



# Эканоміка

*Эканамічны рост і канкурэнтаздольнасць*

УДК 331.5

И. В. Зенькова

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЦИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: НАЦИОНАЛЬНЫЙ И МИРОВОЙ ОПЫТ

Во введении обоснована актуальность развития теории, методологии и модели развития рациональной структуры занятости на рынке труда в условиях устойчивого развития национальной экономики, обеспечивающей формирование эффективной государственной политики на рынке труда на всех уровнях экономической системы и на глобальном уровне, ориентированной на эффективное распределение трудовых ресурсов, реализации фундаментального принципа максимального сохранения ценности рабочей силы на экономически целесообразных рабочих местах. Цель исследования состоит в развитии теоретических основ рациональной структуры занятости населения с учетом национального и мирового опыта. В основной части систематизированы методологические подходы к достижению рациональной структуры занятости населения, а также выявлены и рассмотрены методологические принципы достижения рациональной структуры занятости, оптимизации занятости и эффективного распределения рабочей силы. Обозначены функции рациональной занятости, которая способствует достижению индекса «совпадения навыков» с требованиями рабочих мест для реализации принципа высокоэффективного использования потенциала работников; учитывает тренды демографических процессов и тренды поступления в высшие учебные заведения по специальностям, необходимым экономике; способствует наращиванию навыков, актуальных для экономически целесообразных рабочих мест в национальной экономике и на международном рынке; способствует наращиванию навыков для занятого трудоспособного населения в возрасте 50 лет и выше для быстрой адаптации к структуре рабочих мест; способствует увеличению трудоспособности населения пенсионного возраста. Новизна этого исследования заключается в том, что фундаментальные предпосылки формирования рациональной структуры занятости изучены и научно обоснованы. Полученные результаты могут быть использованы для дальнейшего развития методологии стратегического прогнозирования занятости населения, согласованной со сферой образования, а также при разработке прогнозов и программ занятости населения Республики Беларусь.

**Ключевые слова:** рациональная структура занятости, работоспособность населения пенсионного возраста, индекс психологического благополучия, тренды демографических процессов, принцип извлечения максимальной ценности рабочей силы.

**Введение.** Национальными (Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года) и глобальными (The Global Sustainable Competitiveness Index 2017) документами абсолютно правомерно поднимаются вопросы развития рациональной структуры занятости населения, продуктивной занятости, эффективного использования человеческого потенциала [1; 2].

Мировая экономика вступает в этап взаимного улучшения, когда экономический рост национальных экономик зависит от экономического роста других стран. В существующих условиях возникновения фрагментарного производства на глобальном рынке актуализируются вопросы такой расстановки работников на экономически целесообразных рабочих местах, когда возможно извлечение максимальной ценности рабочей силы.

Актуализируются вопросы соответствия навыков и недостаточного (избыточного) повышения квалификации. Согласно исследованиям Еврофонда (Eurofound (2017) Sixth European Working Conditions Survey – Overview report) в 28 странах Европейского союза

*Зенькова Инга Владимировна*, канд. экон. наук, доц., зав. каф. экономики ПГУ (Беларусь).

*Адрес для корреспонденции:* ул. Блохина, 29, 211440, г. Новополоцк, Беларусь; e-mail: azenkov@yandex.by

в 2005–2015 гг. 14 % от всего занятого населения были отнесены в статус «недостаточно квалифицированные», а 28 % имели статус «чрезмерно квалифицированные». Так, в 2015 г. доля недостаточно квалифицированных работников варьировалась от 6 до 30 %, а доля переподготовленных – от 16 до 40 %. Например, Франция и Швеция были странами, которые показали наибольшее увеличение в доле неквалифицированных работников в 2005–2015 гг. (от 10 до 19 % во Франции, от 6 до 15 % в Швеции), а в Греции и Турции наблюдалось снижение этой категории занятого населения. За аналогичный период Франция показала наибольшее снижение занятого населения в статусе «сверхквалифицированные» – с 46 до 26 %, а Хорватия – с 43 до 29 %. Интересные наблюдения по ожиданиям работников их трудоспособности. Так, например, более 80 % работников мужского и женского пола в возрасте до 55 лет в Германии, Португалии, Дании, Швеции считают, что могут работать до 60 лет.

