

УДК 331
ББК 65.240.51

**ЭВОЛЮЦИЯ НАУЧНЫХ КОНЦЕПЦИЙ
РЕГУЛИРОВАНИЯ И
СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ
ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО
НАСЕЛЕНИЯ**

Акилджанов Фуркатджон Шарифович,
канд. экон. наук, доцент кафедры
международной экономики ТУТ
(Таджикистан, Душанбе)

**ТАҲАВВУЛОТИ КОНСЕПСИЯҲОИ
ИЛМИИ ТАНЗИМ ВА
ҲАВАСМАНДГАРДОНИИ ШУҒЛИ
АҲОЛИИ АЗ ЧИҲАТИ ИҚТИСОДӢ ФАӢОЛ**

Акилҷонов Фурқатҷон Шарифович,
номзади илмҳои иқтисодӣ, дотсенти
кафедраи иқтисодиёти байналмилалӣ
ДТТ (Тоҷикистон, Душанбе)

**EVOLUTION OF SCIENTIFIC
CONCEPTS OF REGULATION AND
STIMULATION OF EMPLOYMENT OF
ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION**

Akiljonov Furkatjon Sharifovich,
Ph.D. in Economics, Associate Professor,
Department of International Economics,
TUT, (Tajikistan, Dushanbe)
E-MAIL: Furkat_75@mail.ru

Ключевые слова: научная концепция, регулирование занятости, стимулирование занятости, менеджмент персонала, трудовые ресурсы, заработная плата

Рассмотрена эволюция научных концепций регулирования и стимулирования занятости экономически активного населения. Отмечено, что индустриализация экономики и расширение капиталистических форм хозяйствования привели к возникновению новых форм трудовых отношений. Умственные и физические способности человека, выражаемые его трудовыми навыками, стали специфическим товаром, покупателями которого выступали предприниматели. Названа роль А. Смита в исследовании взаимосвязи производительности труда и капитала. Уделено внимание эволюции экономических взглядов в XIX и XX вв., внесшей коррективы в теорию занятости, а также появление менеджмента по персоналу в 30-х гг. XX в. Отмечено, что с экономической точки зрения труд рассматривается как элемент или ресурс производства. Указано на изменение способов и методов регулирования и стимулирования занятости экономически активного населения государством и компаниями.

Калидвожаҳо: консепсияи илмӣ, танзим, ҳавасмандгардонӣ, менеҷменти ҳайат, захираҳои меҳнатӣ, музди меҳнат

Таҳаввулоти консепсияҳои илмӣ танзим ва ҳавасмандгардонии шугли аҳолии аз ҷиҳати иқтисодӣ фаъол дар ҷараёни инкишофи афкори иқтисодӣ баррасӣ карда мешавад. Қайд карда шудааст, ки саноатикунони иқтисодиёт ва васеъ гардидани шаклҳои хоҷагидорӣ капиталистӣ боиси пайдоиши шаклҳои нави муносибатҳои меҳнатӣ гардиданд. Қобилияти зеҳнӣ ва ҷисмонӣ инсон, ки дар малакаҳои меҳнатии ӯ зоҳир мегарданд, ба моли махсус табдил ёфтанд, ки харидорони онҳо соҳибкорон буданд.

Нақши Адам Смит дар тадқиқи алоқамандии мутақобилаи маҳсулнокии меҳнат ва сармоя таъкид гардидааст. Ба таҳаввули афкори иқтисодӣ дар асрҳои XIX ва XX, ки ба назарияи шугл тасҳеҳи дахлдор ворид сохтанд, ҳамчунин пайдошавии менечменти ҳайат дар солҳои 30-юми асри XX диққати махсус дода шудааст. Қайд шудааст, ки аз нуқтаи назари иқтисодӣ меҳнат ҳамчун унсур ё захираи истеҳсолот баррасӣ карда мешавад. Дар даҳсолаи охир дар усул ва роҳҳои танзим ва ҳавасмандгардонии шугли аҳолии аз ҷиҳати иқтисодӣ фаъол ҳам аз ҷониби давлат ва ҳам аз ҷониби ширкатҳо тағироти кулӣ ба амал омаданд.

