

*Белорусский рынок труда, с одной стороны, в ближайшей перспективе будет развиваться на фоне снижения численности населения в трудоспособном возрасте, усиления миграционных процессов населения и иметь тенденцию к формированию трудодефицитного рынка рабочей силы. С другой стороны, экономический кризис предъявил четкие требования странам к поиску новых товарных ниш на мировых рынках. Все это актуализирует для Республики Беларусь процессы модернизации производства и внедрения ресурсосберегающих технологий, процессы оптимизации занятости и механизмы достижения эффективной занятости населения, процессы согласования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы с технико-технологическими параметрами рабочих мест.*

УДК 331.5

### ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРИЧИННО-СЛЕДСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ МЕЖДУ МЕХАНИЗМОМ ДОСТИЖЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ТРУДА, УСТАНОВЛЕНИЕМ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И НАВЫКАМИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: МИРОВОЙ ОПЫТ

*канд. экон. наук, доц. И.В. ЗЕНЬКОВА  
(Полоцкий государственный университет)*

*Систематизированы основные факторы роста производительности труда и обобщены инструменты для ее достижения. Выделены факторы, связанные с процессом организации самого производства и с технологией: экономия времени на координацию труда, специализация труда, реакция со стороны нанимателя по заключению контрактных отношений на агрегированные запросы рабочей силы. Выявлены навыки и умения, которыми должна обладать рабочая сила: умение запоминать одновременно несколько производственных моментов, развитие интеллектуального потенциала, навык к прогнозированию, навык координации, предпринимательский навык, обладание высокой производственной моралью. Отмечено, что при исследовании причинно-следственных связей между механизмом достижения производительного труда, установлением уровня заработной платы, уровнем образования рабочей силы целесообразно опираться на теоретико-методологические подходы Оливера Уильямсона, Джона Кеннета Гэлбрейта.*

**Ключевые слова:** факторы роста производительности труда, навыки и умения рабочей силы, уровень заработной платы, производственная мораль, коэффициент трудового участия.

С феноменологической природой категории занятости связаны категории заработной платы, производительного труда, образование. В научном исследовании систематизированы теоретико-методологические подходы к обозначенной проблематике Франсуа Кенэ (François Quesnay), Уильяма Петти (William Petty), Адама Смита (Adam Smith), Дугласа Сесила Норта (Douglass Cecil North), Торстейна Бунде Веблена (Thorstein Bunde Veblen), Рональда Гарри Коуз (Ronald Harry Coase), Карла Генриха Маркса (Karl Heinrich Marx), Джона Мейнарда Кейнса (John Maynard Keynes), Карла Менгера (Carl Menger), Альфреда Маршалла (Alfred Marshall), Ирвинга Фишера (Irving Fisher), Фрэнка Хайнемана Найта (Frank Knight), Джона Кеннета Гэлбрейта (John Kenneth Galbraith), Оливера Уильямсона (Oliver E. Williamson).

**Основная часть.** Согласно Государственной программе содействия занятости населения Республики Беларусь на 2015 год одной из мер, способствующих снижению спроса на рабочую силу на фоне снижения численности трудоспособного возраста, может послужить «... модернизация производства и внедрение ресурсосберегающих технологий, рост производительности труда и сокращение избыточной занятости ...» [1, с. 4].

Представитель физиократов Франсуа Кенэ (François Quesnay) выделял категорию «цена труда», затраченного на возделывание земли. Подход примечателен рассмотрением связи между категориями «зажиточность», «трудолюбие», «заработок». Справедливо отмечена связь зажиточности с честью, чувством и тщеславием. Подход ценен выделением мотивации к труду не только стремлением к зажиточности, связанной с высокими заработками, но и честью в соответствии со своим положением или статусом. Четко описан механизм связи труда с экономическим ростом, то есть исследователь подчеркивает важность траты денежных ресурсов (например, заработки или прибыльные доходы) для выгоды других людей, для «восстановления богатства» [2, с. 180].

Теоретический подход к производительности труда представителя классической школы политэкономии Уильяма Петти (*William Petty*) важен для нашего исследования выявлением категории «напряженный труд» и обоснованием его связи со средствами труда [3, с. 88].

Шотландский экономист Адам Смит (*Adam Smith*), представитель классической школы политэкономии, определил труд как «действительное мерило меновой стоимости всех товаров» [4, с. 88]. Его подход к взаимодействию индикаторов «производительность труда» и «заработная плата» вызывает интерес тем, что, как отмечает исследователь, особые способности работника и его талант требуют времени на формирование и предварительную работу над собой. В размере заработной платы должны быть отражены особый талант и способности работника, а также напряженность самого труда [4, с. 103].