В Дании, Нидерландах, Норвегии, Швеции работники готовы заканчивать работу в 67 лет, а в Албании, Греции, Венгрии, Мальте, Словакии, Турции – в 62 года [3].

На наш взгляд, актуализируются вопросы научного обоснования и разработки теории, методологии и модели развития рациональной структуры занятости на рынке труда в условиях устойчивого развития национальной экономики, обеспечивающей формирование эффективной государственной политики рынка труда на всех уровнях экономической системы и на глобальном уровне, ориентированной на эффективное распределение трудовых ресурсов, реализации фундаментального принципа максимального сохранения ценности рабочей силы на экономически целесообразных рабочих местах.

Таким образом, давно назрела необходимость развития теории рациональной структуры занятости, являющейся основой формирования системы эффективного использования трудовых ресурсов с учетом фундаментального принципа сохранения ценности рабочей силы на экономически целесообразных рабочих местах согласно национальным социально-экономическим условиям и глобальным мировым процессам. Такая система ориентирована на усиление конкурентоспособности трудовых ресурсов в условиях, когда развивается межстрановая фрагментация производства, выстраиваются межстрановые взаимовыгодные системы производственных коопераций, а экономический рост национальных экономик зависит от экономического роста других стран.

**Основная часть.** В статье систематизированы методологические подходы к достижению рациональной структуры занятости населения Марка Монтгомери, Джеймса Трусселя, Франсина Д. Блау, Лоуренса М. Кахн, Джузеппе Бертолла, Стивена Дж. Дэвиса, Джохана Халтивангера, Джона Мейнарда Кейнса, Джона Кеннета Гэлбрейта, Митчелла Уэсли Клэра, Оливера Уильямсона, Дугласа Сесила Норта, Р. Дж. Эренберга, Р.С. Смита, Стивена Джона Никеля, Мориса Альтмана.

В работе сделан вывод о том, что при рассмотрении особенностей проявления феноменологической природы занятости важно учитывать следующие элементы:

- результаты труда занятого населения подчинены экономическим целям государства;
- для экономического развития страны важен производительный труд;
- с точки зрения территориального разделения труда важно развивать такие сферы занятости, которые позволят получать преимущество данному региону от данной специализации;
- немаловажны вопросы народонаселения и процесса воспроизводства;
- прошлый труд имеет значение в создании богатства страны;
- труд может быть рассмотрен с точки зрения его напряженности;
- занятость рабочей силы дифференцируется в зависимости от способностей рабочей силы, ее ловкости и степени искусства;
- в результате труда ученого получается полезный продукт;
- имеет значение выражение рабочей силы в стоимости товарного мира;
- важно выделение общественно необходимого рабочего времени;
- производительная сила труда зависит от степени искусства самой рабочей силы;
- имеет значение связь роста совокупного реального дохода с ростом уровня занятости;
- определена связь вклада работником своего труда в совокупное предложение и получаемого вознаграждения за труд;
- возможно выделение простого труда, такой труд оплачивается минимально;
- возможно выделение «остальных видов труда», при оплате которых необходимо учитывать, например, ренту с таланта;

