

УДК 331.5

**РАЗВИТИЕ И УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО  
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ВНУТРЕННИХ РЫНКОВ ТРУДА  
ОРГАНИЗАЦИЙ В БЕЛАРУСИ**

**Н.В. Маковская**

*УО «Белорусский государственный экономический  
университет»*

Основными целями концепции развития внутренних рынков труда (ВРТ) в Беларуси являются:

1. Создание белорусской национальной модели управления трудом базисом, которой являются принципы и корпоративные ценности внутреннего рынка труда:

-способность и желание работников идентифицировать свои цели с целями организации;

-формирование высокого уровня мотивации труда и трудовой морали;

-стремление к комфортному морально-психологическому климату, и как следствие, минимизация социально-экономических издержек трудовых конфликтов;

-стремление к формированию соответствующего инновационному характеру производства работника нового типа, отличающегося не только высокой профессиональной квалификацией, но и ответственностью и инициативностью;

-минимизация стрессовых ситуаций у работников при проведении социально-экономических преобразований и реструктуризации.

2. Противостояние попыткам насадить в Беларуси морально устаревшую систему управления трудом авторитарного типа, и предложить альтернативную систему управления человеческими ресурсами, основанную на демократизации хозяйственной власти, которая предполагает:

-паритет прав собственности между работниками, работодателями, государственными или иными институтами (в Беларуси частная собственность составляет около 65%);

-равное участие в принятии хозяйственных и стратегических решений в деятельности организации.

3. Определение тесной связи между системой развития человеческого капитала в организациях, включающей признание его производственной и социальной ценности и культурной сферой белорусского общества, основанной на национальных традициях и ценностях. Такая связь позволит глубже понять особенности белорусской ментальности, выстроить на ее основе свои методы управления трудом, создать максимально возможные условия развития человеческого потенциала в Республике Беларусь. Это, в свою очередь, станет конкурентным преимуществом экономики Беларуси, движущим ресурсным фактором, которой является человеческий капитал.

4. Обоснование утоличности мнений о создании единой стандартной (нормативно-регламентированной) модели регулирования труда в организациях Республики Беларусь. Обоснование необходимости дифференцированного подхода при разработке таких моделей, учитывающих отраслевую и региональную принадлежность их внутренних рынков труда.

Смысл концепции развития внутренних рынков труда организаций основывается на том, что социально-экономические процессы в трудовой сфере состоят из двух взаимосвязанных аспектов, один из которых ресурсно-технологический, второй – институциональный. В качестве ресурсно-технологического аспекта следует представлять человеческий капитал организации и способы его реализации в системе производства. Институциональный аспект – механизм социального упорядочивания трудовых дей-

вий в условиях ВРТ организации. Под таким механизмом следует понимать организационную систему управления и регулирования труда на микро уровне.

Объединяет действие данных аспектов общий принцип рационального использования одного производственного ресурса – человеческого капитала. Механизм взаимодействия этих аспектов основывается на:

-взаимном отборе человеческого капитала пригодного для функционирования в сложившихся технологических условиях;

-взаимном определении социально-экономических условий, в которых должен функционировать и развиваться человеческий капитал организации;

-иерархическом подчинении институционального аспекта ресурсно-технологическому, так как именно он является фактором изменений в функционировании человеческого капитала организации.

К числу важнейших условий эффективного функционирования ВРТ организаций в Беларуси следует относить: во-первых, создание благоприятной экономической среды для эффективного функционирования организаций, и во-вторых, формирование нормативно-правового поля для регулирования ВРТ.

Создание благоприятной экономической среды для эффективного функционирования организаций.

Эффективность функционирования белорусских организаций зависит от следующих факторов, влияющих на их ВРТ:

-Инвестиционный фактор. Инвестиционная деятельность государства должна быть ориентированна, во-первых, на тот отраслевой спектр, который определяет роль и место Беларуси в международном разделении труда. Представляется, что такой спектр представлен машиностроением и нефтехимией. Именно крупнейшие предприятия данных отраслей формируют структуру экспорта Беларуси, определяют ВВП государства и сосредотачивают на своих ВРТ высокообразованный человеческий капитал.

Во-вторых, инвестиционная политика должна быть ориентирована на малые города экономика, которых формируется градообразующими предприятиями, а трудовая сфера определяется состояниями их ВРТ.

В-третьих, направление инвестиционной политики по созданию рабочих мест, осуществляемое сегодня в Беларуси, должно быть пересмотрено. По нашему мнению, инициатива создания рабочих мест должна исходить от самих организаций, согласно социально-экономическому состоянию их ВРТ, согласно расчетам экономической целесообразности и согласно реальной рыночной конъюнктуре, в которой функционирует данная организация.

-Бюджетно-налоговый фактор. Бюджетно-налоговое регулирование экономики Республики Беларусь относится к важнейшим факторам, обеспечивающим интенсификацию экономического развития, повышения его качества, и как следствие создает условия для эффективности функционирования экономических субъектов. К числу качественных аспектов бюджетно-налогового регулирования, влияющих на ВРТ, следует отнести:

а) снижение налогового бремени с фонда заработной платы. Это даст работодателю возможность создавать собственную систему мотивации в организации, и быть свободным в выборе экономических методов управления трудом;

б) упрощением налогового администрирования. Прозрачность и понятность налогового законодательства дадут возможность для развития системы социально-экономического планирования в организации на долгосрочную перспективу. Это является гарантом стабильности и процветания ВРТ;

в) соблюдение принципа стабильности объемов налоговых платежей и налоговых баз. Это позволит организациям планировать резерв внутренних инвестиций для создания рабочих мест, для организации системы развития работников и т.п.;

г) использование таких региональных режимов налогообложения, которые бы стимулировали развитие социально-трудовой и производственной сферы на градообразующих предприятиях малых городов. Использование таких режимов приведет к снижению дотационных районных предприятий.

