МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи

УДК 331.024.3

БОНДАРЬ Александр Викторович

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РАБОТНИКА-СОБСТВЕННИКА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

08.00.01 - политическая экономия

А в т о р е ф е р а т
диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Минск - 1993

Работа выполнена на кафедре экономической теории Белорусского государственного экономического университета.

Официальные оппоненты – доктор экономических наук, профессор Столяров И.И.,

доктор экономических наук, профессор Давыденко Л.Н.,

доктор экономических наук, профессор Тур А.Н.

Ведущая организация – Белорусский государственный педагогический университет.

Защита состоится "28" декабря 1994 г. в "15" часов на заседании Специализированного совета Д 056.04.01. Белорусского государственного экономического университета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Белорусского государственного экономического университета.

Автореферат разослан "27" декабря 1993 года.

Ученый секретарь Специализированного совета, кандидат экономических наук, доцент (С.П.Гурко)

Актуальность темы исследования. Становление социально ориентированной рыночной экономики, возникновение и развитие многообразных форм собственности и хозяйствования, возрастание роли человека-работника в решении социально-экономическиу проблем общества обусловливают необходимость глубокого осм. ления теоретических и етодологических аспектов, закономерностей становления и развития работника не только как носителя способности к труду, но и как собственника.

Экономическая наука в нашем обществе находится на пороге создания новой, интегрированной теоретической модели, способной впитать в себя всеобщие человеческие ценности. В этой связи встает задача не механического добавления к экономической составляющей жизнедеятельности человека-работника социальных, политических, нравственных, религиозных или национальных аспектов, а глубокого осмысления их внутренней принадлежности его природе, неотделимости от них экономической составляющей жизнедеятельности людей. Анализ данных процессов позволяет говорить о переходности форм экономического функционирования человека-работника.

Наиболее значимой закономерностью этого состояния является усиление социализации общественных отношений, в результате чего человеческий интеллектуальный потенциал превращается в решающий фактор общественного прогресса. Идет становление и развитие нового типа социально-экономических субъектов и соответствующих форм экономических отношений, что находит свое выражение в появлении нового по своей социально-экономической природе человека-работника-собственника.

В последние годы наблюдается повышенный интерес научных работников различных областей знаний к исследованию человека и производных от него понятий: "личность", "субъективный фактор", "личный фактор", "человеческий фактор", "человеческий капитал" и т.п.

Между тем к достаточно исчерпывающему осмыслению процессов становления, развития и функционирования человека-работника в системе социально-экономических отношений отечественная экономическая наука оказалась не вполне подготовленной. Об этом свидетельствует тот факт, что среди основных аспектов воспроизводства преимущественно рассматривается аспект, связанный с воспроизводством материального продукта. В поле зрения в недостаточной мере попадает обширная и все более

развивающаяся сфера обмена деятельностью и способностями, потребительскими товарами и услугами, информацией, рабочей силой. В экономических исследованиях человек зачастую фигурирует лишь как носитель рабочей силы, которая трактуется в качестве личного фактора производства, что деформирует и обедняет анализ социальной природы человека как субъекта всех общественных отношений. Очевидно, что и в производстве люди относятся друг к другу как личности, наделенные различными свойствами, способностями и потребностями. Решение кадровой проблемы требует удовлетворения разнообразных интересов работников, создания благоприятных условий для их жизнедеятельности, личностного развития. Забвение этих истин низводит человека до положения "рабочей силы", "рабочих рук", безликих "солдат армии труда". Подобный подход к человеку привел на практике к отчуждению трудящихся от средств и результатов производства, отстранению их от управления производством и обществом.

Переход к социально ориентированной рыночной экономике по-новому поставил вопрос о стимулах и мотивации труда, профессиональной подготовке, конкурентноспособности, устойчивости и мобильности работников, рынке труда и т.п. Поэтому исследование социального статуса человека-работника-собственника и социально-экономической природы личностного фактора общественного производства в условиях рыночного многообразия форм собственности относится к числу первоочередных задач экономической теории.

В современных условиях особую актуальность приобретает исследование теоретических и практических проблем становления, развития и функционирования человека как субъекта отношений собственности, полноправного участника процесса присвоения и личностного развития. Это объясняется прежде всего тем, что повышение эффективности производства в становящейся рыночной экономике непосредственно связано с возрастанием роли человека как главной производительной силы общества и реального субъекта отношений собственности. С этой точки зрения развитие рыночных отношений предполагает развитие инициативы и предпринимательства, творческого, нестандартного подхода к труду и конкуренции людей на рынке. Следовательно, судьба экономической реформы в конечном итоге определяется человеком-

работником и, в первую очередь, тем, насколько он заинтересован в развитии и в какой мере осуществима реализация его способностей.

Вместе с тем с переходом к рынку обостряется проблема занятости населения, прежде всего выпускников учебных заведений, женщин, имеющих малолетних детей, лиц предпенсионного возраста, демобилизованных военных, инвалидов. Безработица стала общепризнанной реальностью и фактором социальной напряженности в обществе. В условиях обостряющейся конкуренции за право на труд высокая трудовая активность, профессиональное мастерство являются своеобразным гарантом уверенности людей в завтрашнем дне. Поиск путей оптимального функционирования рынка труда, рационального и эффективного использования трудовых ресурсов имеет большую социально-экономическую значимость.

Научно-технический прогресс предопределяет количественные и качественные изменения структуры совокупной рабочей силы, увеличивает потребность народного хозяйства в высококвалифицированных работниках. Однако развитие материальных условий производства, темпы научно-технического прогресса, как и в целом интенсификация экономики, осуществляются людьми, которым принадлежит главная роль в поступательном развитии общества. Поэтому социально-экономическое развитие республики, в конечном счете, определяется социальной активностью людей, т.е. тем, насколько каждый человек разовьет, раскроет и реализует свои способности в различных сферах жизнедеятельности и, прежде всего, в сфере экономики. В этой связи правомерно утверждать, что социально-экономической основой активизации работников является система отношений собственности, уровень задействованности последних в данной системе.

Природа не наделила Республику Беларусь особым богатством недр, но у нас есть другое, куда более ценное достояние, - людские ресурсы с довольно высоким уровнем образования, квалификации, работоспособности, социальной устойчивости. Решительная опора на эти уникальные и поистине неисчерпаемые ресурсы, их развитие и бережное использование является ключевым моментом социально-экономического обновления страны, преодоления трудностей становления социально ориентированной рыночной экономики.

Разработанность темы исследования. Еще в 20-30-е годы видные советские экономисты (С.Г.Струмилин, А.К.Гастев, А.В. Чаянов и др.) уделяли большое внимание исследованию проблем организации общественного труда, повышению его эффективности и совершенствованию подготовки кадров.

Начиная с середины 60-х годов различные теоретические аспекты становления, развития и функционирования работника как носителя способности к труду рассматривались многими экономистами. Причем следует отметить, что одна группа исследователей (А.Э.Котляр, Е.И.Рузавина, И.А.Ягодкина, И.Ф. Сорокина, Б.С.Лисовик и др.), рассматривая человека как носителя рабочей силы, обращает внимание на ее экономическую форму, в то время как другая - подобный подход считает неправомерным, поскольку работник является не просто носителем рабочей силы, а целостной личностью, главной производительной силой общества (В.Я.Ельмеев, В.Т.Пуляев, Н.В.Коровяковская, А.В.Покрытая и др.). В последнее время появились исследования, обращающие пристальное внимание на реализацию работником отношений собственности по поводу способности к труду (А.Г.Феоктистов, А.И.Константинов, В.А.Корниенко и др.). С кожалению, специальные работы, посвященные исследованию собственно социально-экономической природы работника-собственника, еще довольно малочисленны, что не позволяет раскрыть всю глубину и многослойность данной проблемы.

Значительный вклад в разработку проблем трудовых отношений внесли Л.И.Абалкин, Н.И.Базылев, Л.С.Бляхман, Г.С.Вечканов, Я.А.Гольбин, Г.В.Горланов, П.А.Капитула, Г.Т.Ковалевский, Я А.Кронрод, М.С.Кунявский, Н.А.Лохманенко, Э.Н.Лутохина, М.Г.Муталимов, М.И.Плотницкий, В.В.Радаев, И.И.Столяров, А.К.Шилейка и др. Однако в работах указанных и других авторов не рассматриваются в совокупности материальные, социальные, экономические, демографические факторы становления, развития, а также рационального и эффективного функционирования работника в общественном производстве.