- труд производителен в случае, если он удовлетворяет будущие потребности, а не настоящие;
- важно понимать сам механизм приспособления предложения труда со спросом на труд;
- категорию рабочей силы можно связывать с капитальной стоимостью человека;
- значимые факторы для процесса труда – умение эффективного направления усилий других людей при выполнении процесса труда, умение осуществлять эффективный контроль, наличие интеллектуального потенциала у рабочей силы, умение рисковать;
- продукт ручного производства более ценен по сравнению с продуктом машинного производства;
- доминирующая роль в развитии общества в условиях научно-технического прогресса отводится труду инженерно-технической интеллигенции;
- между структурными элементами «эффективный спрос на товары» – «высокие темпы роста» – «постоянная занятость» – «дополнительная занятость на сверхурочных работах» – «карьерный рост» существует причинно-следственная взаимосвязь;
- для создания экономически целесообразных рабочих мест в условиях неопределенности важно понимание категорий и реализация с ними сопряженных принципов на практике «созидательное отношение к работе», «конструктивное решение проблем», «предельные значения ценных характеристик рабочего места;
- в качестве фундаментальных причин экономического развития общества справедливо выделены: демографическое развитие, накопление знаний и институциональные изменения;
- в моделях человеческого поведения возможно сочетание максимизации личной выгоды, альтруизма и самоограничения рабочей силы;
- труд не является причиной ценности, а также справедлива причинно-следственная связь «труд управляет предложением, предложение регулирует потребности, потребности определяют ценности».

Таблица 1 – Фундаментальные предпосылки формирования теории рациональной структуры занятости в контексте максимального сохранения ценности рабочей силы и эффективного распределения трудовых ресурсов

Методологический подход	Суть методологического подхода
1	2
Р. Дж. Эренберг, Р.С. Смит	<p>Исследователями отмечено, что закон ограниченности трудовых ресурсов при достижении эффективной занятости за счет согласования рынка образовательных услуг и занятости проявляется в части выявления издержек для нанимателя и установления размера вознаграждения рабочей силы.</p> <p>Отмечено, что рациональность поведения людей на рынке труда проявляется через последовательность реакции на общие экономические стимулы. В качестве стимулов могут выступать уровень заработной платы, соотношение элементов «рабочее время – досуг».</p> <p>Для нас примечательно наблюдать, как изменяется поведение рабочей силы в зависимости от изменения 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.</p> <p>Обоснована закономерность «высокая текучесть рабочей силы – низкая заработная плата» и «низкая текучесть рабочей силы – высокая заработная плата». При высокой текучести рабочей силы наниматель вынужден перераспределять поток денежных ресурсов на наем рабочей силы и, как правило, несет издержки на ее переподготовку. 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 рабочей силы.</p> <p>Подход ценен выделением зависимости между спросом на квалифицированный труд и неквалифицированный труд и уровнем заработной платы. Прямая эластичность спроса по заработной плате на квалифицированный труд ниже прямой эластичности спроса по заработной плате на неквалифицированный труд.</p>

