

**Тютюнникова С.В.,**

д-р экон. наук, проф.,

**Ганжерли А.О.,**

аспирант,

кафедра экономической теории и экономических методов управления,  
Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина

## **ПОТРЕБНОСТЬ В ТРУДЕ В СТРУКТУРЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА**

*В статье рассмотрена потребность человека в труде. Раскрыта эволюция взглядов на место потребностей в структуре человеческого потенциала. Показаны особенности проявления потребностей в условиях интеллектуализации общественного воспроизводства.*

*У статті розглянуто потребу людини в праці. Розкрито еволюція поглядів на місце потреб у структурі людського потенціалу. Показано особливості прояву потреб в умовах інтелектуалізації суспільного відтворення.*

*The article discusses the need for human labor. Disclosed evolution views on the place needs the structure of human potential. Showing the features of display needs under intellectualization of social reproduction.*

**Ключевые слова.** Потребность в труде, реализация потребностей, человеческий потенциал, система потребностей, личное потребление.

**Ключові слова.** Потреба в праці, реалізація потреб, людський потенціал, система потреб, особисте споживання.

**Key words.** Need for labor, the implementation needs, human potential, the system needs, private consumption.

**Введение.** Потребности в структуре человеческого потенциала занимают ключевую позицию. Можно выделить два направления влияния потребностей на человеческий потенциал. Первое направление связано с уровнем развития и возможностями удовлетворения воспроизводства человека как главной производительной силы. Второе направление связано с ролью потребностей как импульса, источника, побудителя развития производства. Оба эти направления взаимосвязаны и взаимообусловлены между собой при системообразующей роли потребности в труде.

**Постановка задания.** Особую роль как в одном, так и другом направлении экономического анализа играет потребность в труде. Она занимает ведущее место в структуре человеческого потенциала. В связи с этим существует необходимость исследовать особенности реализации потребности в труде в условиях интеллектуализации общественного производства, что и является целью данной статьи.

Проблема потребности в труде была всегда в центре внимания экономистов и обществоведов. На каждом историческом этапе актуализируется тот или иной аспект данной проблемы. В настоящее время появились работы, в которых акцентируется внимание на отдельных особенностях человеческого потенциала, которые безусловно отражаются на качестве реализации потребности в труде. Ценностным аспектам экономики и трудолюбию особое внимание уделяет Г. Колодко [1]. О трансформационных изменениях в социально-трудовой сфере, о несформированности современного экономического мышления и мировоззрения человеческого потенциала пишет в одной из последних своих работ А. Колот [2], о редких специфических качествах человеческого потенциала, составляющих ядро ценного работника и особенности его реализации в трудовой сфере рассуждает В. Башмаков [3].

**Результаты исследования.** Потребность в труде подвергается в процессе исторического развития изменениям как собственно и человеческий потенциал. Меняется содержание и место этой потребности в системе человеческих потребностей. В последние десятилетия в экономической науке несколько ослабло внимание к проблеме социально-экономической природы потребностей вообще и к такому ее органическому компоненту как потребность к труду. Неоклассическая теория, во-первых, принимает во внимание только подкрепленные платежеспособным спросом (рыночные) потребности, а во-вторых, не исследует процесс их возникновения и развития. Только в рамках данной теории невозможно оценить изменения в потребностях в труде в настоящее время. Потребность в труде прошла сложный путь трансформаций и модернизаций. Человек органически включен в природу и общество, которые обеспечивают его существование. Но человек является в отличие от них, более подвижным и революционным ее элементом. Он изменяется и обуславливает их изменения в настоящем и будущем.

Потребности человека и его развитие напрямую связаны со способностями. Способности предназначены для удовлетворения потребностей, а удовлетворение потребностей — для поддержания деятельного состояния способностей. Природа человека, его потенциала и особенностей его реализации противоречива. «Любой поступок, любой акт человеческого поведения двойственен, движется в противоположности названных начал: с одной стороны, он есть способ реализации тех или иных способностей; а с другой, — путь к удовлетворению потребностей. Поэтому каждый индивид выступает одновременно создателем и потребителем» [4, с. 10].

Исторически потребность в труде возникла как форма адаптации, выживания человека, его усилий по удовлетворению физиологических потребностей. Даже согласно Оксфордскому словарю английского языка слово «труд» (labour) первоначально было употреблено для обозначения физического усилия, направленного на удовлетворение материальных потребностей сообщества (1776 г.). С тех пор содержание труда вобрало в себя множество новых смыслов, что нашло отражение в превращении потребности в труде в многогранную.

Труд является основой жизнедеятельности и развития человека и общества. Потребность в труде представляется наиболее важным феноменом как, с точки зрения эволюционных процессов, так и с точки зрения развития человеческого потенциала. Изменения характера и содержания труда влияют на трансформацию потребности в труде. По мере роста творческой компоненты, обогащения интеллектуальной составляющей труда, возникает потребность в самом труде, как источнике самореализации и развития. Человечество находится на пути формирования потребности в труде по способности, по призванию, когда в нем одновременно и неразрывно соединяется не только источник его благосостояния, но и развития. Ибо в ситуации, когда труд соответствует способностям и образованию человека, он содействует его развитию, дает простор дарованию и делает человека личностью.

