

## **ЭВОЛЮЦИЯ РЫНКА ТРУДА В СИСТЕМЕ ВОСПРОИЗВОДСТВА СПОСОБНОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА К ТРУДУ**

Рынок труда – это некое абстрактное теоретическое построение, используемое для иллюстрации механизма балансирования спроса и предложения рабочей силы на основе информации, получаемой в виде изменения цены труда; собирательное понятие, означающее место, где совершаются сделки между наемным работником и работодателем. Такое понимание рынка труда отражает пространственные и функциональные характеристики экономического процесса, позволяет говорить о нем как об универсальном и вневременном явлении, освобожденном от вмешательства внеэкономических сил. Но такая теоретическая конструкция ничего не говорит о системной обусловленности рынка труда, о его связи с конкретными социальными, экономическими и политическими процессами, происходящими в обществе. Поэтому таким пониманием рынка труда нельзя пользоваться как научным понятием, обобщающим объективные знания, добытые наукой в результате исследования реального экономического опыта, как прошлого, так и настоящего. Экономическая история и экономическая практика не знает рынка труда «вообще», а имеет дело с конкретно-историческими формами рынка труда.

### **Рынок труда и система воспроизводства способностей человека к труду**

Особенность рынка труда, как рынка «особого рода» связана со спецификой протекающих на нем процессов. Так, если работник не

продал свои способности к труду, он не будет иметь дохода и средств к существованию, которые нужны ему постоянно. Поэтому рынок труда невозможно рассматривать вне контекста процесса воспроизводства способностей человека к труду и условий его экономической жизнедеятельности.

При этом систему воспроизводства мы рассматриваем не в узком смысле слова как простой процесс «создания, восстановления и дальнейшего развития трудовых способностей человека, его физического и духовного творческого потенциала» [1] а как многофункциональную, многоуровневую систему, конституирующую конкретно-историческую форму экономической жизнедеятельности человека и соответствующую ей совокупность социально-экономических отношений. В пользу такой широкой трактовки говорят особенности процесса воспроизводства способностей к труду, который качественно сложнее и количественно богаче, чем процесс воспроизводства вещественных элементов производительных сил. Выделим некоторые особенности.

Первое, если воспроизводство средств производства (капитала) происходит исключительно в сфере материального производства, то воспроизводство способностей к труду осуществляется во всех сферах человеческой деятельности (езде, где присутствует сам человек) - материальной, образовательной, культурной, научной, социальной, политической, семейной и т. д., то есть охватывает все моменты его жизнедеятельности.

Второе, если воспроизводство средств производства происходит только в рабочее время, то воспроизводство способностей к труду осуществляется и в рабочее, и в свободное время, то есть охватывает время жизнедеятельности человека целиком.

Третье, если воспроизводство средств производства охватывает только производительное потребление, то воспроизводство способностей

к труду осуществляется не только в процессе производительного, но и в процессе личного потребления. Личное потребление выступает исходным пунктом в воспроизводстве каждого отдельного индивида и всего общества. От характера, уровня и структуры личного потребления зависит качество воспроизводства способностей человека к труду.

Четвертое, хотя процесс воспроизводства способностей к труду, как и воспроизводство вещественного фактора, имеет объективную сущность, степень его интенсивности (повышение качественных параметров) и эффективность протекания во многом определяется субъективными факторами - индивидуальным интересом, мотивацией, социальной активностью работника, производными от уровня жизни. Человек, в отличие от средств производства, это не только производительная сила, но и активный субъект общественного воспроизводства. Поэтому воспроизводство способностей к труду не может быть изучено и понято вне социальной подсистемы, включающей социальные потребности, социальную мотивацию, социальные отношения и институты.

Пятое. Если смена качественных параметров вещественного фактора производства возможна лишь при условии его выбытия и замены новым, то смена качественных характеристик способностей к труду может происходить без замены самого носителя этих способностей (человека), за счет их внутренней мобильности – повышения квалификации, переобучения, роста социальной активности. То есть процесс воспроизводства способностей к труду детерминирован не только внешними по отношению к человеку, но и внутренними факторами – изменениями, происходящими в нем самом, и выражает сложную и богатую совокупность экономических связей и отношений, возникающих в процессе самоосуществления, самореализации человека.

Центральным звеном многоуровневой системы воспроизводства способностей к труду, куда «стягиваются» напрямую или опосредованно

все воспроизводственные связи и отношения, выступает рынок труда. С одной стороны, на рынке труда происходит оценка соответствия способностей к труду запросам и потребностям работодателя и, исходя из этого, определяются условия найма, в том числе величина заработной платы, возможность профессионального роста, гарантия занятости, условия труда. С другой стороны, на рынке труда выявляется функциональное взаимосоответствие организационной, уровневой и стадийной подсистем воспроизводства. Последнее имеет существенное значение, так как в соответствии с кибернетическим законом У.Р. Эшби, если одна подсистема функционирует, не согласуясь с другими, её устойчивость нарушается [2] и, следовательно, нарушается устойчивость системы в целом. Формой проявления различного рода несоответствий, возникающих из спонтанной неравномерности развития отдельных компонентов и подсистем воспроизводства, выступают противоречия. Это могут быть:

- противоречие между структурой рабочих мест и профессионально-квалификационной структурой совокупного работника;
- противоречие между формированием узких знаний и ограниченных навыков работников и необходимостью их свободного профессионально-квалификационного маневрирования в рамках предприятия, отрасли, национальной и мировой экономики;
- противоречие между необходимостью территориального перемещения работников в целях поиска новых рабочих мест и новых сфер приложения способностей к труду и неготовностью их носителя к этому в силу объективных (отсутствие рынка жилья, неразвитость транспортной инфраструктуры, большие затраты на переезд) или субъективных (неспособность привыкания к новому месту, разнице в образе жизни) обстоятельств и сложившихся стереотипов;

- противоречие между возрастающими требованиями к психофизиологическим возможностям человека (в первую очередь его нервной системе, умственным способностям) и ухудшающимися характеристиками здоровья населения, экстенсивными методами его восстановления;

- противоречие между возрастающими потребностями трудовой сферы в высококвалифицированных работниках, способных к интеллектуальному, творческому труду и устаревшими методами и материальными условиями формирования работника как целостной личности, ограниченностью ресурсов, идущих на воспроизводство человека;

- противоречие между объективно развивающимся инновационным типом производства, необходимым элементом которого является творческая, новаторская деятельность человека и технократическими методами управления трудом, ориентированными на усреднение, нивелировку способностей человека, на преимущественно исполнительскую деятельность.

Чем динамичнее система производства, чем больше возникает в ней инноваций, рывков вперед, тем неизбежно больше возникает и новых узких мест, несоответствий, противоречий между вырвавшимися вперед и отстающими компонентами системы. Формой проявления внутрисистемных рассогласований, противоречий, несоответствий и нарушений устойчивого состояния системы производства способностей к труду выступает безработица. Поэтому рынок труда – это не просто «...форма организации движения рабочей силы в экономической системе с рыночной экономикой» [3], а *механизм, выявляющий диспропорции и обеспечивающий самоорганизацию системы воспроизводства способностей к труду.*

Рынок труда – это механизм постоянной игры экономических и социальных параметров воспроизводства способностей к труду, их непрерывных изменений, взаимодействий и согласований. Это процесс, в котором участвуют массы действующих лиц и элементов, участвуют активно и все сразу. Это процесс бесконечного числа взаимодействий (экономических, информационных, социальных, уровневых), отнюдь не таких уж случайных и совсем уж не бессмысленных, но бесконечно многих и бесконечно разных.

Неким идеальным, эталонным результатом таких взаимодействий можно считать состояние пропорциональности, при котором приравняемые в ходе воспроизводства величины близки к равенству, уравниваемые процессы – к равновесию, взаимодействующие факторы и параметры – к соответствию, то есть когда воспроизводственная система близка к сбалансированности. Всякое состояние, отклоняющееся от сбалансированности, следует считать диспропорциональным.