Большой практический и теоретический интерес в разработке социально-экономических проблем совершенствования подготовки и повышения культурно-технического уровня работников представляют труды С.Я.Батышева, Л.Н.Давыденко, Н.Д.Колесова, М.А.Ковригина, В.П.Корчагиной, И.С.Масловой, Н.Н.Пили-

ленко, М.Д.Плинера, В.С.Середы, М.Я.Сонина, З.М.Юк и др. Вместе с тем целый ряд проблем совершенствования профессионального образования в условиях перехода к рыночной экономике остается еще малоизученным и находится в самой начальной стадии разработки. Речь идет о путях разрешения противоречий повышения культурно-технического и экономического уровня, об обеспечении подготовки кадров в соответствии с требованиями научно-технического прогресса и практики, о создании непрерывной системы образования, развитии прямых договорных отношений предприятий с учебными заведениями, целевой подготовке кадров в условиях рыночного хозяйства, адаптации различных социальных групп к конкуренции в рамках различных сегментов рынка труда и др.

Цель и задачи исследования. Основная цель работы состоит в том, чтобы выявить всю совокупность объективных условий и факторов становления и развития человека-работника не только в качестве носителя рабочей силы, но и в качестве собственника условий и результатов производства и обосновать оптимальный механизм включения его в эти отношения при формировании социально ориентированной рыночной экономики.

Достижение указанной основной цели потребовало решения следующих задач:

- раскрыть принципиальные общеэкономические связи в способе соединения работника со средствами производства и выявить роль и место этого отношения в системе отношений собственности;

- выяснить субъектно-объектную определенность трудовых отношений;

- проанализировать диалектику социально-экономических форм, присущих человеку-работнику на различных исторических этапах общественного развития;

- обосновать новую роль человека-собственника в становлении социально ориентированной рыночной экономики;

- выявить новые закономерности в обеспечении сбалансированности личного и вещественного факторов производства в условиях множественности форм собственности и определить пути разрешения противоречий рационального и эффективного использования работников;

- выяснить социально-экономические предпосылки существования безработицы в условиях становления рынка труда, различ-

ных форм его функционирования и регулирования;

- раскрыть социально-экономическое значение, способы и пути воспроизводства человека-работника и человека-собственника;

- обосновать пути совершенствования форм непрерывного квалификационно-образовательного роста работников в условиях становления рыночных отношений.

Реализация указанной основной цели диссертации и решение вытекающих из нее задач направлено на формирование новой теоретико-методологической концепции закономерностей становления нового качества работника-собственника в условиях социально ориентированной рыночной экономики.

Предмет исследования. Предметом исследования в диссертационной работе являются социально-экономические отношения, обусловливающие становление, развитие и функционирование работника-собственника в системе становящейся рыночной экономики.

Объект исследования. Объектом исследования выступили процессы воспроизводства работников-собственников в Республике Беларусь на этапе перехода к рыночной экономике.

Методологические основы исследования. Методологической основой исследования послужил широкий круг отечественной и зарубежной литературы по объекту исследования. Были изучены зарубежные экономические теории воспроизводства рабочей силы, занятости. В настоящем исследовании автор руководствовался диалектико-материалистическим подходом к проблеме, что предполагает использование метода восхождения от абстрактного к конкретному, сочетания логического и исторического. Комплексный характер исследования материальных, социальных, экономических и демографических факторов становления и развития работника обусловил необходимость экономического и социального анализа.

В общетеоретическом плане проблема рассматривалась системно: сквозь призму диалектики части и целого, элемента и системы, формы и содержания, сущности и ее проявления.

Источниками статистической информации служили статистические отчеты Государственного комитета Республики Беларусь по статистике и анализу, материалы Всесоюзных переписей населения и периодической печати. В работе использован фактологи-

ческий материал, полученный в Министерстве образования и в Госкомтруде Республики Беларусь. В процессе исследования использованы данные социально-экономических обследований трудовых коллективов, в частности, БелАЗа, ГПЗ, Вилейского ремзавода и др., в анкетировании которых принимал участие автор, а также данные анкетирований, проводимых социологическими службами Республики Беларусь и СНГ. Для обработки полученных материалов использовались методы статистического анализа, динамических рядов, корреляционной и функциональной зависимости.

Научная новизна исследования заключается в методологической разработке и теоретическом обосновании концепции становления и развития человека как носителя рабочей силы и субъекта отношений собственности с последующей ее конкретизацией в совокупность практических рекомендаций, направленных на формирование рыночно ориентированной системы воспроизводства работника-собственника. В рамках этой концепции раскрывается новый социальный статус человека-работника-собственника, определение и поддержание которого имеет важное народнохозяйственное значение в условиях поиска путей выхода из кризисного состояния экономики Республики Беларусь.

В диссертации доказывается, что социально-экономическое положение работника определяется не формой собственности на средства производства, а отношениями принадлежности и способом соединения факторов производства как исходным и основным экономическими отношениями. В свою очередь это позволяет концептуально решить проблему многообразия форм собственности по поводу рабочей силы в противовес одномерному подходу к этим отношениям многими отечественными экономистами.

Новизна концептуального подхода к положению человека-работника в системе экономических отношений социально ориентированной рыночной экономики в свою очередь позволила:

- обосновать теоретическую и практическую несостоятельность абсолютизации отношений собственности по поводу одного из факторов производства;

- уточнить такие категории понятийного аппарата политической экономии, как "рабочая сила", "трудовые ресурсы", "работник", "личный фактор производства", преодолев их одномерные трактовки;

- ввести в научный оборот категорию "личностный фактор

производства" в дополнение к категориям "личный фактор производства" и "человеческий фактор", раскрыть экономическую и социологическую общность и различие этих понятий на уровнях производительных сил, способа производства и общественно-экономической формации и их соотнесенность с понятием "человеческого капитала";

- обосновать существование отношений фазы обмена при воспроизводстве работника как носителя способности к труду в системе административно-командной экономики и показать идеологические искажения реального функционирования этой подсистемы воспроизводственных отношений;

- выяснить, что переход к социально ориентированной рыночной экономике синтезирует систему опосредованных и непосредственных отношений в воспроизводстве работника, проявляясь в товарном и нетоварном характере движения рабочей силы;

- раскрыть двойственность отношений воспроизводства рабочей силы в соотношении его стихийности и планомерности, товарности и непосредственности;

- определить место рынка труда в системе экономических отношений становящейся социально ориентированной рыночной экономики республики;

- впервые в экономической литературе разработать и методологически обосновать принципы маркетинговых отношений на рынке труда, его сегментации, прогнозирования и позиционирования на нем рабочей силы;

- доказать позитивную роль маркетинга рабочей силы в деле движения к регулируемому рынку труда, при этом определить состояние, выявить возможности и дать рекомендации по мерам пассивного и активного государственного регулирования рынка труда с использованием зарубежного опыта государственного вмешательства в его функционирование;

- обосновать возможности и показать пути разрешения противоречия рациональной и эффективной занятости работников с учетом дифференциации социальной защиты таких социальных групп работников, как женщины, молодежь, инвалиды, люди пред пенсионного возраста;

- определить пути развития социально-профессиональной ориентации и подготовки работников с целью обеспечения их устойчивости и мобильности на рынке труда.

Практическая значимость исследования и его апробация.

Практическое значение диссертации заключается в том, что методологические и теоретические выводы, содержащиеся в работе, служат основой для дальнейшего развития научных исследований в области формирования и функционирования человека-работника не только как носителя способности к труду, но и субъекта отношений собственности. Оно способствуют созданию целостной системы знаний о человеке во всех аспектах его общественной жизни. Выводы и положения, вытекающие из анализа взаимосвязи развития факторов производства, позволяют глубже вникнуть в суть их рыночного взаимодействия.

Содержащиеся в диссертации выводы и рекомендации вносят определенный вклад в разработку экономического механизма государственного регулирования рынка труда, преодоление дисбалансов при его стихийном функционировании, формирование условий для рациональной и эффективной занятости. Предлагаемая в диссертации модель маркетингового продвижения рабочей силы от производителя к потребителю, позволит уменьшить потери общественного труда благодаря ограничению стихийности рыночного воспроизводства рабочей силы.