Продолжение таблицы 1

1	2
Марк Монтгомери, Джеймс Труссел	Обоснована зависимость между степенью эластичности предложения женского труда и уровнем заработной платы и зависимостью от количества детей в семье и их возраста.
Франсин Д. Блау, Лоуренс М. Кахн	<p>Рассмотрено влияние институтов на экономические результаты на рынке труда; возможность преодоления рынком труда провалов, связанных с асимметрией заработной платы, посредством достижения субъектами определенной экономической эффективности.</p> <p>Отражена природа возникновения институтов с учетом влияния определенных правящих групп индивидов на экономические результаты и соблюдения в приоритете собственных интересов. В качестве институтов на рынке труда названы гарантии занятости, размер установленной заработной платы, поиск работы. Подход интересен рассмотрением механизма предоставления гарантированной занятости со стороны работодателя, как следствие, работник может начать инвестировать в формирование своих навыков и, как результат, повышать эффективность труда.</p> <p>Заработная плата рассмотрена как институт, который влияет на межотраслевую мобильность рабочей силы, определяет различный уровень предельного дохода труда, идентичный профессионально-квалификационной компоненте в различных отраслях. Поднята проблема риска неполучения производительного труда при найме того или иного работника. Рассмотрены модели эффективности на рынке труда посредством формирования институтов.</p>
Пол Таубман, Майкл Л. Вахтер	<p>Рассмотрены преимущества институционального направления над неоклассическими моделями.</p> <p>Отмечено, что институциональные правила на рынке труда заменяют рыночные законы, способствуют исключению конкурентного давления на рынке труда и уравнению заработной плат.</p> <p>Показан механизм обратной связи профсоюза с работником, что стимулирует его производительность труда. Рассмотрена категория внутреннего рынка труда как «набор правил и институтов, которые регламентируют распределение ценообразования внутри компании...».</p> <p>Рассмотрена структура спроса на рабочую силу, где основными сигналами для рынка труда является пол, образование.</p>
Джузеппе Бертолла	Обоснована связь динамики показателей занятости многих европейских стран с темпами роста заработной платы, а также с безопасностью работы.
Стивен Дж. Дэвис, Джохн Халтивангер	<p>В качестве основной причины сдвигов распределения рабочих мест по территориальному признаку обоснованы изменения структуры спроса.</p> <p>В основе перераспределения рабочей силы обозначены следующие фундаментальные причины: безработица или резкое снижение уровня доходов населения; выход рабочей силы на пенсию, временное выбытие из состава рабочей силы для работы на дому или повышения квалификации; передвижения внутри профессии; передвижения рабочей силы внутри отрасли; изменения места жительства для поиска новой работы, миграция рабочей силы на короткие и длинные дистанции, часто со значительным ущербом для жизни и рабочих мест членов семьи.</p>
Источник: разработано на основании данных [4–6].	

Выявлены и систематизированы фундаментальные предпосылки формирования теории рациональной структуры занятости в контексте воспроизводства рабочей силы, эффективного распределения трудовых ресурсов (таблица 1).

Итак, фундаментальными основами формирования теории рациональной занятости для производительного труда и эффективного распределения рабочей силы являются:

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

2) обоснована закономерность «высокая текучесть рабочей силы – низкая заработная плата» и «низкая текучесть рабочей силы – высокая заработная плата»;

3) если рабочая сила сопряжена с целями фирмы и в условиях антикризисного управления заработная плата удерживается на постоянном уровне, то в принципе производительность труда рабочей силы не должна снизиться, так как коэффициент трудового участия не снижается;

4) обоснована обратная зависимость между уровнем квалификации и прямой эластичностью спроса по заработной плате;

5) выявлена зависимость между продолжительностью рабочего времени в краткосрочном периоде и определяющим характером спроса на рынке труда;

6) обоснована зависимость продолжительности рабочего времени в долгосрочной перспективе и его определяющего характера предложения труда, поскольку со временем на рынок могут входить новые фирмы и появляться новые технологии;

7) отмечена взаимосвязь производительности рабочей силы на рынке труда, домашней производительности и жизненного цикла человека;

8) выделена зависимость между степенью эластичности предложения женского труда и уровнем заработной платы и зависимостью от количества детей в семье и их возраста;

9) отмечено, что институциональные правила на рынке труда заменяют рыночные законы, способствуют исключению конкурентного давления на рынке труда и уравниванию заработных плат;

10) обосновано, что на перераспределение рабочей силы влияют причины: безработица или резкое снижение уровня доходов населения, выход рабочей силы на пенсию, временное выбытие из состава рабочей силы для работы на дому или повышение квалификации, передвижение рабочей силы внутри профессии и внутри отрасли, изменение места жительства для поиска новой работы, миграция рабочей силы на короткие и длинные дистанции, часто со значительным ущербом для жизни членов семьи;

11) обосновано, что структурные сдвиги занятости могут быть связаны с разработкой новых видов продукции, маркетингом и регулированием новых видов продукции, а также с технологией производства;

12) отмечено, что эффективное пространственное распределение мобильного капитала требует равного количества капитала к единице производительного труда на каждом участке;

13) обосновано, что при росте заработной платы и росте затрат на рабочую силу средние затраты труда остаются неизменными в той степени, пока средний продукт труда растет, компенсируя рост издержек и способствуя достижению X-эффективности.