Key words: *scientific concept, regulation of employment, stimulation of employment, personnel management, labor resources, wages*

The evolution of scientific concepts of regulation and stimulation of employment of economically active population in the process of development of economic ideas is considered. It is noted that industrialization of economy and expansion of capitalist forms of economy running, led to an emergence of new forms of labor relations. As a result, mental and physical abilities of a person expressed by his labor skills began to act as a specific product whose buyers were entrepreneurs. One of the first scientists of economics who investigated the relationship between labor productivity and capital is A. Smith who is rightly considered to be such. The evolution of economics views in the XIX-th and the XX-th centuries undoubtedly made its adjustments into the theory of employment. In the 30s of the twentieth century in the countries with market economies there appeared management with personnel within companies. It is underscored that from the economic point of view, labor is considered as an element or a resource of production. In the past few decades the ways and methods of regulating and stimulating the employment of economically active people, both by the state and the company, have undergone strong changes.

Вопросы занятости экономически активного населения и необходимости её регулирования постоянно находятся в центре внимания разработчиков экономических концепций и в большинстве случаев рассматриваются во взаимосвязи с функционированием рынка труда.

В учениях меркантилистов и физиократов проблема занятости экономически активного населения как отдельный раздел не рассматривалась, так как в экономике того периода такой проблемы не существовало. Наемный труд как фактор производства почти отсутствовал в европейских странах до тех пор, пока не было преодолено крепостное право. Последовавшая затем промышленная эпоха способствовала ускорению темпов роста общественного производства и стала первопричиной возникновения совершенно новых форм трудовых отношений. Этот феномен в свою очередь изменил всю систему общественных экономических взаимосвязей. Постепенная индустриализация и расширение капиталистических форм хозяйствования изменили взгляды исследователей на стоимость и природу товара. В результате умственные и физические способности человека, выражаемые его трудовыми навыками, стали выступать как отдельный специфический товар. Несомненно, что такое отношение к труду привело к началу формирования рынка труда, который предполагал не только наличие специфического товара - «рабочей силы», но и наличие покупателя для этого товара. В качестве такого покупателя прежде всего выступал предприниматель (капиталист), который обеспечивал

наемному рабочему условия труда. Таким образом, формирование рынка труда породило два специфических товара: рабочую силу (способность человека производить товары и услуги) и «условия труда» как потребность работника и возможность работодателя использовать рабочую силу в тех или иных производственных условиях.

На заре формирования предпосылок развития капитализма в производстве рассматривались функции производительности труда человека, которую можно было измерить затратами рабочего времени или оценить в виде оплаченной части стоимости труда в виде заработной платы.

Одним из первых экономистов, уделивших внимание взаимосвязи производительного труда и капитала, по праву считается А. Смит. Свой вывод А. Смит обосновал через призму капитала как запаса, из которого наемным работникам авансируются средства производства во время работы и, соответственно, формируются фонды, предназначенные для выплаты заработной платы. Исходя из этого, он сделал вывод о том, что рост капитала способствует росту спроса на труд. В своем главном научном труде - «Исследование о природе и причинах богатства народов» - А. Смит связал тенденции установления прожиточного минимума и величину оплаты труда. По концепции А. Смита, эти два элемента определяли спрос на рабочую силу, а ее предложение определялось объемом услуг труда. Поэтому А. Смит придерживался мнения о способности рынка труда к саморегуляции. Он считал, что естественная цена услуг труда представляет собой цену рабочей силы. Уровень заработной платы А. Смит рассматривал как необходимый набор средств для воспроизводства самого работника, без учета членов его семьи. Следовательно, согласно учению А. Смита можно представить, что то же количество рабочей силы при более высоком уровне заработной платы может выполнить больший объем работы за счет увеличения рабочего времени [2, с. 40-41].

Сравнивая уровень заработной платы в Англии и Китае, А. Смит приходит к выводу, что в Китае его уровень остается на уровне прожиточного минимума, что свидетельствует об экономической отсталости этой страны. В Англии, напротив, экономика характеризуется как более энергичная и спрос на рабочую силу постоянно растет, что отражается на росте заработной платы [10, с. 118].

Теория А. Смита о прожиточном минимуме имеет некоторые противоречия. С одной стороны, А. Смит рассматривает заработную плату на уровне минимального воспроизводства человека, как милость или человечность работодателя. С другой стороны, по его утверждению, в условиях господства рынка работодателя, оперируя законами, могут прийти к сговору о размере заработной платы не выше среднего существующего размера, что опровергает миф о растущем спросе на труд в развивающейся экономике.

Рассматривая структуру заработной платы, А. Смит определяет факторы, влияющие на ее недельный размер, к которым относит:

- приемлемость различных знаний;
- затраты на приобретение соответствующих навыков;
- степень постоянства работы по найму;
- доверие к наемным работникам и их ответственность;
- гарантированность заработной платы.

