



ВЕСТНИК

*НАЦИОНАЛЬНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА
«ХПИ»*

8-2 2002

Харьков

ВЕСТНИК НАЦИОНАЛЬНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА “ХПИ”

Сборник научных трудов 8-2 2002 Тематический выпуск “Технический прогресс и эффективность производства”

Издание основано Национальным техническим университетом
«Харьковский политехнический институт» в 2001 году

Государственное издание
Свидетельство Госкомитета по
информационной политике Украины
КВ № 5256 от 2 июля 2001 года

КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ: Председатель

Л.Л.Товажнянский, д-р техн.наук, проф.

Секретарь координационного совета
О.Б.Анипко, д-р техн.наук, проф.

А.П.Марченко, д-р техн.наук, проф.
Е.И.Сокол, д-р техн.наук, проф.
М.Д.Годлевский, д-р техн.наук, проф.
В.Г.Данько, д-р техн.наук, проф.
В.Д.Дмитриенко, д-р техн.наук, проф.
В.Б.Клепиков, д-р техн.наук, проф.
В.А.Лозовой, д-р фил.наук, проф.
О.К.Морачковский, д-р техн.наук, проф.
М.И.Рыщенко, д-р техн.наук, проф.
В.Б.Самородов, д-р техн.наук, проф.
В.П.Себко, д-р техн.наук, проф.
В.И.Таран, д-р техн.наук, проф.
Ю.В.Тимофеев, д-р техн.наук, проф.
А.Ф.Шеховцов, д-р техн.наук, проф.
П.Г.Перерва, д-р экон.наук, проф.
Н.И.Погорелов, канд.экон.наук, проф.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Ответственные редакторы:

П.Г.Перерва, д-р экон.наук, проф.

Н.И.Погорелов, канд.экон.наук, проф.

Ответственный секретарь:

О.И.Савченко, канд.экон.наук

Мищенко В.Я.; д-р экон. наук, проф.
Яковлев А.И.; д-р экон. наук, проф.
Тимофеев В.М.; д-р экон. наук, проф.
Гуревичев М.М.; д-р экон. наук, проф.
Заруба В.Я.; д-р экон. наук, проф.
Ивин Л.Н. д-р техн. наук, проф.
Орлов П.А. д-р экон. наук, проф.
Герасимчук В.Г., д-р экон. наук, проф.
Кузьмин О.Е. д-р экон. наук, проф.
Гончаров В.И. д-р экон. наук, проф.

Адрес редколлегии: 61002, Харьков,
ул. Фрунзе, 21. НТУ “ХПИ”.
Кафедра организации производства и
управления персоналом, тел.(0572) 473-107

Харьков – НТУ «ХПИ»

Вісник Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”. Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків: НТУ”ХПІ”.

У збірнику наукових праць НТУ”ХПІ” розглядаються актуальні питання побудови ринкової економіки в Україні: перспективи й актуальні проблеми правової охорони та ринкового використання інтелектуальній власності, комерціалізація технології, правова охорона комп’ютерних програм, перспективи розвитку та вдосконалення законодавства, кадрове забезпечення сфери інтелектуальній власності, інвестиційний клімат та перспективи використання результатів інтелектуальної праці у господарчій обороті та інш.

Для викладачів, наукових та практичних працівників, спеціалістів та аспірантів.

В сборнике научных трудов НТУ”ХПИ” рассматриваются актуальные вопросы построения рыночной экономики в Украине: перспективы и актуальные проблемы правовой охраны и рыночного использования интеллектуальной собственности, коммерциализация технологии, правовая охрана компьютерных программ, перспективы развития и усовершенствования законодательства, кадровое обеспечение сферы интеллектуальной собственности, инвестиционный климат и перспективы использования результатов интеллектуального труда в хозяйственном обороте и др.

Для преподавателей, научных и практических работников, специалистов и аспирантов.

