

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ВАЛАГЕ РАДЫМ БАНДУЛА

**ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ
РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ
В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ
(на материалах Республики Беларусь)**

**08.00.05. Экономика, планирование, организация
управления народным хозяйством и его отраслями**

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Минск - 1995

Работа выполнена на кафедре регионального управления
Белорусского Государственного экономического университета

- Научный руководитель — кандидат экономических наук, доцент С. И. Белько
- Официальные оппоненты — Доктор экономических наук, профессор Беляцкий Н. П.
- Кандидат экономических наук, ст. научный сотрудник, Ткаченко С. С.
- Оппонирующая организация — Научно-исследовательский экономический институт министерства экономики Республики Беларусь

Защита состоится 24 ноября 1995 г. в 14 часов 15 мин.
на заседании совета по защите диссертации Д 02.07.02
Белорусского Государственного экономического университета
по адресу: 220672, г. Минск-70, Партизанский проспект, 26,
зал заседаний ученого совета (ауд. 205)

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Белорусского
Государственного экономического университета.

Автореферат разослан "24" октября 1995 года

Ученый секретарь совета
по защите диссертаций

Г. А. Кароленко
подпись

І. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ

Актуальность темы диссертации определяется тем, что проблема рационального и эффективного использования и прогнозирования потребности рабочей силы в промышленности на современном этапе имеет весьма важное значение.

Переходный период к рыночным отношениям характеризуется совершенно новыми подходами к формированию хозяйственных связей экономического и социального развития экономики.

Исторический опыт мирового развития, теория и практика позволяют определить реальные пути наиболее полного удовлетворения постоянно растущих социально-экономических потребностей общества и населения отдельно взятой страны.

Однако, анализируя ход экономических реформ, мы обнаруживаем усиление влияния на экономическое развитие в новых условиях стихийных, астойных явлений. Это, несомненно, в условиях перехода к рыночным отношениям оказывает отрицательное влияние на экономическую и социальную сферу страны. Доперестроечные хозяйственные связи не способны обеспечить нормальное функционирование экономики, а новые экономические рычаги управления только формируются. В этих условиях особую актуальность приобретает прогнозирование хозяйственных процессов в целях повышения эффективности функционирования всех форм собственности и всех отраслей национальной экономики. Изучение трудов классиков А. Смита, Л. Вальраса, К. Маркса, В. Парето, Д. М. Кейнса, А. Маршала, П. Семуэльсона, В. Леонтьева, Д. Хикса, М. Фридмана позволяет уверенно утверждать о сложности в применении и реализации различных подходов экономического анализа в новых условиях хозяйствования как в Белоруссии, так и в других странах СНГ. Особенно это относится к проблемам занятости. На это неоднократно обращалось внимание ведущими учеными и специалистами нашего времени.

Разработка новых подходов с учетом анализа проблемы прогнозирования занятости в Республике Беларусь находит свое выражение в данной диссертации.

Бесконтрольность, стихийное формирование новых структур рынка рабочей силы создали неуправляемые и непредсказуемые си-

туации в СНГ. Ежегодно уровень безработицы удваивается (при официальном уровне 5,56% к 1991 г.), падает ускоренными темпами эффективность использования трудового потенциала (на 12-15% ежегодно), неуклонно снижается уровень жизни населения, его благосостояния.

Поэтому особенно актуальна проблема прогнозирования занятости на уровне первичного звена с выходом на региональный уровень. В рыночном хозяйстве влияние внешних факторов на эффективность производства, использование трудового потенциала предприятия очень велико и растет с каждым годом. Прогнозирование использования рабочей силы - один из самых действенных инструментов изучения диалектики внутренних взаимосвязей в экономике, мотивов стимулов ее развития особенно на макроэкономическом уровне. Конечно же, наибольший интерес представляет прогнозирование процессов занятости на предприятии, ибо с воачниковением безработицы и рынка труда повышается роль оптимального управления социально - экономическими процессами, особенно в использовании рабочей силы на уровне предприятия и организации.

К сожалению, ранее экономика СССР ориентировалась на диаметрально противоположные принципы развития, основанные на возможностях полной занятости. Поэтому с переходом на принципы региональной занятости, которые импонируют рыночным структурам, обнарузжилась необходимость углубления исследования в отдельных сферах, касающихся рациональной занятости. Естественно, проблемы теоретико-методологического характера не замедлили сказаться и на практике - народное хозяйство стало решать проблемы занятости методом проб и ошибок, что также приводит к еще большему нарушению экономических пропорций. Наблюдается высвобождение работников с отдельных участков производства и переход их на другую работу, движение трудящихся к вновь создаваемым рабочим местам (например, с действующих предприятий на новостройки и вновь вводимые в действие объекты в связи с необходимостью их обслуживания) и, наконец, оборот работников вокруг временно освобождающихся по различным причинам рабочих мест, обусловленный их вакантностью.

Эти укрупненные виды потоков в перераспределении трудящихся различаются характером связи с производительностью труда и эффективностью, а также по перспективам развития. Потоки, являющи-

еся вследствие высвобождения рабочей силы и появления новых рабочих мест, выступают необходимым условием роста производительности труда и повышения эффективности использования трудовых ресурсов и общественного производства. По своему характеру они относятся к общественно необходимому перераспределению рабочей силы, масштабы и интенсивность которого будет нарастать по мере развития научно-технической революции. То же самое можно сказать и с перераспределением рабочей силы, обусловленном развитием личного фактора производства.

Что касается движения кадров, не связанного с техническим прогрессом и развитием личного фактора производства, то она сопряжена со значительным экономическим ущербом для предприятий общества в целом. Смена работников на рабочих местах отрицательно сказывается не только на производственной деятельности предприятия, на показателях полезного использования рабочей силы, производственных мощностей, на величине создаваемого общественного продукта. Его масштабы в перспективе будут сокращаться.

