

НЕКОТОРЫЕ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ ТЕОРИИ ЗАНЯТОСТИ

канд. экон. наук **И.В. Зенькова**

Полоцкий государственный университет

Обобщен теоретический опыт российских и зарубежных исследователей на категорию занятости Р. Дж. Эренберга, Р.С. Смита, Марка Р. Киллингворта (Mark R. Killingworth), Джеймса Дж. Хекмэна (James J. Heckman), Джейкоба Минсера (Jacob Mincer), Соломона Полачека (Solomon Polachek), Стивена Джона Ника (Stephen John Nickell), Марком Монтгомери (Mark Montgomery), Джеймсом Трусселем (James Trussel) и выявлены некоторые фундаментальные предпосылки формирования занятости.

Рассмотрен теоретический подход к занятости Р. Дж. Эренберга, Р.С. Смита, который ценен для нашего исследования обоснованием характера неразрывности процесса труда от самой рабочей силы. Российские исследователи в качестве не денежных факторов на рынке труда выделили условия труда, элемент справедливости в принятии управленческих решений, гибкий рабочий график рабочей силы [1, с. 2].

Подход ценен выделением в качестве законов, определяющих отношения занятости на рынке труда следующих: институты, позволяющие эффективно взаимодействовать продавцу и покупателю на рынке труда; информационные потоки между участниками занятости на рынке труда; определены регулирующие институты между участниками занятости на рынке труда; показана распределяющая по рабочим местам функция заработной платы, отраслям, регионам [1, с. 2].

В качестве основного фундаментального закона регулирующего отношения занятости Р. Дж. Эренбергом и Р.С. Смитом определен закон редкости ресурса и закон рациональности. Примечательно, что данные законы для рабочей силы действуют как инструмент принятия решения о количестве предложения труда, определения количественного соотношения в системе «рабочее время – досуг». Для работодателя всегда экономически целесообразны решения по поводу отношения структурных элементов в системе «объем выпускаемой продукции (услуги) – объем физического капитала – количество нанимаемой рабочей силы» [1, с. 6].

В качестве одного из индикатора занятости выделен общий уровень участия в составе рабочей силы. Подход ценен выделением напряженности рынка труда через соотношение предложения рабочей силы по определенной профессиональной структуре к имеющимся вакантным рабочим местам с учетом доминирующей заработной платы [1, с. 36].

Ими обоснована распределительная функция рынка труда в части сопоставления пропорций распределения рабочей силы по секторам в ка-

кой-то период времени. Подход Р. Дж. Эренберга, Р.С. Смита к занятости ценен для нашего исследования рассмотрением в качестве условий занятости уровня вознаграждения, условий труда, выделением различной привлекательности условий труда для различных категории демографических, квалификационных и профессиональных групп [1, с. 40].

Подход российских исследователей Р. Дж. Эренберга, Р.С. Смита полезен для нашего исследования выделением макроэкономических фундаментальных причин стимулирующих занятость. Они таковы: инвестиционные налоговые льготы; налоговые льготы, направленные на стимулирование занятости или субсидирование заработной платы; международная торговля между странами. [1, с. 147]. Подход ценен выделением категории «квазипостоянные издержки». Для нас примечательны в составе этих издержек затраты, которые несет работодатель на наем и обучение рабочей силы [1, с. 150]. Подход ценен выделением оплачиваемых часов и часов, реально проведенных на работе [1, с. 197]. Для нас рассмотрение оплачиваемых часов и часов, реально проведенных на работе ценно в части рассмотрения достижения эффективной занятости.

Подход ценен обоснованием, что в основе выбора профессии со стороны потенциального работника лежит максимизация полезности. Учет в этой категории денежного и не денежного компонента наталкивает нас на содержание экономически целесообразного рабочего места и понимания того, что если выбор профессии проведен осознано, с четким пониманием своих личностных желаний и с учетом уровня заработной платы в перспективе, то занимая рабочее место работник производителен и в достижении ее мотивационную функцию выполняет не только заработная плата но и личностная реализация [1, с. 275 – 276].