В статье выявлены и систематизированы методологические принципы достижения рациональной структуры занятости, оптимизации занятости и эффективного распределения рабочей силы (таблица 2).

Таблица 2 – Методологические принципы достижения рациональной структуры занятости, оптимизации занятости и эффективного распределения рабочей силы

Методологический принцип	Ценность методологического принципа
1	2
Генезис экономической мысли	
Кейнсианское направление экономической мысли Джон Мейнард Кейнс (John Maynard Keynes)	Рассмотрение причинно-следственной связи между темпами роста занятости и дохода, темпами роста нужд добавочного потребления и спросом на рабочую силу при заданном темпе роста, а также понимание, что занятость рабочей силы производна от объема эффективного спроса.
Австрийская экономическая школа Карл Менгер (Carl Menger), Ойген фон Бём-Баверк (Eugen Böhm Ritter von Bawerk), Фридрих фон Визер (Friedrich von Wieser)	Обоснование того, что простой труд должен оплачиваться на уровне минимальных денежных средств к существованию, а более сложный труд должен в структуре оплаты предполагать направление затрат на капитал и на ренту с таланта.
Кембриджская школа экономики Альфред Маршалл (Alfred Marshall)	Обоснование того, что желание удовлетворять потребности высшего порядка и стремление человека к роскоши мотивируют рабочую силу к приложению трудовых усилий и содействуют прогрессу.

Продолжение таблицы 2

1	2
Чикагская школа Фрэнк Хайнеман Найт (Frank Knight)	В основе организации производства лежит «способность разума одного человека давать общее направление рутинной физической и умственной работе других»; ценен обоснованием в основе управления личности лидера, умеющего принимать решения и брать ответственность за них.
Институционализм  Джон Кеннет Гэлбрейт (John Kenneth Galbraith)	Обоснование размера фирмы, способствующего эффективному функционированию экономической системы через контроль цен, каналы распределения, рынок потребителей и производителей. Примечателен осмыслением того, что замена труда капиталом происходит при совершенствовании производственных процессов. Цены на машины и оборудование легче поддаются предсказанию, чем расходы на заработную плату.
Традиционный институционализм  Торстейн Бунде Веблен (Thorstein Bunde Veblen)	Дает понимание роли навыков рабочей силы, численности населения для развития общества при изменяющихся социально-экономических условиях, т.е. «при изменении численности населения, уровня навыков и знаний общественная жизнь, осуществляясь согласно традиционной схеме, может развиваться с не меньшей легкостью, чем при прежних состояниях общества, однако всегда существует вероятность, что она будет встречать больше препятствий, чем могла бы, если бы в эту схему были внесены изменения в соответствии с изменившимися условиями».
Институционализм Уэсли Клэр Митчелл (Wesley Clair Mitchell)	Обоснование, что люди при избыточной занятости работают с меньшей производительностью труда, нежели в условиях дефицитного рынка труда.
Неоинституционализм  Оливер Уильямсон (Oliver E. Williamson)	Подход ценен обоснованием модели «одна рабочая сила – одна профессия», согласно которой работник рассматривает инвестиции в формирование навыков и умений, соответствующих конкретному рабочему месту, для обладания узкоспециализированных знаний.
Неоинституционализм  Дуглас Сесил Норт (Douglass Cecil North)	Обоснование того, что для выживания в конкуренции фирмы заинтересованы в инвестициях для развития навыков и знаний своих сотрудников, изменение навыков повлечет у работников понимание своих возможностей и в перспективе приведет к изменению самих институтов. Подход Дугласа Норта к экономическому росту идет намного дальше тех факторов, которые принимают в расчет экономисты-неоклассики: он рассматривает технологию, народонаселение, идеологию, политику и институты. Предлагает моделирование стратегий и навыков, складывающихся по мере развития команды. Отмечает, что институциональное поле оказывает влияние и на трансформационные, и на трансакционные издержки: на трансформационные – через применяемую технологию, на трансакционные – ввиду непосредственной связи между этим типом издержек и институтами. Ценен обоснованием принятых форм производства, организационных форм, призванных стимулировать рабочих к участию и сотрудничеству, методов отбора работников, склонных к интенсивному труду, обоснованием результатов на рынке труда от отношения к труду самой рабочей силы, обоснованием наличия высокой производственной морали на рабочем месте как инструмента, который заменяет расходы на контроль за работниками.
Математическая школа Уильям Стенли Джевонс (William Stanley Jevons)	Обоснование, что рабочая сила занята трудом, который наиболее производителен и является полезным обществу, а также выгоден самому работнику.
Современники	
Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит	Выделение принципов регулирования занятости. Например, принцип распределения предполагает программы поддержки благосостояния, законы о минимальной заработной плате, постановления об ограничении иммиграции. Ценность подхода заключается также в обосновании принципа неосведомленности и трансакционных барьеров для входа на рынок труда. Подход важен выделением в качестве трансакционных барьеров для входа на рынок труда – невозможность оплатить для рабочей силы переподготовку для соответствия по навыкам и умениям вакантной должности на рынке труда.