Подход к производительному труду Карла Генриха Маркса (*Karl Heinrich Marx*) основоположника марксизма значим для нас выделением категории «полезный труд» и категории «целесообразная производительная деятельность»; определением причинно-следственной связи между категориями «полезный труд», «продукт», «рост или снижение производительной силы труда». Категория стоимости рабочей силы определена им как сумма жизненных средств [5, с. 46, 164].

Относительно взаимообусловленности производительности труда и заработной платой примечательно рассуждение Джоном Мейнардом Кейнсом (*John Maynard Keynes*) вознаграждения работников пропорционально эффективности их труда. Важно, что отмечен факт взаимозависимости вклада работником своего труда в совокупное предложение и получаемого вознаграждения за труд. Его теоретический подход к содержанию производительного труда и к заработной плате важен для нашего исследования обоснованием взаимосвязи уровня предельной производительности труда с уровнем занятости в отрасли, а также обоснованием в качестве факторов, определяющих уровень совокупной заработной платы, единицы заработной платы и объема занятости. Им показана связь между количеством работников, имеющих специальную квалификацию, достаточный опыт между доходностью оборудования и величиной занятости. Исследователь обосновал влияние на занятость выручки от реализованной продукции [6, с. 22–31] и справедливо идентифицировал зависимость устойчивости экономической системы от действия психологического закона (*fundamental psychological law*), который выявил принцип поведения людей в потреблении в зависимости от динамики роста дохода. В практическом применении данный закон четко обосновывает, что с ростом занятости и дохода в экономике не вся занятая рабочая сила нужна для удовлетворения возросшего потребления [6, с. 141].

Ценность теоретического подхода к цене труда Карла Менгера (*Carl Menger*), представителя австрийской экономической школы, заключается в выделении им цены простого труда, цены квалифицированного труда (с учетом ренты с таланта) и непривлекательного труда, в цене которого тоже должна учитываться экономическая выгода, которая покрывает неприятные ощущения [7, с. 182].

Говоря о производительном труде, обратим внимание на теоретические взгляды Альфреда Маршалла (*Alfred Marshall*), представителя кембриджской экономической школы, который емко отметил «...когда мы по отношению к труду употребляем само по себе слово «производительный», его следует понимать как означающее производящий средства производства и долговечные источники удовольствия...» [8, с. 126]. Рассуждая о мотивации к труду, А. Маршалл отмечал, что, безусловно, цель любого труда это материальная выгода, однако он отмечал и то, что к усилению напряжения сил занятого населения могут приводить перерывы в занятости. Ценность подхода А. Маршалла к цене труда заключается в обосновании им категорий «цена предложения», «перечень цен предложения». Эти категории напрямую связаны с напряжением усилий рабочей силы [8, с. 211–213].

Маршалл выделил причинно-следственную связь между предложением труда, спросом на труд и мотивацией родителей обучать детей более выгодным профессиям в ожидании высокого вознаграждения. Хотя справедливо отмечена неустойчивость такой связи между ними в течение всей жизни. Эффективность организации производства, по его мнению, достижима посредством согласования содержания самой выполняемой работы на станках, оборудовании с навыками и умениями рабочей силы. Важность подхода А. Маршалла к росту производительности производства для нашего исследования состоит в том, что им в качестве одного из факторов роста производительности обосновано разделение труда, а также выделена одна из способностей рабочей силы «физическая ловкость» [8, с. 330, 332].

Значимость теоретического подхода Ирвинга Фишера (*Irving Fisher*), представителя кембриджской экономической школы, к содержанию заработной платы состоит в обосновании необходимости дополнительной оплаты за дополнительную работу, а также в обосновании оплаты труда как стоимости производства для работодателя и как заработка для рабочей силы [9, с. 172–173].

Согласно теоретическому подходу к производительности труда (производительности производства) Фрэнка Хайнемана Найта (*Frank Knight*), представителя чикагской экономической школы, создание одного продукта возможно посредством разделения занятий в рамках различных отраслей, подход значим выделением категории «разнородный вклад в производство продукта» [10, с. 99]. Подход к заработной плате Ф.Х. Найта ценен для нас обоснованием переменного фактора в заработной плате, обусловленной неоднородной динамикой выручки, а также выделением заработной платы свободных профессий [10, с. 346].

Согласно теоретическому подходу представителя институционализма *Джона Кеннета Гэлбрейта (John Kenneth Galbraith)* к содержанию эффективного производства, важно наличие производственного капитала (например, предприятия, оборудование, сборочные линии, энергия, инструменты, вычислительные машины) и разумное управление им рабочей силой [11, с. 68]. Подход Дж.К. Гэлбрейта к производительности труда ценен обоснованием для производительного труда «усердного добросовестного исполнения», «достойного заслуживающего одобрения поведения» [11, с. 103].