Вместе с тем А. Смит дополняет эти факторы другими, которые могут способствовать следующим последствиям:

- оплата труда тем выше, чем менее приятна работа;
- более образованный человек должен получать более высокую заработную плату в силу того, что он затратил определенный капитал на повышение квалификации. В данном контексте А. Смит предопределил возникновение концепции человеческого капитала, в соответствии с которой все затраты человека на поддержание квалификационного уровня, здоровья, образования, культуры и т.п. должны составлять его капитал и приносить ему доход;
- гарантированная работа способствует занижению требований к уровню зарплаты;
- высокая оплата труда наемного начальника представляет собой некую гарантию от хищений и злоупотреблений;
- профессии с высоким уровнем риска более оплачиваемые [10, с.133].

Следует отметить, что приведенные А. Смитом факторы, влияющие на размер заработной платы и, следовательно, на размер рынка труда, характерны для условий совершенной конкуренции. Несмотря на это, идеи А. Смита дают нам возможность определить критерии, формирующие рыночные особенности оценки труда, минимальными усилиями его регулирования субъектами экономики. Английский экономист Т. Мальтус в труде «Опыт о законе народонаселения» (1798 г.) писал, что рост населения происходит в геометрической прогрессии, а рост общественного производства, создающего условия для существования людей, - в арифметической прогрессии. В результате такой закономерности на земле имеет место перенаселение. По мнению Т. Мальтуса, биологически неконтролируемый прирост населения составляет примерно 3% [5, с. 35-36].

О росте заработной платы Т. Мальтус пишет: «Никто, как я, не желает повышения действительной заработной платы за труд, то есть той платы, которая выражается в количестве продуктов потребления. Но попытка достигнуть этого принудительным повышением нарицательной цены труда представляется мне мерой бессильной и неблагоразумной. Заработная плата, стоящая на своем естественном уровне, представляет собой общественный барометр, имеющий огромное значение. Она выражает собой отношения между средствами существования и требованием на них, между количеством продуктов потребления и числом потребителей. После появления на свет замечательного произведения А. Смита трудно понять, как может еще существовать мнение, что от всемогущества правительства зависит изменение экономических условий, в которых находится страна, и что спрос и предложение могут быть уравнены указом или постановлением» [5, с. 35-36].

Отсюда следует, что в своей теории Т. Мальтус оправдывает нищету наемных работников при господстве капитализма и предлагает необходимость регулирования прироста населения. Несмотря на это, концепция Мальтуса представляет интерес с точки зрения регулирования не только благосостояния населения в зависимости от его численности, но и влияния изменения уровня жизни населения на воспроизводство рабочей силы и бесперебойное функционирование рынка труда.

Представители классической политэкономии основывали свою концепцию на трудовой теории стоимости, свободе предпринимательства и на естественных методах регулирования занятости экономически активного населения. Главным выводом классической концепции является то, что в условиях совершенной конкуренции обеспечивается полная занятость экономически активного населения.

Несомненно, что эволюция экономических взглядов в XIX и XX вв. внесла свои коррективы в теорию занятости. Представители маржиналистского направления, сторонники неоклассической политэкономии, а также институционалисты развили классическую концепцию посредством рассмотрения форм регулирования занятости экономически активного населения на уровне микроэкономики. В результате такого подхода возникли теории управления персоналом, в которых человек рассматривался как часть бюрократической организации фирмы.

А. Маршалл является одним из первых экономистов, обративших внимание на влияние технологического прогресса на условия труда. В книге «Принципы экономической науки» А. Маршалл отмечал, что развитие промышленной среды способствует накоплению богатства на душу населения, хотя при этом увеличивается предложение капитала и снижается норма процента [7, с. 98-108].

А. Маршалл исследует факторы, влияющие на рынок труда своего времени, и описывает следующие его тенденции:

- в связи с общей просвещенностью вознаграждение квалифицированного труда относительно снизилось. Квалифицированность, по его мнению, перестала быть редкостью, поэтому, когда писать умеют все, работа писаря переходит в разряд неквалифицированной;
- появление новых профессий привело к снижению вознаграждения труда в старых и известных сложных профессиях по сравнению с новыми. По мере освоения новых видов деятельности вознаграждение за эти виды работ снижается;
- если в XVIII веке ремесленники оставались мастерами своего дела и их доходы были вдвое больше заработной платы неквалифицированного работника, то в XIX веке эта позиция изменилась в противоположном направлении, за исключением ремесленников, занятых тяжелым физическим трудом;
- снижается заработная плата пожилых людей (после 50 лет) и растет заработная плата детей и женщин, управляющих машинами;
- растут доходы среднего класса, о чем свидетельствуют налоговые декларации на доходы и домовладения;
- растет непостоянство занятости населения, которое связано не только с реальным ростом безработицы, но и с имевшей место широкой информацией об этом [7, с. 100-108].