Степень влияния перераспределения кадров на показатели производительности труда и эффективность общественного производства в значительной мере определяются их соотношением и масштабами.

Каждый из видов перераспределения рабочей силы может характеризоваться также различным соотношением направлений ее перемещения. Направление перераспределения трудящихся является другим важным видообразующим признаком его классификации. Если говорить о перераспределении работников общественного производства между рабочими местами.

Цель исследования заключается в оценке современного состояния и изучения перспективы использования трудовых ресурсов в Республике Беларусь. Рассмотрены основные вопросы, а также прогнозирования рабочей силы и ее рациональное использование, а также методика расчета баланса рабочей силы, проблемы эффективности использования рабочей силы в современных условиях, необходимость воздействия государственных органов на ее формирование.

Методологической основой исследования является положения о диалектическом взаимодействии производительных сил и производственных отношений в условиях перехода к рынку, позволяющие рассматривать экономические процессы во взаимосвязи и разви-

тии. В работе использовались методика расчета баланса рабочей силы и методы статического анализа динамических рядов.

Научная новизна диссертационной работы заключается в следующем:

- поставлены и решены некоторые наиболее важные теоретические вопросы воспроизводства рабочей силы на этапе становления рыночного механизма хозяйствования, а именно по новому определено понятие рабочей силы;
- выявлена дополнительная потребность в рабочей силе, а также определены её источники;
- предложены механизмы создания новых рабочих мест в сфере малого и среднего бизнеса, определены связи учебных заведений с предприятиями;
- сделаны предложения по решению проблем кадровой политики, в частности о создании центра профориентации и трудоустройства выпускников вузов и техникумов;
- разработана классификация элементов и подсистем механизма распределения и перераспределения рабочей силы на рынке труда, суть которой состоит в выделении критериев оценки и развития персонала с одной стороны и способов обеспечения функционирования системы подчинения с другой. Результаты такой классификации позволяют выявить особенности организации и функционирования системы повышения квалификации и переподготовки кадров и спроектировать единую для всей предлагаемой системы информационную базу: расчетно определить экономические требования к объемам, срокам и структуре необходимых инвестиций и бюджетных средств;
- разработана методика анализа рынка труда, отличающаяся учетом спросограничивающих факторов, связанных с экономическим кризисом и структурной перестройкой экономики. На основании этой методики проведен анализ скрытого и открытого рынка труда;
- разработано новое понимание сущности заработной платы, её функций, принципы организации заработной платы в рыночной экономике;
- проведен анализ методологии подходов к оценке работ и услуг, служащих основой дифференцированной заработной платы работников;
- проанализирована эффективность использования рабочей силы и выявлены резервы её повышения в отраслях промышленности.

Практическая ценность работы

Практически все экономические перемены, произошедшие в последние годы, оказали огромное влияние на процессы управления рабочей силой. Наиболее очевидным было влияние быстрого роста безработицы, но в тоже время большинство (если не все) мер, на предприятиях с ней оказали влияние на условия в которых осуществляется управление рабочей силой. Например, давление с целью снизить стоимость рабочей силы, вмешательство государства в управление рынком рабочей силы и повысить гибкость этого рынка (что часто приводило к снижению ранее принятого уровня социальной защиты), а также более активная политика в области занятости, все это приводит в общем к изменению политики, проводимой органами системы управления процессами занятости, к изменению ожидания и намерения деятелей на рынке рабочей силы и их реакции на инициативы органов, управляющих процессами занятости.

Материалы диссертации могут быть использованы в преподавании курса экономики рынка труда при изучении проблемы рынка рабочей силы (труда), трудовых отношений. При разработке спецкурсов по основам экономической теории, а также для дальнейшей разработке проблемы сущности, становление, функционирование и регулирование рынка рабочей силы в Белоруссии.

Апробация работы, важнейшие положения и выводы настоящего исследования докладывались на научно-практических конференциях: г. Минска и итоговых конференциях Белорусского государственного экономического университета. По материалам исследования опубликовано 3 работы, общим объемом 1.2 п. л.

Структура диссертации определена целью, задачами, выбранным объектом, предметом и методологией исследования диссертации состоит из: Введения. Трех глав. (восемь параграфов), заключения, приложения, примечания и списка использованных источников. Изложена на 106 страницах машинописного текста.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

II. Основное содержание работы

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, степень разработанности проблемы опреде-

ются цель и основные задачи. Характеризуются научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе

По мнению автора в исследовании прогнозированной потребности рабочей силы нужно различать механизмы функционирования и механизм регулирования как подсистемы рыночного механизма воспроизводства трудового потенциала. Механизм функционирования рынка труда - это саморегулирующийся механизм, в котором противоречащие стороны всегда стремятся уравновесить друг друга (например, спрос и предложение). Стремление к уравновешенности сторон - главный признак противоречия функционирования. Это достигается рынком труда самостоятельно, но развитие общества ведет к возникновению новых явлений, которые воздействуют на рыночное равновесие, устойчиво нарушая достигнутый баланс и сохраняя неравновесное положение сколь угодно долго. В таких случаях рынок труда теряет свою способность автоматически отрегулировать то, или иное противоречие функционирования и возникает потребность в регулировании рынка труда (корпорациональном, государственном). Механизм регулирования рынка труда автор рассматривает как механизм регулирования противоречий функционирования рынка труда, который помогает уравновесить противоречащие стороны, либо наоборот, сохранить желаемое неравновесие на определенный срок (например, по соображениям социальной эффективности). Соотношение между механизмом функционирования и механизмом регулирования рынка труда является предметом постоянных споров между неклассиками и некейнсианцами.