Предложенные диссертантом пути совершенствования системы социально-профессиональной ориентации, профессионального отбора и профессиональной адаптации подрастающего поколения способствуют практическому решению проблемы занятости молодежи. Обоснование автором пути совершенствования экономической подготовки работников лежат в русле решения проблемы адекватного их функционирования в системе отношений собственности рыночной экономики. Нашли свое практическое применение предлагавшиеся в ходе исследования рекомендации по интеграции различных типов подготовки рабочих кадров, обеспечения единого их методического обеспечения.

Выводы и предложения диссертации могут быть использованы в управленческой деятельности. Некоторые из них представляют интерес для Госкомитета по труду и социальной защите населения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, а также для предприятий и учебных заведений.

Основные положения и результаты исследования могут быть использованы в процессе преподавания, при разработке соответствующих программ, учебников и спецкурсов по проблемам доло-

жения человека в системе экономических отношений социально ориентированной рыночной экономики, а также при разработке и совершенствовании законодательных актов по занятости населения в Республике Беларусь.

Научные положения и результаты исследования апробировались в процессе участия в научных конференциях различного уровня, при чтении лекций. Диссертант принимает непосредственное участие в разработке научно-исследовательских тем: "Экономические системы общества" (№ гос.регистрации 01910020290) выполняемой БГЭУ; "Государственное регулирование формирования и развития рынка рабочей силы Республики Беларусь", выполняемой Фондом фундаментальных исследований при Совете Министров Республики Беларусь.

Основные положения диссертации изложены автором в монографии "Воспроизводство рабочих кадров", а также других научных работах. Некоторые выводы и предложения, содержащиеся в диссертации, нашли отражение в рекомендациях и материалах конференций, в которых принимал участие автор.

Структура и логическое построение работы. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения и списка использованной литературы.

ПРОБЛЕМЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

Система воспроизводства работника-собственника. Реконструкция системы общественных отношений, осуществляющаяся в нашей стране, нереальна вне опоры на интересы человека, не может не вытекать из его потребностей. Перевод производственных отношений в "человеческое измерение" реализуется в контексте становления ее социально ориентированной рыночной модели, демократизации общественной жизни. Изменение социально-экономического положения работников в общественном производстве трансформирует не только экономические отношения по поводу главной производительной силы, но преобразовывает субъектов и объекты данных отношений. Ключевым объектом системы экономических отношений выступает рабочая сила, как наиболее ценный из всех имеющихся в распоряжении общества ресурсов.

Становление и развитие человека-работника как субъекта

экономических отношений опирается на личный интерес, выступающий побудительным мотивом в реализации потребности расширенного воспроизводства, его самореализации. Потребности, являясь одновременно условием, результатом и внутренним моментом социально-экономической деятельности человека, выступают глубинной основой его становления, развития и функционирования в качестве субъекта системы экономических отношений по поводу объектов предметного мира, включая в них и способность к труду. Они предопределяют развитие и самореализацию работником качеств субъекта отношений собственности. Потребности конституируют динамику формирования личности и, в первую очередь, таких ее свойств, как способность к труду и присвоению. Любая деятельность зиждется на фундаменте потребностей. Потребности индивидов формируются как потребности субъектов конкретных производственных отношений.

Обеспечение работнику положения собственника существенно обогащает социально-экономическое содержание его потребностей. Оно объективно вынуждает работника вписать в круг своих потребностей такие, которые связаны с отношениями по поводу эффективного функционирования и развития всей совокупности факторов производства в рыночной экономике, а не только воспроизводством своей рабочей силы, продолжением жизни. Здесь рельефно проявляется механизм возникновения и взаимодействия абсолютных и действительных потребностей людей как субъектов экономических отношений. Так, абсолютные потребности определяются новейшей, зачастую только теоретически сформулированной системой экономических отношений, а в действительные они переходят в результате внедрения этой системы в жизнь и обеспечения соответствующего ей уровня развития человека. Весьма характерным в этом плане является пример с экономической учебой наших рабочих кадров в условиях фактического их отчуждения от собственности. В таких условиях абсолютная, гипотетическая потребность в экономических знаниях фактически не востребовалась практикой и не становилась в силу этого действительной, что и вело к дискредитации экономического всеобуча. В таких условиях не могли помочь никакие методические ухищрения при его проведении, незначительную роль играла и классность преподавательского состава. Другое дело – в условиях реального соединения труда и собственности, развития рыночной экономики, становления работников как

субъектов экономических отношений, пускай для начала хотя бы по поводу своей рабочей силы. Такое изменение экономических отношений вызывает к жизни их нового субъекта. Это становится действительной потребностью работника-собственника, вполне достижимым и необходимым ему состоянием, что и предопределяет реализацию потребности в соответствующих знаниях и умениях. Потребности являются не только продуктом и одновременно движителем научно-технического прогресса, но и продуктом и движителем системы социально-экономических отношений, проявляясь через ее субъектов и персонифицируясь в них.

Среди многообразия общественных отношений человек прежде всего самоопределяется в базисных, а потребность его воспроизводства как личности конкретизируется в таком срезе потребностей, как потребность быть субъектом присвоения. Обладание комплексом экономических и правовых знаний и умений позволяет людям адекватно общаться в качестве субъектов экономических отношений на различных их уровнях, от общегосударственного до корпоративного и личного, реализуя тем самым свои потребности и интересы. Субъектность индивидов в отношениях собственности позволяет им воспроизводиться как личностям. Чтобы стать субъектом той или иной системы социально-экономических отношений, работник, во-первых, должен находиться в определенных социально-экономических условиях и, во-вторых, обладать комплексом способностей для функционирования в качестве такового. К социально-экономическим условиям следует отнести принадлежность индивиду хотя бы одного из факторов производства и свободы в распоряжении ими. Комплекс способностей включает в себя знания, умения, навыки по управлению и контролю за процессом присвоения в соответствии со сложившимися его формами.

Выступая главной производительной силой и субъектом системы экономических отношений, работник персонифицирует две стороны способа производства в их тесной взаимосвязи, взаимообусловленности. Эта глубинная его сущность имеет множественность форм проявления на различных уровнях хозяйствования и управления, а также фазах воспроизводства. Личность не существует вне общественных связей, а поэтому и "личностный фактор производства" - это человек как субъект системы общественных отношений, осуществляемых им в процессе присвоения.

Следует заметить, что формирование личностного фактора

производства, адекватного системе новых рыночных отношений, по-настоящему только началось. Для обеспечения этого процесса необходимо решить двуединую задачу. С одной стороны, изменить положение работников в системе отношений собственности сделав реальными субъектами последних, с другой - обеспечить развитие их трудовых способностей. Эта задача может решаться только в комплексе, поскольку неподготовленный человек не может себя реализовать ни как собственник, ни как работник, но в то же время, не являясь собственником хотя бы своей рабочей силы, он теряет стимулы к подготовке.

Подготовить работников, обладающих высоким культурно-техническим уровнем, политически и экономически грамотных - это важнейшая задача настоящего времени, от решения которой во многом зависит судьба страны. Особая сложность заключается в том, что человек-работник-собственник, адекватный новым задачам, складывается из индивидов, в основном, личностно сформировавшихся в условиях функционирования этатизированной экономики. У нас нет "парников", где бы мы могли вырастить кадры для рыночной экономики, перестраиваться следует в ходе реформ, обеспечивая и воспроизводство квалифицированной рабочей силы, и формирование грамотного субъекта производственных отношений, и изменение социальной психологии как перманентный процесс созидания работника-собственника в реальных условиях становления социально ориентированной рыночной экономики.

Принадлежность рабочей силы и средств производства определяет социально-экономическую сущность способа их соединения. Формы включения работников в процесс производства могут быть различными, в рамках одного и того же способа соединения факторов производства, в зависимости от сложившихся форм хозяйствования, а также правовых норм общества. Способ соединения факторов производства отражает глубинную сущность отношений собственности, способ же включения работников в процесс производства выступает внешней, отягощенной хозяйственными связями и правовыми нормами общества, формой осуществления социально-экономического способа соединения рабочей силы и средств производства. Отношения опосредованного соединения факторов производства, вытекают из отделенности работника от средств производства. Персонифицируется это отношение в двух собственниках: собственнике средств производстве и собственнике

рабочей силы. Опосредованное соединение рабочей силы и средств производства характерно не социальным посредником, а определенным социально-экономическим отношением посредования, вытекающим из разносубъектной принадлежности факторов производства. Опосредованност соединения факторов производства товарно-денежными отношениями проявляет себя через зарплату, как способ реализации собственности на средства производства. Непосредственное соединение факторов производства как результат полной слитности в одном лице субъекта принадлежности средств производства и рабочей силы проявляет себя через прямое распоряжение и пользование работником результатами своего труда.

