

Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования
Полоцкий государственный университет

**НОВЫЕ КОММУНИКАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
И СОВРЕМЕННОЕ БЕЛОРУССКОЕ ОБЩЕСТВО**

Электронный сборник статей
Международной научной конференции

(Новополоцк, 11-12 ноября 2016 г.)

Под общей редакцией
И.А. Бортника

Новополоцк
2017

Все права на размножение и распространение в любой форме остаются за УО «Полоцкий государственный университет».

Нелегальное копирование и использование данного продукта запрещены.

Новые коммуникативные технологии и современное белорусское общество : электрон. сб. ст. Междунар. науч. конф, Новополоцк, 11–12 нояб. 2016 г. / Полоц. гос. ун-т ; под общ. ред. И.А. Бортника. – Новополоцк : Полоцкий государственный университет, 2017. – 1 CD-ROM.

211440, ул. Блохина, 29,
г. Новополоцк
Тел.: 59-37-39, 39-40-46
<http://www.psu.by>

Компьютерная верстка: Лазарёнок Егор Юрьевич
Программное обеспечение: Мядиль Анна Николаевна
Компьютерный дизайн: Мухоморова Мария Сергеевна

№ госрегистрации 3021713593

© Бортник И.А., 2017
© Полоцкий государственный университет, 2017

Система индикаторов для достижения эффективной занятости

Зенькова И.В., кандидат экономических наук, доцент,
Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк

Целью данного исследования является систематизация индикаторов занятости с целью дальнейшего построения механизма достижения эффективной занятости.

Обобщен опыт зарубежных исследователей к индикаторам занятости Джона Пенсавеля (John Pencavel), Марка Р. Киллингворта (Mark R. Killingsworth), Джеймса Дж. Хекмэна (James J. Heckman), Даниэля С. Хэмермэша (Daniel S. Hamermesh), Стивена Джона Ника (Stephen John Nickell), Ричарда Бланделла (Richard Blundell), Томаса Макауди (Thomas Macurdy), Пола Таубмана (Paul Taubman), Майкла Л. Вахтера (Michael L. Wachter), Стивена Никелла (Stephen Nickell), Ричард Лейард (Richard Layard), Стивена Дж. Дэвиса (Steven J. Davis), Джохана Халтивангера (John Haltiwanger).

Согласно теоретическому подходу американского ученого Джона Пенсавеля (John Pencavel) для оценки занятости на рынке труда необходимо определять количество рабочих часов в неделю [1, с. 1-102]. На предложение труда влияют следующие индикаторы: коэффициент участия j группы в структуре рабочей силы в определенный период времени, уровень занятости населения в возрасте 35 – 44 лет в определенный период времени, отзывчивость степени участия занятого населения в деловом цикле [1, с. 11].

При оценке предложения женского труда согласно подходу к занятости американских ученых Марка Р. Киллингворта и Джеймса Дж. Хекмэна (Mark R. Killingsworth, James J. Heckman) могут быть учтены следующие индикаторы [2, с. 126 - 127]:

- уровень заработной платы;
- экзогенный доход;
- вектор фоновых характеристик (демография к примеру).

При оценке семейного предложения труда учитываются индикаторы: потребительские расходы, время на досуг, заработная плата, время работы i -го члена семьи.

Согласно подходу к оценке занятости американского ученого Даниэля С. Хэмермэша (Daniel S. Hamermesh) основными индикаторами определяющими ее уровень являются технико-технологические параметры и дифференцированный труд [3, с. 439].

Ценность подхода американского ученого к занятости Стивена Джона Ника (Stephen John Nickell) в том, что она позволяет анализировать занятость во время изменяющейся структуры экономического цикла с

учетом понимания экономической целесообразности или нецелесообразности создания дополнительных рабочих мест.

