

раз в год — 12 %. Таким образом, можно отметить, что электронные магазины сформировали доверие к себе потребителей, при этом становятся конкурентами реальных торговых объектов.

Таблица 2 – Факторы, определяющих популярность электронных магазинов у населения

Факторы	Доля покупателей, отметившая эти факторы	
	2008 год	2010 год
возможность совершения покупки, не выходя из дома	27	69,3
предлагаемый уровень цен	28	64,4
ассортимент товаров	19	56,1
полнота информации о приобретаемом товаре	16	31,8
анонимность при выборе товара	4	9,1
дополнительное обслуживание	1	7,2
помощь в выборе товара (статьи, консультации специалистов и др.)	3	6,4

Источник: собственная разработка

Список использованных источников

1. Комплексная программа развития сферы услуг в Республике Беларусь на 2011 – 2015 годы. – Минск: Министерство экономики Республики Беларусь, 2011. – 60 с.
2. Приказ Министерства торговли Республики Беларусь от 29 декабря 2011 г. № 178 «Об утверждении концепции реализации государственной политики в сфере внутренней торговли и общественного питания на 2011 - 2015 годы, концепции реализации государственной политики в сфере бытового обслуживания населения на 2011 – 2015 годы и мероприятий по их выполнению» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.mintorg.gov.by/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gi](http://www.mintorg.gov.by/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gi)
3. Интернет-торговля: совершенствование законодательства и защита прав потребителей // Консультант предпринимателя. – 2011. – № 5. – С.3.
4. Розничная и оптовая торговля Республики Беларусь: Стат. сб. — Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2011. - 158 с.

УДК 316-334.3.351

**НАУЧНЫЕ РАЗРАБОТКИ ПРЕДРЕФОРМЕННЫХ  
ДЕСЯТИЛЕТИЙ НЕ МОГУТ БЫТЬ ЗАБЫТЫ  
СЕГОДНЯ**

*Кокин Ю.П. профессор кафедры труда и социальной политики,  
Российская академия народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации*

В числе актуальных проблем экономики современной России, да и всех стран, образовавшихся в постсоветский период, существенное место нельзя не отвести рациональному использованию научных подходов и практики организации функционирования национальных экономик, выработанных за более чем семидесятилетний период функционирования социалистической экономики. Это относится ко всем сферам хозяйствования, в том числе и к организации труда и

его оплаты, являющимся существенным элементом управления социально-экономическими отношениями.

Современная научная теория может претендовать на объективность трактовок и методологии только в случае, если она построена на преемственной основе, впитала в себя все наиболее важное, что создано на предыдущих этапах развития экономической науки. Возникает вопрос: можно ли предать забвению научные разработки советского периода? Ответ на этот вопрос однозначен: нет, нет и нет.

В этой связи представляется важным и своевременным рассмотреть все то, что было сделано в области теории и методологии изучения труда на рубеже XIX и XX веков и в 20-е – 90-е годы XX столетия.

Труды К. Маркса, Ф. Энгельса и крупных ученых в области распределительных отношений и оплаты труда в период становления индустриальной экономики представляются фундаментальными и глубокими, а следовательно не могут быть замещены трудами современных западных ученых, как это принято делать в последнем двадцатилетии – в период активного перехода на рыночные производственные отношения экономик постсоциалистического пространства.

Безусловно, сегодня нельзя не исходить из того, что в работах основоположников теории капиталистического развития содержатся фундаментальные подходы к рассмотрению сущности капиталистического распределения общественного продукта, истинному содержанию заработной платы и ее природы. Эти положения ни в коей мере не устарели сегодня и представляются актуальными на рубеже XX-го и XXI-го столетий для науки России, Беларуси и других стран, развивающихся в постсоциалистический период.

Еще в 1875 году критикуя положения Готской программы германской социал-демократической партии, в которой главное ударение было сделано на распределении средств потребления. К. Маркс пришел к весьма значимому для научного предвидения выводу о существовании воспроизводства и распределения общественного продукта в будущем. В числе принципиальных положений работы «Критика Готской программы» К. Маркса должно быть названо указание на антинаучные тезисы программы о том, что доход от труда должен в неизменном виде и на равных правах принадлежать всем членам общества, распределение при котором можно выдавать каждому участнику общественного производства весь продукт (результат) его деятельности в «чистом», неизменном виде немыслимо, как подчеркивал К. Маркс ни при каком общественном строе.