Принадлежность объектов собственности тем или иным субъектам заключается в невозможности кому-либо, кроме данных субъектов, вступать в отношения распределения, обмена и потребления объектов собственности вне их волеизъявления. Эти отношения можно охарактеризовать и как отношения защиты объектов собственности в интересах субъектов принадлежности.

Отношения собственности, определяя всю систему производственных отношений, в свою очередь определяются подсистемами отношений принадлежности и соединения факторов производства. Исходя из чего, отношения принадлежности факторов производства можно определить как исходное отношение, а отношение соединения факторов производства как основное, определяющее не только систему отношений собственности, но и всю систему производственных отношений.

Баланс интересов работников и общества в социально ориентированной рыночной экономике должен базироваться на включении работников в систему отношений собственности не только как субъектов принадлежности рабочей силы, но и как субъектов принадлежности условий производства. Реализация данного баланса интересов заключается в прямом участии непосредственных производителей не только в создании продукта, но и в управлении, организации, контроле с их стороны за ходом его воспроизводства в целом. Как субъекты производственных отношений работники-собственники обретают возможность реализации своих индивидуальных интересов в сопряженности с коллективными и общественными посредством их субъектного участия в системе рыночных отношений.

Динамика производственных отношений социально ориентированной рыночной экономики диктует необходимость действительного, а не декларированного становления работников-собственников. Как минимум индивидуальных собственников своей рабочей силы и в определенной мере индивидуальных, коллективных собственников приватизированных, а также аккумулированных государством ресурсов. Отношения собственности по поводу рабочей силы своим объектом предполагают способность работника к труду, причем юридически свободного работника. Соответственно субъектами данного отношения могут являться различные лица, выступающие в роли контрагентов данных отношений, но обязательно одним из них должен быть работник. Закрепление за личностью статуса гражданина для работника всегда означает его признание в качестве правомочного субъекта отношений по поводу собственной способности к труду.

Воспринимая практически как аксиому рыночной экономики тезис о многообразии форм собственности на условия и результаты производства, наша экономическая литература по сути дела отказывает в таком многообразии отношениям собственности по поводу рабочей силы. Подавляющее большинство авторов пытаются решить проблему отношений собственности по принципу: или ее вообще нет, или она общественная, или личная и т.д. Однако анализ отношений собственности по поводу рабочей силы в динамике ее воспроизводства позволяет сделать вывод о смене форм последней в его ходе. В зависимости от того, кто является субъектом принадлежности условий производства (индивид, группа индивидов, коллектив, общество), вступающим в результате обмена рабочей силы в ее присвоение, складывается и система отношений собственности по поводу последней. В этом плане проявляется детерминированность отношений собственности по поводу рабочей силы отношениями собственности по поводу условий производства. В зависимости от субъектов принадлежности рабочей силы отношения собственности по ее поводу могут быть сугубо индивидуальными, индивидуально-коллективными и индивидуально-общественными.

Принадлежность рабочей силы отдельному или коллективному субъекту отношений собственности, их частное распоряжение и пользование ею дают основание трактовать собственность на рабочую силу как частную. В частной собственности рабочая

сила находится в руках индивидов и коллективов, отчуждающих и присваивающих ее. Соответственно, работники выступают частными собственниками на рынке труда.

В силу общественного разделения труда, неравенства природных дарований и способностей людей каждый работник специализируется на каких-то отдельных трудовых функциях. Это отражается системой технико- и организационно-экономических отношений при любом способе производства. Социально-экономическая сущность отношений по поводу рабочей силы определяется общественными условиями соединения ее со средствами производства, взаимодействием субъектов общественного воспроизводства.

Признание экономической категории "рабочая сила" означает признание существования экономических отношений по поводу способности к труду, которые образуют социально-экономическую форму последней. Кооперация труда, обеспечивая умножение человеческих возможностей, обусловливает существование совокупной способности к труду как в разрезе отдельных производственных единиц и регионов, так и общества в целом. Совокупный работник выступает совокупным субъектом принадлежности рабочей силы. Представителем совокупного собственника могут выступать различные профсоюзные объединения, отраслевые, региональные, общереспубликанские. Осуществление индивидуальной рабочей силы в качестве составляющей совокупной реализуется посредством трудового договора, который выражает отношения по поводу включения индивидуальной рабочей силы в совокупную, условий функционирования в ней работников, носителей индивидуальной рабочей силы и участия их в присвоении созданного продукта. Контрагентами договора по поводу обмена рабочей силы, ее включения и функционирования в составе совокупной должны выступать профсоюзы как представители собственников рабочей силы и работодатели как представители собственников условий производства.

Характеристика экономической формы рабочей силы как общественно-ассоциированной, коллективно-ассоциированной и индивидуально обособленной есть самое общее, но вместе с тем глубинное по сущности ее социально-экономическое определение. Однако эти общие формы, отражающие экономические отношения по поводу способности к труду, не изолированы ни друг от друга, ни от других дополняющих, углубляющих и конкретизирующих ее в экономической действительности отношений. В противном слу-

чае основное определение будет лишь абстракцией, пригодной для определенного уровня анализа, но недостаточной для всесторонней характеристики положения ее носителей и собственников-работников в системе экономических отношений становящейся [illegible] ночной экономики.

Выделение совокупности производственных отношений по поводу воспроизводства рабочей силы и их пофазное изучение позволяют определить воспроизводство рабочей силы как процесс со своим внутренним движением, тенденциями и законами. Пофазное рассмотрение воспроизводства рабочей силы расчленяет его на составляющие и на определенном уровне абстракции дает возможность углубленного изучения отношений каждой фазы при непременном единстве всего процесса и его внутренней принадлежности становлению и развитию работника-собственника. Нетрудно установить пофазное строение воспроизводства, зависящее от изменений субстанционального состава, пространственного местонахождения рабочей силы и отношений субъектов собственности по ее поводу. Так, фаза производства рабочей силы связана со становлением ее субстанциональной структуры, распределения - с пространственным движением подготовленной рабочей силы, обмена - со сменой субъектов собственности, использования - с субстанциональными изменениями рабочей силы в результате ее потребления. Данное воспроизводственное движение на каждой фазе выражается определенными отношениями, находящимися в динамической взаимосвязи и взаимопроникновении.

Анализ отношений собственности по поводу факторов производства показывает, что декларированная в нашей стране непосредственная соединенность работников со средствами производства практически не была реализована. Данные несоответствия декларированного и реального положения субъектов собственности находили свои проявления в таких не присущих непосредственному соединению явлениях, как товарная форма распределения продукта, договоры найма работников и др. Исчерпывающие объяснения этим явлениям в рамках непосредственного соединения факторов производства и отсутствия отношений собственности по поводу рабочей силы не находились. Видимо, с этим, в немалой степени, связаны и попытки обоснования фазы обмена в воспроизводстве рабочей силы. Недостаточно убедительными же они выглядят не потому, что неверно выбрано направление

поиска, а потому, что исследователи никак не могли преодолеть догму всеохватности отношений общественной собственности, соответственно, непосредственного соединения факторов производства.

Обоснованный нами плюрализм отношений собственности по поводу рабочей силы в становящейся рыночной экономике предполагает различные формы ее обмена на продукт, принадлежащий государству, коллективам, отдельным индивидам. Это, вместе с тем, не исключает и отсутствия обмена рабочей силы на продукт, например, в семейном хозяйстве. Таким образом, наиболее верным в методологическом плане является подход к анализу фазы обмена рабочей силы в ее воспроизводстве с позиций отношений собственности по поводу рабочей силы. Он позволяет с достаточной степенью научной достоверности говорить о двойственности отношений воспроизводства рабочей силы в их товарном и нетоварном аспектах, о внутренней предопределенности рынка труда.

Рынок труда и его регулирование. Недавно сам термин "рынок труда" применительно к нашей экономике считался недопустимым. Такие утверждения в первую очередь базировались на непризнании товарности рабочей силы, отрицании фазы обмена в ее воспроизводственном движении. Неправомерность их нами доказана на основе анализа отношений собственности. Рынок труда можно определить как экономическую "технологию" обмена и распределения рабочей силы в единой системе общественного воспроизводства. Рыночные отношения по поводу рабочей силы, непосредственно проявляясь в фазе обмена, охватывают все фазы ее воспроизводства, определяя координаты рынка труда.

