

ЗАКОНОМЕРНОСТИ ПРОТЕКАНИЯ ПРОЦЕССА ДОСТИЖЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Зенькова И.В., к.э.н., доцент
Полоцкий государственный университет
(211440, Витебская обл., г. Новополоцк, ул. Блохина, 29, +375 29 217 31 83,
azenkov@yandex.by)

В качестве индикаторов благополучия на рабочем месте для рабочей силы выступают комфортные условия труда, гарантированная занятость, для работодателей – наличие устойчивой прибыли и ее соотношение с себестоимостью единицы продукции, законы максимизации прибыли и минимизации издержек. Методологический подход к эффективному труду близок нам выделением институционально-поведенческой моделью эндогенного роста и вынужденных технических изменений. В нем в качестве индикаторов экономического роста экономических систем и эффективной занятости разумно обоснованы различия реального валового внутреннего продукта на душу населения, устойчивый рост уровня заработной платы, распределение доходов в соответствии с изменением численности населения, наличие конкурентных товарных рынков. Обоснована причинно-следственная закономерность между высокими темпами экономического роста, эффективностью труда, уровнем заработной платы и технологическими изменениями, институциональными изменениями, инвестициями.

Обоснована закономерность показывающая, что значительное увеличение предложения рабочей силы отрицательно влияет на уровень X -эффективности и темпы научно-технического прогресса и стимулирует снижение уровня заработной платы; снижение рыночной власти труда на основе институциональных изменений стимулирующих, уменьшение равновесной заработной платы. Выявлено, что основным элементом X – эффективности является мотивация. Подход ценен выделением производительности труда не только руководителя, но и производительности взаимодействующих единиц на микроуровне. Ценность подхода состоит в обосновании отсутствия причинно-следственной закономерности различий выпуска на единицу рабочей силы в разных экономических системах от различий количества и качества техники.

Отмечено, что при определенном капитале и качестве рабочей силы объем выпуска зависит от отработанного количества часов. Однако ценность подхода заключается в систематизации не ресурсных факторов роста производительности, например, изменение в технологии, обучение рабочей силы. Определены составные компоненты X – эффективности. Они таковы: внутризаводская мотивационная эффективность, внешняя мотивационная эффективность, эффективность нерыночных ресурсов.

Выявлена закономерность увеличения спроса на конкурентоспособном товарном рынке и увеличение предложения трудовых ресурсов, что дает увеличение равновесной заработной платы, а также приводит к росту эффективности производства и к возможным технологическим изменениям.