых компаний, отдельных коммерческих банков резко снизились вследствие сокращения спроса на них. В условиях рынка нет таких ниш, которые гарантировали бы работнику постоянные высокие доходы на всю оставшуюся жизнь.

Распределение по закону стоимости ориентирует каждого субъекта не только на выбор сферы приложения своих способностей к труду, но и на постоянное инвестирование в свою рабочую силу как фактор производства, что гарантирует повышение стоимости и мобильности рабочей силы и адекватный рост доходов. Закон спроса и закон предложения в процессе формирования работника адекватного рыночной экономики играют большую роль. Это основные законы рынка, которые фактически определяют условия продажи и купли рабочей силы как фактора производства, степень отклонения цены рабочей силы от ее общественной стоимости. Именно действие этих экономических законов обусловливает такие черты работника нового типа, как его конкурентоспособность, стремление и склонность к инновациям, инициативность, творческая деятельность, предприимчивость, мобильность.

Закон соответствия производственных отношений характеру и уровню развития производительных сил предполагает, что основой удовлетворения потребностей работников, индивидов и общества является развитие материального производства; что мотивационный механизм трудовой деятельности работника определяется производственными отношениями, которые являются необходимым условием для развития производственной базы общества в целом, реализации в ней творческого потенциала работников.

Закон возвышения потребностей определяет наличие постоянных внутренних объективно обусловленных связей между уровнем развития производства различных благ и объемом и структурой потребностей в этих благах у индивидов. Закон возвышения потребностей предполагает, что происходит не только количественное изменение потребностей (необходимость во все большем числе потребляемых благ и услуг при их разнообразии), но и возвышение этих потребностей, т. е. постепенный переход от потребностей более низкого порядка (витальных) к потребностям более высокого уровня (социальным, самореализации), при этом количественный рост потребностей обусловливает их качественные изменения. Данный закон обусловливает развитие производственных отношений на базе имеющихся у индивидов потребностей, а также делает необходимым участие индивида в какой-либо деятельности, в производительном труде как гаранте развития и удовлетворения этих потребностей. Развитие потребностей индивидов может происходить как в виде опережения развития материального производства, его форм и результатов, так и параллельно с ним или отставая от него, что обусловлено степенью развития и характером общественного производства, но при этом постоянно воспроизводится одна из социально значимых потребностей — потребность в труде, полезной деятельности. Работник может поразному воспринимать эту потребность — в иррациональной форме как необходимость выживания, страха голода и нищеты, и в рациональной форме как потребность индивида в полезной деятельности в зависимости от содержания и организации самого труда.

Закон экономии времени направлен на формирование новых качеств работника и обусловливает необходимость уменьшения доли ручного труда, сокращение рабочего времени, рост производительности труда и увеличение свободного времени. Действие закона экономии времени проявляется как в общественной жизни в целом — организация непрерывного экономического и научно-технического прогресса, так и на уровне индивидуальном — формирование, переосмысление жизненных ценностей, с одной стороны, и достижением их в возможно короткое время, с другой.

Научно-технический прогресс, развитие и совершенствование средств производства способствуют уменьшению доли живого труда в конечной продукции и к увеличению доли прошлого труда при сокращении общей суммы затрат труда. Общеизвестно, что повышение производительности труда заключается именно в том, что доля живого труда уменьшается, а доля прошлого труда увеличивается, но увеличивается так, что общая сумма труда, заключающаяся в товаре, уменьшается. Внедрение научно-технических открытий, изобретений, рационализаторских предложений является творческой деятельностью, требующей от работников производства более глубоких знаний. Поэтому важнейшие факторы роста производительности общественного труда, связанные с реализацией научно-технического прогресса, являются и направлениями формирования в работнике новых качеств.

Итак, общие экономические законы определяют основные принципы хозяйственной деятельности индивида, работника: наличие у каждого субъекта определенной системы потребностей в материальных и духовных благах, нуждающейся в удовлетворении; наличие побудительных мотивов, желания, интересов реализовать ее в максимальной степени и минимальные сроки; наличие возможностей рационально использовать собственные знания, ресурсы, способности, имеющиеся на данный момент времени, путем включения каждого работника в систему материального производства.

Рыночные условия требуют усилий работников в управлении производством, поскольку здесь, с одной стороны, работники непосредственно проявляют себя как собственники определенных факторов производства, прежде всего рабочей силы, с другой — эта деятельность требует особой подготовки, определенной совокупности теоретических знаний, необходимых производственных навыков, практического опыта.