Отсюда можно заметить, что А. Маршалл уделяет основное внимание замещению труда капиталом. Стоя у истоков формирования и создания неоклассической теории, А. Маршалл выявил зависимость занятости экономически активного населения от предельной производительности труда, которая, по его мнению, определяет спрос на труд. Согласно его мнению, чем ниже реальная заработная плата, на которую согласен работник, тем выше уровень занятости в обществе. Таким образом, согласно неоклассической теории, уровень занятости экономически активного населения зависит от желания самых рабочих трудиться при существующем уровне заработной платы.

По сравнению с классической и неоклассической концепциями, марксистская экономическая теория рассматривает проблемы занятости экономически активного населения под другим углом.

К. Маркс рассматривал теорию занятости в первом томе «Капитала» под названием «Всеобщий закон капиталистического накопления», а также в работе «Наемный труд и

капитал». В принципе, К. Маркс анализирует в своих работах капиталистический способ производства. В результате исследования он выявил множество объективных экономических законов, которые управляют рыночными процессами. Основным результатом его исследования стал всеобщий закон капиталистического накопления, который демонстрирует взаимосвязь между изменениями в строении капитала и появлением промышленной армии труда.

К. Маркс рассматривал капитал с позиции его материальных элементов, как состоящий из средств производства и рабочей силы. Согласно учению К. Маркса, конкуренция способствует постоянным инновациям в области основного капитала, растет техническая оснащенность производства, изменяется количество живого труда, приводящего его в действие [6, с.236]. Он ввел понятие технического и стоимостного строения капитала как соотношения массы средств производства и работающих на предприятии, в первом случае – в количественном выражении, а во втором случае – в стоимостном выражении [6, с. 238].

Взаимосвязь технического и стоимостного строения капитала, исключаящую влияние инфляции, К. Маркс назвал органическим строением капитала. Выявив закон прибавочной стоимости, он показал, что под его воздействием растет органическое строение капитала, что приводит к образованию и росту трудовых ресурсов в промышленности. Маркс предложил свою формулировку капиталистического закона о народонаселении, который, по сравнению с мальтузианским законом, построен только на экономических отношениях. По утверждению К. Маркса, рабочая сила производит прибавочную стоимость и тем самым создает базу для капиталистического накопления, которая, выражаясь в росте органического строения капитала, в свою очередь формирует базу для роста безработицы.

К. Маркс выявил, что резервная армия труда способствует усилению эксплуатации работников через повышение интенсивности труда, удлинение рабочего времени, применение дискриминации оплаты женского и детского труда.

Через призму анализа огромного статистического и исторического материала К. Маркс раскрыл условия для создания промышленной армии труда, которая является резервом добавочной рабочей силы и относительным перенаселением. Занятость экономически активного населения К. Маркс рассматривал слишком эмоционально и с политической подоплекой. Его главный вывод о регулировании занятости заключается в борьбе наемных рабочих с эксплуататорами и устранении класса капиталистов. Следует заметить, что марксистская концепция занятости экономически активного населения отражает объективно обусловленные особенности и закономерности капитализма его эпохи.

Вместе с тем представители неоклассической концепции, вопреки марксистской теории переменного капитала, выдвинули теорию человеческого капитала, отмечая при этом способности человека к труду в широком понимании. По их мнению, человеческий капитал неотделим от самого человека и связан с инвестициями в форме образования, здравоохранения, ведения домашнего хозяйства и т.п.

Серьезную критику постулатов неоклассической теории занятости высказал английский ученый – экономист Дж. М. Кейнс. Он отмечал, что согласие работников на низкую заработную плату не есть ключ от безработицы [3, с. 212]. Критическое осмысление классической теории занятости позволило Дж. М. Кейнсу сделать вывод о том, что полная занятость экономически активного населения не характерна для условий совершенной конкуренции. Он поставил под сомнение факт, что внутренние механизмы

приспособления людей в условиях совершенной конкуренции могут привести к полной занятости экономически активного населения. По его мнению, состояние равновесия на рынке труда прежде всего обеспечивается липкими (негибкими) размерами заработной платы, обеспечивающими совокупный спрос.