Отсюда следует, что если функциональные параметры отдельных компонентов системы воспроизводства могут быть измерены обычными методами и приемами статистики, демографии, психологии и т.п. и представлены обобщенными или унитарными показателями (вклад в ВВП образования, здравоохранения, удельный вес специалистов различной квалификации в общей численности занятых и т.п.), то системные параметры воспроизводства должны определяться *условиями сопряженности, степенью взаимосоответствия*. Например, степенью соответствия подготовки квалифицированных кадров технико-технологическим параметрам производства, развитию НТП, включая уровни предприятия, отрасли, национальной экономики и т.п.

Степень сопряженности компонентов системы воспроизводства способностей к труду предопределяет степень пропорциональности её

структуры, оптимальности информационных потоков и, в конечном счете, эффективности функционирования. Основным критерием степени сопряженности и, соответственно, эффективности функционирования системы воспроизводства выступает занятость: чем ниже степень сопряженности, тем больше накапливается в системе противоречий, диспропорций, тем выше уровень безработицы и ниже уровень занятости. Следует так же иметь в виду, что занятость не только результирующий критерий взаимосоответствия компонентной и уровневой структуры процесса воспроизводства, но и необходимое условие его осуществления.

В условиях свободного рынка дезорганизация экономического движения (воспроизводства) товарных, капитальных благ может быть легко устранена его самоорганизацией – динамикой цен или экономическими кризисами. На рынке труда такой автоматизм невозможен по ряду причин. Во-первых, система распространения информации о претендентах и вакансиях является несовершенной, а географическое перемещение работников не может происходить моментально. Во-вторых, к каждому рабочему месту предъявляются строго определенные профессиональные требования и потому для установления соответствия между структурой рабочей силы и свободными местами необходим определенный период времени. В-третьих, свободное движение цены труда ограничено жесткостью заработной платы, то есть её неспособностью к гибкому изменению, достаточному для приведения предложения труда в соответствие со спросом на него.

Кроме того, и это самое главное, рыночный механизм имеет апостериорный (дословно с латинского – «познание из опыта») характер и способен фиксировать лишь «состоявшиеся» диспропорции, то есть те, которые являются продуктом уже осуществившихся взаимодействий. В условиях технологических сдвигов (смены технико-технологических

укладов) доминирование в системе воспроизводства сигналов о текущей ситуации может означать начало консервации отсталой структуры совокупной рабочей силы, торможение инновационного развития и возникновение в перспективе еще более глубоких противоречий и рассогласований, сопровождающихся структурной безработицей и ростом социальной напряженности.

Для обеспечения устойчивого, интенсивного воспроизводства способностей к труду нужны надежные пространственные соотношения, надежная связь времен: прошлого, настоящего и будущего. Это предопределяет необходимость изучения не столько текущих, сколько перспективных тенденций развития, на что рыночный механизм, в принципе, не способен.

В силу указанных причин, *на рынке труда неравновесие является нормой, а равновесное состояние представляет редкое, непродолжительное и неустойчивое состояние.* Отсюда следует, что система воспроизводства способностей к труду – единый пространственно-временной механизм, которому для обеспечения быстрого приспособления к текущей конъюнктуре необходима существенная децентрализация – рынок, а для развития в долгосрочной перспективе – *институциональная организация*, вносящая в воспроизводственный процесс сознательный порядок.

При этом под институциональной организацией мы понимаем не просто совокупность организационных структур (правовых, экономических, социальных, политических и т.п.), которые, безусловно, имеют институциональную обусловленность (институциональны по своей сути), а такую организацию, которая «институциональна не только по своим корням (исходу), но и по своим функциям (предназначению) в экономической системе» [4].



Эволюционный подход к анализу рынка труда позволяет выявить господствующие в том или иной период в системе воспроизводства связи и отношения, задающие качественную специфику и направление модификации рынка труда, определить его конкретно-историческую форму.

### **Система воспроизводства рабочей силы и рынок рабочей силы**

Первая конкретно-историческая форма рынка труда – рынок рабочей силы – соответствует индустриальному этапу развития общества, в основе которого лежит техноцентрический императив.

Для полноты исторической картины напомним условия, в рамках которых происходило формирование первой конкретно-исторической формы институциональной организации системы воспроизводства способностей к труду работников индустриального типа, обозначенного в контексте нашего исследования категорией «рабочая сила». Лишенный земли и средств производства, носитель способностей к труду вынужден был наниматься к собственнику средств производства на тех условиях, которые диктовал их владелец. Основной формой организации производства и труда того периода выступал сначала «тейлоризм», а затем «фордизм», для которых характерны: преимущественно исполнительский, однообразный, рутинный труд; принудительный ритм труда; жесткий режим рабочего времени; централизованное в рамках предприятия и авторитарное управление производством и трудом; функционирование работников в роли составных элементов технологического процесса; отстранение работников от принятия организационно-технических и производственно-экономических решений.

Обозначенные принципы организации производства задавали и определенную форму экономической жизнедеятельности человека – потребительную, подчиняющую работника не только в рабочее, но и в свободное время интересам производства и предопределяющую развитие только тех его свойств и качеств, которые необходимы производству. Раскрывая сущность взаимоотношений между трудом и капиталом, К. Маркс писал: «капитал беспощаден по отношению к здоровью и жизни рабочего повсюду, где общество не принуждает его к другому отношению» [5]. Не случайно с момента возникновения классов наемных рабочих и капиталистов вопросы условий найма становятся предметом острой экономической и социально-политической борьбы.

Заметное влияние на унификацию условий и параметров институционализации системы воспроизводства способностей к труду оказала образованная на Парижской мирной конференции в 1919 г. Международная организация труда (МОТ), занимающаяся нормотворческой деятельностью в области социально-трудовых вопросов и жизни трудящихся.

МОТ была создана в целях установления и сохранения социального мира, регулирования социально-трудовых отношений, защиты прав трудящихся. Выработанные МОТ конвенции и рекомендации выступали и выступают для всех стран-членов стандартом при подготовке государственных норм и правил в области регламентации труда и социальных гарантий.

По этой причине в 1930-е гг. во всех капиталистических странах принимаются прогрессивные законы, гарантирующие наемным работникам право на вступление в профсоюз и ведение коллективных переговоров, запрещающие «несправедливую трудовую практику», то есть нарушение указанных свобод и попытки дискриминировать работника в зависимости от его принадлежности к профсоюзам.

Законодательно признается право заключать трудовые соглашения.

Чуть позже (1940-е гг.) принимаются законы, регламентирующие деятельность отдельных предпринимателей и их союзов, вводится понятие «несправедливой профсоюзной практики», что уравнивало права предпринимателей и профсоюзов. Одновременно принимаются законы, ограничивающие власть капитала и защищающие интересы наемного работника – введение минимума заработной платы, социального обеспечения и пособий по безработице, государственное страхование банковских вкладов и ссуд, меры поддержки фермерского хозяйства.

В 1950-е гг. в большинстве развитых стран наемные работники получают право быть представленными в объединенных советах предприятий, возглавляемых работодателем. Созданные советы фирм имели широкие полномочия. Они могли заслушивать жалобы работников, обсуждать социальные вопросы производства (уровень оплаты труда, продолжительность рабочего дня, условия труда и состояние здоровья работников), экономическое положение компании, планы по рационализации производства и направления инвестиций, проблемы занятости. В настоящее время эти советы обладают множеством определенных законодательством прав по вопросам консультирования и согласования взаимных интересов наемных работников и работодателя.

Одновременно под воздействие и при участии профессиональных союзов начинают формироваться государственные программы социального обеспечения населения. Для реализации своих социальных функций государство создает целую сеть организационных структур (институтов), обеспечивающих устойчивость экономической жизнедеятельности человека, гарантированность удовлетворения социальных потребностей. Организационные структуры (институты), становясь неотъемлемым компонентом процесса воспроизводства способностей к труду, одновременно выступают и главным *условием*

*социализации носителя этих способностей, социальной интеграции и организации воспроизводственного процесса.*

Так, начиная с 1930-х гг. двадцатого столетия, процесс воспроизводства способностей к труду начинает осуществляться *в рамках, с помощью и при участии институциональной организации*, придающей ему функционально-целевую направленность и организационно-структурную целостность. *Диалектическое единство организационно-структурной целостности и функционально-целевой направленности воспроизводственного процесса мы определяем понятием «система воспроизводства способностей к труду».*

Первая конкретно-историческая форма институциональной организации системы воспроизводства рабочей силы, адекватная индустриальному этапу развития экономики, сформировалась как *трипартизм*. Начав организационно структурироваться в 1920-30 гг. двадцатого столетия, трипартизм, как сложившаяся практика и институционально организующее начало системы воспроизводства, утвердился во второй половине XX столетия (после Второй мировой войны), достигнув своего расцвета в 1960-70 гг.

