

из единого центра затруднено и осуществимо только по отдельным направлениям. На уровне региона, а тем более города и района это возможно и необходимо. Ведь реальный рынок существует на конкретной территории, и, следовательно, территориям следует отдать приоритет в развитии предпринимательства, ограничением свободы и самостоятельности предпринимателей. Вместе с тем, поддержка и регулирование предпринимательской деятельности со стороны государства в настоящее время должно идти прежде всего по следующим, наиболее действенным направлениям:

инвестиции за счет республиканского, областного, городского, районного бюджетов и создание государственных фондов поддержки и развития предпринимательства;

вложение средств в долю уставного капитала различных типов предпринимательских структур, формируемых в приоритетных отраслях производства, территориях;

создание совместных предприятий с вложением бюджетных средств и с привлечением капитала из других источников;

привлечение иностранных инвестиций;

развитие производственной кооперации, торговых, экономических и научно-технических связей внутри региона и вне его;

сдача в аренду государственной собственности, имущества государственных предприятий, на определенных условиях;

конкурс проектов, отбор из них наиболее эффективных и перспективных, аукционы и конкурсы исполнителей по реализации принятых проектов;

государственные заказы (контракты) на производство и поставку продукции;

государственная поддержка перспективных высокоэффективных наукоемких технологий и производств, а также инновационной деятельности за счет бюджетов различных уровней;

льготное кредитование из государственных кредитных ресурсов и из кредитов коммерческих банков;

льготное налогообложение.

Выбор средств и рычагов воздействия на развитие предпринимательской деятельности должен определяться прежде всего с позиций состояния экономики, политического климата, наличие ресурсов в распоряжении соответствующих республиканских и местных органов власти.

В сфере регулирования предпринимательской деятельности государственные органы должны полагаться прежде всего на свою инициативу, целеустремленную работу, творческий подход. Вместе с тем, меры по регулированию предпринимательства государственные органы должны осуществлять лишь в рамках своей компетенции и представленных им законодательством прав. Именно определение их функций и компетенции по регулированию, законодательное закрепление и ограничение прав, являются одним из важных элементов механизма регулирования предпринимательской деятельности.

Среди направлений регулирования особенно актуальным и вместе с тем сложным является создание благоприятного социального и политического климата для предпринимательства. Здесь все важно, начиная от политической стабильности в регионе до доверия представительным и исполнительным органам власти, от защиты собственности и деятельности предпринимателей от преступных посягательств до обеспечения гражданских прав в широком смысле этого слова.

М.Н. Базылева

Белорусский государственный экономический университет

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Становление экономической системы рыночного типа выдвигает в число первоочередных такие вопросы, как преобразование механизма управления,

изменение принципов мотивации труда. Актуальность этих вопросов для Республики Беларусь вызвана сложностью переходного периода, выбором пути социально-экономического развития, кризисом всех сфер общества, необходимостью создания собственной модели развития. В этих условиях особую значимость приобретают поведенческие концепции личности. На микроуровне это диктуется тем, что новейшие достижения не дадут желаемого результата, если не будут учтены мотивационные запросы работника. На макроуровне это скажется в невозможности сформировать национальную модель мотивации труда, отсутствие которой не позволит эффективно реализовать экономическую политику государства.

На первый взгляд может показаться, что достаточно детально разработать теоретические положения и внедрить их на практике, как все проблемы решаться сами собой. На самом деле это не так. И дело не просто в том, что мотивация представляется сложным явлением и включает многообразие факторов социально-экономического и индивидуально-психологического порядка. Каждое общество уникально по-своему. Проблема состоит не только в различиях уровней экономического развития, но и в особенностях социального, психологического, культурного порядка.

Примером для сказанного могут служить Япония и США. Специфические черты развития этих государств послужили основой формирования двух диаметрально противоположных моделей мотивации труда. Крайний индивидуализм американцев, их стремление к силе и власти определили внедрение на практике положений школы "научного управления", в частности тейлоризма и фордизма. В результате на практике сформировалась модель мотивации труда, характеризующаяся следующими чертами. Прежде всего краткосрочный характер найма. В таких условиях единственным выходом становится жесткая специализация персонала, дробление технологического процесса на небольшие составляющие операции и короткий срок обучения персонала их выполнению. В силу односторонности развития профессии работников, быстрой текучести кадров, люди не успевают установить неформальные отношения между собой. Этот недостаток неформальных коммуникаций компенсируют формальные отношения.