Теоретический подход к производительному труду *Оливера Уильямсона (Oliver E. Williamson)*, представителя неинституционализма, значим для нашего исследования рассмотрением предпринимательского способа организации производства, где за каждым рабочим местом закреплен специалист. Им рассмотрены факторы, способствующие росту производительности труда, связанные с процессом организации самого производства и технологией. Они таковы: выполнение одной из технологической операции индивидуальным предпринимателем на дому на собственном оборудовании; расположение рабочих мест в одном месте и изготовление изделия каждым рабочим на своем рабочем месте, что позволяет избежать излишних издержек за непрерывностью производственного процесса, в таком случае имеют место уравнилельные трудовые отношения; включение каждого работника в изготовление изделий партиями, уточняется доля каждого работника в совокупном объеме продукции и осуществляется продажа своего конечного продукта на рынке; оплата труда рабочих происходит согласно учету средней производительности группы рабочих (здесь имеет место ротация по рабочим местам и специализация), а не их трудовому участию. В качестве очевидных инструментов для роста производительности труда выступают экономия времени на координацию труда, специализация труда, реакция со стороны нанимателя по заключению контрактных отношений на агрегированные запросы рабочей силы [12, с. 345–360].

Ценность подхода О. Уильямсона состоит в комплексном рассмотрении причинно-следственных взаимосвязей между элементами «навыки и умения», «производительность труда», «обучение», «уровень оплаты труда». Профессиональные навыки рабочей силы рассматриваются специфическим активом. Важно выделение им экономической ценности навыков рабочей силы [12, с. 386–387].

Согласно неинституционализму уровень оплаты труда и производительность труда детерминированы в большей мере организационными аспектами, а не самими навыками, как у неоклассиков. Навыки, приобретенные в процессе обучения рабочей силы в процессе занятости на рабочем месте, должны быть встроены в защитную структуру управления.

Справедливо подняты вопросы неделимости трудовых заданий, а вместе с ними и некорректность оценки индивидуальной производительности труда выпуском производства. В научный оборот введена категория «индивидуальный вклад в получение данного результата». Интересен факт обоснования: если занятая рабочая сила не обладает неспецифическими навыками и трудовые операции делимы, то соответствие их «человеческого актива» трудовым заданиям регулируется рынком. Также справедливо введена категория «трудовые отношения на основе внутреннего рынка наличных ресурсов», где наниматели и наемная рабочая сила могут спокойно заключать и расторгать между собой договоры без потери производительности труда наемного [12, с. 392]. Обоснована категория специфического актива (знаний работника) для фирмы, который объединяет технологический и организационный опыт работы. В таком случае для сохранения продуктивного труда необходима модель гарантированной занятости, где трудовые отношения двух сторон выстраиваются на взаимовыгодной основе, с денежными наказаниями для работника в случае непредвиденного увольнения по собственному желанию (например, лишение выходного пособия), а также с применением безвременного регламента для выхода таких работников, являющихся специфическим активом компании, на пенсию и наличие льгот [12, с. 393–394].

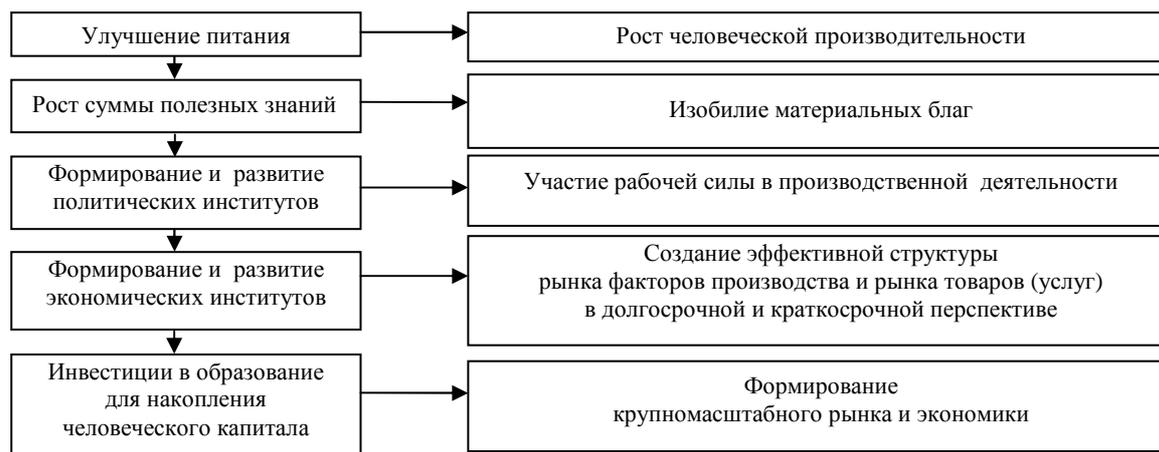
Им показано возможное построение трудовых отношений на основе понимания и разделения рабочей силы целей фирмы, основным инструментом регулирования таких отношений показаны привлекательные социальные условия труда для рабочей силы и значительная гарантия занятости. Основными факторами достижения производительности труда здесь могут выступать: высокая лояльность рабочей силы к целям компании, отсутствие сопротивления работников технологическим изменениям, отсутствие прогулов, простоев, низкая текучесть кадров [12, с. 394–395].