Характерными особенностями рынка труда в Республике Беларусь можно считать наличие монополий государства на нем, установление заработной платы по "затратам на воспроизводство рабочей силы". Уравнительность в распределении, использование разнообразных форм внешнеэкономического принуждения к труду и др. Свой отпечаток на становлении спроса ограниченного рынка труда в Беларуси накладывают современные трудности, основная экономическая причина которых заключается в сужении наших сырьевых и топливно-энергетических рынков ресурсов, необходимости структурной перестройки экономики, разрыве хозяйственных связей и усилении миграционных процессов.

Проведенный анализ позволил сформулировать следующие осо-

бенности процесса становления спрессограниченного рынка труда в Республике Беларусь: Рынок труда возник как логическое следствие длительной эволюции системы рыночного хозяйства в условиях цикличности его развития. То у нас этот процесс идет как "возвращение на тупика" после периода длительной приостановки действия рыночных законов. Поэтому возникает, по нашему мнению момент революционности в развитии рынка труда. Одновременно, становление рынка труда в Беларуси должно идти эволюционным, путем постепенного создания предпосылок его функционирования:

- непосредственный переход к рынку труда, как видится не может быть не опосредован промежуточными механизмами, но в условиях слабости рыночных начал и остающихся в силе государственной монополии любые промежуточные механизмы тают опасность трансформирования в их суррагаты, удобные для административно-командного управления. В этой обстановке особенно опасно навешивать "рыночные ярлыки" на те явления и процессы, которые по своей природе не являются таковыми, а служат лишь подготовительной ступенью и разрешают трудности дня:

- Республика Беларусь по многим исходным параметрам отличается от промышленно развитых стран. Беларусь имеет комплекс обрабатывающих, зависящих от кооперации с бывшими республиками СССР, систему транспорта, связи и информации, которые не соответствуют требованиям цивилизованного рыночного хозяйства.

Народное хозяйство нуждается в коренном перевооружении на новой технической основе и в структурной перестройке. Для экономики до сих пор характерны высокий уровень отгосударствления производства и медленный рост частного сектора. Все это резко сужает возможности развития рынка средств производства и рынка жилья, затрудняет передвиж капитала и географическую мобильность рабочей силы как важнейших условий функционирования цивилизованного рынка труда.

Белорусский рынок труда после распада СССР формируется как обособленный в связи с отсутствием соответствующей организационно-правовой среды. Это тормозит налаживание новых межгосударственных контактов по вопросам занятости, миграции;

- Белорусский рынок труда формируется в условиях, когда важнейшие элементы самонастройки не приедены в соответствие со стоимостью товара рабочей силы, что уже изначально деформирует

такие компоненты рынка труда как спрос и предложение на нем. Инфляция усугубляет положение;

- рынок труда в Белоруссии начинает функционировать в условиях неравности института социального партнерства, которое только зарождается и охватывает пока не все уровни. Это крайне затрудняет выработку политики солидарности и согласия с учетом интересов различных субъектов рынка труда;

- Белорусский рынок труда недостаточно хорошо организован в плане его инфраструктуры. Только налаживается система сбора информации о рынке труда, не завершено создание нормативно-правовой среды, нет механизма учета и регулирования скрытого рынка труда, только начинает создаваться единая республиканская система учета спроса и предложения на рынке труда (в различных регионах);

- в Беларуси еще не сложилось общественное сознание адекватной рыночной экономики. Формирование рыночной психологии затруднено укоренившимся стереотипом нравственных критериев, сложившихся в эпоху административно-командной экономики.

Вторая глава

Методике расчета баланса рабочей силы является одним из балансов трудовых ресурсов. Он является институтом их планирования. По средствам его разработки осуществляется уязвка потребности отрасли в рабочей силе с населением, планируется улучшение профессионального (социального) и квалифицированного состава кадров, совершенствование структуры занятости и т. д.

Для обоснования занятости работников в общественном хозяйстве по крупным отраслям используются материалы анализа важнейших тенденций в изменении отраслевой структуры занятости в отчетном году (период). При этом учитываются возрастающие возможности более эффективного использования трудовых ресурсов во всех отраслях народного хозяйства на современном этапе НТП: технологическое перевооружение, механизация и автоматизация производственного процесса, сокращение затрат ручного труда и в первую очередь разгрузочно-погрузочных работ, ремонтных и других вспомогательных и ручных работ. Баланс рабочей силы разрабатывается в два этапа. На первом составляется предварительный баланс. Он дает представление о возможных ресурсах рабочей силы

для соответствующих отраслей, с точки зрения демографических и социальных факторов, а также тенденции, определяемые научно-технический прогресс.

В окончательном балансе это распределение корректируется с учетом проектировок по труду министерств и ведомств. Если потребность в рабочей силе превышает по данным министерств и ведомств показатели предварительного баланса, то следует не-решительно рассмотреть насыщение темпов роста производительности труда, необходимо также разработать меры по перераспределению капиталов-ложений для направления их на реконструкцию действующих пред-приятий. В отдельных случаях может быть предусмотрено использо-вание дополнительных источников рабочей силы за счет вовлечения в производство неработающего населения. При этом вопрос о пра-вильности дополнительных источников рабочей силы должен ре-шаться при обязательном условии всемирной мобилизации имеющихся резервов труда внутри действующих предприятий и учреждений. Не-обходима также тщательная разработка мер, обеспечивающих эффек-тивное использование труда вновь вовлекаемого неработающего населения.

В исследовании белорусского рынка труда автор выделяет два уровня: скрытый и открытый (в последнем официальная и неофици-альная часть). Республиканские службы занятости контролируют только официальную часть открытого рынка труда (т.е. тех, кто зарегистрировался в случае занятости), а это составляет к на-чалу 1994 года примерно треть открытого рынка труда. Размер скрытого рынка труда по отношению к открытому оценивается.

Проведенный анализ взаимодействия спроса и предложения на рынке труда в Белорусии позволил выявить высокий динамизм и противоречивость в его развитии, углубление разбалансирован-ности. Факторы, влияющие на эти процессы условно разделены на две группы: факторы вызванные кризисом социально-экономической системы общества и факторы, вызванные формированием многоуклад-ной экономики и структурной перестройкой.