## Продолжение таблицы 2

1	2
Стивен Джон Никел (Stephen John Nickell)	Обоснование причинно-следственной зависимости между показателями: ценой выпуска объема производства, функцией дохода компании, уровнем занятости в определенной структуре экономического цикла с учетом издержек найма и увольнения, эффективными часами работы, размером заработной платы в компании, размером прибыли на каждый час эффективности, с учетом параметра адаптационной стоимости, фиксируемой в единицах заработной платы.
Дж. Дэвис (Steven J. Davis), Джохн Халтивангер (John Haltiwanger)	Обоснование, что экономика подвержена непрерывным потоком аллокативных потрясений, которые вызывают особенное изменение производительности среди рабочей силы на площадках и ее соответствия рабочему месту.
Хосе Мануэль Салазар-Ксиринач	«...рост экономики, сопровождаемый ростом занятости, не является естественным результатом действия рыночного механизма, даже если последний и обеспечивает высокие темпы роста».
Морис Альтман (Morris Altman)	<p>Подход ценен сочетанием принципа «черного ящика» фирмы, принципа «золотого правила» (Golden Rule), который отражает «достижения максимальной мощности на единицу затрат и устранения х-неэффективности производства, возникнет лишь при более высоком спектре ставок заработной платы и условий труда».</p> <p>Согласованно работают два принципа: трудовые усилия рабочей силы разнятся, уровень технико-технологических параметров рабочих мест динамичен и изменчив, соответственно, стоимость рабочей силы разнится, а значит, возможны несколько точек равновесия индикаторов «производительность труда – трудовые усилия – заработная плата» в системе, заданной индикаторами «себестоимость производства – норма прибыли», цель таких равновесий – максимизировать производительность и минимизировать издержки.</p> <p>Его подход ценен интеграцией теорий х-эффективности, теории эффективной заработной платы и поведенческой институциональной модели.</p> <p>Ключевым значением для понимания институциональных изменений является понимание роли рабочей силы и высокого, растущего трудового дохода для положительных институциональных изменений. Он растет и относительно высокой стоимости рабочей силы, определяет институциональные изменения, что облегчает рост и развитие.</p> <p>На определенном этапе делового цикла более низкая реальная заработная плата определяет условие возникновения дополнительной занятости.</p>
Источник: разработано на основании данных [4–6].	