Непременным ее атрибутом является безработица, которую можно охарактеризовать как разновременную, вплоть до постоянной, невозможность рыночной реализации товара "рабочая сила", когда произведенная рабочая сила выпадает из процесса ее воспроизводства, не пройдя фазы обмена. Рабочая сила остается невостребованной собственником условий производства и (или) непредъявленной к обмену собственником рабочей силы. В зависимости от причин этого невостребования и (или) непредъявления товара "рабочая сила" возникают различные формы безработицы.

В условиях становления в нашей стране социально ориентированной рыночной экономики возникает специфическая форма без-

работицы, несущая на себе печать уходящей административно-командной системы и новые явления, вытекающие из условий функционирования рыночных отношений. Обусловливают ее не только такие экономические предпосылки, как общее падение производства в результате его рыночной переориентации, разрыва хозяйственных связей и ограничения поступления в республику ресурсов и комплектующих, но и политические, связанные, в первую очередь, с новой военной доктриной и изменениями во внешней политике, а также идеологические, связанные с нетрадиционными для нас подходами к проблеме полной занятости на основе принятых в мировом сообществе показателей естественного уровня безработицы. Данную форму безработицы, по нашему мнению, можно условно назвать "переходной". Она теснейшим образом связана с фрикционной, структурной, технологической, институциональной, сезонной, добровольной и скрытой формами безработицы и зачастую через них проявляется. Однако глубинной ее причиной является социально-экономическая переориентация экономики с административных на рыночные рельсы, смена модели экономического развития.

Оценка экономических и социальных последствий безработицы требует комплексного подхода. Позитивные моменты естественного уровня безработицы заключаются в том, что она дает время "фрикционным" безработным для нахождения соответствующих их запросам вакантных рабочих мест, а "структурным" для переквалификации или регионально-отраслевого перемещения. Наличие таких безработных позволяет обществу иметь постоянный, довольно мобильный, резерв рабочей силы, перемещающийся посредством инфраструктуры рынка труда в наиболее перспективные отрасли производства и оптимизирующий таким образом комбинационную структуру совокупной рабочей силы. Не следует сбрасывать со счетов и начисто отрицавшийся у нас дисциплинирующий эффект давления безработных на занятых работников. Вместе с тем, это не должно затенять негативных последствий безработицы, ее не только экономические, но и социально-политические издержки. Основной "платой" общества за безработицу выступает невыпущенная продукция, недобор ВНП. Наряду с этим, вынужденная бездеятельность ведет к потере квалификации, самоуважения, снижает моральное здоровье общества, способствует распаду семей, общественным и политическим катаклизмам. Значительные негатив-

ные последствия несет в себе такая связанная со стратегией экстенсивного экономического роста форма безработицы, как "скрытая". Воплощавшееся в жизнь постоянное плановое наращивание объемов производства и соответствующая инвестиционная политика, с одной стороны, и низкие, централизованно устанавливаемые ставки заработной платы - с другой, создали изобилие рабочих мест и сверхвысокий спрос на рабочую силу. Работа на план, а не на конечного потребителя, увеличение численности работников, чего можно было избежать при должной организации производственного процесса, образование предприятиями запаса рабочей силы для осуществления не связанных непосредственно с производством работ по их профилю (шефская помощь селу, работа на овощных базах, участие в благоустройстве городов и др.) способствуют сверхзанятости, стыкующейся с так называемой "скрытой" безработицей, которая в условиях рыночного переустройства экономики дамокловым мечом висит над рынком труда и, перейдя в явные формы, может его резко дестабилизировать. Если к сверхзанятости подойти с точки зрения реализации трудовых потенций занятых на производстве работников, то скрытую безработицу можно определить как независящее от воли работника производительное недоиспользование рабочей силы на производстве со всеми вытекающими из этого последствиями.

Недоиспользование рабочей силы может осуществляться и по воле работника. Ведь на реализацию им функций собственника рабочей силы оказывает влияние целый ряд факторов не только экономического, но и социального, психологического, нравственного, эстетического, общекультурного порядка. Весь спектр общественных отношений в той или иной мере влияет на процесс становления, развития и самореализации работника как носителя и собственника рабочей силы. Многое здесь зависит от сложившихся у различных групп людей стандартов потребления, достигнув которые при определенном уровне заработной платы, работники реализуют "эффект дохода". В этой связи следует отметить, что характерное для командно-административной экономики отчуждение работников от собственности способствовало возникновению у некоторой части общества психологии минимума работы при минимуме же средств существования. Это реализуется в весьма своеобразных моментах проявления "эффекта дохода", когда пред-

ложение рабочей силы некоторой части работников ограничивается удовлетворением физиологического минимума потребления и некоторыми иррациональными потребностями. Если же учесть, что в условиях любой экономической системы среди трудоспособного населения всегда найдется какое-то количество людей, вообще не желающих трудиться, то добровольная безработица выступает объективным явлением. Мероприятия по ее минимизации лежат не только в сфере экономики, но и в сфере социальной психологии, культуры. В экономической области они должны базироваться на реконструкции отношений собственности по пути включения в них работников в качестве реальных субъектов. В области социальной психологии и культуры это утверждение стандартов возвышающегося благосостояния в единстве с ростом духовности.

Одной из актуальнейших ипостасей социальной ориентированности рыночной экономики является обеспечение работнику возможности реализации своей способности к труду и соответствующего социального статуса в обществе. Таким образом, и чисто экономические, и в целом социальные последствия безработицы ставят перед нашим обществом задачу регулирования рынка труда.

Преодолению дисбалансов перехода к социально ориентированной рыночной экономике способствует регулирование рынка труда. Следует создать нормальную инфраструктуру рынка и систему социальных амортизаторов занятости, особенно для молодежи, одиноких матерей, инвалидов. Государственная система социальной защиты одним из приоритетных направлений своего функционирования должна иметь рынок труда.

Анализ причин и форм проявления безработицы приводит к выводу, что целью государственных мероприятий на рынке труда должно быть не стремление к полному избавлению от безработицы, а регулирование ее уровня как в целом по стране, так и в разрезе отдельных сегментов рынка труда.

Изучение условий формирования Государственного фонда содействия занятости Республики Беларусь позволяет сделать вывод о том, что расходы по регулированию занятости ложатся на плечи потребителей, в составе которых и пенсионеры, и молодежь, да и сами безработные. Отчисления в фонд занятости составляют один процент от средств на оплату труда с отнесением этих расходов на себестоимость продукции, работ

и услуг. Видимо, более целесообразно взимать специальный налог с прибыли предприятий всех форм собственности и доходов населения. Причем, взимание налогов с населения следует дифференцировать в зависимости от уровня доходов и социального статуса индивидов. Это не противоречит принципам социально ориентированной рыночной экономики, когда богатый платит больше бедного, а занятый - безработного. Следует обратить внимание и на то, что в принципах распределения средств фонда занятости не просматривается их четкого разделения для мер активного и пассивного воздействия на уровень занятости. Приоритет необходимо отдавать активным мерам, дополняя их пассивными в виде всевозможных воспомоществлений в денежной и натуральной форме. На практике же все обстоит наоборот, в соотношении, примерно, один к шести. Необходимо регламентировать и выделение средств на изучение рынка труда, проведение маркетинговых мероприятий по продвижению товара рабочая сила.

Работник-собственник в системе маркетинга. Проблема маркетинга на рынке труда является практически неразработанной нашей экономической наукой, хотя потребность в такой разработке, по нашему мнению, очевидна. Для создания условий, обеспечивающих стабильное положение собственников рабочей силы на рынке труда, необходимо исходить из того, что на нем конкурентно взаимодействуют потребители данного товара, его производители, осуществляющие маркетинговую деятельность, и конкуренты последних. Первоочередной ориентацией продавцов рабочей силы должны быть не производство и обмен данного товара, а запросы его потребителей, удовлетворение их потребностей, притом в возможно более долгосрочной перспективе.