Предложенная концепция занятости экономически активного населения Дж. М. Кейнса базируется на двух факторах: капиталовложениях и планируемых расходах на потребление. Каждый виток роста потребления учёный связывал с основным психологическим законом, в соответствии с которым прирост потребления при увеличении доходов населения меньше, чем прирост сбережений. По мнению Дж. Кейнса, государственное регулирование занятости экономически активного населения является необходимым прежде всего с позиции формирования эффективного спроса, и главной составляющей в государственной политике занятости населения должна стать готовность к постоянному инвестированию средств для создания новых рабочих мест за счет сбережений общества. Для обоснования своих выводов Дж. М. Кейнс вывел коэффициент мультипликатора, который показывает, что единица приращенных автономных инвестиций (и других автономных расходов) приводит к большему приросту совокупных доходов.

Таким образом, рассмотренные концепции занятости экономически активного населения, несмотря на их разнородность, можно разделить на две противоположные группы. Первая группа концепций связана с классической политэкономией и основывается на принципе «*Lesser faire*». В основе этой концепции лежит невмешательство государства, а рыночные процессы предполагают спонтанные формы организации экономической деятельности. Классическая и неоклассическая теории ставят под сомнение компетентность государственных работников при регулировании занятости экономически активного населения. К примеру, Ф. Хайек, Л. Фон Мизес и Дж. Бьюкенен отвергают всякие усилия использовать рекомендации экономистов-экспертов для регулирования экономических процессов. В исследованиях Дж. Бьюкенена и М. Фридмана рассматриваются инфляция, бюджетный дефицит и рост непроизводственных расходов как результат государственного вмешательства в хозяйственную деятельность. Данная концепция о невмешательстве государства в экономическую жизнь включалась в определенную линию макроэкономического анализа. Главная суть этой концепции заключается в следующем: рыночная система является саморегулируемой; рыночное равновесие возможно только при отсутствии колебаний в области регулирования денежного обращения и других макроэкономических параметров. Государственное регулирование не гарантирует отсутствия таких колебаний. Именно поэтому, по их мнению, оптимальные параметры занятости создаются только фирмами, которые обладают полной информацией о долгосрочных инвестициях для создания дополнительных рабочих мест. Иными словами, фирмы обеспечивают занятость экономически активного населения на основе роста производительности труда и оптимального сочетания производительности труда и заработной платы. Действуя в условиях конкуренции, они формируют спрос и предложение труда через заработную плату.

Вторую концепцию, по существу, можно назвать кейнсианской. В отличие от первой концепции, кейнсианская подразумевает, что принцип саморегулирования рынка жестко ограничен. Поэтому экономические колебания могут толкнуть рыночную систему в

финансовые и ресурсные тупики, выход из которых возможен лишь при активном государственном вмешательстве.

Сторонники кейнсианства придерживаются макроэкономического подхода к регулированию занятости экономически активного населения. Из постулатов кейнсианской теории можно выявить дополнительную линию макроэкономического анализа. Суть этой линии заключается в том, что представители кейнсианского направления рассматривают равновесное состояние экономики через призму действующих в экономике институтов, в том числе контрактов. Отношения между экономическими агентами подразумевают не хаотичное ценообразование, как на классическом рынке, а стабильное в течение определенного времени. В реальных условиях функционирования рыночных систем можно наблюдать неэластичное изменение уровня цен и заработной платы. Такая неэластичность объясняется прежде всего наличием государственных механизмов перераспределения доходов (минимальные размеры заработной платы, пособия по безработице, социальные выплаты и др.).

Сегодняшние экономисты, придерживающиеся постулатов кейнсианской концепции, выступают за наиболее мягкие варианты государственного вмешательства в экономическую жизнь. В сфере занятости экономически активного населения активно идет поиск вариантов координации интересов работодателей, работников и профсоюзов. Формируются предпосылки неинфляционного порога занятости посредством бюджетно-налогового регулирования. Решается вопрос об оптимизации издержек и доходов. Все эти усилия в первую очередь направлены на решение проблем занятости экономически активного населения и преодоления инфляционных процессов в комплексе и создание условий для поддержания естественного уровня безработицы.

Из двух рассмотренных теоретических концепций в современных условиях появились практические модели рынка труда, действующие в развитых странах. В США – это либеральная модель рынка труда, в Швеции, Австрии, Германии и Японии – социально ориентированная. Либеральная модель рынка труда функционирует при минимальном вмешательстве государства в экономические процессы, особенно на микроэкономическом уровне, где государство в основном поддерживает обездоленных. Эта модель предусматривает стимулирование предпринимателей и способствует развитию их инициативы на уровне предприятий и фирм. В этом контексте предприниматели и работники являются противоборствующими партнерами.