Им предложен расчет оптимального уровня занятости в структуре экономического цикла с учетом адаптационных линейных затрат. В качестве основных индикаторов уравнения найма рабочей силы им представлены: цена выпуска объема производства, функция дохода, уровень занятости в определенной структуре экономического цикла, размер заработной платы в компании, процентная ставка за период t , устойчивое состояние увеличения размера найма, стоимость потока найма, которая добавляется к затратам на заработную плату для получения эффективной цены труда [4, с. 485 - 486, 491].

Подход американских ученых к категории достижения эффективной занятости американских ученых Ричарда Бланделла (Richard Blundell) и Томаса Макарди (Thomas Macurdy) ценен для нас рассмотрением влияния благотворительных программ и налоговой политики на институциональный каркас рынка труда. В рамках проводимой политики занятости странами Северной Америки, Великобритании, Скандинавии для успешной мотивации к труду и влияния на предложение труда зачастую используют принцип поддержки доходов семей. Так, для бедных семей в США являются: помощь семьям с детьми-иждивенцами (AFDC), Food Stamp Program (ППБ), дополнительный доход (SSI), помощи жилищного строительства Medicaid и налоговые ставки от заработанного дохода (EITC) [5, с. 1570].

Американские ученые Ричард Бланделл (Richard Blundell) и Томас Макарди (Thomas Macurdy) связывают модель предложения рабочей силы с функцией полезности для человека.

Основными индикаторами предложения рабочей силы являются: почасовая ставка заработной платы, внутригрупповое потребление, время досуга, индивидуальные признаки рабочей силы, все виды источников дохода, стоимость своего наделенного времени идущего на труд (произведение количества отработанного времени и почасовой оплаты труда), уровень резервной заработной платы ниже которой физическое лицо работать не будет [5, с. 1588].

Американские ученые Пол Таубман (Paul Taubman) и Майкл Л. Вахтер (Michael L. Wachter) рассматривают модель человеческого капитала и в ней основные индикаторы таковы: годовой доход работника в различный период времени, инвестиции в обучение на рабочем месте, норму прибыли от инвестиций до обучения, накапливаемые инвестиции [6, с. 1206].

Американские ученые Stephen Nickell (Стивен Никелл), Richard Layard (Ричард Лейард) рассмотрели в своем теоретическом подходе к основным индикаторам эффективности на рынке труда возможность

влияния на размер будущей и текущей производительности труда посредством накопления человеческого и физического капитала, посредством технологических и управленческих инноваций, посредством процентных ставок [7, с. 3052].

Джузеппе Бертолла (Giuseppe Bertola) в качестве индикаторов эффективной занятости на рынке труда рассматривает предельную производительность занятой рабочей силы на типичной фирме, количество гомогенного труда занятого в период t , все возможные детерминанты спроса на рабочую силу, ставка дисконтирования, применяемая для будущих потоков денежных средств, убыль дополнительных рабочих мест за счет увольнений и ухода на пенсию [8, с. 2992].

Подход ценен обоснованием оптимального уровня занятости, который достигается равенством предельной производительности и заработной платы рабочей силы [8, с. 2995].

Американским ученым Робертом Топелом при оценке человеческого капитала в экономическом росте учтены такие индикаторы как стационарная скорость экономического роста, первоначальный доход на душу населения, логарифм устойчивого состояния дохода на душу населения [9, с. 2961].

Им также вводится понятие типов рынка труда: квалифицированный и неквалифицированный, они могут перерождаться один в другой с учетом увеличения инвестиций в человеческий капитал одного из секторов рынка труда. Обозначает определенный сектор рынка труда с постоянным эффектом масштаба. Для такой классификации имеет значение доля квалифицированной рабочей силы которая обучилась и доля рабочей силы которая обучается в расчете на единицу обучившейся, отмечены индикатор – различия в производительности труд. Эффективное распределение квалифицированной рабочей силы максимизирует текущую стоимость общественного продукта путем распределения рабочей силы среди производства и подготовки кадров [9, с. 2974].