Первичным субъектом маркетинговой деятельности на рынке труда выступает работник - собственник рабочей силы. Если в системе административно-командной экономики носителю рабочей силы можно было особенно не задумываться о ее реализации - это возлагалось на государственные органы и даже больше: он законодательно обязывался к труду и нес уголовную ответственность за так называемое тунеядство, то рыночная экономика, создавая конкуренцию производителей рабочей силы, ставит на повестку дня необходимость осуществления ими всего комплекса маркетинговых мероприятий. В первую очередь, здесь надо выделить изучение рынка труда, ориентированное на потребности

покупателей рабочей силы. В этом плане следует осуществить сегментирование рынка труда, в ходе которого необходимо исходить не только из их потребностей, но и ресурсов, географического положения, предположений их изменения. В данной связи представляется оправданным выделить следующие важнейшие сегменты рынка труда: региональный (здесь следует принимать во внимание такие переменные, как величина населенного пункта, района, области и размещение в них рабочих мест); отраслевой (переменные - рабочие места в различных отраслях экономики республики); квалификационно-образовательный (переменные - рабочие места, требующие различного уровня квалификационно-образовательной подготовки); международный (переменные - рабочие места в системе международного разделения труда, в т.ч. и в рамках СНГ). Сегментация рынка труда позволяет осуществлять подготовку кадров в соответствии со структурой спроса различных групп потребителей рабочей силы.

Социальная ориентированность рыночной экономики предполагает, что значительную тяжесть маркетинговых мероприятий на рынке труда берет на себя государство. Это, однако, не исключает участия в данной деятельности и частных фирм. Созданная в республике служба занятости должна взять на себя проведение мероприятий по изучению сегментов рынка, прогнозированию изменений внутри данных сегментов и позиционированию рабочей силы. Перспективы развития рынка труда таковы, что различные учебные заведения будут вынуждены во все большей мере заниматься маркетингом производимого у них товара рабочая сила. Так, например, дифференцированный маркетинг, по нашему мнению, целесообразно осуществлять профессиональным учебным заведениям широкого профиля в поселках, малых городах, районах, что позволит им охватывать различные сегменты рынка труда, диверсифицируя свою деятельность в соответствии с различными потребностями в рабочей силе по уровню квалификации, профессиям и специальностям, отраслям и т.д. Концентрированный маркетинг, основанный на концентрации усилий на ограниченном числе сегментов рынка труда, желательно, по нашему мнению, осуществлять специализированным, узкопрофильным профессиональным учебным заведениям в крупных городах.

Реализация принципов маркетинга предполагает позиционирование товара рабочая сила с целью его беспрепятственного

продвижения к потребителю. Позиционирование связано с внедрением рабочей силы на конкурентный рынок, либо с закреплением на нем посредством совершенствования качественных характеристик рабочей силы таких социальных групп, как, например, молодежь, женщины и, в частности, женщины с детьми, инвалиды, люди предпенсионного возраста, работники активного трудоспособного возраста и др. Продвижение этих групп имеет свои особенности, что и должно учитываться при выборе сегментов рынка труда и мероприятий по закреплению на них. Здесь не обойтись без активной регулирующей рынок труда работы государства.

Необходима комплексная концепция государственного регулирования в области занятости, отражающая различные аспекты рынка труда. К общим программам концепции можно отнести следующие: по стимулированию роста занятости в наиболее приоритетных отраслях экономики; по содействию найму в предприятиях различных форм собственности; по регулированию миграции кадров, в т.ч. и международной в разрезе ближнего и дальнего зарубежья. Особо следует подчеркнуть, что при выработке концепции государственного регулирования рынка труда должна быть учтена и перспектива интеграции в мировой рынок рабочей силы, ценовой конкуренции и конкуренции качества на нем. Необходимо учесть и такой аспект, что раньше часть наших профессиональных учебных заведений готовила специалистов для всего бывшего Советского Союза, сейчас в основном - для Республики Беларусь. Это является одной из причин несбалансированности планов подготовки и размещения кадров. Значит, имеет смысл организовать обмен рабочей силой с ближним и дальним зарубежьем, создать специальные структуры в республиканском Центре занятости по прогнозированию, регулированию и планированию международной миграции рабочей силы.

К специфическим программам в области борьбы, в первую очередь с "переходной" безработицей (и содействия трудовой саморегуляции работников), можно отнести, например, программы по организации общественных работ. Общественные работы должны нести несколько социально-экономических функций. Хотя анализ современного состояния решения данной проблемы в Республике Беларусь говорит о том, что при помощи общественных работ пытаются закрыть вакансии по непрестижным профессиям, а не

решать перспективные задачи занятости. Упускается из вида, что они призваны не только обеспечивать временной работой и заработком, но и помогать безработным вырваться из порочного круга социальной отчужденности, а также способствовать приобретению молодежью опыта работы и стать одним из источников информации по проблеме выбора профессий, продолжения образовательно-квалификационной подготовки. К этому же кругу программ можно отнести и программы создания дополнительных рабочих мест с использованием рычагов налогово-финансовой политики государства, при непременном учете интересов, потребностей и возможностей различных социальных групп безработных. Примеры разработки и осуществления таких программ в республике имеются. Можно отметить, к примеру, мероприятия по экономическому стимулированию создания дополнительных рабочих мест для социально слабо защищенных групп населения на предприятиях Заводского района г.Минска. Однако на общереспубликанском уровне это пока еще ждет своего комплексного решения.

В области регулирования структурной и технологической безработицы важное значение играют программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. В реализации этих программ, а также программ содействия найму, не следует ориентироваться исключительно на государственные структуры. К этому желательно привлечь частных предпринимателей, биржи, а также иностранных инвесторов. Тем более, что в мире уже имеется значительный опыт такого взаимодействия и взаимодополнения. Необходимо использовать и зарубежный опыт по созданию так называемых "банков рабочих мест", функционирующих на основе разветвленной сети компьютерной техники, мониторинга.

Имеющиеся прогнозы развития рынка труда актуализируют проблему не только активных, но и пассивных типов воздействия на него, при использовании которых госорганам следует обратить внимание на рычаги экономического, а не административно-командного воздействия. Например, посредством дифференциации и четкого правового регулирования уровня выплат безработным и социальных пособий при длительных сроках безработицы.

Преодолению дисбалансов перехода к социально ориентированной рыночной экономике призвано способствовать создание регулируемого рынка труда. Следует создать нормальную инфраструктуру рынка и систему социальных амортизаторов занятости,

особенно для молодежи, одиноких матерей, инвалидов. Государственная система социальной защиты одним из приоритетных направлений своего функционирования должна иметь рынок труда.

Характерная особенность воспроизводства работника на современном этапе - формирование преимущественно интенсивного типа этого процесса. Интегральным его показателем служит рост национального дохода без увеличения занятости в сфере материального производства, а непосредственным критерием выступает рост производительности труда за счет качественного совершенствования работника. Их реализация требует решения целого ряда проблем формирования и использования трудового потенциала общества в рамках становления работника-собственника, в котором выражается единство трудящегося как главной производительной силы и субъекта системы производственных отношений. Очевидно, что подготовка к трудовой деятельности не ограничивается чисто профессиональным обучением, а охватывает и круг вопросов выработки у работника чувства хозяина, технически, экономически и политически подготовленного к выполнению функций собственника, на деле являющегося высшей целью и ценностью общественного развития.

Для того чтобы высокопроизводительно трудиться, гармонично развиваться, работнику необходимо потреблять определенное количество материальных благ. Без достаточного удовлетворения материальных жизненных потребностей не может быть и речи не только о гармонично, всесторонне развитой личности, но даже о нормально воспроизводящейся рабочей силе. В этом плане следует подчеркнуть особую остроту продовольственной проблемы в смысле сбалансированного рациона питания. Нельзя не заметить, что приближение к научно обоснованным нормам питания у нас пока не обозначилось. Значительна нехватка на столе наших людей овощей и фруктов, ягод и бахчевых, мясных, молочных и некоторых других продуктов. А ведь рациональное потребление - это и более высокая работоспособность, и здоровье, и настроение, да и продолжительность жизни. Это же относится, в принципе, и к основной массе непродовольственных товаров. "Потребительное производство", выступая моментом удовлетворения потребностей, обеспечивая поддержание жизнедеятельности и развитие работника, вместе с тем, воспроизводя потребности, является и стимулом его трудовой самореализации

и самосовершенствования. Стабилизация положения на рынке товаров народного потребления служит одним из условий оптимизации обмена рабочей силы в контексте интенсификации ее воспроизводства. Следовательно, интенсификацию воспроизводства материальных жизненных благ правомерно определить, в первую очередь, как увеличение возможности их личного потребления в соответствии с научно обоснованными нормами, создание адекватной структуры потребления. Интенсификация отношений личного потребления является составляющей процесса интенсификации воспроизводства продукта на конечной фазе его движения и, одновременно, составляющей интенсификации воспроизводства работника на начальной его фазе. Отношения личного потребления наиболее наглядно показывают неразрывность процессов воспроизводства работника и продукта, взаимообусловленность их интенсификации. В условиях социальной переориентации экономики уровень интенсивности личного потребления должен служить важнейшим социально-экономическим показателем ее эффективности и самореализации работника как собственника. Это, в конечном счете, должно определять перспективы развития хозяйственной самостоятельности предприятий, разгосударствления и приватизации приоритета отраслей народного хозяйства и состава инфраструктуры. В данном контексте следует рассматривать проблему стабилизации рынка и свободной конкуренции форм собственности и хозяйствования.