Социально ориентированная модель рынка труда имеет специфические особенности в каждой стране. Общим в этих странах является государственный контроль и его наличие в экономических процессах как на микро-, так и на макроуровне. Вместе с тем субъекты отношений, возникающих на рынке труда, находятся в партнерском взаимодействии, в интересах которого – достижение консенсуса и общих целей.

Результаты расширенного внедрения результатов технологического прогресса привели к возникновению новых тенденций на рынке труда, отражающихся в следующем:

- структурные и системные преобразования в экономике развитых стран потребовали от работников новых квалификаций;
- ручной труд постепенно вытесняется механизированным трудом, что, несомненно, требует иных навыков работы;

- безработица из социального зла превратилась в следствие неустойчивости и циклического развития экономики;

- возникла тенденция оценки человека не только как носителя трудовых навыков, но и как личности, обладающей человеческим капиталом в виде образования, квалификации, здоровья и пр.

Либеральная основа регулирования экономических процессов превратилась в развитых странах в базу для политики поддержания уровня занятости экономически активного населения. В результате государство стало играть роль субъекта, гарантирующего в стране занятость, безопасность и экономическую стабильность. В рамках этих тенденций в развитых странах стала проводиться активная политика стимулирования занятости экономически активного населения, которая включала следующие мероприятия:

- усиление мобильности рабочей силы;
- гуманизацию процесса поиска работы;
- ужесточение условий для получения пособий по безработице;
- гибкий характер системы трудоустройства и в государственном, и в частном секторе [8, с. 43-45].

Институционализация рынка труда привела к тому, что исследователи стали проявлять наибольший интерес к их анализу. В результате анализируется многослойность и осуществляется сегментация рынка труда, дискриминация на рынках труда различных социальных групп, неформальные рынки труда, которые возникают спонтанно и существуют автономно от государственного регулирования [1, с. 174-175].

Теоретические аспекты регулирования и стимулирования занятости экономически активного населения рассматриваются также представителями институциональной теории. Представители институционального направления экономической теории Т. Веблен, Дж. Коммонс и У. Митчелл рассматривали рынок труда как общественный институт экономических отношений. Н. Ноув, Д. Норт, Дж. Бьюкенен, Р. Буайне в своих исследованиях рассматривают государственное регулирование экономически активного населения. Дж. Атkinson и С. Вуд выдвинули концепцию «гибкой занятости» экономически активного населения. В исследованиях Р. Солоу и П. Дерингера предлагается сегментация рынка труда. Немецкие ученые-экономисты, представители современной теории человеческого капитала Т. Шульц и Г. Беккер рассматривали специфику функционирования рынка труда через призму использования способностей человека и их постепенного развития.

В середине XX века В. Ойкен предложил теорию рыночных порядков, согласно которой поддержание полной занятости экономически активного населения только усилиями государства невозможно. Поэтому В. Ойкен предложил теорию, отличающуюся от либеральной и кейнсианской. По его утверждению, кейнсианский подход, говорящий о необходимости государственных инвестиций для создания рабочих мест, противоречит другим рыночным механизмам. По утверждению В. Ойкена, в любом обществе при существующем разделении и производительности труда оптимальный уровень занятости экономически активного населения достигается всеми экономическими субъектами при определенных условиях. По его мнению, прежде всего к таким условиям относятся: обмен между работодателем и работником; наличие конкуренции на рынке труда, влияющей на сбалансированность спроса и предложения рабочей силы; конкурентный уровень заработной платы для преодоления монопольной власти работодателей; государственное

регулирование в целях рационального распределения экономических ресурсов и реализации стабильной экономической политики [9, с. 34-41].

Я. Корнаи, выдвинувший концепцию трансформационного спада в переходных экономиках, выявил некоторые особенности в области занятости при переходе от командной экономики к рыночной. К таким объективно обусловленным особенностям Я. Корнаи прежде всего относит [4, с. 4-10]:

- появление экономических агентов на рынке труда: наемных работников и работодателей, которые в процессе становления рыночных институтов занятости проходят в своем развитии институционально – декларативный этап, где формируется нормативная база рынка; шоковый этап, где в результате дезорганизации экономической жизни возникает правовой и институциональный вакуум и происходит поляризация вчерашних наемных работников: одни из них становятся новыми работодателями, другие - их наемными работниками; адаптационный этап, когда работники и работодатели включают свои резервы приспособления к реальным рыночным процессам. При этом формируются маргинальные слои населения и появляются социальные издержки;

