

дей, способны менять их экономическое поведение, управлять рынками и провоцировать кризисы и чем эти истории похожи на эпидемии. Популярные нарративы, становясь вирусными и превращаясь в эпидемии, могут воздействовать как на индивидуальное, так и на коллективное экономическое поведение. Понимание их механизмов может кардинально улучшить нашу способность предсказывать такие события, как финансовый кризис, экономический спад и депрессия, а также лучше готовиться к ним и эффективнее реагировать на неблагоприятные последствия.

#### **Список использованных источников**

1. Zos-Kior M. The impact of migration processes on the management of socio-economic development and self-organization of the individual. Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Економічні науки». 2020. Випуск 1. С. 4–9.

**УДК 331.5.024.5**

**Ангелина Силивончик, Маргарита Мигура**  
(Республика Беларусь)

Научный руководитель Коренная Н.П., ст. преподаватель  
Белорусский государственный аграрный технический университет

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕХАНИЗМА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА**

Политика занятости, элементами которой являются рынок труда и безработица, является ключевым моментом в хозяйственном механизме регулирования рыночной экономики, в т.ч. в обеспечении устойчивого развития АПК. Теоретическими основами разработки оптимальной политики занятости выступают концепции занятости различных экономических школ и направлений, в основе каждой из которых лежит детально разработанный комплекс теоретических идей и оценок относительно процессов и явлений, происходящих на рынке труда.

Проанализируем наиболее известные подходы к рассмотрению механизма функционирования рынка труда.

Классическая концепция занятости (А. Смит, Д. Рикардо, Ж.Б. Сэй) – чистый капитализм способен обеспечить полную заня-

тость. Стоимость произведенной продукции равна сумме доходов всех участников процесса производства, население не все средства тратит на покупку товаров (часть средств сберегается), отсюда непроданные товары и сокращение производства. Таким образом, классики считали капитализм саморегулирующейся экономикой, в которой полная занятость считается нормой, а, значит, капитализм способен «развиваться сам по себе».

Неоклассическая концепция занятости (А. Маршалл, Дж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл) – рынок труда действует на основе ценового равновесия, а главным регулятором рынка труда выступает цена рабочей силы. Сторонники этой концепции утверждают, что безработица является добровольной, а причину безработицы усматривают в отказе работников трудиться за меньшую заработную плату. Приверженцы этого подхода считают, что спрос и предложение ресурсов труда обеспечиваются посредством регулирования цены труда, позволяющего достигать равновесного состояния спроса и предложения, что цена труда гибко реагирует на спрос рынка рабочей силы. Неоклассики отрицательно относятся к установлению государством минимальной заработной платы, к профсоюзам, они трактуют это как «несовершенство» рынка.

Кейнсианская концепция занятости (Д.М. Кейнс) – достижение высокого уровня занятости путем регулирования совокупного спроса – одна из основных целей макроэкономической политики государства. Экономическая система, создающая дополнительное количество рабочих мест, ставит задачу увеличить количество общественного продукта и тем самым в большей степени удовлетворить материальные потребности населения.

Монетаристская концепция занятости (созвучна идеям классической школы) – это направление экономической науки, которое бросило в 60–70-х годах вызов кейнсианской теории занятости. Представители монетаристской школы (М. Фридмен, Ф. Кейген, К. Бруннер) стремились восстановить веру в мощный саморегулирующийся потенциал рынка, в его возможности обеспечить значительную степень макроэкономической стабильности и полную занятость, используя для уравнивания рынка только рычаги денежно-кредитной политики.

Марксистская концепция занятости (К. Маркс) – эта теория основывалась на законе рынков Ж.Б. Сэя, предполагавшем, что про-

изводство товаров (предложение) порождает соответствующий спрос. Повышение производительности труда, согласно концепции К. Маркса, вытесняет рабочих, если не происходит возрастание величины капитала. Причинами безработицы К. Маркс считал чрезмерный труд одной части рабочего класса, которая высвобождает другую его часть, переводя ее в ряды безработных

Институционально-социологическая концепция занятости (Т. Веблен, Дж. Гэлбрейт, Л. Ульман) – характерен отход от концентрации внимания только на макроэкономическом анализе и осуществляется попытка объяснить имеющиеся на рынке труда несоответствия особенностями социальных, профессиональных, отраслевых, половозрастных, этнических и других различий («институций») в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы. Институционалисты признают наличие социальных противоречий на рынке труда, разрешить которые, по их мнению, можно лишь путем усиления социального контроля, совершенствования практики заключения коллективных договоров между предпринимателями и работниками и т.д.

Контрактная концепция занятости (М. Бейли, Д. Гордон) – основана на синтезе неоклассических представлений с кейнсианскими. С одной стороны, авторы принимают кейнсианский тезис жесткости денежной зарплаты и полагают, что приспособления на рынке труда происходят за счет изменений физических объемов производства и занятости, а не цен. С другой стороны, сама эта жесткость выводится из оптимизирующего поведения индивидов, действующих в собственных экономических интересах. Поэтому между работниками и нанимателями заключается «имплицитный контракт», согласно которому как в период спада производства зарплата не снижается, так и во время подъема резко не повышается.

Концепция гибкого рынка труда (Р. Буае, Г. Стэндинг) предполагает формирование различных форм взаимоотношений между нанимателями и работниками (неполное рабочее время, надомничество) и направлена на рационализацию совокупных затрат, повышение прибыльности, решения проблем безработицы.

Проведенный анализ взглядов зарубежных экономистов показывает, что существует несколько основных теоретических воззрений на проблему регулирования занятости, имеющих значительные концептуальные различия. Однако, несмотря на существенную

продвинутость зарубежных экономистов в исследовании занятости, они не смогли полностью доказать совершенство собственных концепций. Каждое из направлений экономической мысли в отдельности не дает полного и адекватного ответа на вопрос о решении проблем занятости и безработицы. А историческая практика доказывает, что универсальная политика регулирования занятости пока не разработана. В большинстве случаев в них не учитывается специфический характер товара «рабочая сила». Ведь речь идет о людях, которыми невозможно манипулировать как неодушевленными предметами. Система взаимоотношений между предпринимателями и работниками помимо чисто экономических аспектов не может не охватывать социальных и моральных отношений, связанных с господствующими представлениями данной страны или эпохи.

**УДК 316.46+331.107**

**Алеся Скоробогатая**  
(Республика Беларусь)

Научный руководитель Т.В. Рязанцева, ст. преподаватель  
Белорусский государственный аграрный технический университет

## **СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ КАК СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА**

Стили управления (лидерства) как социологическая проблема изучается с начала XX в. В настоящее время разработано несколько методологических подходов к исследованию стилей управления.

Подход с позиции личных качеств ориентирован на выявление свойств и личностных характеристик выдающихся людей, руководителей. Согласно теории лидерства большинство руководителей обладают следующими качествами: высокий уровень интеллекта и обширные знания, внешность, честность, здравый смысл, инициативность, социальное и экономическое образование, уверенность в себе.

С точки зрения поведенческого подхода эффективность руководства определяется не столько личными качествами, сколько манерой поведения руководителя, его отношениями с подчиненными.

Дальнейшие исследования стилей руководства продемонстрировали, что для сохранения эффективности необходимо проявление руководителем гибкости в зависимости от ситуации.

Суть ситуационного подхода заключается в том, что выделяют базовые, общие для многих конкретных случаев управления