Обеспечение мобильности и устойчивости работников-собственников на рынке труда. Процесс становления человека как главной производительной силы и субъекта производственных отношений разворачивается уже в средней общеобразовательной школе. Здесь закладывается фундамент трудовых и социально-экономических потенций работника, развитие и реализация которых будут осуществляться им на протяжении всего трудового пути. Крепость этого фундамента в дальнейшем определяет устойчивость работника-собственника на рынке труда.

Целесообразно организовать, например, с использованием "трудовых книжек школьников" учет выполняемой ими за период учебы в школе работ. Это явится существенным элементом анализа способностей, возможностей и потребностей школьников, необходимым для выработки рекомендаций по оптимизации становления и развития их как конкурентоспособных на рынке труда работников. Решению данной задачи будет способствовать поэтапность и преемственность профориентационной работы от младших классов к

старшим классам через школьные бригады, мастерские, УПК, реальные классы с выходом этого процесса на систему профессионального образования и подготовку кадров на производстве. В таком контексте реализуется сопряженность профориентации и общественно полезного труда школьников. При этом нельзя забывать и о их материальном вознаграждении.

В решении проблем устойчивости работников на рынке труда значительную роль играет социально-профессиональная ориентация в направлении того или иного сегмента рынка труда, рассчитанная на четко выделенные группы потребителей в профессиональном и регионально-отраслевом разрезе. Этому содействовало бы введение в штат школ психологов, занимающихся вопросами профориентации и профотбора. Осуществить данные мероприятия могло бы Министерство образования Республики Беларусь в процессе создания психологической службы в системе образования страны.

Рыночная ориентированность системы профессионального образования диктует развитие договорных отношений учебных заведений как с государственными предприятиями, так и с частными фирмами, отдельными гражданами о подготовке квалифицированных кадров. Следует подчеркнуть, что большую устойчивость и стабильность работников на рынке труда обеспечивает принцип комплектования контингентов профессионально-технических училищ по преимуществу местной молодежью, а также персональное распределение выпускников профтехучилищ до предвыпускной практики, в отдельных случаях скомплектованными в училищах молодежными бригадами. Все это значительно повышает взаимную ответственность учебно-педагогических, производственных коллективов и самих обучающихся за качество квалификационно-образовательной подготовки, помогает молодым работникам точнее определиться и закрепиться на перспективных сегментах рынка труда.

Сложности в развитии материально-технической базы профессиональных учебных заведений диктуют необходимость кооперации средств базовых предприятий, особенно малых и средних, а также привлечения к этому делу малого и среднего бизнеса. Следует предусмотреть льготы в налогообложении для предприятий любых форм собственности, участвующих в развитии профессиональных учебных заведений, подключить к решению данной проблемы органы местной власти.

Последовательность и преемственность в подготовке ква-

лифицированных работников по типу высших профессионально-технических училищ, включения на каждом этапе более высоких элементов и нормативов профессионального образования вплоть до высшего желательно распространить на всю систему профессионального образования.

Значимость процесса становления, развития и использования трудового потенциала страны ставит на повестку дня проблему его государственного регулирования. Это касается размещения сети профессиональных учебных заведений, льгот базовым предприятиям, вкладывающим часть своей прибыли в развитие учебных заведений, формирования централизованного фонда развития системы профессионального образования, насыщения системы профессионально-технического образования специалистами по маркетингу на рынке труда, бюджетного субсидирования мероприятий переподготовки и повышения квалификации работников на производстве, организационно-методического их обеспечения.

Оптимальному распределению молодых работников по сегментам рынка труда способствует размещение многопрофильных профессионально-технических училищ в поселках, малых и средних городах, что позволит ориентироваться на местную молодежь и проводить мероприятия дифференцированного маркетинга на рынке труда. В больших городах, где при крупных базовых предприятиях могут создаваться и по несколько профессионально-технических учебных заведений, эффективнее целевая специализация по профилям подготовки, которая позволяет проводить мероприятия концентрированного маркетинга в рамках определенного сегмента рынка труда. Реализации маркетинговых мероприятий на рынке труда могло бы содействовать и создание территориально-отраслевых групп профессионально-технических училищ, своеобразных концернов с фирмами в виде объединений однопрофильных профессионально-технических училищ.

В условиях перехода к рыночной экономике профессионально-технические училища все в большей мере занимаются производственной и коммерческой деятельностью. Это не только способствует улучшению материального положения учащихся и преподавателей, поддержанию на должном уровне материально-технической базы учебных заведений, но и создает условия для проведения занятий по основам рыночной экономики не на абстрактных примерах, а с использованием собственной профильной производствен-

но-коммерческой деятельности. Например, на основе результатов функционирования ярмарок по продаже товаров с маркой "Сделано в ПТУ" на занятиях по основам рыночной экономики можно анализировать не только широкий спектр рыночных категорий, но и действия учащихся как субъектов рынка.

В профессиональной подготовке молодых работников должна быть заложена инвариантность их образовательного и квалификационного становления с использованием различных форм учебных заведений, не исключая вечерние и заочные средние школы, систему экстерната, реальные классы, профессионально-технические училища с отделениями на базе средней школы, неполной средней школы и даже на базе УI-УII классов и непосредственно на производстве. При этом нужно обеспечить способным работникам возможности и перспективы продолжения образования и квалификационного совершенствования независимо от ранее выбранных форм обучения. Согласованно с республиканскими местным органам власти надлежит принять меры по сбалансированию рабочих мест для мужчин и женщин в городах и регионах страны с целью обеспечения пропорциональной их занятости.

Рыночно ориентированные подготовка, переподготовка и повышение квалификации выступают факторами успешного позиционирования и продвижения рабочей силы на соответствующие сегменты рынка труда. В этом же ряду стоит освоение вторых и смежных профессий. Вся цепочка возвышения способности к труду должна осуществляться с учетом перспектив динамики кривых спроса и предложения как на отдельных сегментах рынка труда, так и на его общереспубликанском уровне. Обучение в профессионально-технических училищах и учебно-курсовых комбинатах предприятий и организаций высококвалифицированных рабочих, обладающих солидным общеобразовательным базисом и прошедших предпрофессиональную подготовку, выступает одним из важнейших условий их устойчивости при значительных колебаниях спроса и предложения на рынке труда. Это должно определить генеральное направление в развитии форм подготовки работников, не исключая индивидуального и группового обучения.

В этой связи целесообразно градировать профессии по формам обучения на производстве, увязав это с профильной и профессиональной подготовкой школьников, а также с повышением ква-

лификации работников. В данном вопросе не следует полагаться лишь на саморегуляцию рынка, а надо использовать регуляционные возможности государства.

Разрабатываемая республиканская программа непрерывного профессионально-экономического обучения работников должна учитывать перспективы комплексного использования материально-технического и преподавательского потенциала профессионально-технических училищ, учебных комбинатов, курсов предприятий, организаций, министерств и ведомств. Методические и организаторские функции в этом деле могут взять на себя Министерство образования в сотрудничестве с Госкомитетом по труду и социальной защите населения. В программу надо заложить опору на межхозяйственную кооперацию при создании крупных, оснащенных современной техникой учебно-курсовых комбинатов на основе объединения ресурсов нескольких предприятий, фирм и с привлечением средств концернов, министерств. Не решив эти проблемы, мы рискуем столкнуться с интенсивным нарастанием безработицы, особенно таких ее форм, как фрикционная, структурная и технологическая.

Чтобы не допускать отставания знаний и умений работников от уровня развития материально-технической базы современного производства, динамики социально-экономических отношений и требований рынка труда, необходимо изменить периодичность повышения квалификации как минимум в среднем до одного раза в три года. Кардинальные изменения в системе общественных, в т.ч. производственных отношений, настоятельно требуют непрерывного обновления и совершенствования системы не только технической, но и экономической подготовки работников. Без обладания этим комплексом знаний им невозможно реализовать свои социально-экономические права собственников.