Анализ влияния этих факторов на конъюктуру рынка труда поз-волил выявить следующие тенденции:

1. В области предложения рабочей силы.

1.1. Ухудшение демографической ситуации в республике (очень низкие темпы естественного прироста населения, тенденция старе-ния населения республики, возрастающие нагрузки на трудоспособ-

ное население).

1.2. Снижение уровня жизни населения привело к сверхзанятости ряда социально-демографических групп в связи с желанием обеспечить сносный уровень жизни, пополнение предложения рабочей силы за счет пенсионеров, подростков, домохозяйек, учащейся молодежи, дифференциация населения по уровню жизни.

1.3. Расширение предложения рабочей силы за счет вызвожденных с производства, нетрудоустроенных выпускников, мигрантов, беженцев.

2. В области спроса на рабочую силу.

2.1. Сокращение совокупного спроса на рабочую силу со стороны государственных предприятий (с 64,8 тыс. вакансий в 1991 году до 9,2 тыс. к концу 1993 года).

2.2. Рост спроса на рабочую силу со стороны негосударственного сектора (к началу 1994 года на его долю приходилось 26,5% совокупного спроса в экономике).

2.3. Изменение отраслевой структуры спроса на рабочую силу - скорее, как отражение кризиса в экономике, а не структурной перестройки.

Таким образом, налицо тенденция увеличения предложения рабочей силы при сокращении спроса на нее, но это соотношение не только количественное, но также и качественное (по профессии, специальности, географии размещения). В 1992-1993 г.г. 80-90% заявленных вакансий были предназначены для рабочих, тогда как среди безработных более половины - ИТР и служащие. В итоге в 1993 году по рабочим профессиям на официальном рынке труда предложение рабочей силы превысило спрос в 3-5 раз, тогда как по ИТР и служащим в 11,5 раз огромный груз скрытого рынка труда давит на открытый, определяя его специфику и деформацию.

Исследование динамики и структуры безработицы в Республике Беларусь на протяжении 1991-1993 г.г. позволило выявить следующие тенденции ее развития.

1. В динамике безработицы:

- высокие темпы роста безработицы. за рассматриваемый период численность лиц, состоящих на учете по безработице возрасла с 2 тыс. человек до 66,2 тыс. человек. Доля безработных в численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в начале 1991 года составляла 0,08%, а в конце 1993 года 1,3%.

- сокращение скрытой безработицы (от 9% до 20-30% общей

численности обратившихся в службу занятости).

2. В динамике структуры безработицы характерным является:

- снижение удельного веса женщин в массе безработных (с 84% в 1991 году до 66% в 1993 году);

- омоложение контингента безработных (удельный вес безработных в возрасте до 25 лет в рассматриваемый период увеличился с 23% до 36% по данным социологических исследований республиканского центра занятости населения Республики Беларусь);

- снижение образовательного уровня безработицы (доля безработных с высшим образованием снизилась за исследуемый период с 60% до 17% по данным социологических исследований республиканского центра занятости населения Республики Беларусь);

- увеличение числа длительно безработных (к началу 1994 года, - 4% безработных ищут работу более 1 года. В 1991 году таких не было) Эти изменения сходных с общественными тенденциями динамики безработицы. Основными источниками пополнения рядов безработных являются уволенные по собственному желанию (34% общей численности безработных в 1993 году). Высвобожденные с производства (с 26,5%) и выпускники учебных заведений (15%).

Источники роста безработицы как нельзя лучше свидетельствуют об основных причинах эскалации напряженности на рынке труда: неудовлетворенность людей выполняемой работой и доходами от нее углубление экономического кризиса, что приводит к убыточности и закрытию предприятий, организаций, сокращению штатов в них, несоответствие между системой образования в республике и потребностями народного хозяйства в кадрах и пр.

Проведенный анализ тенденции взаимодействия спроса, предложения на рынке труда в Беларуси и безработицы позволил сделать вывод о том, что в Республике Беларусь идет процесс становления спросоограниченного рынка труда, т.к. налицо его характерные черты:

1) постепенно снижается чрезвычайно высокий уровень участия в занятости по найму. Об этом свидетельствует снижение численности занятых в народном хозяйстве республики (на 7.06% за 1991-1993 годы) резкое сокращение спроса на рабочую силу (в 5.17 раз за этот период);

2) постепенно увеличивается потенциальный резерв рабочей силы, хотя он еще не весь "легализован" на открытом рынке труда;

3) появилась и растет безработица, которая выходит за рамки официальной и существует в многообразных видах, появляется хроническая безработица;

4) традиционно занятым по найму также угрожает безработица.

Исследование проблем обеспечения занятости на микроуровне привело нас к выводу, что внутренние рынки труда в отечественной экономике есть, хотя они во многом специфичны и формальны, если применительно к экономике промышленно развитых стран внутренний рынок труда справедливо считают формой обеспечения эффективной занятости на микроуровне, соответствующей этапу структурной перестройки экономики под влиянием НТР, то в нашей экономике внутренний рынок труда этой функции не выполняет.

Его становление уже связано не столько с требованием структурной перестройки экономики, сохранение квалификационной рабочей силы и ее оптимальным применением в производстве, сколько с другими, зачастую неэкономического характера, обстоятельствами.