В классическом понимании трипартизм – это достижение консенсуса путем переговоров трех социальных групп: государства, организации предпринимателей и представителей трудящихся [6]. Мы же определяем трипартизм как специфическую (консенсусную) форму государственного регулирования социально-трудовых отношений и, соответственно, как *форму институциональной организации системы воспроизводства рабочей силы.*

Трипартизм, как сознательно организующее начало системы воспроизводства рабочей силы имеет свое целевое (функциональное) назначение - формирование отношений социального партнерства между

трудом и капиталом, императивом которого выступает консенсусная модель регулирования социально-трудовых отношений (рис. 1).

Социальное партнерство – это форма взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями) и органами государственной власти, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей.

Следует заметить, что в условиях индустриальной цивилизации главенствующие позиции в процессе производства и его организации принадлежат собственнику физического капитала, который, стремясь максимизировать свой доход, всегда будет минимизировать издержки производства, снижая расходы на заработную плату, на охрану труда, увеличивая продолжительность рабочего дня и интенсивность труда наемных работников. Поэтому конституируемые трипартизмом отношения социального партнерства не отменяют противоречие, вытекающее из неравенства сил дающего и получающего работу, а лишь модифицируют его: классовый конфликт превращается в конфликт между организациями – профсоюзами и объединениями работодателей, который разрешается путем согласования непримиримых, по сути, и противоположных по содержанию интересов наемных работников и работодателей, заключением различного рода компромиссов и соглашений.

Трипартизм, как конкретно-историческая форма регулирования процесса воспроизводства, институционален не только как организация – по своим субъектам и механизму действия, но и *по своим функциям (предназначению), своему характеру осуществления*. Другими словами, трипартизм регулирует воспроизводственный процесс не только своим действием через организацию, но и своим *существованием, фактом, как условие организации*.

Трипартизм имеет три степени присутствия в системе воспроизводства рабочей силы:

- *имманентное бытие*, реализующееся через отношения социального партнерства, которые, не изменяя существа отношений между трудом и капиталом, трансформируют их, дополняют неконкурентными и нетоварными отношениями, способствуют трансформации «фронтальных», конфликтных, антагонистических отношений в отношения компромиссные, неантагонистические;

- *органическое бытие*, реализующееся через институционализацию отдельных компонентов воспроизводственной системы – государственное образование, здравоохранение, социальное страхование, компенсационные фонды предприятия не связанные с трудовой деятельностью, профсоюзные фонды и т.п.;

- *аддитивное бытие*, когда государство, профсоюзы, союзы предпринимателей лишь вмешиваются в систему воспроизводства, дополняя и усложняя её строение, механизм функционирования.

Трипартизм не просто по-новому организует процесс воспроизводства рабочей силы, но и конституирует новую форму экономической жизнедеятельности человека, в которой на первый план выходят уже не материальные потребности, а обеспечение *социальных гарантий*.

Регуляционная инициатива трипартизма представляет целенаправленное действие, имеющее конструктивную задачу – скорректировать ход воспроизводства, задав ему строго определенные границы и заранее намеченную траекторию. Будучи включенной в систему воспроизводства, институциональная организация, как сознательно заданное организующее начало, изменяет характер и механизм экономического движения рабочей силы, выводит его за пределы, очерченные рыночной самоорганизацией, формирует новый

воспроизводственный порядок. Данное положение имеет принципиальное значение, так как позволяет понять трансформацию механизма рынка труда, как свободно функционирующего, самонастраивающегося механизма, в новое качественное состояние, обозначенное в контексте нашего исследования категорией «рынок рабочей силы».

Рыночный механизм саморегуляции – это механизм формирования и функционирования равновесной цены путем взаимодействия трех рыночных сил – спроса, предложения и конкуренции. Рыночными силами спрос и предложение выступают лишь тогда, когда, во-первых, выражают акции субъектов, *реально независимых* в принятии основных хозяйственных решений; во-вторых, образованы *свободно* конкурирующими субъектами; в-третьих, формируют упорядоченные соотношения «количество – цена», традиционно изображаемые кривыми Маршалла. Регуляционный механизм трипартизма изменяет условия, характер и параметры сделки, заключаемой на рынке труда. Попытаемся обосновать данное положение.

Первое. Консенсусная модель трипартизма нарушает основное условие взаимодействия рыночных сил – свободу и независимость субъектов сделки в принятии решений. Решающую роль в этом играет институт социальных гарантий, который в рамках трипартизма становится неотъемлемым атрибутом рынка труда, хотя генетически и сущностно инородным ему. Институт социальных гарантий, как организационные акции идущие извне, фиксирует основные параметры и условия сделки, делая их во многом заданными, предсказуемыми и обязательными для исполнения.

Можно утверждать, что в условиях действия института социальных гарантий *за субъективной активностью на рынке труда стоит объективная предопределенность*. Данное положение нашло отражение в неоклассической теории рынка труда, рассматривающей действия

профсоюзов как силу, нарушающую рыночное равновесие и подрывающую механизм рыночной самоорганизации.

Второе. Консенсусная модель трипартизма изменяет *характер* взаимодействия рыночных сил, как свободной конкуренции субъектов на рынке труда. Свободная конкуренция – это конкуренция, исходящая из обособленности, автономии субъектов, манипулирующих своим собственным предложением, спросом, ценой и принимающих решения на основе своего собственного интереса, представления и потребностей.

Как было показано выше, несовершенство рынка труда, как сообщества самостоятельных субъектов, привело к тому, что на определенном этапе его развития *частная инициатива, как основное условие свободной конкуренции, породила общественную инициативу*, чуждую рынку по природе, но внутреннюю по форме реализации. В условиях трипартизма рыночные силы, представляющие интересы отдельных субъектов отступают перед *организационно интегрированными силами* работников и работодателей. «Свободный» конкурент перестает быть свободным, довольствуясь своим автономным положением, предпочитая перейти к отношениям, выходящим за пределы его автономности и собственно обменного акта. И хотя конкуренция «наемный работник – работодатель» продолжается, обмен становится не свободным, а обусловленным – обусловленным актом коллективной договоренности.

В этих условиях продажа услуг труда совершается за столом переговоров между руководством профсоюзов и представителями администрации фирмы при заключении трудового соглашения (коллективного договора) и фиксируется в нем как условия найма. Такая форма продажи услуг труда может быть названа групповой или коллективной. В индустриально развитых странах такой формой рыночных отношений в сфере труда охвачено большинство работников,



занятых в сфере материального производства, значительная доля служащих аппарата государственного управления на всех его уровнях [7].

Третье. Регуляционные действия трипартизма, изменяя условия и характер взаимодействия рыночных сил, оказывают непосредственное воздействие и на его *результаты*. Если в условиях свободной рыночной самоорганизации единственной результирующей взаимодействия рыночных сил выступает равновесный уровень заработной платы («цены труда»), то в условиях институционально организованного рынка труда результирующая «коо-решений» становится *полиформной*. Помимо заработной платы («цены труда»), как результата *обмена*, на рынке труда появляются новые формы дохода – доплаты, компенсации, социальные выплаты, которые (будучи включенными в условия найма) на поверхности явлений, по внешней форме, выглядят как обязательный продукт рыночных отношений, а по своему внутреннему содержанию (сущности) есть ни что иное, как результат *институциональных (социально-политических) отношений*. Данное положение имеет принципиальное значение, так как позволяет понять механизм формирования доходов в условиях институционально организованного рынка труда.