Теоретический подход О. Уильямсона значим для нас осознанием понятия «транзакционно-специфические инвестиции, введенного им в профессиональные навыки» как научного термина, а также категорией «аллокативная эффективность» (allocative efficiency) как эффективность размещения ресурсов [12, с. 418]. В части создания экономически целесообразных рабочих мест актуален разговор О. Уильямсона о созидательной работе и об инициативе [12, с. 419; 13].

Теоретический подход *Дугласа Сесила Норта (Douglass Cecil North)*, представителя неинституционализма, к производительности труда ценен для нашего исследования обоснованием факторов роста индикатора занятости, таких как хорошо развитые права собственности, динамическая структура политических и экономических рынков [14, с. 14]. По Д.С. Норту, эффективность – это «такое состояние, при котором при заданных состоянии технологий и издержках на информацию рынок имеет наименьшие возможные себестоимость производства и транзакционные издержки...» [14, с. 30].

Теоретический подход к эффективности Д.С. Норты интересен для нас выделением фундаментальных причин роста человеческого благосостояния. Они таковы: увеличение объема знаний, изменение институциональных стимулов, изменение относительных цен на факторы производства, формирование новых убеждений, перераспределение ресурсов, увеличение выгоды от совместной деятельности, усиление стимулов к инновациям, снижение стоимости транзакций на рынках [14, с. 33–34]. Основным фактором производительности экономики, по Д.С. Норту, – это упорядочение структуры политической и экономической среды, где важная роль в упорядочении принадлежит государству, поскольку оно упорядочивает экономические правила (права собственности на владение и отчуждение ресурсов) [14, с. 91].

Теоретический подход С.Д. Норты к пониманию экономического роста ценен выделением взаимосвязанных элементов (рис. 1).



**Рисунок 1 – Фундаментальные факторы экономического роста по Д.С. Норту**

*Источник:* составлено на основании данных [14, с. 148].

Факторы роста эффективности таковы: измерение транзакционных издержек на различных рынках продукции и факторов производства; обобщение разрозненных знаний для создания и развития производственного потенциала; доля внутреннего валового продукта, перераспределяемая исполнительной властью, а также постоянно изменяющиеся правила регулирования; разумное использование инструментов трансформации (сочетание экономической, структурной инвестиционной политики) [13, с. 236–237; 14, с. 7–10].

Проанализирована динамика ВВП в разрезе таких стран, как: Республика Беларусь, Чешская Республика, Франция, Израиль, Казахстан, Польша, Литва, Латвия, Российская Федерация, Украина, Швеция, США [15; 16].

Наибольшее сокращение темпов развития экономик стран наблюдается в 2009 году, особенно подвержены влиянию кризисных явлений и их последствий по сокращению ВВП оказались Литва, Украина и Латвия. Наиболее высокие темпы роста ВВП за период 2008–2014 годов в анализируемых странах приходится на 2011 год. При этом темп роста ВВП Республики Беларусь составил 5,5% в год при среднем темпе роста ВВП в данной группе стран 4,4% в год. В качестве положительной тенденции следует отметить, что в Республике Беларусь в 2008–2014 годах не наблюдалось снижения темпа роста ВВП.

В абсолютном выражении наибольшее значение показателя ВВП на душу населения приходится на Швейцарию, США, Францию и Израиль. Республика Беларусь находится по данному показателю на предпоследнем месте среди рассматриваемой группы стран (последнее место в данной выборке у Украины). В то же время устойчивая тенденция роста ВВП на душу населения в Республике Беларусь в долларовом выражении указывает на поступательное повышение уровня развития экономики страны, успешную реализацию мероприятий по социальной поддержке населения.

Анализ динамики производительности труда в разрезе рассмотренных стран проиллюстрирован рисунком 2, из которого видно, что лидером по показателю темпа роста производительности труда за период с 2003 по 2008 год является Республика Беларусь. Однако начиная с 2005 года наблюдается замедление темпов роста производительности труда, что в условиях нарастания негативного влияния мировых экономических проблем привело к ухудшению основных макроэкономических показателей. Особенно сильное снижение данного показателя характерно для экономик малых стран, таких как Израиль, Чешская Республика, Литва, Латвия, а также для экономики в условиях нестабильности политической ситуации (Украина).



Рисунок 2 – Динамика производительности труда, в % от ВВП

Источник: составлено на основании данных [17, с. 74–76; 18, с. 48–50; 19, с. 54–56; 20–23].