Стимулятором потребности работников в экономических знаниях, интенсифицирующим систему профессионально-экономического образования, служит их реальное включение в органы управления на различных уровнях. Рассматриваемые под таким углом разгосударствление и приватизация посредством аренды, выкупа и акционирования предприятий выступают одной из предпосылок становления экономически образованного работника. Вместе с тем, его экономическая образованность в определенной мере предопределяет успех рыночных реформ. Эффективность профессионально-экономического обучения значительно возрастает при ис-

пользовании современных дидактических средств, таких как дискуссии, круглые столы, деловые игры и др.

Система маркетинговых мероприятий будет активнее способствовать укреплению устойчивости работников на рынке труда при ее комплексности не только в плане изучения перспектив спроса и предложения, но и в плане воздействия на спрос и предложение рабочей силы. С одной стороны, это может быть сделано посредством формирования спроса путем рекламы и пропаганды полезных, в т.ч. и новых свойств товара рабочая сила, лоббирования структурной перестройки экономики, обновления производства на основе достижений НТП. С другой - посредством формирования предложения путем изменений в направлениях, формах и методах социально-профессиональной ориентации и подготовки работников, в размещении профессиональных учебных заведений и трудовых ресурсов по регионам страны, в профессионально-отраслевой ориентации учебных заведений.

В координации и организации непрерывного профессионально-экономического обучения работников на производстве целесообразно широко подключиться профессиональным союзам как представителям работников-собственников рабочей силы. Делать это им следует, сотрудничая, а при необходимости и противоборствуя, с администрацией предприятий, фирм, концернов, а также с Белорусским союзом предпринимателей и арендаторов, Государственным комитетом по труду и социальной защите населения Республики Беларусь, Министерством образования Республики Беларусь и др. контрагентами и посредниками рынка труда. Представляется оправданным участие профсоюзов в маркетинговых мероприятиях на рынке труда в контексте действий по социальной защите работников, основанных на принципах социального партнерства.

Несомненно, что движение по пути рыночных экономических реформ будет более успешным и социально амортизированным, если меры по становлению и развитию работника-собственника будут базироваться на факторах укрепления его мобильности и устойчивости на рынке труда. Ведь это, кроме экономической составляющей по эффективному использованию трудового потенциала Республики Беларусь, играет значительную роль в обеспечении социальной стабильности общества. В условиях коренной социально-экономической переориентации общественных отношений это весьма

актуально, ибо социальный взрыв может перечеркнуть любые надежды на построение высокодинамичного общества с развитой социально ориентированной рыночной экономикой. А ведь скоростью и последовательностью движения по пути ее становления и развития в значительной мере будет определяться место и конкурентоспособность республики на мировой арене, наша историческая перспектива в целом.

В заключении диссертации делаются выводы и теоретические обобщения, а также практические рекомендации, вытекающие из исследования.

Основные положения диссертации опубликованы в следующих работах:

1. Бондарь А.В. Воспроизводство рабочих кадров (на примере Белорусской ССР). – Минск: Навука і тэхніка, 1991. – 176 с.

2. Бондарь А.В. Некоторые аспекты формирования квалифицированных рабочих кадров. – В кн.: Политическая экономия. Межвуз.сборник. Вып.9 (редкол. С.Е.Личенко и др.). – Минск: Изд-во БГУ, 1981. – С.41–47.

3. Бондарь А.В. Основные пути рационального использования трудовых ресурсов, роста производительности труда. Учебно-методические рекомендации в помощь пропагандистам школ коммунистического труда и экономических семинаров. – Минск: Белкоопсоюз, 1981. – 19 с.

4. Бондарь А.В. Квалификационное становлени рабочей силы при социализме как одна из сторон совершенствования хозяйственного механизма. Тезисы докладов научной конференции молодых ученых и специалистов, сост.13–14 мая в г.Минске. – Минск, 1983. – С.19–20.

5. Бондарь А.В. Планомерная подготовка рабочих кадров как условие повышения эффективности общественного производства. – В кн.: Планомерность как форма движения социалистических производственных отношений. Тезисы докладов. – Минск: БГУ, 1984. – С.146–147.

6. Бондарь А.В., Сантарович Г.А. Повышение образовательного и профессионального уровня трудящихся. – В кн.: Социальная политика КПСС. Методические рекомендации в помощь пропагандистам и слушателям партийной учебы. – Часть II. – Минск: Б.И., 1984. – С.15–25.

7. Бондарь А.В. Рост профессионального и образовательного уровня трудящихся в условиях социализма. Рекомендации для вы-

ступления студентов на предприятиях и в организациях по месту прохождения практики. - Минск: Б.И., 1984. - 16 с.

8. Пуртов П.Т., Фролова М.М., Бондарь А.В. Использование преподавателем конкретно-экономического материала политической экономии. - В кн.: Методические вопросы улучшения преподавания общественных наук. - Минск: Изд-во "Университетское", 1984. - С.122-124.

9. Бондарь А.В. Воспроизводство квалифицированной рабочей силы. Автореф. на соиск. уч.ст.канд.эк.наук. - Минск, 1985. - 25 с.

10. Бондарь А.В. Рецензия на книгу. М.В.Попов. Планомерное разрешение противоречий развития социализма как первой фазы коммунизма //Вестник Белорусского государственного университета им.В.И.Ленина. - Серия Ш. - № 3. - 1987. - С.78.

11. Бондарь А.В. Экономические аспекты активизации человеческого фактора //Вестник Белорусского государственного университета им.В.И.Ленина. - Серия Ш. - № 1. - 1988. - С.56-59.

12. Бондарь А.В. Развитие народного образования - дело всенародное. Рекомендации для выступления студентов на предприятиях и в организациях по месту прохождения производственной практики и в ССО. - Минск: Б.И., 1988. - 15 с.

13. Бондарь А.В. Использование периодической печати и социологических исследований на семинарских занятиях по политической экономии социализма. - В кн.: Формы активизации познавательной деятельности студентов в процессе изучения политической экономии. Тезисы докладов. - Минск: БГУ, 1988. - С.27-28.

14. Бондарь А.В. Кем быть? //Народное хозяйство Белоруссии. - № 10. - 1988. - С.16-19.

15. Бондарь А.В. Личностный фактор социалистического производства. Депонировано в ИОНИОН АН СССР, № 39814 от 19.X.1989. - 43 с.

16. Бондарь А.В. Становление работника как собственника - непосредственный стимул к эффективному труду. - В кн.: Проблемы повышения эффективности труда в условиях совершенствования хозрасчета. Тезисы докладов республиканской научно-практической конференции. - Минск: БГИНХ, 1990. - С.24-25.

17. Бондарь А.В. Работник - социалистический собственник. - В кн.: Проблемы собственности и активизации человека, как

субъекта производственных отношений. Тезисы докладов и сообщений научно-теоретической конференции. - Минск: БГУ, 1990. - С.160-162.

18. Бондарь А.В. Работник как субъект совершенствования хозмеханизма. Тезисы докладов и выступлений на конференции молодых ученых и аспирантов. - Минск: БГИНХ, 1990. - С.34-35.

19. Бондарь А.В. Работник на рынке труда //Вестник Белорусского государственного университета им.В.И.Ленина. - Серия Ш. - № 2. - 1991. - С.10-12.

20. Бондарь А.В. Перспективы рынка труда в СССР. Тезисы докладов и сообщений на научно-практической конференции. - Минск: БГИНХ, 1991. - С.45-46.

21. Бондарь А.В. Рынок труда в системе макроэкономического регулирования. Тезисы докладов международной научно-практической конференции, посвященной 60-летию Белорусского государственного экономического университета. - Минск: БГЭУ, 1993. - С.50-53.

22. Бондарь А.В. Проблемы маркетинга на рынке труда. - В кн.: Рынок труда специалистов: проблемы занятости, подготовки и переподготовки. Тезисы докладов республиканской научно-практической конференции. - Минск: БГЭУ, 1993. - С.46-49.

Подписано в печать 22.12.93г.

Формат 60x84/16 **Объем** 2 п.л.

Тираж 100 экз. **Заказ** 379. **Бесплатно**

Отпечатано на ротапринте

Белорусского государственного экономического университета

220672, г.Минск - 70 пр. Партизанский,26.