Приведенные выше аргументы доказывают, что трипартизм, как конкретно-историческая форма институциональной организации системы воспроизводства рабочей силы, модифицируя условия, характер и результаты взаимодействия рыночных сил, модифицирует и сам рынок труда: априорная сознательная организация сообщества экономических субъектов со стороны самого этого сообщества начинает играть такую значительную роль, что апостериорная рыночная самоорганизация теряет ведущую роль. Время собственно рыночного и конкурентного фетишизма уходит в прошлое, а совокупность привычных рыночных характеристик рынка труда начинает выступать как некая теоретическая абстракция. На

первый план выходит гибкая система институтов, действие которых направлено на саморегуляцию и трансформацию рынка труда. При этом речь идет не только и не столько о тех институтах, которые представлены устойчивым комплексом норм и правил, регулирующих действия субъектов на рынке труда, сколько о тех социальных организмах, которые выступают носителями данных норм и правил. Такими социальными организмами на стадии индустриального этапа экономического развития выступают профессиональные союзы и союзы предпринимателей. Именно они задают специфику взаимодействия рыночных сил, конституируют первую конкретно-историческую форму институциональной организации рынка труда – трипартизм.

Новое качественное состояние рынка труда мы определяем категорией «рынок рабочей силы». Рынок рабочей силы – это модифицированная институциональной организацией трипартизма форма рынка труда, характеризующаяся проведением активной политики социального партнерства, направленной на изменение действия рыночных сил в направлении обеспечения экономических, социальных и правовых гарантий, социальной защиты интересов наемной рабочей силы, в целях её сбалансированного воспроизводства.

В системе координат «рынок – организация» рынок рабочей силы выступает как переходная, квазирыночная модель «организации рынка», в которой рынок и организация взаимодополняют друг друга. Институциональная организация трипартизма, не отменяет взаимодействие противоположных по своим интересам рыночных сил, а лишь конституирует новые правила этого взаимодействия – социальное партнерство, и новую практику материализации закона спроса и предложения – по «силе власти» коллективных субъектов сделки (профсоюзов и союзов предпринимателей).

## **Система воспроизводства человеческого капитала и рынок человеческого капитала**

Вторая конкретно-историческая форма рынка труда – рынок человеческого капитала – соответствует, вызревающему в недрах индустриального способа развития, новому информационному укладу, в основе которого лежит антропоцентрический императив. Если индустриальный способ развития базируется на машинной технологии, то информационный – на технологии интеллектуальной. Сердцевиной организации производственного процесса становится инновационность: регулярная обновляемость, постоянный поиск новых состояний, устойчивое движение к многообразию и полифункциональности. Как следствие, доминирующей фигурой на рынке труда выступает носитель способности к активной интеллектуальной деятельности в форме накопления, переработки потоков информации и генерации нового знания. Эти способности человека в условиях информационной экономики принимают форму человеческого капитала, а их аккумуляция, капитализация и расширенное воспроизводство становится ключевым фактором роста эффективности и конкурентоспособности функционирующего капитала.

Это потребовало не только структурной, но и организационной реорганизации корпораций, которая началась активно проводиться на рубеже 1970-1980гг. Вот как описывает этот процесс Д. Белл: «Если мы зададим континуум с экономизированным принципом на одном конце шкалы (где все аспекты организации сводятся к одному – покорному стремлению к поиску средств достижения целей роста производства и получению прибыли) и социологизированным принципом на другом (где всем рабочим гарантирован пожизненный найм, и удовлетворенность работой становится важнейшим критерием при найме), то в последние

тридцать лет корпорация постепенно движется вместе с большинством своих работников к социологизированному концу шкалы» [8].

Корпорация, сменившая приоритеты максимизации прибыли в пользу социальных, соподчиняющая свои цели со стремлениями, ценностями и нравственными ориентирами своих работников, выступающая не только как экономический, а в первую очередь как социальный институт, получила название *адаптивной корпорации*. Данный термин впервые ввел в научный оборот О. Тоффлер, а познакомил с ним отечественных ученых В.Л. Иноземцев [9].

Действия адаптивной корпорации как сознательно организующего начала системы воспроизводства человеческого капитала имеют целевое (функциональное) *назначение* – расширенное воспроизводство интеллектуальной активности работника как условия инноватизации производства, источника «создания» его основного ресурса – знания; *императив* – политику придания работнику статуса экономического собственника, активного «сохозяина» корпорации; *механизм реализации* – стратегию ценностной ориентации как внутренней детерминанты раскрытия творческого потенциала и мотивирующего фактора, направляющего действия работника на достижение целей корпорации (рис. 2).

Феномен трансформации отношений собственности в условиях инноватизации производства связан с формированием у носителей человеческого капитала новых мотиваций, этики труда и ценностных ориентиров. По сути, это предопределяет переход от правовой модели собственности, покоящейся на правомочиях юридического собственника (правах владения, распоряжения и пользования), к *социально-экономической модели, в основе которой лежит особый тип экономического поведения – хозяйское отношение к производству, его факторам и продукции, без какой-либо привязки к праву собственности*.

Речь идет о «своего рода присвоении, выраженном в действии». Исследуя этот феномен, В. Корняков выделяет четыре важнейших признака, характеризующих экономического собственника.

Во-первых, это такое хозяйское отношение субъектов к производству и объектам собственности, при котором стремление к наилучшему возможному ведению производства, бизнеса становится доминантой этих субъектов (для физического лица – доминантой его личности).

Во-вторых, это хозяйское и поисково-хозяйское осуществление своих экономических функций (различных у рабочих, ИТР и т.д.) с постоянным изысканием, реализацией возможностей совершенствования объектов собственности.

В-третьих, это такое (то есть тоже хозяйское) участие в получении дохода, которое соответствует эффективному использованию работником средств производства, ресурсов и поддерживает, воспроизводит его положение экономического хозяина.

В-четвертых, это хозяйское участие и положение во всех экономических, социальных и иных отношениях, в которых «задействован» работник в сфере своей деятельности [10].

Таким образом, *превращение хозяйственного агента-исполнителя в хозяйствующего субъекта, экономического собственника – закономерный процесс, сопровождающий становление и развитие инновационного производства*. При этом экономическая самостоятельность хозяйствующего субъекта выступает объективной основой и условием его интеллектуальной активности.

Концепция адаптивной корпорации выстраивается на дихотомии материального и антропоцентрического начал инновационного производства, а стратегическим инструментом, позволяющим соединить эти начала в единое целое выступает *организационная культура*

*корпорации* – то, как работник видит свое место в данной организации, каковы его мотивации, ценности, установки, интересы. Организационная культура обеспечивает адаптацию работника к стратегическим целям и ценностям компании и проявляется в трех срезам: модели выполнения работ, модели делового взаимодействия, и модели межличностного общения. Не случайно организационная культура рассматривается в западном менеджменте как новая отрасль знаний, входящая в систему управленческих наук.

В основе корпоративной культуры лежит такое психологически неуловимое явление как *«корпоративный дух»*. Поэтому она осуществляется постоянно: в процессе планирования, организации, руководства, осуществления и контроля производственного процесса; в определенной философии управления; в том, как строятся отношения в коллективе, какие устойчивые нормы, принципы жизни и деятельности разделяют его члены; в укоренившихся ритуалах, манере персонала одеваться и т.д.

Организационная культура призвана поддерживать *идентичность экономических и социальных интересов корпорации и персонала*, интегрировать, консолидировать нового «экономического собственника» с управляющим персоналом, формировать новую систему отношений – *«хозяйствование на основе сотрудничества»*.

Важное место в системе воспроизводства человеческого капитала занимает система внутрифирменного образования, которая призвана обеспечить быструю адаптацию работников к новым технологиям, новым формам организации производства, способствовать дальнейшему росту их инновационной активности. По некоторым оценкам, расходы на эти цели в США составляют ежегодно более 100 млрд. долл. Такие программы в области подготовки и переподготовки кадров сегодня имеют 76 % корпораций и 30 % всех фирм США [11]. Поэтому в современных

условиях внутрифирменное образование рассматривается как составляющая часть общей системы «непрерывного гибкого образования».

Если учесть, что отдача от финансовых вложений в человеческий капитал распространяется на все то время, которое работник трудится в фирме, и сопровождается эффектом накопления «коллективного знания», как основного ресурса инновационного производства, то становится ясно, что фирма заинтересована в предотвращении утечки накопленных знаний и опыта за её пределы, в формировании устойчивого профессионального ядра работников, ориентированных на интеграцию с её целями и задачами.