Американские ученые Стивен Дж. Дэвис (Steven J. Davis), Джохн Халтивангер (John Haltiwanger) в качестве индикаторов занятости рассматривают: число работников на работодателя, один из работодателей из какого-то множества, ниши рынка труда, множество работодателей с положительной занятостью в период t и $t-1$, подмножество работодателей, которые расширяются (увеличивают занятость) или входят в сектор (создают новые рабочие места) в периоды t и $t-1$, подмножество работодателей, которые предлагают дополнительную занятость в виде контрактов и выходят из сектора в периоды t и $t-1$, валовое сокращение рабочих мест сектора S в период t , размер потока рабочих мест в качестве показателя измерен размер бизнес – единицы как среднее арифметическое его занятости, валовое перераспределение рабочих мест сектора S в период

t. Темп роста занятости рассматривается как отношение изменения числа работников у работодателя к размеру бизнес-единицы. Избыток перераспределения рабочих мест как разность между валовым перераспределением рабочих мест сектора и темпом роста занятости [10, с. 2719 – 2720].

Ими в качестве индикаторов занятости обоснованы уровень производительности фирмы, доля объема производства, реальный капитал, количество затраченного труда, реальные затраты на материал [10, с. 2763].

Согласно подходу к индикаторам занятости Мориса Альтмана (Morris Altman) производительность труда является не просто функцией капитала на одного работника или на технологическое изменение. Кроме того, он обосновывает важность мониторинга трансакционных издержек, соблюдения условий контрактов, мониторинга динамики предельного дохода и анализа трудовых затрат в процессе труда рабочих и менеджеров. Им обоснована целесообразность учета косвенных стимулов к труду для максимизации качества и количества трудовых затрат [11, с. 20].

Подход Мориса Альтмана ценен для нас выделением в качестве индикаторов эффективной занятости зависимости затрат на выпуск производства от технологических изменений; обоснованием что не только инвестиции в знания являются фундаментальной причиной экономического роста, а скорее здесь важно учитывать в большей мере уровень заработной платы, условия труда и характер трудовых отношений, инновации и технологии [11, с. 41].

В стандартных теориях роста высокая заработная плата стимулирует рост производительности труда с учетом соотношения динамики капитала и динамики фактора производства труда. Но здесь следует говорить, что более высокая заработная плата также увеличивает затраты на единицу труда и не стимулирует создание большего количества рабочих мест, что скорее делает экономику менее конкурентоспособной и ведет в большей степени к снижению экономического благосостояния. [11, с. 42].

Таким образом, основными индикаторами эффективной занятости согласно исследованиям зарубежных ученых являются:

- количество рабочих часов в неделю;
- коэффициент участия j - группы в структуре рабочей силы в определенный период времени,
- уровень занятости населения в возрасте 35 – 44 лет в определенный период времени,
- отзывчивость степени участия занятого населения в деловом цикле;
- уровень заработной платы;
- демография;

- потребительские расходы;
- время на досуг;
- время работы i -го члена семьи;
- технико-технологические параметры;
- дифференцированный труд;
- почасовая ставка заработной платы;
- специфика внутригруппового потребления;
- время досуга;
- индивидуальные признаки рабочей силы;
- уровень всех видов источников дохода рабочей силы;
- стоимость своего наделенного времени, идущего на труд (произведение количества отработанного времени и почасовой оплаты труда);
- уровень резервной заработной платы ниже, которой, физическое лицо не будет работать;
- годовой доход работника в различный период времени;
- инвестиции в обучение на рабочем месте;
- норму прибыли от инвестиций до обучения;
- размер накапливаемых инвестиций;
- возможность влияния на размер будущей и текущей производительности труда посредством накопления человеческого и физического капитала,
- возможность влияния на размер будущей и текущей производительности труда посредством технологических и управленческих инноваций,
- возможность влияния на размер будущей и текущей производительности труда посредством процентных ставок.