Участие в управлении производством или иной деятельности обеспечивает не только сочетание в труде рабочих исполнительских и организаторских функций, но и дальнейшее сближение этих функций. Это важно для формирования квалифицированного работника,

владеющего современной техникой, участвующего в управлении экономикой, хорошего организатора.

Исполнительские функции работника — это непосредственное выполнение производственного процесса по заранее определенной технологической схеме. Организаторские функции включают в себя совершенствование технологии, организацию труда, систематический поиск новых резервов повышения эффективности производства и качества своей работы. Выполнение организаторских функций работником осуществляется на предприятии как в процессе самой производственной деятельности, так и вне ее. Участие работников в организаторской деятельности позитивно сказывается на совершенствовании производства, организации труда, стимулирует повышение их квалификации.

Помимо этой сложной взаимозависимости сущностных черт, присущих работнику и раскрывающих это понятие как экономическую категорию, существуют и другие, более изменяющиеся, но не менее значимые его черты. Так, в современной экономической литературе выделяют целую систему черт, присущих работнику — научность, компетентность, способность к многовариантным решениям и др. Эти черты присущи работнику в качестве предпринимателя, которого необходимо рассматривать прежде всего как собственника своей рабочей силы, реализующего в производстве и управлении свои экономические интересы. Работник нового типа должен обладать личной экономической свободой. Только он может в наиболее полной мере реализовать свои способности. Личная экономическая свобода проявляется в развитии мобильности, территориальной, профессиональной и социальной подвижности.

Работник — это, прежде всего, собственник уникального фактора производства — рабочей силы, которая способна создавать различные блага, имеющие стоимость большую, чем стоимость рабочей силы. Как собственник рабочей силы работник должен постоянно заботиться о ее сохранении, приумножении, получении дохода от нее. Работник — это предприниматель, но предприниматель особого рода, который занимается поиском или созданием благоприятных условий для купли-продажи рабочей силы на удовлетворяющих его запросы условиях, созданием условий для постоянного воспроизводства своей рабочей силы.

Работник как предприниматель — это активный собственник, который должен постоянно приумножать свою собственность и, прежде всего, улучшать качество своей рабочей силы, профессионально-квалификационный уровень и деловые качества.

Все черты, определяющие работника нового типа, тесно взаимосвязаны, их можно субординировать различным образом в зависимости от различных критериев, и ни один из них не может определяться каким-либо одним экономическим законом. Как правило, любая черта работника нового типа есть синтез системы законов, выражающих ее наиболее глубоко. Процесс формирования работника нового типа сложен и противоречив и включает целую группу противоречий.

Одно из таких противоречий вытекает из общего противоречия между производительными силами и производственными отношениями, оно заключается в противоречии формирования работника нового типа, с одной стороны, как личности, с ее экономическими интересами и потребностями и, с другой — формирования его рабочей силы как способности к труду.

Это противоречие наиболее явственно выступает в форме противоречия между потребностями развития трудящегося как личности и потребностями развития его рабочей силы. Пример — потребность в развитии рабочей силы индивида может предопределять необходимость повышения его квалификации, образования и т. д., что требует, безусловно, соответствующих времени, средств и сил. С другой стороны, потребности работника как личности могут быть ориентированы на такие формы, которые требуют увеличения свободного времени (самообразование, реализация культурных потребностей, уход за детьми).

Одно из противоречий процесса формирования работника в рыночных условиях связано с тем, что большинство форм и методов унифицировано, типизировано и распространяется по принципу массовости. Задача же формирования реального и полноценного работника нового типа требует продуманного взвешенного подхода к выбору тех или иных средств, применению их в конкретной обстановке. Так, например, согласно Закону о земле, земля является общенародным достоянием. Специфика тех или иных социально-экономических условий предопределила возможности выбора иных вариантов. Так, в Прибалтике возрождаются хуторские хозяйства с правом вечного пользования землей и передачей ее по наследству. Аналогичные процессы начинаются и на Украине и в других странах СНГ.

Изменение социально-экономических условий в сравнительно короткий исторический период непосредственно влияет на формирование работника нового типа, определяет свои особенности в этом процессе. Практика последних лет свидетельствует о том, что возникают новые организационные, экономические, социально-политические условия и предпосылки формирования работника нового типа.

Многообразие форм собственности определило экономические основы не однотипного, а многотипного характера формирования работника нового типа. Так, например, работник, занимающийся индивидуально-трудовой деятельностью, приобретает в одном лице функции производителя и управляющего, и специфические черты, как конкретного специалиста.