Совокупность мер, организационных структур, обеспечивающих формирование профессионального ядра работников, индивидуальное планирование их карьеры и профессионального роста получило в западной науке название «внутренний рынок труда». Как справедливо замечает А.В. Кашепов, в работах зарубежных специалистов по управлению персоналом концепция «внутреннего рынка труда» стоит достаточно близко к теории «человеческого капитала» [12].

Появление рынка человеческого капитала имеет объективное основание, связанное с инноватизацией производства на базе информационных технологий. В этих условиях фирмы выделяют определенные категории работников – носителей человеческого капитала, и проводят политику, направленную на обеспечение наиболее полного и гибкого использования интеллектуального потенциала сформированного «кадрового ядра». Такая политика предполагает дальнейшую трансформацию рыночных отношений:

- свободный выбор работником места приложения своего труда сменяется системой закрепления работника в рамках конкретной организации и кадровой ротацией – горизонтальным и вертикальным

перемещением по иерархической структуре должностей – в целях повышения уровня его компетенции, квалификационной конкурентоспособности, развития более широкого взгляда на предприятие, «узкие» и перспективные участки производства;

- конкуренция за более выгодное место работы и профессиональная мобильность работника между предприятиями сменяется системой планирования его карьеры, продвижением по должностной лестнице за заслуги перед предприятием и по накопленному на нем опыту, определяющему объем специфических знаний;

- индивидуалистический и обособленный интерес работника как собственника и продавца своих способностей к труду, ориентированный на индивидуализацию целеполагания, мотивации и работы, сменяется системой ассоциативного сотрудничества, базирующейся на совместных корпоративных ценностях и идентификации экономических и социальных интересов отдельных работников со стратегическими целями корпорации.

Необходимость проведения такой политики связана с тем, что такие сложные интеллектуально-психологические реакции человека как творчество, инициативность нельзя вызвать прямым волевым побуждением – приказом, распоряжением. В данном случае необходимо воздействовать на внутренние качества личности, пробудить у работника собственные желания и потребности в творческой активности. Добиться этого можно только при максимальном учете индивидуальности работника. Вот почему подбор, расстановка и ценностная ориентация кадров превращается во все более высоко специализированную задачу, требующую значительных затрат времени, сил и финансов.

Организирующее начало адаптивного корпоратизма *трансформирует рыночный механизм обмена в направлении его полного отрицания*. Это связано с тем, что инновационное производство является органической



целостной системой, которую уже нельзя расщепить и анализировать в терминах изолированного обмена и индивидуального трудового вклада. Кроме того, и его основной ресурс – знания и интеллектуальная активность – является «ненормальным товаром», свободно переходящим при купле-продаже из рук в руки. Для его эффективного включения в процесс производства адаптивная корпорация использует целый комплекс далеко не рыночных мер, начиная с создания условий для придания работнику статуса экономического собственника, и заканчивая разработкой стратегии ценностной ориентации трудового коллектива, обеспечивающей настрой работников на высокоэффективный труд. Не случайно западные ученые определяют внутренний рынок труда как «административную организацию, где вознаграждение за труд и распределение трудовых ресурсов регулируется комплексом административных правил и процедур», которые блокируют «возможное применение закона спроса и предложения» [13].

Как видим, *внутренний (внутрифирменный) рынок труда – это превращенная форма рынка человеческого капитала*, представляющего организационную систему, состоящую из совокупности специальных организационных структур и институтов (норм, правил, директив, процедур экономического, социального, этического, правового и психологического характера), задачей которых является формирование и развитие «кадрового ядра» работников, способного создавать гибкий процесс выработки стратегических решений и обеспечивать организационную интеграцию антропоцентрической и материальной систем инновационного производства.

Из определения следует, что рынок человеческого капитала – это не только *специфический компонент системы* воспроизводства человеческого капитала, но и неотъемлемая часть кругооборота, оборота и расширенного воспроизводства капитала как такового, в процессе

движения которого выявление, накопление и переработка знания и информации тесно переплетается с производством товаров и услуг. Целью организации такого движения уже выступает не оптимальное сочетание «работник-машина (рабочее место)» в системе исполнительских задач, а обеспечение одновременной *адаптивности и координации* работников, организации, управления и технологии производства в системе непрерывной внутренней инновационности и внешней гибкости корпорации. В такой организации инновации выступают основным источником производительности, внешняя гибкость – основным условием конкурентоспособности, а «кадровое ядро», обладающее культурой интеллектуального творчества – залогом успешной реализации внутренней инновационности и внешней гибкости.

Как видим, субстанциональные параметры рынка человеческого капитала, выведенные из системы воспроизводства человеческого капитала, принципиально меняются при переходе к системе воспроизводства функционирующего капитала. Здесь рынок человеческого капитала являет собой *чисто рыночный феномен*.

Во-первых, все рынки человеческого капитала, будучи в определенной степени открытыми организационными системами и фрагментированными в рамках отдельных корпораций, конкурируют и оспаривают редкий и общий ресурс, необходимый для их выживания – человеческий капитал.

Во-вторых, будучи оформленными в организационные системы рынки человеческого капитала выступают не только как «кадровое ядро», но и как *ядро конкурентной борьбы*, противостоящее другим организациям. Но происходит эта борьба уже не на рынке труда в форме борьбы за рабочие места, а на рынке товаров и услуг, финансовых рынках в форме борьбы за самовозрастание капитала.

Осмысливая конкуренцию, К. Маркс называл её внутренней природой капитала, его существенным определением [14]. Конкуренция служит капиталу, а капитал – конкуренции. Оба явления настолько взаимообусловлены, что одно представляет для другого внутреннюю цель и внутренний механизм. Нельзя оставить капитал без конкуренции, как нельзя оставить и конкуренцию без капитала [15]. Это в полной мере относится и к организации внутрифирменного рынка человеческого капитала. Организуя рынок человеческого капитала, корпорация должна конкурировать, а, конкурируя, организовать рынок человеческого капитала.

Проведенный анализ позволяет наиболее точно раскрыть двойственную природу рынка человеческого капитала. Так, выделяя систему воспроизводства человеческого капитала, легко обнаружить внутрисистемную природу рынка человеческого капитала как части организационной системы, создание которой инициируется целенаправленной политикой адаптивной корпорации, в основе которой лежит антирыночный императив, антирыночные принципы и антирыночный механизм реализации. Основная цель такой организации – аккумуляция, эффективное использование и воспроизводство наиболее редкого ресурса интеллектуальной экономики – человеческого капитала. В данной организационной системе рынок человеческого капитала – формирование и развитие «кадрового ядра» – выступает ключевым компонентом, задающим организационную целостность и качественную однородность системы. С этих позиций рынок человеческого капитала является собой *феномен организации*, выступающей антиподом рыночного регулирования, а по своему функциональному назначению – поведенческому основанию и принципам, которыми пользуется и которым он следует – чисто рыночное явление, организационно оформленное в «кадровое ядро», способное аккумулировать и эффективно

использовать «коллективное знание» в целях обеспечения конкурентных позиций функционирующего капитала.

### **Гибкий рынок труда как конкретная историческая форма гетерогенного рынка труда**

Как мы убедились, в условиях формирующегося нового информационного уклада, практическую ценность и значимость имеют лишь те виды работ, которые предполагают наличие способности к интеллектуальной активности в реальном времени и на уровне, где может справиться только человеческий мозг (творческий анализ информации, эвристических решений, интуиция, ряд сенсорных преимуществ перед техническими датчиками и т.п.). Это превращает исполнителей этих видов работ в человеческий капитал. Любая другая деятельность в условиях ускоряющегося прогресса информационных технологий и постоянного падения цены за единицу информации потенциально поддается автоматизации, что превращает вовлеченных в неё исполнителей в «расходный материал», от экономии издержек, на который напрямую зависит эффективность функционирующего капитала.