Примечательность подхода Р. Дж. Эренберга состоит в обосновании рабочих мест с точки зрения требований образования и профессиональной подготовки [1, с. 276]. Примечательно обоснование в качестве условий рабочего места таких критериев как повторяемость операций, напряженность труда, возможность принятия решений [1, с. 284]. Подход ценен выделением в качестве причины изменения в структуре спроса на труд несоответствие профессионально-квалификационной структуры предложения работников и спросом на труд в рамках определенной территории. Р. Дж. Эренберг обращает внимание на несоответствие предложения и спроса на рабочих в разрезе различных регионов [1, с. 625].

Подход американских ученых к занятости Марка Р. Киллингворта и Джеймса Дж. Хекмэна (Mark R. Killingworth, James J. Heckman) ценен для нас рассмотрением категории «предложение женского труда». Обращено внимание на важность совмещения женского труда с ее возможностью заниматься семьей, разумно распределять свое время на досуг и рабочее время, а также исследована категория разнородности рабочих мест [2, с. 126].

Подход американских ученых Джейкоба Минсера (Jacob Mincer), Соломона Полачека (Solomon Polachek) ценен для нашего исследования выделением категории предложения женского труда с учетом процесса деторождения, где учтены прямые затраты в воспроизводстве человеческого капитала. Они таковы: издержки упущенных доходов; потеря опыта, который определяет будущий уровень доходов и амортизация накопления человеческого капитала [3, с. 255].

Подход американского ученого к занятости Стивена Джона Ника (Stephen John Nickell) ценен рассмотрением стоимости найма и увольнения. Им рассмотрен процесс найма на работу, отмечены в качестве затрат расходы на рекламу, время на собеседование и тестирование. Рассмотрен процесс введения нового сотрудника в производительную рабочую силу: прямые расходы на обучение, косвенные расходы в виде потерянной производительности труда пока работник вникает в суть работы. Подход ценен рассмотрением категории «эффективные часы работы» и «фактически ожидаемые часы работы». Эффективные часы работы выглядят линейной функцией. Фактически ожидаемые часы выглядят выпуклой кривой по отношению к эффективным часам, потому что имеет место нарастающая усталость и неэффективность к концу рабочего дня [4, с. 478, 496].

Систематизированы экономические закономерности достижения эффективной занятости при анализе теоретических подходов – современников [1, с. 5]:

1) закон ограниченности трудовых ресурсов при достижении эффективной занятости за счет согласования рынка образовательных услуг и занятости на рынке труда работает в части выявления издержек для нанимателя и вознаграждения рабочей силы;

2) рациональность поведения людей на рынке труда при достижении эффективной занятости за счет согласования рынка образовательных услуг и занятости на рынке труда проявляется через последовательность реакции на общие экономические стимулы (например, уровень заработной платы, соотношение элементов «рабочее время – досуг»), а также приспособляемость поведения рабочей силы на изменение экономических стимулов. К примеру, если рабочая сила сопряжена с целями фирмы и в условиях антикризисного управления уровень заработной платы удерживается на постоянном уровне, то в принципе производительность труда рабочей силы не должна снизиться, так как коэффициент трудового участия не снижается;

3) обоснована закономерность «высокая текучесть рабочей силы – низкая заработная плата» и «низкая текучесть рабочей силы – высокая заработная плата» [1, с. 8]. При высокой текучести рабочей силы наниматель вынужден перераспределять поток денежных ресурсов на наем рабочей силы и как правило несет издержки на ее переподготовку;

4) обозначена обратная зависимость между уровнем квалификации и прямой эластичностью спроса по заработной плате. Так, чем выше уровень

квалификации, тем ниже прямая эластичность спроса по заработной плате именно для этой группы [1, с. 129 – 130].