Итак, методологическими принципами достижения рациональной структуры занятости, которая лежит в основе процесса оптимизации и эффективного распределения рабочей силы являются:

- 1) обоснована причинно-следственная связь между темпами роста занятости и дохода, темпами роста нужд добавочного потребления и спросом на рабочую силу при заданном темпе роста; обосновано, что занятость рабочей силы производна от объема эффективного спроса;
- 2) доказано, что люди при избыточной занятости работают с меньшей производительностью труда, нежели в условиях дефицитного рынка труда;
- 3) выявлено, что при соответствии «талантов работников» порученным заданиям их назначение на рабочее место считается эффективным;
- 4) охарактеризована модель «одна рабочая сила – одна профессия», согласно которой работник рассматривает инвестиции в формирование навыков и умений, соответствующих конкретному рабочему месту для обладания узкоспециализированных знаний;
- 5) обосновано, что в качестве транзакционных барьеров для входа на рынок труда выступает невозможность оплатить для рабочей силы переподготовку для соответствия по навыкам и умениям вакантной должности на рынке труда;
- 6) выявлена причинно-следственная зависимость между показателями: ценой выпуска объема производства, функцией дохода компании, уровнем занятости в определенной структуре экономического цикла с учетом издержек найма и увольнения, эффективными часами работы,

размером заработной платы в компании, размером прибыли на каждый час эффективности, с учетом параметра адаптационной стоимости, фиксируемой в единицах заработной платы;

7) обосновано, что трудовые усилия рабочей силы разнятся, уровень технико-технологических параметров рабочих мест динамичен и изменчив, соответственно, стоимость рабочей силы разнится, а значит, возможны несколько точек равновесия индикаторов «производительность труда – трудовые усилия – заработная плата» в системе, заданной индикаторами «себестоимость производства – норма прибыли», цель таких равновесий – максимизировать производительность и минимизировать издержки;

8) доказано, что на определенной стадии делового цикла более низкая реальная заработная плата определяет условие возникновения дополнительной занятости;

9) выявлено, что теория предложения труда включает элементы компромиссов модели «доходы – досуг», основывается на целевом доходе физических лиц;

10) подтверждено, что в основе поведения экономического субъекта лежит фактор усилий самой личности, предпочтения экономического субъекта, институциональные параметры, переговоры, которые ограничивают или влияют на выбор, сделанный этими экономическими агентами.

**Закключение.** Согласно авторскому подходу к рациональной занятости на рынке труда в условиях устойчивого развития Республики Беларусь обозначены функции рациональной занятости. Они таковы: способствует достижению индекса «совпадения навыков» с требованиями рабочих мест для реализации принципа высокоэффективного использования потенциала работников; способствует реализации принципа извлечения максимальной ценности рабочей силы; учитывает тренды демографических процессов с трендами поступления в высшие учебные заведения по специальностям, необходимым экономике, в том числе по STEM-специальностям; способствует наращиванию навыков, актуальных для экономически целесообразных рабочих мест в национальной экономике и за рубежом; способствует наращиванию навыков для занятого трудоспособного населения в возрасте 50 и выше лет для быстрой адаптации к структуре рабочих мест; способствует через индекс психологического благополучия увеличению трудоспособности населения пенсионного возраста; усиливает предложение женского труда по качеству и профессионально-квалификационному признаку через учет принципа «баланс досуг – рабочее время»; управляет маятниковой миграцией на учебу (работу) в близлежащие государства в интересах устойчивого развития национальной экономики; распределяет рабочую силу согласно социально-экономическим изменениям по отраслям (с учетом понимания их как рентачувствительных, рентослабчувствительных, сферы услуг или сферы производства); восстанавливает трудовые ресурсы с точки зрения возможностей, здоровья, психологического благополучия, навыков; способствует положительным ожиданиям работников по увеличению их трудоспособности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года [Электронный ресурс] : одобр. Президиумом Совета Министров Республики Беларусь // Министерство экономики Республики Беларусь. – 2017. – Режим доступа : <https://economy.gov.by/uploads/files/NSUR2030/Natsionalnaja-strategija-ustojchivogo-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-Respubliki-Belarus-na-period-do-2030-goda.pdf>. – Дата доступа : 01.09.2019.
2. The global sustainable competitiveness index 2017: 6th Edition [Electronic resource] // Sol Ability. – Seoul. – 2005–2020. – Mode of access : <http://solability.com/global-sustainable-competitiveness-index/the-global-sustainable-competitiveness-index-2017-is-out>. – Date of access : 01.09.2019.
3. *Эренберг, Р. Дж.* Современная экономика труда: теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М. : Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
4. Handbook of labor economics : 2 vol. / Eds. by Orley C. Ashenfelter, Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Vol. 1 : Models of marital status and childbearing / Mark Montgomery, James Trussel. – 2005. – P. 205–271.
5. *Keynes, John Maynard.* The General Theory of Employment, Interest, and Money: ISN. – 190 p. [Electronic resource]. – Mode of access : [http://etext.library.adelaide.edu.au/k/keynes/john\\_maynard/k44g/k44g.html](http://etext.library.adelaide.edu.au/k/keynes/john_maynard/k44g/k44g.html). – Date of access : 19.01.2016.