Анализ происходящих на современном этапе трансформации внутренних рынков труда показал их противоречивость и разнонаправленность, т.к. с одной стороны, наметилась тенденция к поиску способов обеспечения оптимальной занятости на микроуровне (сходных с общемировыми) посредством:

а) наметившихся тенденций в поляризации доходов и социального статуса на производстве и в обществе между квалифицированной и неквалифицированной рабочей силой;

б) приближение системы обучения и профподготовки учебных заведений к потребностям конкретных производств, а также развитие системы подготовки кадров внутри предприятия;

в) развертывание системы социальной защиты и поддержки работников со стороны предприятия. Это подтверждается проведенным исследованием данных конкретных белорусских предприятий - По "Нефтан", Ю "Полимер". завод "Измеритель" указанным сдвигам противостоит явление, которое можно охарактеризовать как "невозможность" предприятий обеспечить оптимальное сочетание между трудом и капиталом на современном этапе как ввиду огромного груза скрытой безработицы и боязни социального конфликта в случае ее выплескивания на внешний рынок труда. Отсутствие по сути рыночного механизма определения цены труда, пассивностью кадровых служб. так и неритмичностью производственной деятельности большинства белорусских предприятий из-за неритмичных поставок

сырья, разрыва хозяйственных связей, неплатежеспособностью покупателей и пр.

Исследование государственной политики в Республике Беларусь на микроуровне (а она сориентирована на проведение активной политики рынка труда) показало ее многогранную противоречивость:

1) между провозглашенной целью (активная политика рынка труда) и потребностями реальной экономической действительности, между экономической и социальной эффективностью политики занятости;

2) между провозглашенной целью и недостаточностью средств для ее реализации;

3) между провозглашенной целью и реальной стратегией углубления реформ (непоследовательной, но в целом монетаристской).

Выявленные противоречия позволили сделать вывод, что хотя активная политика рынка труда перспективна и привлекательна по социально-психологическим установкам, на сегодняшний момент ее проведение в Республике Беларусь невозможно в силу ряда причин: во-первых, потому что она дорогостоящая; во-вторых из-за наличия скрытой безработицы; в-третьих, из-за того, что не работает вся экономика на рыночных началах и рыночных регуляторах; в-четвертых, потому что активная политика рынка труда в промышленно развитых странах появилась на достаточно высоком уровне развития рынка труда, его инфраструктуре и института социального партнерства на нем, чего у Белоруссии тоже нет; в-пятых, потому что запустить рыночный механизм в экономике быстрее по монетарской доктрине и напоне; в-шестых, активная политика рынка труда с ее акцентом на примитивную работу и качество трудового потенциала возможна, как показывает опыт промышленно развитых стран. В период циклического подъема экономики, а в период кризиса и спада (мы находимся сейчас на этой стадии) акцент в государственной политике занятости смещается на регулирование количественных пропорций между спросом и предложением и рабочей силы. Материальной помощью безработным (т.е. преобладает пассивные меры).

Учитывая эти аргументы, думается, что политика занятости в Республике Беларусь должна иметь синтетический характер.

Она должна основываться на сочетании отдельных элементов организации гибкого рынка труда и "регулируемого рынка труда кейнсианского типа с постепенным овладением и приоритетом проведе-

ния активной политики рынка труда.

Принимая во внимание проведенное исследование и сформулированные в ходе его выводы, можно обозначить основные направления синтезированной политики занятости в Республике Беларусь.

1) синтезированная модель политики занятости должна основываться на активной роли государства в создании условий для функционирования рынка труда. В данном случае на государство ложатся функции:

- согласование политики в области оплаты труда и социального обеспечения, ценообразования, инфляционного роста инвестиций, налогообложения, которая должна формироваться как солидарно-согласованная, учитывая влияние их движения на уровне занятости и безработицы;

- обеспечение разнообразия мер по приспособлению рабочей силы к требованиям рынка труда;

- включение в число приоритетов политики занятости создание инфраструктуры рынка труда адекватной складывающимся рыночным отношениям.

2) селективный экономический рост, который включает:

- определение перспективных отраслей и предприятий с точки зрения структурной перестройки и производства экспортных конкурентоспособных товаров, дифференцированная помощь им;

- отказ от практики государственной помощи убыточным и неперспективным производствам только по соображениям поддержания полной занятости на них, постепенный вывод скрытой безработицы на открытый рынок труда;

- оказание помощи частному производительному капиталу (наряду с развитием частного торгового и ссудного капиталов).

3) пересмотр ориентиров инвестиционной политики, что означает расширение системы выдачи кредитов, ссуд, налоговых льгот частным лицам для развития частного предпринимательства на рынке труда это скажется двояко: сократит предложение рабочей силы за счет развития самозанятости и увеличит спрос на рабочую силу со стороны негосударственного сектора.

- государство не должно противостоять тенденции поляризации доходов и дифференциации общества по доходам, а только оказывать помощь тем, кто не может на равных условиях конкурировать на рынке труда (пенсионеры, инвалиды, подростки и др.).

5) стимулирующие подвижности рабочей силы (географической и

профессиональной), развитие гибких форм занятости.

6) развитие внутренних рынков труда, что означает:

- перенос акцента в оказании социальной помощи с государственного уровня на уровень конкретных предприятий в зависимости от возможностей последних;

- развитие системы внутри фирменной подготовки, обучения и переобучения работников по необходимости производства, непосредственной связи предприятий с учебными центрами в вопросах обеспечения кадрами;

- дифференциация в оплате труда квалифицированных неквалифицированных работников, формирования квалифицированного "ядра" предприятий;

- государство не должно заниматься вопросами сохранения занятости на предприятии, а только регулировать общие правила приема и увольнения;

- активизация кадровой политики предприятия и деятельности кадровых служб.

7) развитие института социального партнерства на рынке труда в Беларуси.

8) создание системы организационно-правового регулирования межгосударственных отношений с бывшими союзными республиками и другими государствами по поводу миграции, найма, социальной защиты и пенсионного обеспечения.

Становление рынка труда в Беларуси с самого начала должно носить открытый по отношению к международному рынку труда характер, тогда его становление будет более динамичным и необратимым. Но эта открытость должна основываться на принципах суверенитета Республики Беларусь как государства.