- появление потенциального резерва рабочей силы: рантье, предпринимателей, ремесленников, лиц свободных профессий и безработных, т.е. тех категорий, которые отсутствовали в командной экономике;

- возникает рынок труда с ограниченным спросом и монополизмом работодателей в связи с долгой адаптацией потенциальных работников к изменившейся ситуации на рынке труда;

- государство и профсоюзы весьма ограниченно влияют на состояние рынка труда. Отсутствует система социальных амортизаторов. Другими словами, эти рынки не соответствуют по своим качественным критериям современным рынкам западного типа.

Следует заметить, что проблемы занятости экономически активного населения на микроэкономическом уровне возникают в странах с переходной экономикой не в момент трансформации, а непосредственно в процессе осуществления рыночных реформ. Утечка кадров на предприятиях и несоответствие вновь принятых на работу требуемой квалификации неизбежно заставляют предпринимателей искать пути решения проблем в рамках фирмы. Зарубежными экономистами проводились научные исследования в этом направлении, так как управление персоналом в условиях рыночной экономики способствовало росту эффективности деятельности предприятий. Несомненно, такой подход привел к структурной перестройке компаний. Стало уделяться особое внимание формированию кадровой политики, подбору персонала и его обучению, а также формированию корпоративной культуры и совершенствованию механизмов стимулирования труда.

В результате таких исследований в 30-е годы в странах с рыночной экономикой в рамках компаний появился менеджмент по персоналу. В 70-е годы стала формироваться концепция управления человеческими ресурсами. В рамках данной концепции человек стал рассматриваться как невозобновляемый ресурс. Компании стали оперировать особенностями своих работников для максимизации их деятельности в целях эффективной конкурентоспособности. В этом аспекте наиболее успешными являются модели микроэкономического типа, которые базируются на теориях мотивации работников: теории «X», «Y», «Z»; теории потребностей А. Маслоу, теории двух факторов Ф. Герцберга, комплексной теории мотивации М. Портера и Э. Лоулера. Сопоставление содержания этих теорий, касающегося механизмов потребностей и способов стимулирования работника, приведено в таблице 1.1.

Таблица 1.1. Сопоставление концепций мотивации зарубежных исследователей, применяемых для стимулирования труда на предприятиях западного типа

Концепции	Представители	Содержание концепций: рассматривают у работника				Отношение к карьере	Качество работы
		Мотивы и потребности	Отношение к работе	Методы стимулирования (последовательность применения)	Отношение к карьере		
Теория «Х»	Тейлор Ф., Мак-Грегор Д.	Биологические	Нелюбовь к работе на биологическом уровне	Принуждение, нормирование труда, конвейерное производство	Отсутствует, стремление к конформизму	Низкое	
Теория «У»	Мак-Грегор Д.	Социальные	Источник удовольствия или наказания в зависимости от условий труда	Самоутверждение, моральное и материальное поощрение, принуждение	Присутствует, творческая личность	Высокое	
Теория «Z»	Оучи В.	Социальные и биологические	Источник удовольствия или наказания в зависимости от условий труда	Материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение, принуждение	Присутствует, но по мере достижения определенного возраста, групповой метод работы	Нормальное	
Теория потребностей	А. Маслоу	Физиологические, безопасности, принадлежности к социальной группе, в признании и уважении, в самовыражении	Потребность в труде как способ самовыражения, признания и уважения	Материальное и моральное поощрение, самоутверждение, принуждение	Потребность в принадлежности к определенной социальной группе	Высокое	
Теория приобретенных потребностей	Маклеланд	Потребности достижения, соучастия и властвования	Потребность достижения, если ясен результат, - работа в одиночку, а не группой	Целенаправленное обучение и постановка точно определенных целей, корректировка завывших самоощенков	Отсутствует потребность в достижении управленческого уровня, так как отсутствуют более высокие цели и рискованность решений	Нормальное	
Теория двух факторов	Ф. Герцберг	Наличие у работника факторов условий труда и мотивирующих факторов	Удовлетворенность работой при наличии факторов условий труда: политики фирмы, условий работы, заработной платы, межличностных отношений в коллективе, степени контролируемости работы	Через мотивирующие факторы: успех, продвижение по службе, признание результатов работы, высокая степень ответственности, возможности для творческого роста	Потребность в деловом росте	Высокое или низкое, в зависимости от потребности конкретной личности	
Комплексная теория мотивации	Л. Портер и Э. Лоулер	Затраченные усилия, восприятие своей роли в труде, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения	Удовлетворяет результативный труд, а не наоборот: удовлетворенные работники трудятся результативнее	Рост заработной платы и ее дифференциация для связи с результатами своей деятельности. Производительность влечет большие изменения в заработной плате	Необходим, если дает возможность человеку результативно работать и получать большую зарплату	Высокое, если есть стимулы.	