ЛИТЕРАТУРА

1. Handbook of labor economics: 2 vol. / edited by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Volume 1: Labor Supply of Men: A Survey / John Pencavel. – 2005. – P. 1– 102. = Руководство по экономике труда: в 2 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т. 1: Предложение труда мужчин: обзор / Пенсавел Джон. – 2005. – С. 1-102.
2. Handbook of labor economics: 2 vol. / edited by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Volume 1: Female Labor Supply: A Survey / Mark R. Killingsworth, James J. Heckman. – 2005. – P. 103 – 204. = Руководство по экономике труда: в 2 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т. 1: Предложение женского труда: обзор / Марк Р. Киллингворт, Джеймс Дж. Хекмэн. – 2005. – С. 103 – 204.

3. Handbook of labor economics: 2 vol. / edited by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Volume 1: The demand for labor in the long run / Daniel S. Hamermesh. – 2005. – P. 429-471. = Руководство по экономике труда: в 2 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т. 1: Спрос на рабочую силу в долгосрочной перспективе / Даниель С. Хэмермеш. – 2005. – С. 429 - 471.
4. Handbook of labor economics: 2 vol. / edited by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Volume 1: Dynamic models of labour demand / Stephen John Nickell. – 2005. – P. 473-522. = Руководство по экономике труда: в 2 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т. 1: Динамичная модель спроса на труд / Стивен Джон Ник. – 2005. – С. 473 – 522.
5. Handbook of labor economics: 3 vol. / edited by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Volume 3: Labor supply: a review of alternative approaches/ Richard Blundell, Thomas Macurdy. – 2005. – P. 1559 - 1695. = Руководство по экономике труда: в 3 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т. 3: Предложение труда: обзор альтернативных подходов / Ричард Бланделл, Томас Макауди. – 2005. – С. 1559 – 1695.
6. Handbook of labor economics: 3 vol. / edited by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Volume 2: Segmented labor market / Paul Taubman, Michael L. Wachter. – 2005. – P. 1184 – 1217. = Руководство по экономике труда: в 2 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т.2: Сегментирование рынка труда / Пол Таубман и Майкл Л. Вахтер – 2005. – С. 1184 – 1217.
7. Handbook of labor economics: 3 vol. / edited by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Volume 3C. Labor market institutions and economic performance / Stephen Nickell, Richard Layard. – 2005. – P. 3029 – 3084. = Руководство по экономике труда: в 3 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т.3: Институты рынка труда и экономические показатели / Стивен Никелл, Ричард Лейард. – 2005. – С. 3029 – 3084.
8. Handbook of labor economics: 3 vol. / edited by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Volume 3C. Microeconomic perspectives on aggregate labor markets / Giuseppe Bertola. – 2005. – P. 2985 – 3028. = Руководство по экономике труда: в 3 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т.3: Микроэкономические перспективы на совокупных рынках труда / Джузеппе Бертолла. – 2005. – С. 2985 – 3028.
9. Handbook of labor economics: 3 vol. / edited by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Volume 3C. Labor markets and economic growth / Robert Topel. – 2005. – P. 2944 – 2984. = Руководство по

экономике труда: в 3 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т.3: Рынки труда и экономический рост / Роберт Топел. – 2005. – С. 2944 – 2984.

10. Handbook of labor economics: 3 vol. / edited by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Volume B. Gross job flows / Steven J. Davis, John Haltiwanger. – 2005. – P. 2712 – 2805. = Руководство по экономике труда: в 3 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т.3: Валовые потоки рабочих мест / Стивен Дж. Дэвис, Джохн Халтивангер. – 2005. – С. 2712 – 2805.

11. Economic Growth and the High Wage Economy. Choices, constraints and opportunities in the market economy / Morris Altman, Routledge Taylor & Francis Group. London and New York. 2012. – 313 p. с.= Экономический рост и Экономика с высокой заработной платой. Выбор, ограничения и возможности в условиях рыночной экономики / Морис Альтман; Morris Altman, Раутледж Тэйлор & Фрэнсис групп. Лондон и Нью-Йорк. 2012. – 313 с.