ТРЕТЬЯ ГЛАВА

Основными путями совершенствования использования трудовых ресурсов являются:

ускорение темпов комплексной механизации и автоматизации производственных процессов во всех отраслях народного хозяйства; значительное сокращение удельного веса ручного труда;

совершенствование организации труда во всех звеньях производства и управления;

улучшение нормирования труда;

осуществление мер по дальнейшему сокращению текучести кадров, повышению трудовой и производственной дисциплины, обеспечению более полного и рационального использования рабочего времени, всемерному развитию и расширению масштабов рыночных структур;

улучшение работы по повышению квалификации и переквалификации кадров в соответствии с требованиями НТП;

материальное и моральное стимулирование повышения эффективности труда;

работа в соответствии со своей специальностью, сочетание умственной и физической деятельности у каждого, специальная подготовка организаторов производства всех уровней рынка.

Сегодня в республике и странах СНГ требуют усилий, чтобы сделать труд человека не только более производительным, но и содержательным, интересным, творческим. И важнейшую роль здесь призвана сыграть ликвидация ручного, малоквалифицированного и тяжелого физического труда. Ведь неквалифицированный, скучный и монотонный труд мешает нормальному развитию человека, раскрытию его творческих способностей. Сокращение использования ручного труда диктуется и экономической целесообразностью. Только повышение уровня механизации подъемно-транспортных, полугрунто-разгрузочных и складских работ позволило в 1984 г. сберечь труд 1,5-2 млн. человек. Огромным резервом свободных трудовых ресурсов является повышение производительности труда.

Широкое внедрение в производство автоматических манипуляторов с программным управлением при правильном их использовании к 1985 году даст экономии в сумме около 13 млрд. руб. в год.

Среди важнейших путей повышения эффективности производства следует отметить совершенствование организации труда во всех звеньях производства и управления. Причем, задача научной организации труда состоит в том, чтобы наилучшим образом соединить средства производства и рабочую силу в едином производственном процессе, создать условия для наиболее эффективного использования всех ресурсов, повышения производительности труда. В числе основных направлений совершенствования организации труда надо назвать развитие кооперации труда и специализации производства, создание комплексных бригад, состоящих из рабочих различных профессий, широкое распространение многостаночного обслуживания и совмещения профессий, выполнение плановых заданий с меньшей

численностью работников, распространение передовых приемов и методов труда, улучшение его условий:

Экономическая эффективность от внедрения мероприятий по НОТ в промышленности *

Годы	Относительное уменьшение численности работников, тыс. чел.	Годовой эффект от внедрения, млн. руб.
1991	304	795
1992	332	818
1993	355	869
1994	372	922

* Республика Беларусь в цифрах

Осуществление мероприятий по НОТ в 1991-1994 г.г. обеспечило экономию труда 70 тыс. человек.

По данным фотографии рабочего дня, проведенной на ряде предприятий, среднее время занятости основных рабочих выполнении сменного задания составляет всего 50-70% рабочего времени. Остальное время затрачивается на выполнение различного рода работ, не свойственных тем или иным категориям рабочих, или представляет собой потери.

Исследования показали, что при современном уровне развития техники и организации производства до 15% всех промышленных рабочих могут совмещать профессии без ущерба для выполнения основных функций.

В то же время резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов за счет улучшения организации труда остаются значительными. Далеко не все трудящиеся проводят работу по расширению асн обслуживания.

Значительно сократить простои и другие потери рабочего вре-

мени позволяет своевременное обеспечение рабочих всем необходимым для высокопроизводительного и качественного труда.

В течение многих лет в Минском оптико-механическом объединении и ряде других объединений и предприятий Минска действует система планово-предупредительного обеспечения рабочих мест материалами, инструментом и технической документацией. Результатом внедрения этой системы явилось значительное сокращение простоев оборудования и увеличения машинного времени работы станков.

Очень характерным моментом надо назвать то, что под влиянием развития средств производства, и прежде всего средств труда, происходит универсализация профессий, что проявляется в совмещении профессий широкого профиля. А это ведет к существенному повышению удельного веса функций умственного труда при значительном сокращении физического. У рабочих широкого профиля по таким "сквозным" профессиям, как слесари, электрослесари, наладчики машин, механиков, систем машин, затраты умственного труда занимают 70-90% в общем балансе рабочего времени.

Характерной чертой современной рабочей силы является производственная активность трудящихся. Ярким ее проявлением выступает движение рационализаторов и изобретателей. За период с 1991 по 1994 годы экономический эффект от использования изобретений и рационализаторских предложений по народному хозяйству составил 29,3 млрд. рублей.

В числе важнейших факторов улучшения использования трудовых ресурсов и производства в целом необходимо назвать существенное улучшение нормирования труда. Нормирование труда активно влияет на рост производительности труда, если оно учитывает уровень технической вооруженности труда, конкретные условия труда, рассчитано на максимальное использование производственного оборудования и прогрессивной технологии, НОТ и опыт передовиков производства. Более того, научно обоснованные нормы труда позволяют наиболее точно определить потребность предприятий в рабочей силе, помогают определить уровень использования трудовых ресурсов.

К сожалению, на практике нормирование часто осуществляется на глазок. По словам некоторых опытных токарей, на одних деталях они зарабатывают 2-3 тыс. руб. в смену фактически не отходя от станка, а на других - 10-13 тыс. руб., работая без особого

напряжения.

До сих пор велика численность рабочих и служащих, труд которых вообще не нормируется.

Часто нормировщики продолжают закладывать в нормы простой из-за отсутствия заготовок, необходимого инструмента, потери машинного времени, позднего начала или раннего окончания смены и других непроеводительных затрат рабочего времени. Часто план-задание в корме-часах не только не ориентирует на поиск внутренних резервов производства, на интенсификацию, повышение отдачи каждого труженика, а наоборот, как бы создает некий запас, что называется на всякий случай. Такое планирование играет не мобилизирующую, а демобилизирующую роль.