Подход ценен выделением зависимости между спросом на квалифицированный труд и неквалифицированный от уровня заработной платы. Прямая эластичность спроса по заработной плате на квалифицированный труд ниже прямой эластичности спроса по заработной плате на неквалифицированный труд. И показательна взаимозаменяемость труда и капитала в зависимости от уровня квалификации рабочей силы.

Итак, взаимозаменяемость высококвалифицированной рабочей силы и капитала меньше чем взаимозаменяемость неквалифицированного труда и капитала, скорее в первом случае они дополняемы. Выявленный факт дополнения квалифицированного труда и капитала важен для нашего диссертационного исследования в части обоснования важности согласования навыков и умений квалифицированной рабочей силы с технико-технологическими параметрами рабочих мест [1, с. 130];

5) интересен факт выявленной зависимости между продолжительностью рабочего времени в краткосрочной период и определяющим характером спроса на рынке труда;

6) примечателен факт выявленной зависимости продолжительности рабочего времени в долгосрочной перспективе и его определяющим характером предложения труда, поскольку во времени могут на рынок входить новые фирмы и появляться новые технологии. Для нашего исследования эта закономерность примечательна пониманием, что профессионально-квалификационная структура предложения трудовых ресурсов определяет продолжительность рабочего времени. Поскольку в долгосрочной перспективе вводятся новые технологии и новые рабочие места то профессионально-квалификационная структура предложения трудовых ресурсов должна максимально согласовываться с технико-технологическими параметрами рабочих мест [1, с. 196 – 197];

7) подход ценен выделением взаимосвязи производительности на рынке труда, домашней производительности и жизненного цикла человека [1, с. 260].

Для нас ценна предложенная Р. Дж. Энербергом категория «способность рабочей силы зарабатывать на рынке труда», очевидна закономерность: чем выше способность рабочей силы зарабатывать на рынке труда, тем больше ее производительность на рынке труда и меньше домашняя производительность и наоборот [1, с. 260].

Американскими учеными Марком Монтгомери, Джеймсом Трусселем (Mark Montgomery, James Trussel) выделена зависимость между степенью эластичности предложения женского труда от уровня заработной платы и зависимостью от количества детей в семье и их возраста [3, с. 255].

Итак, основными фундаментальными причинами формирования теории занятости обоснованы: закон ограниченности трудовых ресурсов; рациональность поведения людей на рынке труда; закономерность «высокая текучесть рабочей силы – низкая заработная плата»; «низкая текучесть рабочей силы – высокая заработная плата»; обратная зависимость между уровнем квалификации и прямой эластичностью спроса по заработной плате; зависимость между продолжительностью рабочего времени в краткосрочной период и определяющим характером спроса на рынке труда; взаимосвязи производительности на рынке труда, домашней производительностью и жизненным циклом человека.

ЛИТЕРАТУРА

1. Эренберг Р. Дж. Смит Р.С. Современная экономика труда: теория и государственная политика. – М. – Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
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: Models of marital status and childbearing / Mark Montgomery, James Trussel. – 2005. – P. 205 – 271. = Руководство по экономике труда: в 2 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т. 1: Модели семейного положения и деторождения / Марк Монтгомери, Джеймс Труссель. – 2005. – С. 205 – 271.
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.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОПРЕДЕЛЕНИЙ «КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ»

канд. экон. наук **И.В. Зенькова, Н.В. Друз**
Полоцкий государственный университет

На сегодняшний день в экономической литературе можно найти множество определений и способов оценки конкурентоспособности.

Многообразие определений понятия «конкурентоспособность» связано с особенностями постановки задачи и цели исследования, что приводит автора к необходимости акцентировать свое внимание на том или ином аспекте конкурентоспособности, но не принимается в расчет последующими исследователями; или с выбором предмета исследования (товар, услуга), субъекта конкуренции (предприятие, отрасль, регион, националь-