

Література.

1. Закон України «Про землеустрій» від 22 травня 2003 року № 858-IV – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.
2. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 4 липня 2002 року № 40-1V (витяг) // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 40, ст. 266.
3. Котикова О.І. Теоретичні засади формування інноваційної моделі сільськогосподарського землекористування / О.І. Котикова // Сталий розвиток економіки. – 2012. – № 5. – С. 9-12.
4. Отвальный плуг, Mini-Till, No-Till. Плюсы и минусы трех технологий – какая технология перспективней? [Электронный ресурс] / Журнал «Зерно». – Режим доступа: <http://agro.upres.ua/articles/detail.php?ID=7507>.
5. Петров В.М. Технічне забезпечення інноваційних технологій у рослинництві / В.М. Петров // Економіка АПК. – 2013. – № 2. – С. 100.
6. Система нульового обробітку землі [Електронний ресурс] / Вікіпедія: [сайт]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B8%BC%D0%BB%D1%96>

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕССА ДОСТИЖЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ

***ЗЕНЬКОВА И.В., к.э.н., доцент,
ПОЛОЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ***

В своем исследовании причинно-следственных связей между достижением производительного труда, установлением уровня заработной платы, а также уровнем образования рабочей силы мы опираемся на теоретико-методологические подходы Оливера Уильямсона (Oliver E. Williamson), Джона Кеннета Гэлбрейта (John Kenneth Galbraith), в которых актуализированы: состыковка навыков и умений специалистов с техническими параметрами рабочих мест, с оборудованием, отмечается важность самой организации труда; соответствие способностей рабочей силы назначенному заданию как важное условие реализации таланта; углубление и специализация профессиональных навыков относительно конкретного нанимателя с

сохранением экономической ценности навыков, с учетом найма или увольнения [1], [2], [3, с. 9].

Согласно методологическому подходу Мориса Альтмана (Morris Altman) к процессу моделирования достижения эффективной занятости в основе моделирования производительного труда и эффективной занятости лежит решение конфликта между экономическими агентами организации, работниками, руководителями и владельцами.

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. Ценность методологического подхода состоит в выделении категории «добровольные корпоративные усилия», обосновании закономерности долгосрочного стабильного производительного результата от добровольных корпоративных усилий.

Подход пенен рассмотрением фундаментальных причин экономического роста экономической системы от заработной платы с учетом понимания фундаментальных законов экономической политики – законов средних цен на факторы производства (в данном случае нас интересует труд), международной и межрегиональной торговой политики, международной мобильности факторов производства.

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 [4, с. 24, 27, 39, 45, 46].

Обоснована закономерность показывающая, что значительное увеличение предложения рабочей силы отрицательно влияет на

уровень Х-эффективности и темпы научно-технического прогресса и стимулируя снижение уровня заработной платы; снижение рыночной власти труда на основе институциональных изменений стимулирующих, уменьшение равновесной заработной платы [4, с. 53, 56].

Выявлено, что основным элементом Х – 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 [5, с. 478, 484, 488, 489].

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 Х – эффективности. Они таковы: внутризаводская мотивационная эффективность, внешняя мотивационная эффективность, эффективность нерыночных ресурсов.

Подход ценен также выделением факторов, обосновывающих характер предопределенности в зависимости объема производства от ресурсов. Они таковы: неполнота трудовых договоров, не рыночный характер в некоторых факторах производства, не возможность в полной мере специфицировать производственную функцию, наконец, подражание фирм друг другу из-за условий неопределенности [5, с. 491].

Согласно подходу Мориса Альтмана (Morris Altman) к достижению эффективной занятости и эффективному распределению рабочей силы в качестве индикативного каркаса следует учитывать спрос на рабочую силу, предложение труда, трудовые затраты (выражены через заработную плату), конкурентоспособность на рынке продукта, занятость в общей численности населения, уровень производства ВВП на душу населения.

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.

На рынках труда, где параллельно улучшению условий труда посредством роста уровня заработной платы, еще происходит постоянное увеличение уровня ВВП в расчете на душу населения происходит обогащение нации.

И наоборот, сокращение экспорта и внутреннего спроса ведут к снижению занятости, заработной платы, переход к менее передовым технологиям.

Отмечена закономерность накопления капитала, которая приводит к технологическим изменениям, связанными с инвестициями.

Отмечена зависимость динамики экономического роста от динамики заработной платы, сбережений и специфики институциональной среды занятости (имеет значение ниша приложения труда по доходу) [4, с. 51-53].

Литература.

1. Гэлбрейт, Дж. Экономические теории и цели общества / Дж. Гэлбрейт; пер. с англ. Н.И. Иноземцева, А.Г. Милейковского. – М. : Прогресс, 1979. – 390 с.

2. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / О.И. Уильямсон; научная ред. В.С. Каткало; пер с англ. Ю.Е. Благова. – СПб. : Лениздат, CEV Press, 1996. – 702 с.

3. Зенькова И.В. Теоретико-практический анализ причинно-следственных связей между механизмом достижения производительного труда, установлением уровня заработной платы и навыками рабочей силы: мировой опыт / И.В. Зенькова // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. D. Экономические и юридические науки. – 2016. – № 6. – С. 2-10.

4. Altman, M. Economic Growth and the High Wage Economy. Choices, constraints and opportunities in the market economy / M. Altman, R. Taylor, Francis Group. – London: New York, 2012. – 313 p.

5. Вехи экономической мысли. Т.2. Теория фирмы / Сост. и общая ред. В.М. Гальперина. – СПб. : Экономическая школа, 1999. – 534 с.