В качестве положительного примера можно указать на методику микроэлементного прогноза труда, которая была разработана экономистами Украины Львовского ПО "Электрон" в сотрудничестве с учеными Восточно-Сибирского технологического института и которая нуждается в значительно более широком распространении и применении.

В целом можно сделать вывод о том, что качественное улучшение нормирования труда стало сейчас насущной задачей.

Улучшение использования рабочей силы - это дело сложное, требующие решения многих задач экономического, технического, социального, воспитательного характера. Именно в таком комплексном подходе нуждается проблема сокращения текучести кадров.

Как показали исследования на целом ряде предприятий, основным фактором, определяющим текучесть кадров на некоторых предприятиях, является неудовлетворенность условиями труда. Работы на многих предприятиях ведутся круглосуточно, для рабочих многих профессий установлен неудобный для них режим труда, характерна аритмичность процесса труда, трудовые операции протекают на открытом воздухе, в любых погодных условиях.

Отмечались также плохое обеспечение спецодеждой, невысокий санитарно-гигиенический уровень, неуютность и теснота бытовых помещений.

Значительным стимулом, побуждающим к труду, как показали исследования выступает интерес к работе как таковой, достижения в работе и признание этих достижений другими. Немаловажную роль в стабилизации кадров играют взаимоотношения между рабочими в первичных производственных коллективах. Существует связь между

уровнем удовлетворенности взаимоотношениями в бригадах и желанием членов бригад сменить место работы.

Причинами ухода также являются неудовлетворенность жилищными условиями, нервное напряжение и физическая тяжесть труда.

Желание сменить место работы связано и с уровнем образования рабочих.

Решение такой сложной и многообразной проблемы, как сокращение текучести кадров, возможно только в результате совместных усилий каждого предприятия, района, города и страны в целом. Важнейшую роль в борьбе с текучестью должны сыграть: планы комплексного экономического и социального развития трудовых коллективов, административных районов и городов; равноценное нормирование труда на всех предприятиях; профессиональная ориентация и профессиональный отбор; совмещение профессий, что касается отдельного трудового коллектива, то ссылка на текучесть кадров возникает "прежде всего там, где не умеют или не хотят по-настоящему заботиться об удочнении условий труда и быта работников, где не создана нетерпимая для нарушителей дисциплины морально-психологическая обстановка. Эти и другие формы эффективности рассмотрены в данной главе.

В В О Д Ы

И так, исходя из всего вышесказанного можно сделать следующие выводы:

Решение проблем занятости населения заключается не в рамках проведения отдельных мероприятий (подготовка, переподготовка кадров), а в глобальных подходах к измерению в сфере занятости при переходе к рыночной политике с ее диверсификацией, форм собственности и содействии развитию новых форм занятости, которые бы обеспечивали гибкость рынка труда и расширяли возможности применения рабочей силы профессионально-квалифицированного уровня с различными индивидуальными потребностями.

Для эффективного решения проблем занятости в Республике Беларусь требуется разработать систему взаимосвязанных на всех уровнях программ и согласованных решений. Мировой опыт показывает, что действия правительства на рынке труда должны сводиться в первую очередь к стремлению обуздать рыночную стихию посредством государственного регулирования развития рабочих

мест и потребности людей в работе.

Для этого необходимо разработать соответствующую систему налоговых и кредитных мер, стимулирующих создание новых рабочих мест на предприятиях социально-ориентированных отраслей и производств, в том числе малых предприятий в сфере услуг и использованием местных сырьевых ресурсов, мер, содействующих межотраслевому и профессиональному перераспределению рабочей силы, трудовой миграции, развить систему профессионального обучения и переподготовки высвобождаемых по специальностям и профессиям стабильного и перспективного спроса.

Особая роль в системе мер по регулированию занятости принадлежит мероприятиям на отраслевом уровне управления.

Они должны обеспечить:

- стабилизацию числа экономически целесообразных и создание новых рабочих мест для предотвращения массовых увольнений;
- использование гибких форм работы и режимов рабочего времени, позволяющих расширить возможности для занятости без увеличения числа рабочих мест;
- переподготовку и повышение квалификации работников на основе перепрофилирования базовых ПТУ, техникумов, вузов;
- смягчение последствий неизбежных увольнений, включая вопросы внутриотраслевого перераспределения рабочей силы.

Эффективность политики занятости зависит от активного участия в решениях проблем занятости всех заинтересованных сторон: работника предприятия и государства. Учет мировой практики в области занятости будет не только способствовать формированию эффективности рынка труда при переходе Республики Беларусь к рыночной экономике, но и поможет активно включиться в международное разделение труда.

Активная политика на рынке труда должна основываться на трехстороннем сотрудничестве. Для развития демографических трудовых отношений необходимы соответствующие организационные структуры.

Как показывает опыт стран с рыночной экономикой, профсоюзы должны адаптироваться к условиям более гибких рынков труда, а, следовательно, представлять интересы всех работающих. Промышленная демократия может развиваться только на основе широких представительских прав внутри предприятия. Для этого профсоюзы не должны входить в состав администрации.

Все это необходимо учитывать при разработке как отдельных программ занятости, так и при разработке стратегии на рынке труда, и при осуществлении политики занятости. Проблемы занятости должны занять одно из основных мест в государственных программах структурной перестройки экономики, конверсии, приватизации.

В качестве опубликованных работ по теме диссертации имеет две:

1. Проблемы совершенствования производительности труда. Журнал "Советский Союз", N 9, 1989 г., стр.16-19.
2. Проблемы планирования и эффективности использования трудовых ресурсов. Журнал "Советский Союз", N 6, 1990 г., стр.12-13.

Р.С. Шегин

РЕЗЮМЕ

ВАЛАГЕ РАДЖИ БАНДУЛА

Прогнозирование потребности в рабочей силе в промышленности в условиях становления рыночных отношений в Республике Беларусь.