В российской экономике известные исторические причины (поздняя отмена крепостного права, короткий период динамичного развития капитализма, длительное господство административной системы) не позволили сформировать личностные качества работника, которые в полной мере отвечали бы требованиям современной рыночной экономики. Однако это не должно препятствовать процессу формирования качеств работника, адекватных требованиям рыночной экономики. Отметим, что изменяющаяся экономическая деятельность в процессе перехода к рынку объективно создает иные условия формирования работника нового типа. Прежде всего, это связано с изменением отношений собственности, их демократизацией. Существует несколько направлений демократических преобразований отношений собственности.

Во-первых, «расщепление» прав собственности, обеспечивающее возможность делегирования их части традиционным несобственникам (работникам и их организациям, органам местного самоуправления и т. п.) либо ограничение прав титульных собственников капитала законодательным актом, соглашением, уставом фирмы, коллективным договором, в том числе права на возмещение авансированного ими капитала, а также на получение той части дохода, которая создается с помощью принадлежащих им средств производства. Во-вторых, переход от авторитарной системы управления фирмой, основанной на монополизации капитала на хозяйственную власть, к системе демократической в различных ее формах: от низшей (ограниченного вовлечения работников в принятие управленческих решений) до высшей — законодательно обеспеченного самоуправления работников на основе их трудовых прав или прав работников в качестве акционеров или пайщиков своих фирм. В-третьих, привлечение работников к участию в распределении результатов хозяйственной деятельности фирмы на основе трудовых прав или прав собственности.

Права работников на участие в управлении производством и распределении его результатов зафиксированы не только на национальном или субнациональном уровнях, но и на уровне международном — прежде всего, во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах человека в сфере труда» (1998 г.). Однако процесс демократизации отношений собственности на уровне предприятий имеет неоднозначный, противоречивый характер. Об этом свидетельствует опыт развитых стран, в которых переход к рынку осуществлялся раньше, чем в России, а также тех стран, в которых эти отношения достигли степени зрелости. Так в 80-х гг. был отмечен рост участия работников в управлении производством и распределении его результатов на основе прав собственности, одновременно это сопровождалось замедлением вовлечения работников в принятие управленческих решений на основе трудовых прав. Неодинаковым получался и социально-экономический эффект — максимально позитивное влияние на результаты хозяйственной деятельности фирмы оказывает участие работников в ее прибыли, меньшее — в управлении производством, и минимальное — в участии капитала. Так, по подсчетам американских экспертов, фирмы с высокой степенью участия в управлении производством функционировали лучше, чем те, где эта степень была низкой; в первых производительность живого труда была выше на 15%, норма прибыли на используемый капитал — на 33%.

Таким образом, в условиях рыночной экономики появляется реальная возможность сочетания участия работников в управлении производством и в распределении его результатов на основе фактической реализации прав собственности. Однако эта возможность не всегда реализуется полно на практике. Так, даже на приватизированных предприятиях работники могут являться лишь формальными собственниками имущества, не принимать полноценного участия в управлении производством, не получать дивиденды по имеющимся у них акциям. Такие процессы не способствуют развитию позитивных качеств работника, более того, они закладывают негативные его черты.

К негативным чертам работника нового типа следует отнести снижение стимулов к повышению профессионального и квалификационного уровня, предпочтение рабочего места, вида деятельности, не соответствующего имеющейся специальности, как способа получения необходимого дохода, что порождает недостаточную компетентность, отсутствие и слабое проявление творчества, склонность к негативным формам предпринимательства, уклонение от налогов, недисциплинированность, работа в двойном режиме (в госструктурах и коммерческих) и , как следствие, дуализм в отношении к своим обязанностям. Снятию этих негативных проявлений должно способствовать постоянное совершенствование отношений собственности и хозяйственного механизма как в обществе в целом, так и в рамках отдельного предприятия. Итак, в рыночных условиях формирование работника нового типа имеет свои закономерности, связанные с действием экономических законов.

Список литературы

1. *Игнатовский П.* Экономика и человечность // Экономист. 2009. № 2.

2. *Кац И. С.* Институты демографического выбора // Экономическая теория. 2009. №1

3. *Кижеватова В.* Непрерывное образование и формирование человеческого капитала // Человек и труд. 2009. № 6.

4. *Ковтун С.* Формирование и использование интеллектуальных ресурсов // Экономист. 2009. № 10.

5. Профессиональное образование и рынок труд. Эффективность взаимодействия // Человек и труд. 2009. № 6.

6. *Половинкина Н. В.* Принципы согласования экономических интересов // Экономическая теория.2009. № 1.

7. *Шабанова М. А.* Бизнес-образования в России. Особенности нового поколения деловых людей // Социс. 2009. № 4.

8. *Хубиев К.* О теоретико-содержательных основах экономического образования // Экономист. 2009. № 10.