Другой национальной моделью мотивации труда является японская. Для нее характерен, во-первых, пожизненный найм. Другой чертой японской модели мотивации труда служит система заработной платы. Структурно последняя состоит из элементов: базисной ставки; дополнительные поощрительные надбавки; специальные выплаты на социальные нужды. Третьей чертой японской модели является трудолюбие по-японски или работомания. И, наконец, четвертая черта — поддержание копоративного духа предприятия. Групповая ориентация порождает чувство включенности в деятельность предприятия; группа как более мелкое социальное образование, тяготеет к более высокой форме социальной общности и начинает идентифицировать себя с ней.

В настоящее время для нашей экономики встает проблема формирования национальной модели мотивации труда. И прежде всего следует определить, на какой фактор — индивидуализм или группу сделать упор в мотивации труда. Возможность использования индивидуального фактора диктуется следующими моментами. Во-первых, это обусловлено тем, что в настоящее время работник включен в систему менеджмента как "экономический" человек, для которого материальные мотивы имеют первостепенное значение. Во-вторых, это связано с живучестью частнособственнической психологии. Наличие этих факторов создает основу для развития частной собственности, последняя будет способствовать удовлетворению материальных потребностей, потребностей в безопасности, ибо будет гарантировать занятость, создаст основу для актуализации социальных потребностей, стремления человека к совершенствованию.

Развитие мотивации посредством использования коллективного фактора включает необходимость преобразования государственной и коллективной форм собственности. Прежде всего это касается деятельности государственной

ных предприятий. Демократизация отношений собственности означает возможность – по решению трудового коллектива – смены формы собственности. Эффективность же работы государственного и коллективного предприятия создает основы для удовлетворения потребностей занятых на производстве. Удовлетворение первичных потребностей даст больше возможностей для привлечения рабочих к участию в управлении. Опыт показывает, что самоуправление становится реальностью, когда собственность, труд и управление совпадают.

<http://edoc.bseu.by>

А. В. Бондарь

Белорусский государственный экономический университет

ОПТИМИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ СИСТЕМНОЙ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТАБИЛИЗАЦИИ ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Одной из основополагающих целей любой национальной экономики является обеспечение наиболее высокого и стабильного уровня занятости. Решение данной проблемы затрагивает не только экономические проблемы связанные с динамикой отраслей и сфер народного хозяйства, стабильным функционированием реального сектора экономики и в конечном счете с устойчивым экономическим ростом, но и целый ряд социальных – связанных с положением человека в системе общественных отношений, с взаимоотношением различных социальных групп и классов вплоть до условий стабильности высшего политического руководства страны. Категорию “занятость населения”(целесообразно определить как совокупность социально-экономических отношений, связанных с деятельностью трудоспособного населения по созданию общественного продукта в его различных формах. Она имеет свои конкретно-исторические особенности обусловленные своеобразием различных исторических периодов и эпох, конкретными условиями стран.

В условиях переходной экономики особую значимость приобретает проблема оптимизации занятости фокусирующая в себе задачи количественной определенности в плане альтернативы полной, неполной и поголовной занятости, а также качественной определенности в плане единства и противоречия эффективной и рациональной занятости. Оптимальной можно считать только такую занятость, которая позволяет синтезировать разрешение противоречия эффективной и рациональной занятости с обеспечением полной, т.е. единство экстенсивных и интенсивных аспектов явления. Тренд количественной составляющей занятости в условиях переходного периода экономики нашей страны характеризуется отрицательной динамикой. Так, за период с 1990 г. по 1998 г. численность занятых снизилась без малого на 1 млн чел. и на конец периода составила 41 % от общей численности населения республики. Такие потери официально занятого населения не идут ни в какое сравнение с девятидесятичным сокращением общей численности населения страны. Встает вопрос: куда же подевался почти миллион ранее занятого населения? По статистическим данным за этот период почти на 300 тысяч человек возросла численность пенсионеров, зарегистрировано 120 тыс. безработных, но куда девались остальные 580 тыс. занятых – неизвестно. Даже если предположить, что на 80-100 тыс. человек возросли так называемые силовые структуры и увеличилось количество учащихся в трудоспособном возрасте, то все равно полумиллионная армия работников выпала из поля зрения государственной статистической службы, и как следствие, в значительной мере и налоговой. На лицо образование так называемой скрытой или “серой”(занятости, в системе которой представлены специалисты всех профилей от самых экзотических до самых прозаических. Косвенно о ее профессиональном составе можно судить по изменению занятости в различных отраслях экономики.