

В результате получаем параметры управления запасами, оптимальные для рассматриваемого случая:

$$Q_i = \sqrt{\frac{2 C_2 R_i}{C_1 k T + 2 \lambda f_i}}, \quad i = \overline{1, N}.$$

В приведенных моделях управления запасами пока не учитывается влияние собственного платежного поведения предприятия, при котором предоставляются скидки за срочность осуществления платежей либо, наоборот, выставляется вексель за отсрочку платежа. Поэтому нужно учитывать то, что выбранные условия поставки, оптимальные для одного из видов запасов, могут не являться оптимальными в целом для предприятия. Эти недостатки будут устранены в модели при дальнейшем ее развитии.

Н.В.Рощупкина, аспирантка
кафедры экономической теории БГЭУ

Концепция "гибкого" рынка труда и реформирование процессов занятости на предприятиях

Современный рынок труда, складывающийся в последнее время в наиболее развитых странах, имеет целый ряд особенностей, обусловленных новыми качественными сдвигами в технологии, информации, науке и интеллектуальном базисе общества. Переход на инновационную модель развития, предполагающую более широкое использование достижений научно-технического прогресса, наукоемких технологий, закономерно сопровождается повышением роли "человеческого капитала", от которого зависит все в большей мере конечная результативность всего производственного потенциала.

Ориентация современного производства на новые научные и технологические идеи требует высокой мобильности и динамизма. Последние стали решающими компонентами коммерческого успеха в конкурентной борьбе как на уровне отдельных фирм, так и на межгосударственном уровне. В этих условиях возникает необходимость обеспечения высокой мобильности рынка труда. Раскрепощение творческого потенциала работников сегодня становится главным фактором, предопределяющим высокую эффективность и качество работы в целом.

Необходимость перехода к более гибким формам занятости является закономерным результатом развития рыночной системы в направлении к оптимуму, предполагающему достижение наиболее рационального соответствия между элементами ее внутренней структуры. На эволюцию организационных форм рынка труда оказывает влияние целый комплекс факторов, обеспечивающих дальнейшую либерализацию экономической деятельности и демократизацию общественного развития.

В качестве важнейших экономических факторов следует выде-

лить повышение спроса на высококвалифицированных специалистов, обеспечивающих высокую результативность НТП. При этом имеется в виду не только изменение структуры этого спроса, но и изменение механизма его удовлетворения.

Происходит усложнение и увеличение многообразия форм трудовой занятости, сопровождающихся смещением акцентов с регламентированности и стандартизации, узкой специализации труда, типизации найма и подготовки работников к раскрепощению и предоставлению свободного выбора форм и видов занятости, организации производственного процесса, к большей дифференциации условий найма и расширению возможностей профессионального продвижения по службе. Это приводит к усложнению и трансформации отношений между работодателями и наемными работниками по дальнейшей интеграции управленческого и исполнительского труда, преодоления их отчужденности друг от друга. Новый тип отношений базируется на совместном принятии решений, совместной ответственности за коммерческий успех и перспективное развитие. Такая совместная заинтересованность определяет во многом характер деловых взаимоотношений между предпринимателями и наемными работниками, стимулирующих их активность и сотрудничество как равноправных партнеров.

Демократизация общественной жизни и либерализация экономического развития выступают лишь формой выражения единого процесса дальнейшего развертывания и самоосуществления свободы в широком смысле слова, являющейся главным компонентом естественного общественного порядка. Механизм реализации данного процесса осуществляется как функциональная индивидуализация занятости, предполагающая все большую индивидуализацию запросов работника к трудовой деятельности и все большую конкретизацию требований к нему предпринимателя. Последнее по существу означает функциональную дифференциацию занятости.

Таким образом, в современных условиях на рынке труда специфика запроса на рабочую силу обусловлена функциональной дифференциацией, а специфика предложения — функциональной индивидуализацией занятости. Причем субъектом первой выступает предприниматель, а второй — сам работник. Наиболее полно интересы, запросы и требования взаимодействующих сторон в процессе обеспечения рационализации и реформирования производства и занятости нашли свое воплощение в концепции “гибкого” рынка труда.

Проблема “гибкого” рынка труда занимает одно из центральных мест в западной экономической науке. Данной проблеме уделяют особое внимание специалисты Международной организации труда, экономисты, занимающиеся вопросами макроэкономики.

В условиях перехода к новому типу экономического роста, сопровождающемуся качественной перестройкой и обновлением производственного аппарата на базе новейших разработок и технологий, отсутствие гибкости использования рабочей силы, жесткая регламентация трудовой деятельности и условий ее оплаты выступают факторами, способствующими экономическому застою. “Окостене-

лость" взаимоотношений в сфере занятости снижает конкуренцию между главными агентами производства и ведет к снижению общей деловой активности. При этом экономический застой сопровождается ростом безработицы.

В целом понятие "гибкий" рынок труда" определяется в экономической литературе неоднозначно. Существует "узкая" и "широкая" трактовка концепции гибкого рынка труда. Эксперты Организации экономического сотрудничества и развития под гибкостью в "узком" смысле понимают мобильность рабочей силы с точки зрения выполняемых функций как внутри предприятия, так и за его пределами. В отмене норм, регулирующих сохранение и стабильность занятости, которые препятствуют предпринимателям создавать и заполнять новые рабочие места, они видят способ сокращения безработицы и увеличения занятости.

Наибольшее распространение получила широкая трактовка концепции гибкого рынка труда. Данная концепция отражает особенности эволюции отношений между предпринимателями и наемными работниками, происходящей в результате структурных сдвигов в экономике.