Прослеживается глубокая связь изменения потребности в труде с развитием трудового потенциала, под которым мы понимаем обобщающую характеристику совокупной способности к труду, находящейся в динамическом непрерывном развитии. Трудовой потенциал включает в себя как выявленные уже способности и реализуемые в общественном производстве, так и скрытые, еще не проявившие себя возможности или способности. По мере наполнения трудового процесса творчеством возрастает потребность в труде как форме самореализации и развития человеческого потенциала.

Человеческий потенциал, в свою очередь, напрямую зависит от меры и качества реализации потребности в труде. К сожалению, социально-трудовая сфера подверженная глобальным потрясениям и рыночной трансформации прибывает в нестабильном состоянии. «Особенно наглядно динамика нестабильности, асимметрий в различных их проявлениях прослеживается на примере *социально-трудовой сферы*, в центре которой находится экономически активный человек и которая является институциональным пространством формирования, функционирования и развития социально-трудовых отношений, которые все больше приобретают признаки нездоровых» [6, с. 93].

В таких условиях трудовая деятельность далеко не всегда направлена на включенность человеческого потенциала в орбиту деятельности, не содействует развитию и реализации его способностей, не мотивирует население на инвестиции в развитие человеческого капитала.

Проблема потребностей получила свое развитие, прежде всего, в философских и социологических исследованиях. Экономические исследования потребностей вновь приобрели популярность в связи с распространением общества потребления, его экспансией на постсоциалистическое пространство. На современном этапе развития индивидуальное потребление подвергается глубокой институционализации и становится ключевым фактором экономического развития.

Развитие потребности в труде нельзя рассматривать вне движения одного из основных противоречий общества — между производством и потреблением. Категория «общество потребления» сконструирована применительно к развитым странам Запада, но в настоящий момент отражает тенденцию социокультурного процесса на постсоциалистическом пространстве и свидетельствует о нарушении оптимальной меры соотношения между производством и потреблением. В структуре человеческого потенциала это проявляется в нарушении меры созидания и потребления [4, с. 31]. Что дало основание известному социологу З. Бауману говорить об упадке труда и насыщении трудовой жизни неопределенностью [1, с. 21—52].

Напряжение противоречия между производством и потреблением привело к существенным трансформациям форм реализации потребности в труде и занятости. Массовая безработица, особенно среди молодежи в кризисный и посткризисный период не содействует осознанию качественно нового представления о потребности в труде. Она не только лишает возможности получать достойный доход, но и возможности самореализации. Состояние безработицы также трансформирует сознание человека и его образ жизни. «Сфера занятости формирует у человека ценностные установки на трудовой образ жизни, упреждение проявления антисоциального поведения, обеспечивает условия для социализации и самовыражения работников» [3, с. 227].

Потребность в труде в процессе реализации может подвергаться воздействию факторов как позитивного, так и негативного характера. Поэтому очень важно исследовать весь спектр отношений движения потребности: от возникновения, прохождения различных этапов реализации до получения материального и морального результатов. Совершенно справедливо в этой связи, как отмечает В. Лагутин, одним из актуальных заданий экономической теории становится всестороннее исследование проблем наемной рабочей силы и оплаты труда в рыночной экономике [7, с. 29].

Наряду с известной концепцией иерархической структуры потребностей А. Маслоу, заслуживает внимания и другая достаточно известная концепция функциональных потребностей. В соответствии с последней, сложная структура ма-

териальных и нематериальных потребностей развивается у человека одновременно по разным направлениям.

Следует обратить внимание на структуру уровней потребностей. Минимальный уровень потребностей или преимущественно физиологический удовлетворяется в основной своей массе материальными благами. Базовый уровень, как более высокий, является продуктом определенного этапа социально-экономического развития. Он включает в себя не только материальные, но и нематериальные. Содержание и структура базовых потребностей находится в постоянном изменении, структурообразующей тенденцией этих изменений является увеличение доли нематериальных потребностей.

При переходе от индустриального общества к постиндустриальному обнаруживается качественный скачок в структуре потребностей. Критерием такого перехода служит насыщение массовых потребностей в материальных благах и рост нематериальных. Данная тенденция охватывает в первую очередь наиболее развитые страны. Однако в глобализирующемся мире все страны испытывают существенное влияние извне других стран. Такое же влияние мы обнаруживаем в распространении общества потребления на новые территории, которые еще недавно развивались по иным закономерностям, включая и личное потребление.

Изменение роли и места потребностей в условиях консюмеризма (разновидности потребительства) существенно меняет не только саму культуру потребления, но и превращает ее в фактор развития бизнеса. К сожалению, эта культура негативно отражается на человеческом потенциале, формируя ненасытного потребителя, для которого потребление выступает основным содержанием его жизни.