УДК 332.65

Перерва П.Г., доктор экон.наук

Шевченко Л.С., доктор экон.наук

Шимпф К., канд.экон.наук (Германия)

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Исследование эволюции взглядов на содержание и форму рабочей силы в связи с признанием частной собственности и исключительного права гражданина на распоряжение своей способностью к труду, на свободу выбора вида деятельности и рода занятий, недопустимости любых (кроме узаконенных) форм принуждения к труду, приводит к признанию товарной формы рабочей силы [1-3]. Запускным "устройством" движения спроса и предложения рабочей силы является конкуренция на рабочие места, обеспечивающая доход работнику, и конкуренция между работодателями на квалифицированную рабочую силу. Система экономических рычагов, правовых норм формирует механизм самонастройки движения рабочей силы в сфере обращения, а свойственные рыночным отношениям механизмы саморегулирования отражаются непосредственным образом на формировании и функционировании рынка труда. Характерной чертой рынка труда является то, что условия занятости определяются не отдельным работником и/или работодателем, а общим взаимодействием многих участников (субъектов) рыночного процесса. Отсюда вытекает еще одна важная особенность: на рынке труда ставки заработной платы и другие условия занятости являются взаимосвязанными. Данный подход, однако, не означает, что рынок труда есть постоянное взаимодействие всех работников со всеми работодателями. Для реальной взаимозависимости конкретных условий занятости и ставок заработной платы достаточно возможности такого взаимодействия, или, другими словами, потенциальной мобильности субъектов на рынке труда.

Логика построения классической модели рынка труда в самом общем виде заключаются в следующем [1,3]. Кривая спроса на труд имеет отрицательный угол наклона: с ростом уровня заработной платы спрос на труд в масштабе экономики падает. Кривая предложения труда имеет положительный угол наклона: с ростом общего уровня заработной платы предложение труда увеличивается. Пересечение кривых спроса и предложения (так называемый "принцип ножниц") дает равновесный уровень заработной платы. При данном уровне заработной платы в экономике наблюдается полная занятость - спрос на труд равен предложению труда. В условиях конкуренции и беспрепятственного действия рыночных механизмов (особые требования в этом смысле предъявляются к гибкости заработной платы) отклонение заработной платы от равновесного уровня не может продолжаться долго. Рост заработной платы относительно равновесного уровня вызывает сокращение спроса на труд со стороны фирм и, одновременно, увеличение предложения труда со стороны индивидов. В результате возникает избыток предложения труда; безработица

оказывает давление на заработную плату в сторону ее понижения вплоть до равновесного уровня. Когда заработная плата опускается ниже этого уровня, разворачивается противоположный процесс.

Классическая модель рынка труда в ее современной интерпретации строится на следующих основных допущениях:

- экономические субъекты, олицетворяющие каждую из сторон рынка труда (работники - сторону предложения, фирмы или работодатели - сторону спроса), образуют или однородную во всех отношениях совокупность, или ряд однородных в определенном отношении групп (например, работники различных профессий или возрастов, фирмы, представляющие разные отрасли экономики);
- поведение экономических субъектов рационально: фирмы стремятся к получению максимума прибыли, индивиды - максимума полезности (удовольствия, удовлетворения);
- структура рынка труда характеризуется совершенной конкуренцией, монополией или высокой степенью юнионизации.

Моделирование спроса на труд с помощью теории убывающего предельного продукта доказывает, что в краткосрочном плане кривая спроса на труд отдельной фирмы имеет отрицательный угол наклона (спрос на труд со стороны отдельной фирмы является функцией уровня заработной платы) и совпадает с ее кривой предельного дохода от продукта труда. В условиях конкуренции на товарном рынке на микроэкономическом уровне действует правило "прибыль максимизирующей занятости": фирма - работодатель расширяет занятость до тех пор, пока выручка, приносимая дополнительной единицей труда, не сравняется с размерами действующей рыночной ставки заработной платы.