Источники: Мескон М., Альберт Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. - М.: Дело, 1992. Егоршин А.П. Управление персоналом. - 2-е изд. - Н. Новгород: НИМБ, 1999 - С. 378-394. Всемирная история экономической мысли. Т.1-4. - М.: 1994.

Таким образом, обобщая рассмотрение эволюции концепций в исследовании проблем регулирования и стимулирования занятости экономически активного населения, можно сделать следующие выводы:

- макроэкономический подход базируется на необходимости сочетания принципа саморегулирования рынка труда с государственным регулированием занятости экономически активного населения;
- микроэкономический подход предусматривает использование инструментов управления персоналом на уровне предприятия;
- в процессе функционирования рынка труда сочетаются экономические и социальные подходы. С экономической точки зрения труд рассматривается как элемент или ресурс производства. В социальном плане труд рассматривается как всестороннее развитие личности.

Список использованной литературы:

1. Аганбегян Р.Л., Авагян Г.Л. *Современные теории занятости*. - М., 2002. - 378 с.
2. Блауг М. *Экономическая мысль в ретроспективе*. - М.: Дело ЛТД. - 720 с.
3. Кейнс Дж. М. *Общая теория занятости, процента и денег* / В сб.: *Антология экономической классики. В 2-х томах. Том 2*. - М.: Эконов, 1992. - 486 с.
4. Корнаи Я. Трансформационный спад // *Вопросы экономики*. - 1994. - № 4. - С. 4 - 10.
5. Мальтус Т. *Опыт о законе народонаселения* / В сб.: *Антология экономической классики. В 2-х томах. Том 2 / Предисловие, составление И.А. Столярова*. - М.: Эконов, 1992. - 486 с.
6. Маркс К. *Капитал. Критика политической экономии*. / ТЛ. Кн.1. *Процесс производства капитала*. - М.: Политиздат, 1983. - 905 с.
7. Маршалл А. *Принципы экономической науки* / Пер. с англ. - М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. - 26 л. Книга 3. - 594 с.
8. *Мировая экономика: глобальные тенденции за 100 лет* / Под ред. И.С. Королева. - М., 2003. - 604 с.
9. Ойкен В. *Основные принципы экономической политики*. - М: Прогресс, 1995. - 494 с.
10. Смит А. *Исследование о природе и причинах богатства народов. Кн 1-3* / Ответ ред. П.И. Абалкин. Пер. с англ. Й.Н. Неманова. - М.: Наука, 1993. - 569 с.

Reference Literature:

1. Aganbegyan R.L., Avaghyan G.L. *Modern Theories of Employment*. - M.: 2002. - 378 pp.
2. Blaug M. *Economic Idea in Retrospective*. - M.: LTD Business. - 720 pp.
3. Keynes, J.M. *General Theory of Employment, Interest and Money*. In the Collection: *Anthology of Economic Classics*. In 2 volumes. - M.: Ekonov, 1992. - 486 pp.
4. Kornai Ya. *Transformational Recession* // *Issues of Economics*. - 1994, No. 4. - pp. 4 - 10.
5. Malthus T. *Experience on the Law of Population*. In the Collection: *Anthology of Economic Classics*. In 2 volumes. Volume 2. Preface, compilation by I.A. Stolyarova. - M.: Ekonov, 1992 - 486 pp.
6. Marx K. *Capital. Criticism of Political Economy*. TL Book 1. *The Process of Capital Production*. - M.: Politizdat, 1983. - 905 pp.
7. Marshall A. *Principles of Economics Science*. Translation from English - M.: Progress, 1993 - 26 pp. - Book 3. - 594 pp.
8. *World Economy: Global Trends over 100 Years*. Under the editorship of Korolyov. I.S. - M.: 2003. - 604 pp.
9. Oiken V. *Basic Principles of Economic Policy*. - M: Progress, 1995. - 494 pp.
10. Smith A. *Research on the Nature and Causes of the Wealth of Peoples*. Books 1-3 / Editor-in-charge P.I. Abalkin, translation from English Y.N. Nemanov. - M.: Science, 1993. - 569 pp.