Сторонники этой концепции защищают положение о том, что гибкость рынка труда имеет многообразные формы проявления, что существует столько форм гибкости, сколько имеется направлений и составляющих в отношениях между предпринимателями и наемными работниками. Весь этот комплекс сложных взаимоотношений выступает объектом разумного договора, на форму которого влияют многочисленные особенности, свойственные определенной стране, отрасли экономики или предприятию.

В целом можно выделить следующие основные аспекты, характеризующие гибкость рынка труда:

способность оперативно реагировать на изменения общей конъюнктуры рынка труда (изменение спроса, предложения и цен, что выражается в изменении объема, структуры, качества и цены рабочей силы);

гибкость предприятия, выражающаяся в гибком регулировании объемов выпускаемой продукции, использовании технологических нововведений, использовании новых форм организации производства и труда, управления кадрами;

гибкость и многообразие форм найма и увольнения работников, а также их профессионально-квалификационной переподготовки;

функциональную гибкость рабочей силы, характеризующуюся высокой степенью мобильности, изменением приоритетов в сфере труда и его мотивации, установлением более подвижного режима работы, более гибкого рабочего времени;

гибкость установления и регулирования заработной платы на основе более дифференцированного подхода, а также гибкость в регулировании издержек на рабочую силу;

гибкость методов и форм социальной помощи;

гибкость и разнообразие форм занятости (временной, частичной, подрядной, контрактной и др.).

В общем концепция "гибкого рынка труда" предполагает формирование многообразных и гибких форм взаимоотношений между государством, предпринимателем, профсоюзами и работниками, призванными обеспечить необходимые условия для свободного проявления рыночных регуляторов и свободного выбора альтернативных моделей развития, диктуемых естественной экономической целесообразностью.

Для работников открываются широкие возможности пространственной, временной и функциональной мобильности, использование более дифференцированной системы оплаты труда и социального обеспечения. Для предпринимателей возникает реальная возможность ослабления регламентации процедуры найма и увольнения работников, корректировки уровня издержек на рабочую силу. Применение принципа "гибкости" направлено в конечном счете на рационализацию совокупных затрат, оживление конкуренции, общего роста эффективности производства, снижение издержек, повышение прибыльности, а также поддержания динамизма всей рыночной системы посредством реализации принципа свободы частнопредпринимательской деятельности.

Следует различать "внутреннюю" и "внешнюю" гибкость. Внутренняя или функциональная гибкость представляет собой перераспределение выполняемых работником производственных функций. Это предлагает у работников двух или нескольких специальностей слияние разрядов и большую мобильность в распределении общих производственных функций.

Внешняя гибкость предусматривает свободную смену работы, переход на другую фирму или уход из компании по собственному желанию, а также свободу найма предпринимателем новой рабочей силы со стороны в целях заполнения вакантных рабочих мест. Данная форма найма играет исключительно важную роль в перераспределении рабочей силы между различными фирмами и отраслями экономики, в поддержании необходимых пропорций и динамики на макроэкономическом уровне.

Тенденция более гибкого использования рабочей силы нашла свое выражение в росте числа частично и временно занятых. Использование труда частичных и временных работников позволяет с наименьшими совокупными издержками регулировать уровень занятости в компаниях в зависимости от конкретных потребностей производства. Благодаря этим формам занятости появилась возможность занять тех работников, которые заинтересованы в неполном рабочем дне.

В последнее время все большее распространение получают разнообразные нестабильные формы занятости с очень коротким рабочим днем, краткосрочными контрактами по временным договорам. Переживает второе "рождение" работа на дому или "семейный бизнес" по производству и сборке некоторых деталей или видов продукции. Работа вне основного предприятия относится к "вторичному" рынку труда и по сути является средством повышения гибкости и снижения издержек производства. В современных условиях "вто-

ричный” рынок труда призван играть важную роль в процессе структурной перестройки экономики.

Гибкий рынок труда в качестве своего важнейшего элемента предполагает и гибкую систему образования и переподготовки кадров, которая способна быстро реагировать на требования, диктуемые нововведениями и изменением рыночной конъюнктуры.

Таким образом, для реформирования процессов занятости на предприятиях исходя из концепции гибкого рынка труда характерными являются такие формы его организации, как динамизм и гибкость, высокая адаптивность и восприимчивость к нововведениям, индивидуализация деятельности, дифференциация и использование разнообразных видов деятельности (занятости).

Практическое функционирование гибкого рынка труда возможно лишь в рамках гибкой рыночной системы в целом, элементами которой являются гибкий рынок капиталов, гибкая финансово-кредитная и налоговая системы, гибкая политика заработной платы и социальная защита населения. Признак гибкости — неотъемлемый атрибут достаточно зрелой рыночной системы, адекватно реагирующей на все внешние воздействия и внутренние изменения.

В.Ю. Шутилин, ассистент кафедры торговли
средствами производства БГЭУ

Стратегии ценообразования в промышленности Республики Беларусь

Практически непрекращавшийся рост цен на экспортную продукцию промышленных предприятий Республики Беларусь в последние годы (табл. 1) при отсутствии качественных изменений в этой продукции привел к существенному сужению всех без исключения рынков сбыта.

Таблица 1

**Индекс цен на экспортную продукцию предприятий
Республики Беларусь в 1993—1996 гг.**

Вид экспортной продукции и рынок сбыта	Индекс контрактных цен в долларовом исчислении
Грузовые автомобили (Россия)	4,1
Тракторы (Россия)	5,1
Телевизоры (Россия)	2,14
Холодильники (Россия)	1,1
Металлорежущие станки (Россия)	5,0
Сводный индекс цен экспорта (страны “дальнего зарубежья”)	1,96

Особенно это сужение отразилось на объемах экспорта сложно-