Из основных постулатов «Критики Готской программы» вытекает, что работники должны получать в личное потребление лишь часть общественного продукта и что при любом общественном строе, включая и социалистический, прибавочный труд выступает базой для прогресса общества. Эту же мысль высказал в «Анти-Дюринге» и Ф. Энгельс. Избыток продукта над издержками производства писал он, и как результат этого образование и увеличение общественного, производственного и резервного фонда, был и остается основой всякого общественного, политического и интеллектуального прогресса. Во всей прежней истории этот фонд был собственностью привилегированного класса, который вместе с собственностью получил политическое господство и духовное руководство.

Непосредственная практика хозяйственного развития в России полностью подтвердили приведенные положения К. Маркса и Ф. Энгельса, их незыблемость и в современных условиях. В практической распределительной политике советское государство руководствовалось положениями, выдвинутыми критикой лассальянского принципа распределения «на равных правах всем членам общества при справедливом распределении трудового дохода». В этой связи ни в коей мере нельзя согласиться с высказываниями тех ученых и практиков, которые утверждают, что в условиях централизованного управления экономикой распределение было практически уравнивающим. Право каждого работника получать от общества пропорционально затраченному труду заключало в себе справедливое неравенство.

Научные постулаты и практические подходы исходили из того, что люди не могут быть равны. Они профессионально и физически неодинаковы. Такое положение никогда не игнорировалось обществом в условиях дореформенной экономики. В то же время при одинаковом участии в процессе производства объективном равенстве доступа к созданному продукту, учитывались семейная нагрузка, разница в квалификации работников, их производственных навыках, условиях труда и проживания. Научно-обоснованные подходы к организации распределения через

заработную плату и социальные выплаты всегда отвергали теорию равенства в смысле всеобщего уравнивания потребностей и быта граждан (их качества и уровня жизни).

Сложившееся еще в начале 30-х годов XX века научное толкование равенства предполагало не уравниловку в удовлетворении личных потребностей (как это нередко толкуется современными апологетами безоглядного перехода к чисто рыночной экономике в России и замены ею принципов прежнего общественного строя), а равное освобождение всех трудящихся от эксплуатации после того как экспроприированы капиталисты, равную отмену для всех частной собственности на средства производства, после того как они переданы в собственность всего общества, равную обязанность трудиться на благо его развития и равное право всех трудящихся получать за это по количеству и качеству затраченного труда. Именно так необходимо трактовать социальное равенство граждан и с этих исходных позиций рассматривать существо и экономическую природу заработной платы, глубинные процессы отношения к труду. Между тем современные теоретические постулаты в области материального вознаграждения за труд предполагают в современной России отказ от централизованного регулирования важнейшей социально-экономической системы, передачу решения этих вопросов на уровень низового производственного звена (предприятия, объединения, корпорации). Не вдаваясь в оценку правомерности таких подходов необходимо попытаться дать ответ на вопрос: должны ли при этом быть полностью отброшены методические решения в части формирования и регулирования тарифных уровней оплаты, применения форм и систем оплаты, формирования средств, идущих на оплату труда, нормирования труда всех категорий работников (рабочие, специалисты, руководители, технические исполнители)? Представляется, что нет.

Даже при передаче проблем регулирования всех названных вопросов на уровень низовых производственных звеньев, следует использовать методические решения в части построения тарифной системы на основе аналитических методов сопоставления качественных характеристик трудовых процессов и использования принципов оценки на основе методов сроков подготовки. Именно они лежат в основе методических рекомендаций по принципам тарификации труда и работников. В этой связи не могут быть в полной мере отвергнуты «Методические рекомендации по построению тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих» и методические рекомендации по построению квалификационных справочников руководителей, специалистов и других служащих, разработанные в нашей стране в 80-е – 90-е годы прошлого столетия. Решения в этой области были предложены в работах таких крупных ученых экономистов как Е.Л. Маневич, Е.И. Капустин, Я.И. Гомберг, Ю.Д. Ананьева, Р.А. Баткаев, В.И. Марков, Н.А. Софинский, И.А. Орловский, М.В. Карлова, белорусских ученых Э.А. Лутохиной, С.П. Подобеда, М.И. Горячко, Ф.С. Герштейна, В.И. Матусевича и других специалистов предреформенного периода развития экономики страны, к теоретико-методическим разработкам которых представляется важным обращаться и сегодня при формировании внутрипроизводственных тарифных систем.