Развернувшаяся в 1980-х годах на базе информационной революции структурная перестройка экономик была использована для высвобождения рыночных сил, уменьшения вмешательства в экономические процессы государства и профсоюзов, дерегулирования социально-трудовых отношений в направлении поляризации социального статуса наемных работников и их труда. Политика адаптивного корпоратизма, инициируемая менеджментом, заинтересованным в использовании гибкой занятости, поощрении индивидуализма и гибких форм оплаты труда, способствует элиминации влияния крупных профсоюзных организаций, децентрализации переговорного процесса и

переноса акцента с его верхних уровней (национального, отраслевого) на нижние, в первую очередь, на уровень корпорации. Данная тенденция становится определяющей в институциональной организации гибкого рынка труда. Доминирование данной тенденции поставило на повестку дня вопрос о полном пересмотре системы социально-трудовых отношений в направлении её децентрализации и либерализации.

Закрепление в организационных структурах современных корпораций социальной поляризации труда: на одном полюсе – исполнительского, на другом – творческого, является закономерным следствием исторического взаимодействия как объективных, так и субъективных (технократический менталитет, прагматизм, политический выбор) факторов. Вызванная конкуренцией и стратегией адаптивного корпоратизма диверсификация социального статуса наемного работника сопровождалась сегментацией – разделением и изоляцией различных групп работников – на рынке труда. Большинство исследователей склонны считать, что современный рынок труда отличается дуалистическим характером и разделен на первичный и вторичный [16]. К работникам «первичного рынка» (формирующим «кадровое ядро» корпораций) принадлежат помимо управленцев всех уровней конструкторы, инженеры, высококвалифицированные техники и рабочие. Этой категории работников гарантируется стабильная занятость, высокий статус социальной защищенности, хорошие условия труда, продвижение по службе. Работники «вторичного рынка» имеют менее престижную работу, нестабильную, подвижную занятость, низкую заработную плату, плохие условия труда, пониженный статус социальной защищенности. Рынок труда, диверсифицированный по социальному статусу и фрагментированный по сегментам, получил название *гибкого рынка труда*.

Гибкий рынок труда возникает лишь в условиях гетерогенности, диверсифицированности трудовых ресурсов. В контексте проведенного нами системно-эволюционного анализа легко обнаружить, что гетерогенность трудовых ресурсов обусловлена существованием двух субстанциональных начал способности человека к труду (способности к исполнительскому и способности к творческому труду), представленных в виде двух социально-экономических форм («рабочей силы» и «человеческого капитала»), несущих в себе общность воспроизводственной природы и различие форм воспроизводственного движения. Воспроизводство первой осуществляется как воспроизводство легко воспроизводимого, возобновляемого ресурса, второй – как редкого, сложновоспроизводимого ресурса для труда. Отсюда – социальная поляризация работников, дифференцированная политика занятости, вознаграждения, юридических гарантий и социальных прав.

Корпоративная политика дифференцированного подхода к оценке значимости, отбора и использования в процессе труда различных по своей субстанциональной природе способностей к труду ведет к тому, что теперь рынок труда опосредует включение в процесс труда гетерогенных, а точнее дуалистических по своей воспроизводственной природе трудовых ресурсов. Это ведет к тому, что из гомогенного рынка рабочей силы сначала вырастает и обособляется рынок человеческого капитала, а затем в процессе их взаимодействия формируется гибкий рынок труда.

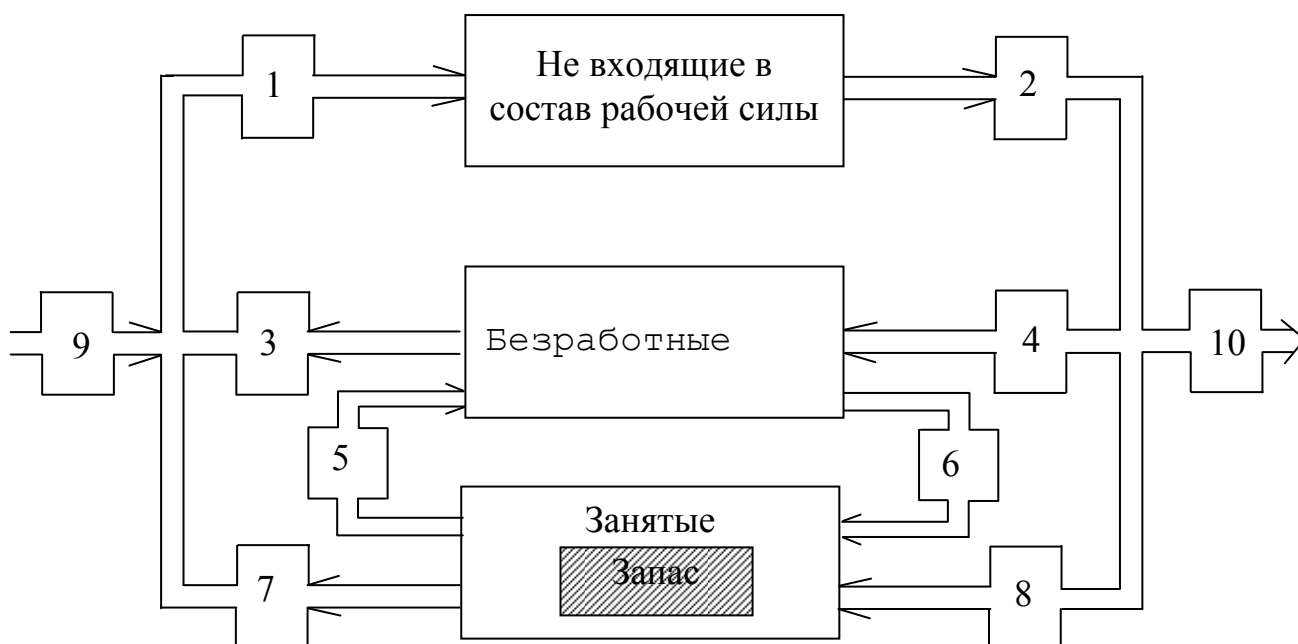
*Гибкий рынок труда – это диалектическое единство рынка рабочей силы и рынка человеческого капитала, детерминированное логикой гибкости, встроенной в информационную парадигму современной экономики и социально спроектированное адаптивной стратегией корпоративного менеджмента.*

Западные исследователи считают, что наиболее адекватное представление о взаимосвязи двух видов рынка труда дает не модель

«спроса – предложения», а так называемая модель «потоков – запасов» [17]. Попытаемся обосновать и проиллюстрировать данное положение.

Рынок труда – динамичная система движения потоков трудовых ресурсов, в котором можно выделить впервые вступающих в состав рабочей силы и уходящих из её состава, ищущих работу и отказавшихся от дальнейшего поиска работы, получивших работу и потерпевших неудачу в поисках работы, приходящих с других национальных рынков труда (иностранная рабочая сила) и уходящих на них и т.д. (рис. 3).

Модель «потока» наглядно показывает, что рабочая сила, занятая в данный момент времени не может считаться потребленной и вышедшей раз и навсегда из потока движения трудовых ресурсов. Изменения, происходящие в технико-технологической базе производства, условиях занятости, экономической конъюнктуре, семейном положении работника и т.п. вызывают необходимость территориального, профессионального, карьерного движения работника, сопровождающегося сменой места работы или простым увольнением по инициативе администрации. Это заставляет рабочую силу вновь и вновь выходить на рынок труда, участвовать в постоянно осуществляющемся движении трудовых ресурсов.



- 1- Уходящие из состава рабочей силы;
- 2- Вступающие в состав рабочей силы;
- 3- Отказавшиеся от поиска работы;
- 4- Потерпевшие неудачу в поисках работы;
- 5- Потерявшие работу;
- 6- Ищущие и получившие работу;
- 7- Закончившие работу;
- 8- Получившие работу;
- 9- Приходившие с других национальных рынков труда;
- 10-Уходящие на другие национальные рынки труда.

Рис. 3. Движение «поточков» трудовых ресурсов на рынке труда (модель «поток-запас»)

Однако картина движения потока трудовых ресурсов принципиально изменяется в условиях действия организующего начала адаптивного корпоратизма, ориентированного на политику формирования



устойчивого ядра работников, которые трудятся на условиях длительного или пожизненного договора и имеют множество преимуществ по сравнению с другими работниками фирмы. Это – защищенность рабочего места, стопроцентная оплата больничных листов, пенсионное обеспечение, внепроизводственные льготы от предприятия (оплата или предоставление жилья, услуг), обучение и переквалификация за счет предприятия (в том числе, за счет рабочего времени), профессиональное и карьерное продвижение внутри предприятия, занятие высокооплачиваемых и престижных должностей, удобные дни и часы работы и т.д.