Далее рассмотрим теоретические взгляды к содержанию категории «образование». Так, яркий представитель кембриджской экономической школы *Альфред Маршалл (Alfred Marshall)* обосновал важность обучения для роста производительности труда, возможность развития любой способности в течение жизни, ценной для индивида. Подход ценен для нас выделением квалифицированного ручного труда как узкоспециализированного, а значит несущественного фактора производства. Им названы способности, которыми должна обладать нация для экономического развития страны. Они таковы: умение запоминать одновременно несколько вещей, умение адаптироваться к изменяющимся условиям труда, быть уверенным в себе, обладать навыком точности, умение концентрировать все силы в чрезвычайной обстановке [8, с. 281].

Маршаллом выделено общее и техническое образование. Общее образование способствует применению навыков и умений в бизнесе, деловой жизни. Техническое образование предполагает изучение специальных областей знания, необходимых для конкретных отраслей хозяйства [8, с. 286]. Им также обоснованы выгоды от образования для работника: развитие умственной жизни, целеустремленность и пытливость ума, воспитание научного мышления, а значит укрепление характера. Маршалл справедливо аргументировал становление разумной карьеры работника на предприятии от рабочего до управленца через все уровни управления. Им описана горизонтальная мобильность внутри профессии и вертикальная профессиональная мобильность [8, с. 289–290, 295].

Согласно теоретическому подходу к образованию *Ирвинга Фишера (Irving Fisher)*, образование предполагает работу над личностными и физическими качествами работника в зависимости от выбранной профессии [9, с. 170].

В соответствии с теоретическим подходом *Фрэнка Хайнемана Найта (Frank Knight)*, представителя чикагской экономической школы, в основе разграничения видов деятельности лежит тип и объем знаний. Рабочая сила конкурирует между собой профессиональным мастерством и управленческими способностями, интеллектуальным потенциалом и умением осуществлять контроль, уверенностью в своих суждениях. Отдельно Ф.Х. Найтом подчеркнут навык рабочей силы к прогнозированию [10, с. 257–258].

Согласно теоретическому подходу к образованию *Торстейна Бунде Веблена (Thorstein Bunde Veblen)*, представителя институционализма, выделено эзотерическое знание и экзотерическое знание [24, с. 337]. Примечательно, что эзотерическое знание принято считать бесполезным для экономических и производственных отношений, а экзотерическое, наоборот, знание о привычных производственных процессах, а также знание, необходимое для создания материальных условий жизни.

В свою очередь, *Джон Кеннет Гэлбрейт (John Kenneth Galbraith)* справедливо обосновал необходимость состыковки навыков и умений специалистов с требованиями техники, оборудования, а также обосновал важность организации труда. Сделал вывод о необходимости высокого уровня образования рабочей силы для технотехнологии [11, с. 68, 257–258].

*Рональд Гарри Коуз (Ronald Harry Coase)*, представитель новой институциональной теории, обосновал возможность получения дохода от использования лучшего знания или способности суждения с учетом заключенных договоров с производителями [25, с. 52].

Согласно теоретическому подходу к образованию *Оливера Уильямсона (Oliver E. Williamson)*, познавательные способности рабочей силы служат стимулом к исследованию экономических институтов. Он справедливо выделил категорию транзакционно-специфических инвестиций в человеческий капитал, которые предполагают специализированные тренинг и обучение на рабочем месте при производственных операциях. Определил соответствие способностей рабочей силы назначенному заданию как важное

условие реализации таланта [12, с. 95, 119, 359]. Теоретический подход О. Уильямсона близок нам в части рассуждений о реализации человеческого капитала, где профессиональные навыки должны быть углублены и специализированы относительно конкретного нанимателя с сохранением экономической ценности навыков и учетом найма (увольнения) [12, с. 386–387]. Важно, что при рассмотрении аллокативной эффективности он поднимает вопрос эффективности размещения ресурсов, а также выдвигает приоритет качеству отработанного времени [12, с. 418].

Теоретический подход к образованию *Дугласа Сесила Норта (Douglass Cecil North)*, представителя неинституционализма, определяет человеческий капитал как – «...объем имеющихся у людей знаний, их убеждения, а также институты, создаваемые ими на основе этих убеждений» [13, с. 79]. Объясняет необходимость вложения ресурсов компаний в развитие навыков и знаний; рассматривает категории специализированных знаний и вспомогательных знаний, а также их разумную интеграцию [14, с. 172–173]. Им справедливо поднята проблема наличия у развитых стран институционально-организационного каркаса (в том числе производственного потенциала), последний создается обобщением знаний [13, с. 236–237].

Норт верно подчеркивает важность обучения рабочей силы в процессе деятельности (*learning by doing*) для того, чтобы организация достигла результата к назначенному времени [14, с. 20]. В качестве немаловажных способностей рабочей силы для «работы на результат» Д. Норт актуализируются склонность к интенсивному труду и высокая производственная мораль [14, с. 90].

Подход Д. Норта к образованию ценен для нас выделением неформального, неявного знания (*tacit knowledge*) и знаний, накапливаемых рабочей силой в процессе деятельности, например, навык координации, предпринимательский навык [14, с. 99–100].

Данный подход важен выделением изменения спроса на навыки в зависимости от институциональных изменений, в каждой экономической системе общество индивидуально промотивировано на получение знаний. Отмечено, что прикладное знание выступает важным фактором развития чистого знания. Справедливо показана роль инвестиций в знания, увеличивающие производительность физического, человеческого капитала, а также повышающие уровень подготовки предпринимателя и, как следствие, способствующие экономическому росту страны [14, с. 103]. Например, в США В XIX веке осознание вознаграждения от роста знаний и образования способствовало расширению общественных и частных инвестиций в формальное образование, обучение на рабочих местах и прикладные исследования в сельском хозяйстве и промышленности [14, с. 104–105].

Кроме того, Д. Норт обоснованы рациональность вложения инвестиций в начальное образование, причем большинство стран придерживаются политики вложения государственных средств в сферу начального образования с целью получения социальной нормы прибыли. Важно и понимание Д. Норт, «... в какой степени общество и экономика поощряют эксперименты и инновации, которые мы могли бы назвать адаптивно эффективными» [14, с. 10, 106].

Динамика государственных расходов на образование в разрезе таких стран, как: Республика Беларусь, Чешская Республика, Франция, Израиль, Казахстан, Польша, Литва, Латвия, Российская Федерация, Украина, Швеция, США, проанализирована и проиллюстрирована на рисунке 3.

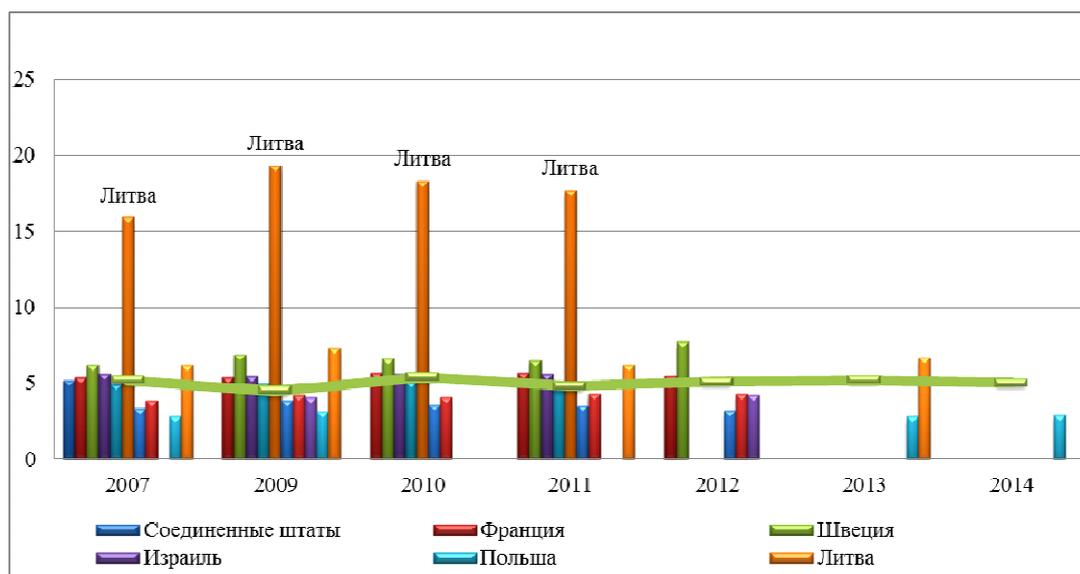


Рисунок 3 – Динамика государственных расходов на образование, в % от ВВП

Источник: составлено на основании данных [26].

Анализ рисунка 3 показал, что в представленной группе стран доля государственных расходов на образование колеблется от 2,8% (Казахстан в 2007 г.) до 19,3% (Литва в 2009 г.). Наибольшую долю указанные расходы составляют в Литве, наименьшие – в Казахстане. Уровень расходов на образование в Республике Беларусь существенно не изменяется и находится на уровне около 5% ВВП, что незначительно отличается от доли расходов на образование в США, Польше, Франции и Израиле. В то же время вложения в образование детей, молодежи и взрослых не привели в достаточной степени к росту макроэкономических показателей и не позволили сохранить их значения на прежнем уровне: темпы роста ВВП снизились в 6,4 раза, производительность труда (в процентах от ВВП) снизилась почти в 8 раз. Все это указывает на важность выявления факторов роста производительности труда и инструментов для ее достижения.

**Заключение.** В результате проведенного исследования систематизированы основные факторы и обобщены инструменты роста производительности труда. Они таковы:

- формирование способностей работником, таланта и предварительная работа над собой;
- изготовление средств производства и товаров долгосрочного пользования для стимулирования экономического роста;
- разделение труда, где особое внимание отводится такому качеству рабочей силы, как «физическая ловкость»;
- учет разнородного вклада рабочей силой в производство продукта;
- разумное использование производственного капитала: предприятий, оборудования, сборочных линий, энергии, инструментов, вычислительных машин, а также разумное управление им со стороны специалистов;
- добросовестное исполнение, достойное, заслуживающее одобрения поведение рабочей силы;
- факторы, связанные с процессом организации самого производства и с технологией: экономия времени на координации труда, специализация труда, реакция со стороны нанимателя по заключению контрактных отношений на агрегированные запросы рабочей силы.

Кроме того, исследованы причинно-следственные отношения между механизмами достижения производительного труда и установлением уровня заработной платы. Выявлено, что зачастую мотивацией к труду может выступать не столько стремление к зажиточности посредством высоких заработков, сколько требования, продиктованные положением и статусом работника. Отмечено, что уровень заработной платы должен учитывать особый талант и способности работника, а также тяжесть самого труда, а уровень вознаграждения работников должен устанавливаться пропорционально эффективности их труда.

Сделан вывод о том, что количественно уровень совокупной заработной платы детерминирован размером единицы заработной платы и объемом занятости в отрасли. Отмечено, что имеет место дифференциация уровня заработной платы, и в этой системе представлены: цена простого труда; цена квалифицированного труда (с учетом ренты с таланта); цена непривлекательного труда, в цене которого учитывается экономическая выгода, покрывающая неприятные ощущения при труде. Установлена причинно-следственная связь между предложением труда, спросом на труд и желанием родителей обучать детей более выгодным профессиям в ожидании высокого вознаграждения. Исследователями обоснована необходимость дополнительных затрат на оплату труда за дополнительный труд.

Проведенный анализ теоретических подходов к образованию показал актуальность получения образования для экономического развития общества, позволил систематизировать навыки и способности, способствующие производительному труду, и, наконец, четко указал на необходимость стыковки знаний, умений, навыков с назначенными заданиями, технологией.

На важность образованной нации, на наш взгляд, указывают следующие теоретические *выводы*:

- во-первых, обобщение знаний позволяет обществу формировать институционально-организационный каркас, в том числе производственный потенциал;
- во-вторых, знания необходимы для того, чтобы организация достигла результата к назначенному времени;
- в-третьих, прикладное знание выступает важным фактором развития чистого знания в экономической системе;
- в-четвертых, актуальна возможность получения дохода от использования лучшего знания или способности суждения с учетом заключенных договоров с производителями.

Отмечено, что общество в разные времена предъявляло и предъявляет к рабочей силе актуальные требования. Для нашего подхода ценны следующие систематизированные и обобщенные навыки и умения, которыми должна обладать рабочая сила:

- умение запоминать одновременно несколько вещей;
- умение адаптироваться к изменяющимся условиям труда;
- обладание уверенностью в себе и уверенностью в своих суждениях;

- обладание навыком точности;
- умение собирать все силы в чрезвычайной обстановке;
- развитие умственной жизни (образование через всю жизнь);
- целеустремленность и пытливость ума;
- воспитание научного мышления;
- профессиональное мастерство и управленческие способности;
- развитие интеллектуального потенциала;
- навык к прогнозированию;
- навык координации;
- предпринимательский навык;
- склонность к интенсивному труду;
- обладание высокой производственной моралью.

В своем исследовании причинно-следственных связей между достижением производительного труда, установлением уровня заработной платы, а также уровнем образования рабочей силы мы опираемся на теоретико-методологические подходы Оливера Уильямсона (Oliver E. Williamson), Джона Кеннета Гэлбрейта (John Kenneth Galbraith), в которых актуализированы: состыковка навыков и умений специалистов с техническими параметрами рабочих мест, с оборудованием, отмечается важность самой организации труда; соответствие способностей рабочей силы назначенному заданию как важное условие реализации таланта; углубление и специализация профессиональных навыков относительно конкретного нанимателя с сохранением экономической ценности навыков, с учетом найма или увольнения.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Об утверждении Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь на 2015 год: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 7 февр. 2015 г. № 77 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 13.02.2015, 5/40106 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.mintrud.gov.by/ru/min\\_progs](http://www.mintrud.gov.by/ru/min_progs). – Дата доступа: 27.02.2016.
2. Кенэ, Ф. Избранные экономические сочинения / Ф. Кенэ; пер. А.В. Горбунова, Ф.Р. Каплан, Л.А. Фейгиной. – М.: Директмедиа Паблишинг, 2008. – 517 с.
3. Петти, У. Экономические и статистические работы / Уильям Петти; пер. под ред. М. Смита. – М.: Гос. социально-экономическое изд-во, 1940. – 368 с.
4. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит; [пер с англ; предисл. В.С. Афанасьева]. – М.: Эксмо, 2009. – 960 с.
5. Маркс, К. Критика политической экономии. Т. 1, кн. 1: Процесс производства капитала / К. Маркс. – М.: Политиздат, 1983. – 3883 с.
6. Keynes, John Maynard. The General Theory of Employment, Interest, and Money: ISN / John Maynard Keynes. – 190 p. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://etext.library.adelaide.edu.au/k/keynes/john\\_maynard/k44g/k44g.html](http://etext.library.adelaide.edu.au/k/keynes/john_maynard/k44g/k44g.html). – Дата доступа: 19.01.2016.
7. Менгер, К. Избранные работы / Карл Менгер. – М.: Изд. Дом «Территория будущего», 2005. – 496 с.
8. Маршалл, А. Принципы политэкономии: в 3-х т. Т. 1 / А. Маршалл; пер. Р.И. Столпера. – М.: Изд-во Прогресс, 1983. – 415 с.
9. Fisher, Irving. The nature of capital and income / Irving Fisher; Yale University. – New Yourk: The Macmillan company; London, 1906. – 407 с.
10. Найт, Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль: пер. с англ. / Ф.Х. Найт. – М.: Дело, 2003. – 360 с.
11. Гэлбрейт, Дж. Экономические теории и цели общества / Дж. Гэлбрейт; пер. с англ. Н.И. Иноземцева, и чл.-кор. АН СССР А.Г. Милейковского. – М.: Прогресс, 1979. – 390 с.
12. Уильямсон, Оливер И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция / Оливер И. Уильямсон; науч. ред. В.С. Катыкало / пер. с англ. Ю.Е. Благова, В.С. Катыкало. – СПб.: Лениздат, CEV Press, 1996. – 702 с.
13. Понимание процесса экономических изменений [Текст] / пер. с англ. К. Мартынова, Н. Эдельмана; Гос. ун-т – Высш. шк. экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высш. шк. экономики, 2010. – 256 с.
14. Дуглас, Н. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Норт Дуглас; пер. с англ. А.Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б.З. Мильнера. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.
15. ВВП на душу населения в текущих долл. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>. – Дата доступа: 27.02.2016.

16. Темп роста ВВП, % в год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.МКТР.KD.ZG?page=1&order=wbapi\\_data\\_value\\_1991%20wbapi\\_data\\_value%20wbapi\\_data\\_value-first&sort](http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.МКТР.KD.ZG?page=1&order=wbapi_data_value_1991%20wbapi_data_value%20wbapi_data_value-first&sort). – Дата доступа: 27.02.2016.
17. World Development Indicators, 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators/wdi-2010>. – Дата доступа: 27.02.2016.
18. World Development Indicators, 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators/wdi-2011>. – Дата доступа: 27.02.2016.
19. World Development Indicators, 2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators/wdi-2012>. – Дата доступа: 27.02.2016.
20. Decent work and productive employment. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wdi.worldbank.org/table/2.4>. – Дата доступа: 27.02.2016.
21. World development indicators, 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators/wdi-2014>. – Дата доступа: 27.02.2016.
22. World development indicators, 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators/wdi-2015>. – Дата доступа: 27.02.2016.
23. World development indicators, 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators/wdi-2013>. – Дата доступа: 29.06.2016.
24. Веблен, Т. Теория праздного класса / Т. Веблен; [пер с англ., вступ. ст. С.Г. Сорокиной]; общ ред. В.В. Мотылева. – М.: Изд-во «Прогресс», 1984. – 367 с.
25. Коуз, Р. Фирма, рынок и право: пер. с англ. / Р. Коуз. – М.: Новое изд-во, 2007. – 224 с.
26. Государственные расходы на образование в % от ВВП [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=education-statistics--all-indicators&preview=on>. – Дата доступа: 27.02.2016.

Поступила 02.03.2016

**THEORETICAL ANALYSIS OF THE CAUSES  
AND EFFECT RELATIONSHIP BETWEEN THE MECHANISMS  
TO ACHIEVE PRODUCTIVITY, THE PAY LEVEL AND SKILLS LABOUR FORCE**

**I. ZIANKOVA**

*Systematized the main factors of productivity growth and summarizes the tools to achieve it. The factors associated with the process of the organization of production and technology. They are: time saving on labor coordination, specialization of labor, the reaction on the part of the employer to conclude a contractual relationship on the aggregated queries workforce. Identified skills that should have workforce. They are: the ability to store multiple things, the development of intellectual potential and skill to forecasting, coordination skills, entrepreneurial skills, possession of high production ethics. It is noted that for the study of the causal relationships between the mechanism for achieving productive labor, the establishment of the level of wages, the level of education of labor it is advisable to rely on the theoretical and methodological approaches Oliver E. Williamson, John Kenneth Galbraith*

**Keywords:** *labour productivity growth factors, skills and labor force wage levels, production morale labor participation coefficient.*