В обществе меняются не только цели личного потребления, но и характер его взаимодействия с потребностями и производством, отношения между которыми некогда были устойчивыми, а связь прямой. Потребности, которые превратились в артикулярные, осознанные человеком, обретают значимость, подталкивающую его к активности, дают не только сигнал к производству соответствующих благ, но и диктуют определенную структуру потребления. Механизм развертывания потребностей напрямую влияет на развитие человеческого потенциала. Выше мы уже обращали внимание на тенденцию роста доли потребностей в нематериальных благах, таких как информация, социальная и экономическая безопасность, образование, здоровье и др.

Универсальным ориентиром в такой ситуации, как отмечает И. Соболева, — «является достигнутый уровень развития системы потребностей, заложенных в человеческом потенциале населения страны. Важнейшая сфера реализации человеческого потенциала — инициирование перспективных потребностей, задающих импульс качественных изменений в экономике» [6, с. 34].

Чтобы данное инициирование потребностей было цивилизованным и осмысленным, направленным на дальнейшее развитие человеческого потенциала, необходимо политику достижения настраивать на длительную перспективу, сопровождаемую глубоким изменением менталитета и национальной культуры. О необходимости глубокого институционального преобразования пишут украинские ученые Ю. Петруня и О. Ивашина: «Экономическое развитие по своей сущности являются чрезвычайно глубинными изменениями, часто они означают необходимость пересмотра собственной истории, культуры, традиций, архетипов, сознания и образа жизни. Институционализация процесса экономического развития отражает подвижный синтез традиций и инноваций, новых и старых ценностей, когда чрезвычайно важно не превратить традиционные ценности в идеологические догмы, а новые ценности — в репрессивную норму относительно традиционных ценностей» [8, с. 28].

**Выводы.** Потребность в труде была и остается ведущей потребностью в структуре человеческого потенциала. Однако ее содержание, роль и формы реализации меняются на каждом этапе исторического развития и тесно корреспондируются с изменениями в

самом труде. Становление творческого труда предполагает глубокую институционализацию социально-трудовых отношений и содействует формированию осознанной потребности в труде как формы реализации и развития человеческого потенциала.

### Литература

1. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман / Пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. — М.: Логос, 2002. — 390 с.
2. Башмаков В.И. Социологические аспекты развития человеческого потенциала организации / В.И. Башмаков // Уровень жизни населения регионов России. — 2013. — № 11. — С. 107—114.
3. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз: монографія / Л.С. Шевченко, О.А. Гриценко, Т.М. Камінська та ін. / За ред. д-ра екон. наук., проф. Л.С. Шевченко. — Х.: Право, 2010. — 410 с.
4. Бойков М.В. Правда о человеке / М.В. Бойков. — М.: Полиграфресурсы, 2000. — 156 с.
5. Колодко Гжегож В. Куда идет мир: политическая экономия будущего / Г.В. Колодко; пер. с пол. Ю. Чайникова. — М.: Магистр, 2014. — 528 с.
6. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений / А.М. Колот // Уровень жизни населения регионов России. — 2013. — № 11. — С. 93 — 102.
7. Лагутін В.Д. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем оплати праці / В.Д. Лагутін // Економічна теорія. — 2010. — № 1. — С. 29—38.
8. Петруня Ю.Є. Інституціональні чинники економічного розвитку / Ю.Є. Петруня, О.Ф. Івашина // Економічна теорія. — 2010. — № 4. — С. 24—38.
9. Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития / И.В. Соболева; Ин-т экономики РАН. — М.: Наука, 2007. — 202 с.

Стаття надійшла до редакції 16.07.2014 р.

УДК 331.1

**Котляров И.Д.,**

канд. экон. наук, доц.,  
НИУ ВШЭ

### НЕТРАДИЦИОННЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: ПОПЫТКА СОДЕРЖАТЕЛЬНОГО АНАЛИЗА

*В статье дан анализ существующих проблем в исследовании нетрадиционных форм занятости. Показано, что в них следует выделять нетрадиционные формы трудовых отношений и нетрадиционные формы организации труда. Описано расширение роли сотрудника. Дан анализ причин возникновения нетрадиционных форм занятости. Описаны услуги, появившиеся благодаря нетрадиционным формам занятости.*

*У статті дано аналіз існуючих проблем у дослідженні нетрадиційних форм зайнятості. Показано, що в них слід виділяти нетрадиційні форми трудових відносин і нетрадиційні форми організації праці. Описано розширення ролі співробітника. Здійснено аналіз причин виникнення нетрадиційних форм зайнятості. Описано послуги, що з'явилися завдяки нетрадиційним формам зайнятості.*

*The present paper contains an analysis of problems in the research on non-traditional forms of employment. It is demonstrated that they include non-traditional forms of work relations and non-traditional forms of organization of work. An analysis of factors that generated non-traditional forms of employment is given. Services that appeared thanks to non-traditional forms of employment are described.*

**Ключевые слова.** Нетрадиционные формы занятости, нетрадиционные формы трудовых отношений, нетрадиционные формы организации труда, аутсорсинг персонала, краудсорсинг.

**Ключові слова.** Нетрадиційні форми зайнятості, нетрадиційні форми трудових відносин, нетрадиційні форми організації праці, аутсорсинг персоналу, краудсорсинг.