“Vesnik of Yanka Kupala State University of Grodno. Series 5. Economics. Sociology. Biology”  
Vol. 10, No. 1, 2020, pp. 6–14  
© Yanka Kupala State University of Grodno, 2020

## Theoretical foundations of rational employment structure: national and world experience

I. V. Zenkova

*Polotsk State University (Belarus)*

Blokhina St., 29, 211440, Novopolotsk, Belarus; e-mail: azenkov@yandex.by

**Abstract.** The introduction substantiates the relevance of the development of a theory, methodology and model for the development of a rational structure of employment in the labor market under the conditions of sustainable development of the national economy, which ensures the formation of an effective state policy on the labor market at all levels of the economic system and at the global level, focused on the efficient distribution of labor resources, implementation the fundamental principle of maximizing the preservation of the value of labor in economically viable jobs. The goal of the paper is to develop the theoretical foundations of a rational structure of employment, taking into account national and international experience. In the main part, the author systematized methodological approaches to achieving a rational employment structure of the population, and also identified and systematized methodological principles for achieving a rational employment structure, optimizing employment and efficient distribution of labor. The functions of rational employment, which contributes to the achievement of the index of “coincidence of skills” with the requirements of jobs for the implementation of the principle of highly efficient use of the potential of workers, are indicated; takes into account the trends of demographic processes with trends in admission to higher education in the specialties necessary economy; helps to build skills relevant for economically viable jobs in the national economy and in the international market; helps to build skills for employed working people aged 50 years and above to quickly adapt to the structure of jobs; contributes to an increase in the working capacity of the population of retirement age. The novelty of this study is that the fundamental prerequisites for the formation of a rational structure of employment are studied and scientifically substantiated. The results can be used to further develop the methodology of strategic forecasting of population employment consistent with the field of education, as well as in the development of forecasts and programs of employment of the population of the Republic of Belarus.

**Keywords:** rational structure of employment, working capacity of the population of retirement age, index of psychological well-being, trends in demographic processes, principle of extracting the maximum value of labor.

## References

1. National Strategy for Sustainable Socio-Economic Development of the Republic of Belarus for the period up to 2030 [*Natsional'naiia strategiiia ustoichivogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiia Respubliki Belarus' na period do 2030 goda*] : approved by the Presidium of the Council of Ministers of the Republic of Belarus. Ministry of the Economics of the Republic of Belarus, 2017 [Electronic resource].
2. The global sustainable competitiveness index 2017: 6th Edition. Sol Ability. Seoul, 2017 [Electronic resource].
3. Erenberg R. Dzh., Smit R. S. Modern labor economics: theory and public policy [*Sovremennaia ekonomika truda: teoriiia i gosudarstvennaia politika*]. Moscow, 1996, 800 p.
4. Montgomery Mark, Trussel James. Handbook of labor economics : 2 vol. Vol. 1 : Models of marital status and childbearing; Eds. by Orley C. Ashenfelter, Richard Layard. North-Holland, 2005, pp. 205-271.
5. Keynes John Maynard. The General Theory of Employment, Interest, and Money: ISN. 190 p. [Electronic resource].