Адаптивный корпоратизм дифференцирует характер, форму и условия движения трудовых ресурсов на гибком рынке труда: ускоряет движение (мобильность) легко воспроизводимой части трудовых ресурсов, превращая его в непрерывный «поток», и замедляет движение другой их части, - редкой, сложновоспроизводимой, превращая его в «запас». Поэтому на поверхности экономических явлений диалектическое единство рынка рабочей силы и рынка человеческого капитала принимает *превращенную форму*, представленную организационно-структурным единством внутреннего и внешнего рынков труда, как специфических форм движения разных по своему качественному содержанию видов трудовых ресурсов.

Налицо *дуализм* современного рынка труда, который теперь состоит из двух в определенной степени обособленных и изолированных частей – рынка рабочей силы (внешнего рынка труда) и рынка человеческого капитала (внутреннего рынка труда), каждый из которых имеет свой собственный производственный цикл, свою институциональную организацию. В западной литературе такой «дуалистический» рынок труда получил название *гибкого рынка труда*, а процесс дифференциации социально-трудовых отношений по категориям трудящихся («сортам») –

*флексбилизация труда* или *политика гибкой занятости*. Политика гибкой занятости, направленная на формирование «кадрового ядра» называется *интернализацией гибкой занятости*, а политика привлечения рабочей силы на временной основе – *экстернализацией гибкой занятости*.

Адаптивный корпоратизм институционально организует процесс флексбилизации и дифференциации гибкого рынка труда: формирует институты, обеспечивающие механизм интеграции противоположных по своей природе и внутреннему содержанию рынка рабочей силы и, выросшего и обособившегося из него, рынка человеческого капитала; создает новую, более сложную по своей организационной структуре и функциональному назначению, конфигурацию гибкого рынка труда.

Гибкий рынок труда является сложным социально-экономическим образованием. Анализ гибкого рынка труда в статике (модель «спрос – предложение») позволяет обнаружить процессы сегментации и дезинтеграции его как единого экономического пространства, сопровождающийся делением на первичный рынок труда и вторичный. Анализ гибкого рынка труда в динамике (модель «поток – запас») позволяет выявить процесс флексбилизации, сопровождающийся образованием внешнего рынка труда, формирующего «поток» трудовых ресурсов («периферийных» работников), и внутреннего рынка труда, формирующего «запас» трудовых ресурсов («кадрового ядра»). В основе обоих явлений лежит разнокачественность воспроизводственной природы способностей человека к труду, которая обуславливает сосуществование двух конкретно-исторических форм рынка труда – рынка рабочей силы и рынка человеческого капитала.

На практике гетерогенность гибкого рынка труда реализуется через внешнюю и внутреннюю гибкость, которая является своего рода

внутрикорпоративной формой реализации политики гибкой занятости, проводимой на внешнем рынке труда (табл. 1).

Таблица 1

Параметры институциональных форм гибкого использования работника в организационной структуре корпорации

<b>Параметры</b>	<b>Внешняя гибкость</b>	<b>Внутренняя гибкость</b>
императив	техноцентрический: работник – фактор производства	антропоцентрический: работник – это капитал, добытый в конкурентной борьбе, который нужно мотивировать и развивать наравне с другими формами капитала
Цель	обеспечить наличие нужных работников в нужное время в нужном месте и высвобождение ненужных	обеспечить совмещение человеческого капитала и его инновационного потенциала со стратегическими целями и ценностями корпорации
детерминанты	движение рабочей силы – следствие производственного планирования и реакции на него: связь односторонняя.	движение человеческого капитала – составная часть стратегического планирования корпорации: связь двухсторонняя
организация работы	максимальное дробление работы, простые узкие специальности	оптимальная группировка работ, широкие многоаспектные специальности
организация контроля	внешний контроль (руководители, штат специалистов, процедуры)	внутренний контроль (саморегулирующиеся подсистемы)
характер взаимодействия	нацелено на достижение компромисса между	нацелено на идентификацию

	«периферийными» работниками и корпорацией	социальных и экономических интересов работников «кадрового ядра» и корпорации
характер отношений	конкуренция, политическая игра	сотрудничество, коллегиальность

Выявленные в процессе исследования воспроизводства способностей к труду конкретно-исторические формы рынка труда – рынок рабочей силы и рынок человеческого капитала – на микросистемном уровне предстают как два разнокачественных основания единого целого, взаимодействие которых рождает новое интегративное качество – гибкий рынок труда. На микросистемном уровне гибкий рынок труда выступает и как конкретно-историческое, и как системное, и как синтез – наиболее содержательное и богатое определениями знание, адекватное реальным формам действительности.

Следует отметить, что структурирование разнопорядковых явлений на воспроизводственном уровне выступает необходимым условием их научного синтеза на микроуровне, так как позволяет оперировать понятиями «рынок рабочей силы» и «рынок человеческого капитала» как научно обоснованными категориями, благодаря чему, собственно, и удастся понять системную организованность гибкого рынка труда; раскрыть взаимосвязи его разнотипных структур (первичный/вторичный, внутренний/внешний рынки труда) и процессов (флексбилизации, интернализации, экстрнализации); доказать, что гибкий рынок труда – это многомерное целое с определенными совокупными качествами и закономерностями, состоящее из измерений, которые самостоятельным существованием не обладают. При этом многомерность гибкого рынка труда задается не через многоуровневость, а через «многослойность» - «наложение» рынка рабочей силы и рынка человеческого капитала на

единое системное пространство, что собственно и обуславливает многообразие системных детерминаций гибкого рынка труда.

Как мы убедились, эволюционный подход к исследованию рынка труда позволяет перейти от поверхностного изучения «анатомии» и структуры гибкого рынка труда к анализу глубинных явлений, раскрывающих специфику процессов развития и функционирования формирующих его подсистем (рынка рабочей силы и рынка человеческого капитала) в едином системном пространстве и дать научную картину происходящей на определенном историческом этапе трансформации гомогенной системы рынка рабочей силы в гетерогенную систему гибкого рынка труда.

#### Литература

1. *Громыко В.В.* План и рынок в воспроизводстве рабочей силы: опыт развитых индустриальных стран / Рос. экон. академия им. Г.В. Плеханова. М., 1992. С. 24-25.
2. Мифы и реальность устойчивого развития / *Г.С. Розенберг, С.А. Черников, Г.П. Краснощеков, Ю.М. Крылов, Д.Б. Гелашвили* // Проблемы прогнозирования. 2000. № 2. С. 136.
3. *Былков В.Г.* Экономические факторы управления системой регионального рынка труда. Иркутск: Изд-во Ирк. экон. акад., 1996. С. 20-21.
4. *Осипов Ю.М.* Основы теории хозяйственного механизма. М.: Изд-во МГУ, 1994. С. 200.
5. *Маркс К., Энгельс Ф.* Собрание сочинений. Т. 23. С. 279.
6. *Маневич В.М.* Трудовые отношения. Текст лекций // В.М. Маневич, П.И. Тучков. СПб.: Изд-во СПб., УЭФ, 1996. С. 5.

7. Рынок труда. Учебник / Под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. М.: «Экзамен», 2000. С. 122–123.
8. *Иноземцев В.Л.* Теория постиндустриального общества как методологическая парадигма российского обществоведения // Вопросы философии. 1998. № 10. С. 40.
9. Там же.
10. *Корняков В.* Новая модель отношений собственности (анализ современного опыта) // Экономист. 1994. № 3. С. 73.
11. *Супян В.* Профессиональное образование в США: тенденции развития // Человек и труд, 2000. № 2. С. 78.
12. *Никифорова Н.А.* Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991. С. 10.
13. *Фаворо О.* Внутренние и внешние рынки // Вопросы экономики. 1997. № 10. С. 96.
14. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. Изд. 2-е. Т. 46. Ч. 1. С. 391.
15. *Осинов Ю.* Основы теории хозяйственного механизма. С. 115.
16. Рынок труда в странах с развитой рыночной экономикой (обзор зарубежного опыта) / Всес. НИ и проект. ин-т труда в строительстве. Подг. *Чагиной Т.А.* М., 1991. С. 25-26.
17. *Фаворо О.* Внутренние и внешние рынки // Вопросы экономики. 1997. № 10. С. 97.

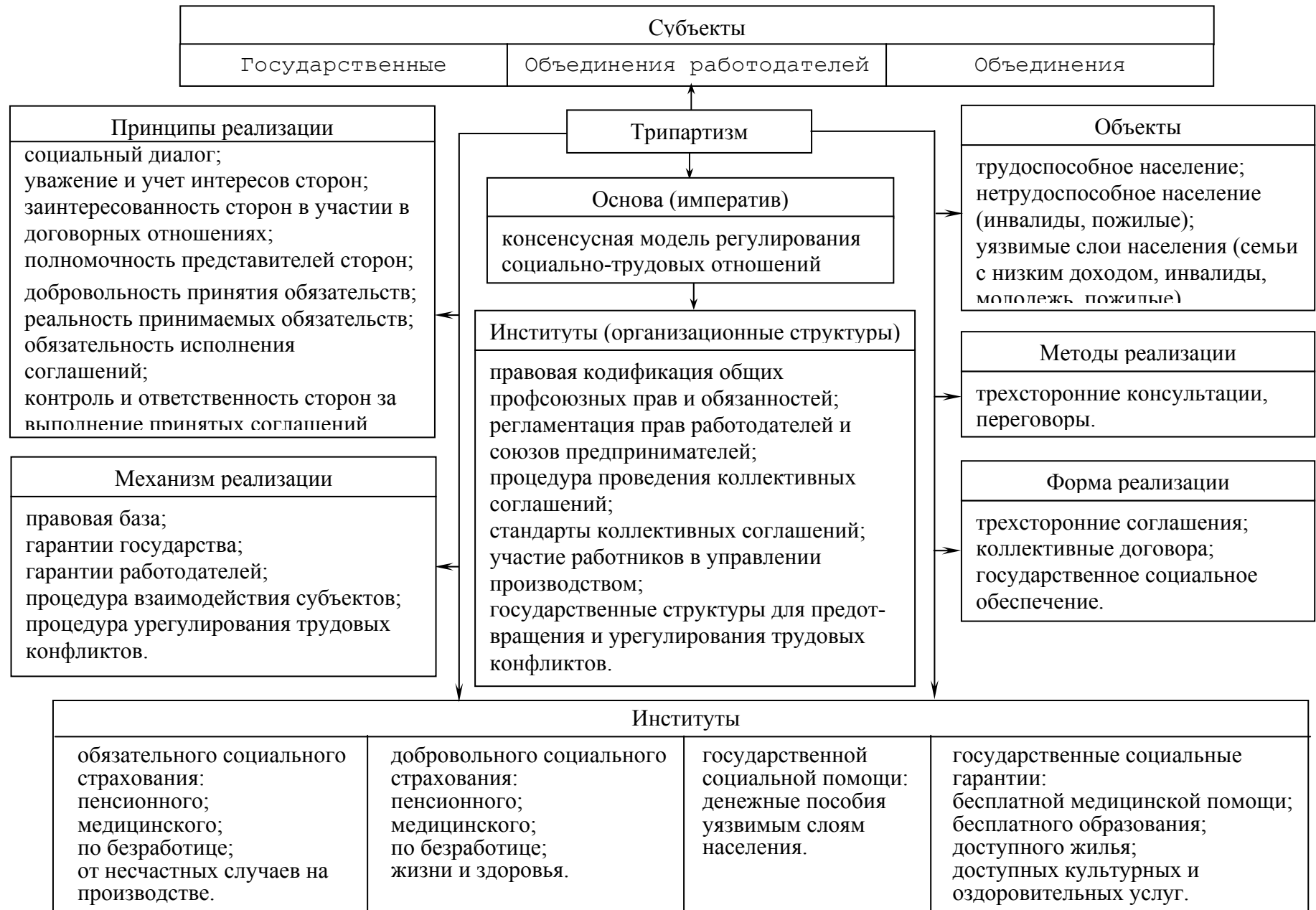


Рис. 1. Трипартизм как форма институциональной организации системы воспроизводства рабочей силы



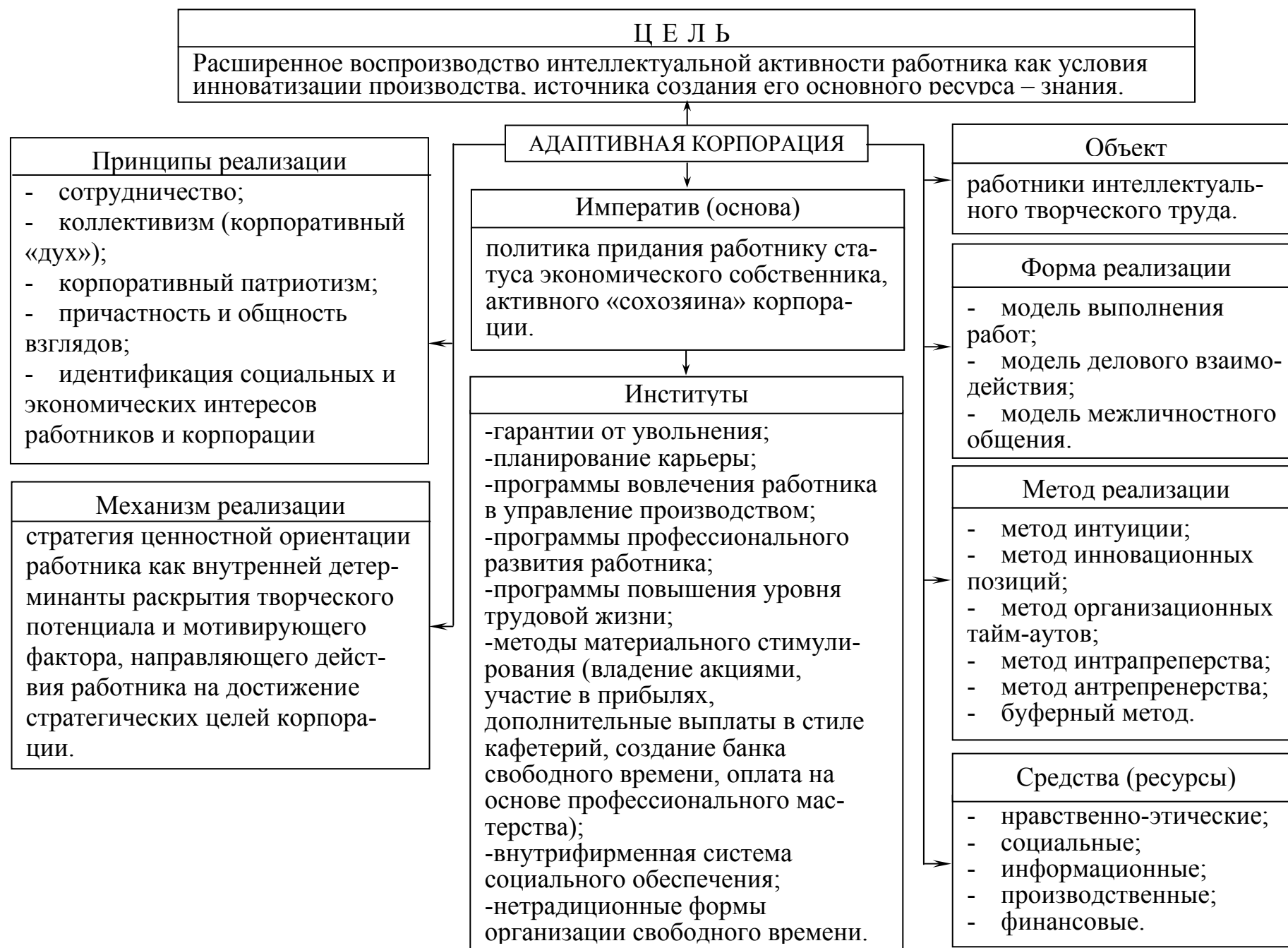


Рис. 2. Адаптивный корпоратизм как форма организации системы воспроизводства человеческого капитала.