В долгосрочном плане фирма реагирует на изменение уровня заработной платы путем приспособления не только объема используемого труда, но и объема используемого капитала. Причем механизм такого приспособления включает два взаимосвязанных аспекта - минимизацию издержек и максимизацию прибыли. Как показывает графический анализ, в долгосрочном плане, когда фирмы имеют возможность приспособления объема используемого капитала, как и в краткосрочном плане, когда такая возможность отсутствует, кривая спроса на труд для отдельной фирмы направлена вниз: между объемом занятости и уровнем заработной платы существует обратная зависимость. В то же время долгосрочная кривая спроса на труд для отдельной фирмы всегда имеет более пологую форму, чем лежащие в ее основе краткосрочные кривые спроса на труд. Это является отражением того факта, что долгосрочный сдвиг занятости, вызванный изменением уровня заработной платы, значительнее, чем краткосрочный сдвиг. Кривая спроса на труд в масштабе отрасли является более крутой, чем лежащие в ее основании

кривые спроса на труд отдельных фирм. Общий рыночный спрос на труд (в масштабе экономики в целом) представляет собой сумму спроса на труд во всех отраслях при данном уровне оплаты труда. Таким образом, любая кривая спроса на труд - в масштабе фирмы, отрасли или экономики в целом, относящаяся к краткосрочному или долгосрочному периоду - имеет отрицательный угол наклона, если она построена относительно уровня заработной платы. Причем обратная зависимость между спросом на труд и уровнем заработной платы сохраняется в любых рыночных условиях - совершенной конкуренции, монополии или монополии. Количественную сторону этой зависимости характеризует показатель эластичности спроса на труд относительно заработной платы. Обобщенные выводы об условиях, определяющих степень эластичности кривой спроса на труд, содержат четыре правила (закона) производного спроса Хикса-Маршалла [2,3]:

- при прочих равных условиях эластичность кривой спроса на труд тем выше, чем легче осуществить замещение труда капиталом и другими производственными факторами;
- более эластичной является кривая предложения капитала (и других факторов производства);
- более эластичен спрос на конечную продукцию;
- выше доля оплаты труда в общих издержках производства.

Моделирование предложения труда осуществляется не непосредственно, а косвенно - через индивидуальный спрос на досуг. Это дает возможность применить к анализу предложения труда инструментарий достаточно хорошо разработанной в теории потребительского спроса - понятие уменьшающейся предельной полезности благ, кривые безразличия и бюджетные линии. Предполагается, что индивид вовлечен в процесс потребления благ (доступ к которым обеспечивает труд, т.е. оплачиваемая занятость) и досуг, а его целью является максимизация общей величины полезности. Зависимость объема предложения труда индивида от уровня заработной платы (при условии неизменности субъективных предпочтений, уровня цен, и "нетрудовых" доходов) отражает индивидуальная кривая предложения труда. Для ее построения необходимо ответить на вопрос: каким образом изменение ставки заработной платы при прочих равных условиях влияет на индивидуальный выбор между досугом и благами (трудом)? При увеличении заработной платы индивиду будет выгодно заменить досуг благами как относительно более дешевыми источниками полезности (ставка заработной платы отражает "цену досуга"). Таким образом, действует эффект "замещения", в результате индивидуальное предложение труда увеличивается. В то же время рост ставки заработной платы делает человека "богаче". Теперь он может позволить себе больше досуга, даже по возросшей цене: действует "эффект дохода". Поскольку "эффект замещения" и "эффект дохода" действуют в противоположных направлениях, невозможно заранее, исходя только из теоретических соображений, предвидеть реакцию индивида - в смысле его поведения на рынке труда - на изменение уровня заработной платы. Если фактически окажется

сильнее "эффект замещения", объем предложения труда и уровень заработной платы будут связаны прямой зависимостью, а индивидуальная кривая предложения труда будет направлена вверх. Если же более сильным окажется "эффект дохода", соответствующая зависимость будет обратной, а кривая предложения труда будет направлена вниз.