-Кредитно-денежный фактор. Влияние данного фактора на состояние ВРТ в Беларуси состоит в том, что государство, управляя объемами денежной массы в стране, увеличивает масштабы инвестиций и кредитования. Согласно кейнсианской теории, такой механизм приводит к увеличению совокупного спроса на товарных рынках, и как следствие наблюдается увеличение спроса на труд, реализация которого происходит на ВРТ.

*Формирование нормативно-правового поля для регулирования ВРТ.*

Представляется, что органы государственного управления должно инициировать законопроект касаящиеся:

-Реорганизации и совершенствования контрактной системы на микроуровне. По нашему мнению, в трудовом законодательстве Беларуси необходимо:

а) четко определить методологию и нормы, касающиеся контрактирования на первичном ВРТ (заключение трудовых контрактов) и вторичном ВРТ (использование хозяйственных контрактов);

б) необходимо прийти к общему мнению в определении функциональных разграничений относительно трудового контракта и трудового соглашения;

в) нормативно определить критериальные характеристики работников организации, с которыми должны заключаются те или иные виды контрактов (срочные, бессрочные, на время выполнения определенного вида работ и т.п.).

-Правовой регуляции заемного труда в Беларуси (или правовая концепция лизинга персонала). Такого рода регулирование должно включать:

а) правовой статус частных кадровых агентств применительно к их деятельности по предоставлению услуг лизинга персонала (государственная регистрация деятельности таких агентств; требования к квалификации сотрудников; формы административного контроля за их деятельностью; принципы и порядок отнесения частного агентства занятости к категории работодателей; финансовые гарантии в отношении выплаты заработной платы и т.п.);

б) правовой механизм взаимодействия «работодатель – частное кадровое агентство» (форма, сроки, допустимые случаи заключения договоров лизинга персонала; случаи запрета заключения таких договоров; распределение бремени ответственности частного агентства и предприятия-пользователя в отношении обеспечения трудовых и социальных прав заемных работников и т.п.);

в) механизм правоотношений между частным кадровым агентством и заемным работником (форма, срок и содержание трудового договора между заемным работником и частным кадровым агентством; права и обязанности сторон; условия работы и трудоустройства и т.п.);

г) механизм правоотношений между предприятием-пользователем и заемным работником (установление обязанностей предприятия в отношении заемного работника; условия и формы заключения трудового договора; нормы ответственности предприятия за заемного работника; права заемного работника в области социального обеспечения; отношение заемного работника с профсоюзом предприятия и т.п.);

д) нормы правовой ответственности за нарушение законодательства (ответственность предприятия-пользователя и частного кадрового агентства за нарушение трудового законодательства и законодательства предоставления заемного персонала; разработка дополнительных норм, учитывающих возможные нарушения и т.п.)

Перед органами государственного управления, в частности перед Министерством труда и социальной защиты РБ, должна стоять задача по организации деятельности региональных комитетов ВРТ. Для этого необходимо:

-разработать механизм правового обеспечения функционирования региональных комитетов ВРТ;

-определить сферы влияния и нормы административных полномочий региональных (городских и районных) комитетов ВРТ;

-определить методы и формы координационной работы между Минтруда и региональными комитетами ВРТ.

Важной задачей для органов государственного управления является инициирование совершенствования законодательства о занятости населения в Беларуси. Такое совершенствование должно предусматривать:

- внесение положений о нормах регулирования занятости на ВРТ;

- в законодательстве должны быть перечислены основные направления экономической политики регулирования ВРТ, посредством которых органы государственного управления воздействует на функционирование данных рынков труда в организациях, и определяют механизмы спроса и предложения на рабочую силу;

- в законодательстве должны быть четко прописаны вопросы, которые находятся в компетенции Минтруда РБ и отраслевых министерств по направлениям регулирования ВРТ;

-законодательство должно определять порядок составления и реализации программ регулирования спроса и предложения на ВРТ в Беларуси, а также порядок бюджетного (в том числе возможно путем создания целевого фонда) финансирования программных мероприятий.

УДК 687.015

#### **ФОРМУЛИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ НА ОСНОВЕ ЗАКАЗОВ ТОРГУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Ф.А. Мамедов, Т.Г. Мирзоев, Г.З. Исмаилова, Х.Ф. Мамедова**

*Азербайджанский технологический университет, Азербайджан*

Развитие ассортимента продукции широкого потребления в научных исследованиях обычно рассматривается с точки зрения его расширения и обновления под прямым воздействием роста материально-культурного уровня жизни людей, научно-технического прогресса, изменение моды и других факторов.

Так, в изучении ассортимента продукции швейной промышленности выяснились следующие направления:

- конъюнктурные исследования ассортимента;
- исследование процессов расширения и обновления ассортимента;
- конструктивно-технологические разработки с целью совершенствования ассортимента;
- установление оптимального плана, по выпуску продукции в необходимом ассортименте.

Формирование ассортимента продукции заключается в приведении характеристик изделий в соответствии с запросами потребителей. Этот процесс длится с зарождения замысла о создании новой до снятия ее с производства. Решение вопроса формирования ассортимента означает изыскание путем постепенного уменьшения элементов неопределенности и риска в оценках, решения и действиях, связанных с хозяйственной деятельностью предприятий по успешному сбыту продукции.

Научное управление ассортиментом достигается посредством решения оптимизационных задач на всех уровнях иерархии управления. При этом наиболее важными являются следующие разработки: