

сейчас усилий и относительно отдалённые во времени возможности, которые они сулят. Довольно часто энтузиазм молодых специалистов быстро иссякает при наличии относительно невысокого размера заработной платы и отсутствием перспектив что-либо изменить, продвинувшись по службе.

Многие исследователи в области управления персоналом указывают, что недостаточно опираться в мотивации труда на одну заработную плату, даже если она является наиболее существенной мотивационной установкой, поскольку удовлетворение от заработной платы, каким бы ни был её размер, в силу закона возрастающих потребностей, довольно быстро исчезает. Значительно больший период времени по сохранению заинтересованности в высокопроизводительном труде в сравнении с размером заработной платы имеет возможность построения карьеры в организации. Работники, знающие, что их старание и продуктивная деятельность приведут к более высоким заработкам и положению, будут испытывать дополнительное удовлетворение от результатов своего труда. У большинства из них при этом резко возрастёт мотивация и усердие, если они уверены в продвижении по иерархическим ступенькам в организации. Любой человек планирует своё будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях. Нет ничего удивительного в том, что он желает знать перспективы служебного роста и возможности повышения квалификации в рамках данной организации, а также условия, которые он должен для этого выполнить. В противном случае мотивация поведения становится более слабой, человек работает не в полную силу.

Наличие продуманного, четко отработанного механизма развития персонала в организации позволит не только повысить личностный потенциал сотрудников, увеличить эффективность вложений направленных на повышение профессионального уровня работников, но и посредством значительного влияния на мотивацию труда обеспечить трансформацию совокупности личностных потенциалов сотрудников в кадровый потенциал организации, а также более полно реализовать полученные работниками знания и навыки в рамках своей организации через единение интересов сотрудника и организации.

## **РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЕ ДЖ. М. КЕЙНСА**

**С. Н. Лебедева, кандидат экономических наук, доцент**

*Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации*

Отношение учёных-экономистов к необходимости государственного регулирования экономики на протяжении XIX – XX веков эволюционировало. На стыке столетий потерпели крах теоретические догмы классической экономической школы А. Смита и Д. Рикардо, в частности их взгляды на автоматическое саморегулирование рыночной экономики и невмешатель-

ство государства в процессы регулирования рынка. Параллельно развивалось экономическое учение К. Маркса (школа "новаторов" В. Ленина и школа "консерваторов" К. Каутского), но и оно не дало ответ на основные вопросы – каким образом преодолеть экономический кризис, избежать социальные потрясения, осложнение международных экономических отношений, монополизацию рынка, предотвратить значительный спад промышленного производства, небывалый рост безработицы, инфляции в рамках способа производства, основанного на частной собственности?

Возникла необходимость генерирования принципиально новой модели решения вышеназванных проблем, в результате чего на авансцену выходит ученик А. Маршалла – Дж. М. Кейнс со своей экономической доктриной "государственного экономического дирижизма". Основные идеи учёного сводились к необходимости государственного регулирования экономики с целью обеспечения нормального воспроизводственного процесса, что позволит создать экономические предпосылки для решения социальных задач, являющихся, по его мнению, прерогативой государства.

Основной труд Дж. М. Кейнса, опубликованный в 1936 г. – "Общая теория занятости, процента и денег" является доктриной регулируемой рыночной экономики. Идеи учёного интересуют нас в первую очередь с точки зрения его отношения к такой категории как заработная плата, её значению и роли в процессе воспроизводства. Следует отметить, что Дж. М. Кейнс затрагивает в своём исследовании не только вышеназванную проблему, но и вопросы мотивации человеческой деятельности, сочетая при диагностике рыночных процессов вопросы экономического и психологического характера. Он ввёл психологию в экономическую теорию, выделил три психологических закона, объясняющих массовую психологию людей (склонность к потреблению, инвестициям, ликвидности), которые объясняют мотивацию экономической деятельности субъектов.

Особую роль в макроэкономическом анализе и мерах государственного регулирования экономики Дж. М. Кейнс отводил приоритетности социальных вопросов, ликвидации безработицы и обеспечению полной занятости, причём последнее направление является центральным звеном его экономической парадигмы и основой экономического роста. Одной из основных причин низкого уровня занятости, а, соответственно, высокого уровня безработицы учёный считал несоответствие между сбережениями и инвестициями, которое объяснял низким размером заработной платы значительного числа наёмных работников. По его мнению, обеспечение движения к полной занятости, динамичный экономический рост и достижение общего экономического равновесия посредством государственного регулирования обеспечит социальное процветание.

Уровень занятости Дж. М. Кейнс увязывает со своей пионерской категорией "эффективным спросом", интегрирующим в себе "потребительский спрос" и "инвестиционный спрос" или, по его словам включающим "...две

статьи: инвестиционные...и потребительские расходы". Модель регулирования сводится к следующему: чем выше уровень эффективного спроса, тем выше уровень производства, а соответственно и уровень занятости, т.е. достигается экономическое равновесие, в условиях которого решаются две основные проблемы социальной политики – борьба с безработицей и бедностью, поскольку безработица минимальна, а заработная плата высока, что обеспечивает рост потребления.

Причём учёный учитывает, что полная занятость практически невозможна и предполагает, что экономически безопасный, по сути, обеспечивающий мотивационный эффект, уровень безработицы составляет 3 %. Однако трудно согласиться с его мнением по поводу того, что более выгодной для государства является необходимость занять рабочую силу даже бесполезным трудом и выплата за такой труд зарплаты, нежели выдача пособия по безработице. На наш взгляд, если пособие по безработице выглядит как "государственный подарок", то заработная плата за бесполезный труд выглядит как "пособие по труду". Осознание человеком бесполезности труда, ещё в большей мере ведёт к иждивенческим настроениям в обществе, о чём свидетельствует опыт постсоциалистических стран.

Итак, Дж. М. Кейнс предлагал увеличивать номинальную заработную плату, но в соответствии с ценой других факторов производства, чтобы количество денег обеспечивало достижение пропорциональности между величиной процента и предельной производительностью капитала для поддержания инвестиций на критическом уровне.

Таким образом, мы подошли ещё к двум категориям "деньги" и "процент", играющим ключевую роль в учении Дж. М. Кейнса и весьма тесным образом взаимосвязанным с изучаемой нами категорией "заработная плата". Деньги определяют мотивацию действий людей и движение материальных потоков в цикле воспроизводства. Низкие ставки банковского процента, являются побудительным мотивом для предпринимателей для обращения за кредитом с целью расширения бизнеса, в т.ч. найма дополнительной рабочей силы. В связи с этим уровень занятости повысится, зарплата увеличится, доходы наёмных работников вырастут. Соответственно увеличится платёжеспособный спрос, что повлияет на предложение, установится экономическое равновесие между производством и потреблением, которое вызовет стимулирование инвестиций, в т. ч. в социальную сферу экономики.