Широкое признание в экономической литературе [3] получила концепция вогнутой назад индивидуальной кривой предложения труда, в основе которой лежит следующая логика. При относительно низких заработках человек рассматривает рост заработной платы прежде всего как возможность улучшить материальные условия жизни, - "эффект замещения" досуга оказывается в этом случае, как правило, сильнее. При более высоком уровне заработной платы и большей продолжительности рабочего времени рост заработной платы чаще всего приводит к сокращению индивидуального предложения труда. Рыночная кривая предложения труда формируется путем суммирования объемов предложения труда всех индивидов при каждом данном уровне заработной платы. Форма кривой предложения труда в конкретной экономической ситуации остается достаточно неопределенной. В настоящее время российский рынок труда находится в стадии становления, и вышеизложенная сущность механизма самонастройки на рынке труда проявляется слабо. Рынок труда выполняет различные функции, но прежде всего - функцию обеспечения сбалансированного распределения рабочей силы в соответствии со спросом и предложением. В этом своем качестве рынок труда способствует повышению эффективности производства, стимулируя высвобождение избыточных резервов рабочей силы. Одновременно он определяет общественную необходимость количества и качества затраченного труда, воплощенного в производственном продукте, являясь регулятором трудовой мотивации высокопроизводительного труда. Только рынок в состоянии определить действующую цену способности производить полезный эффект и долю каждого участника производственного процесса. Следовательно, он является способом справедливого социального распределения. Отношения состязательности между различными работодателями за привлечение работников нужного профиля и уровня квалификации, а также между работниками за лучшие рабочие места и условия найма обеспечивают самонастройку механизма распределения и перераспределения рабочей силы. Несмотря на множественность функций рынка труда, механизм его саморегуляции не в состоянии обеспечить "снятие" всех противоречий, порождаемых движением рабочей силы. Общее и структурное равновесие спроса и предложения рабочей силы труднодостижимо, и не существует такой реальной экономической системы, с помощью которой на рынке труда полностью были бы преодолены как "избыточный спрос", так и "избыточное предложение". Это тесно взаимосвязанные явления, совместное существование которых неизбежно. Поэтому рынок труда, выполняя разнообразные функции и являясь частью всего рыночного механизма хозяйствования, не предполагает обеспечение полной занятости в традиционном понимании и ликвидацию безработицы.

Список литературы

1. Гончарова Н.П. Новые технологические системы: качество, потребность, эффективность / Н.П.Гончарова, П.Г.Перерва, А.И.Яковлев // - К.: Наукова думка, 1989.- 176с.
2. Перерва П.Г. Потребность в электротехнических средствах автоматизации. Теория и методы определения [Текст] : [монография] / П. Г. Перерва. - Х. : Основа, 1991. - 114 с. : табл., рис. - Библиогр.: с. 138-142.
3. Перерва П.Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена. - Ростов н / Д: Феникс, 2003. - 592 с. (Серия «Психология бизнеса»)
4. Перерва П.Г. Управление маркетингом на машиностроительном предприятии / П.Г.Перерва / Учеб.пособие для машиностроительных специальностей инж.-техн.вузов. - Харьков : «Основа», 1993. - 288с.
5. Перерва П.Г. Проблемы совершенствования методологии определения потребности в электротехнической продукции / П.Г.Перерва, А.К.Плетников // Электротехн.пром-сть. Сер.27. Общеотраслевые вопр. электропромышленности. Экономика. Организация. Управлдение. Планирование и производство. Обзор.информ. - М.: Информэлектро, 1989.- 52с.
6. Яковлев А.И. Организация и управление электротехнической промышленностью: Сб.задач, лаб.работ, деловых игр / А.И.Яковлев, Т.И.Задерихина, П.Г.Перерва // Учебное пособие для электротехн.спец.инж.- техн.вузов.- Харьков : Изд-во «Основа», 1990.- 141с.
7. Перерва П.Г. Маркетинг инновационного процесса / П.Г.Перерва, Н.П.Гочарова, А.И.Яковлев и др. // Учебное пособие - К.: ВИРА-Р, 1998.- 267с
8. Перерва П.Г. Основы маркетинга высоких технологий: Учебное пособие / П.Г.Перерва, А.И.Грабченко, Р.Ф.Смоловик.- Харьков : ХГПУ, 1999.- 242с. 25
9. Яковлев А.И. Экономика электротехнической промышленности / А.И.Яковлев, Т.И.Задерихина, П.Г.Перерва // Учебное пособие для электротехн.спец.инж.-техн.вузов.- Харьков : Выща шк. Изд-во при ХГУ, 1990.- 136с.