Объектом исследования диссертационной работы является прогнозирование потребности в рабочей силе в промышленности в условиях становления рыночных отношений в Республике Беларусь.

Цель исследования заключается в оценке современного состояния и изучения перспективы использования трудовых ресурсов в Республике Беларусь, рассмотрение основных вопросов методологии прогнозирования рабочей силы и ее рациональное использование, а также построение методики расчета баланса рабочей силы, проблемы эффективности использования рабочей силы в современных условиях, необходимость воздействия государственных органов управления на ее формирование.

Методологической основой исследования являются положения о диалектическом взаимодействии производительных сил и производственных отношений в условиях перехода к рынку, позволяющие рассматривать экономические процессы во взаимосвязи и развитии. В работе использовались методика расчета баланса рабочей силы и методы статистического анализа динамических рядов.

В работе предложено определение и понятие воспроизводства и управление рабочей силой в новых экономических условиях, складывающихся в мире и странах СНГ. Эти условия охватывают все стороны жизни общества: его экономику, политическую систему, модели, социальные отношения и духовную силу стран Восточной Европы, ориентирующиеся на путь рыночной экономики. Они должны пройти определенный период адаптации, прежде чем научатся действовать в новых условиях хозяйствования с учетом эффективного использования всех рыночных элементов. В этих условиях, естественно, возникают перед каждым государством вопросы: как стабилизировать развитие рыночной экономики? Одним из направлений решения этой задачи является всестороннее изучение размещения, использования рабочей силы, прогнозирование потребности в рабочей силе в условиях функционирования рынка.

Рассмотрению и анализу этих проблемных вопросов и посвящена данная диссертационная работа.

РЭЗЮМЕ

ВАЛАГІ РАДЖА ВАНДУЛЫ

Прагназаваанне патрэбнасці у рабочай сіле прамысловасці ва умовах станаўлення рыначных адносін у Рэспубліцы Беларусь.

Аб'ектам даследавання дысертацыйнай работы з'яўляецца прагназаваанне патрэбнасці у рабочай сіле прамысловасці ва умовах станаўлення рыначных адносін у Рэспубліцы Беларусь.

Мэта даследавання заключаецца ў ацэнцы сучаснага становішча і вывучэння перспектывы выкарыстання працоўных рэсурсаў у Рэспубліцы Беларусь, раглядаючы асноўныя пытанні метадалогіі прагназавання рабочай сілы і яе рацыянальнага выкарыстання, а таксама пабудова метадыкі рааліку баланса рабочай сілы, праблемы эфектыўнасці: выкарыстання рабочай сілы ў сучасных умовах, неабходнасць уздзеяння дзяржаўных органаў кіравання на яе фарміраванне.

Метадалагічнай асновай даследавання з'яўляюцца палажэнні аб дыялектычным узаемадзеянні вытворчых сіл і вытворчых адносін ва умовах пераходу да рынку, якія дазваляюць раглядаць эканамічныя працэсы узаемасувязі і развіцця. У рабоце выкарыстоўваліся метадыка, раалікі баланса рабочай сілы і метады статыстычнага аналізу, дынамічных радоў.

У рабоце прапанавана азначэнне і паняцце узанаўлення і кіравання рабочай сілай у новых эканамічных умовах, якія складаюцца ў свеце і краінах СНД. Гэтыя умовы ахопліваюць усебаковае жыццё грамадства: яго эканоміку, палітычную сістэму, мадэлі, сацыяльныя адносіны і духоўную сферу краін Усходняй Еўропы, арыентаваныя на шлях рыначнай эканомікі. Яны абавязаны прайсці вызначаны перыяд адаптацыі, перш за ўсе навучыцца дзейнічаць у новых умовах гаспадарання а ўлікам эфектыўнага выкарыстання усіх рыначных элементаў. У гэтых умовах, натуральна, узнікае перад кожнай дзяржавай пытанне: як стабілізаваць развіццё рыначнай эканомікі? Адным з напрамкаў вырашэння гэтай задачы з'яўляецца усебаковае вывучэнне размяшчэння, выкарыстання рабочай сілы, прагназаваанне патрэбнасці у рабочай сіле ва умовах функцыянавання рынку.

Рагляду і аналізу гэтых праблемных пытанняў і прысвечана давая дысертацыйная работа

SUMMARY

RAJA BANDULA WALAGE

Forecasting consumption of labour force in industry under market economic condition in Belarus Republik.

Object of this dissertation (research) is forecasting consumption of labour force in industry under market economic condition in Belarus Republik.

Aim of research involves evaluation of modern situation and studying of perspective use of labour resources in Belarus Republic; examining major aspects of forecasting labour force methodically and also its rational utilization; constructing balance of labour force by methodical calculation; problems of effective utilization of labour force on modern condition; necessity of regulating its (labour force) formation by government management boards.

Methodical base of research constitutes interaction of productive force and production on transition to market economic condition, enabling us to examine economic processes in their interrelationship and development form. In the research, methodical calculation of labour force balance and statistical method of analysis are utilized.

Suggestion is made on definition and understanding of reproduction and management of labour force under new economic condition in the world and countries of C. I. S.

The condition embody all aspect of life in the society: its economy, political system, social relationship and spiritual sphere of eastern european countries, that are transitioning to market economy. They should undergo certain period of adaptation, before operating under new economic condition, considering also effective utilization of market system elements. Under these condition, of course, answers before every government some question: how to stabilize development under market economy? One of the ways of solving this task is all-round studying of distribution utilization of labour force, forecasting of its consumption under market economy.

This dissertation work is dedicated to examination and analysis of these economic problems.

Подписано в печать 23.10.95
Формат 60 x 84/16. Объем I п.л.
Тираж 100 экз. Заказ '112.
Отпечатано на ротапринте БГУ
220672, Минск-70, пр. Партизанский, 26