Важно и целесообразно не забывать и разработок в области рационального применения форм и систем заработной платы, выполненных в прошлые десятилетия учеными-трудовиками Н.С. Масловой, Д.Н. Карпухиным, С.И. Шкурко, Т.Н. Шатовой, Б.М. Сухаревским, Л.Э. Кунельским, Р.А. Яковлевым, Л.С. Хейфецем, В.Д. Ракоти и другими российскими специалистами и практикой организации оплаты труда, направленной на стимулирование высокой эффективности и результативности труда в 50-е – 80-е годы. В эти годы было сделано немало в части формирования действенных методов поощрения за высокие показатели труда. Безусловно в разработки прошлых лет должны быть внесены необходимые коррективы, отвечающие условиям рыночной экономики, но в своей основе ими не следует пренебрегать и сегодня. Рациональные условия применения тех или иных форм и систем заработной платы, сформулированные советской экономической наукой и проверенные практикой десятилетий, не могут быть отвергнуты и в период рыночных методов хозяйствования. В этой связи работы прошлых лет необходимо широко использовать при разработке в современных условиях внутрипроизводственных условий оплаты труда как составной части коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, разработке соглашений и договоров в системе социального партнерства.

Аналогичные соображения представляется важным высказать и применительно к методическим приемам формирования фондов оплаты труда. Прежде всего могут быть использованы главные методические приемы, основанные на учете предполагаемых темпов роста

объемов производства, затрат заработной платы на единицу продукции, предполагаемых соотношений в росте производительности труда и заработной платы, наряду с учетом рыночной конкуренции и соответствующей ей системой выделения средств на оплату труда, что вполне оправдано.

Главный вывод из всего сказанного: прошлый опыт и методические решения, выработанные отечественной наукой не следует предавать забвению и их не следует отвергать как основу современных подходов к организации оплаты труда. Очевидно они могут и должны использоваться при рациональной организации труда в условиях передачи решения этих вопросов на уровень предприятий, организаций и производственных корпораций.

УДК 331(476)

## **ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СПРОСА НА ТРУД В ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ**

*Коробова Е.Н., старший преподаватель кафедры менеджмента, УО «Витебский  
государственный технологический университет»,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

На основании изучения и обобщения используемых в отечественной и зарубежной практике методических подходов к определению оптимальных соотношений подготовки кадров в учреждениях различного уровня образования предложены факторные прогнозные модели, построенные с использованием метода корреляционно-регрессионного на уровне отрасли.

На основе построенных моделей спроса и предложения труда выделены основные факторы, влияющие их динамику, что позволяет выявить перспективную потребность в кадрах в разрезе уровней образования и категорий работников и увязать ее с объемами подготовки (выпуска) в учреждениях образования.

Общая последовательность этапов прогнозирования кадровой потребности включает:

- 1) определение факторов, влияющих на спрос на труд и на предложение труда;
- 2) выбор наиболее значимых показателей-факторов для включения в модель (с помощью корреляционного анализа);
- 3) построение математической модели спроса и предложения труда (с помощью регрессионного анализа), оценка значимости модели;
- 4) прогноз динамики отобранных показателей-факторов;
- 5) прогноз динамики и размера спроса и предложения труда на основе использования математической модели;
- 6) нахождение арифметической разницы между спросом и предложением, что покажет количество либо неудовлетворенного спроса в отрасли (в случае превышения спроса на труд над предложением труда), либо объем избыточного предложения (в случае превышения предложения труда над спросом на труд);
- 7) распределение спроса на труд в отрасли по оптимизационным критериям, что определяет необходимое распределение объемов подготовки работников по уровню образования.

Исходная информация для прогноза использовалась в интервале 2002 – 2010 г.г.

В соответствии с предложенным выше алгоритмом и, соблюдая последовательность шагов, реализация методического подхода первоначально предполагает построение модели спроса на труд.

Спрос на труд в отрасли определяется как сумма численности занятых и количества свободных рабочих мест и вакансий в отрасли.

Для построения модели спроса на труд выделены макроэкономические факторы, к которым отнесены: объем выпуска продукции в отрасли, объем инвестиций в основной капитал, сальдо численности принятых и уволенных в течение периода, среднемесячная заработная плата